

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2016-2017

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Barbora Svobodová**

**Podniková etika a sociálně odpovědné řízení organizace**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2016-2017

**BACHELOR THESIS**

**Barbora Svobodová**

**Business ethics and socially responsible management  
organization**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17.02.2017

Jméno autorky .....

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Jurajovi Eiselovi, Ph.D., za čas a pozornost, kterou mé práci věnoval, za cenné rady a pomoc při jejím zpracování.

## **Anotace**

Cílem práce byla analýza etického a sociálně odpovědného řízení, se zaměřením na vybranou organizaci státní správy. V teoretické části jsou shrnuty všeobecné informace k danému tématu, charakteristika etiky, problematika u správních subjektů a omezující mechanismy. Praktická část se zabývá dotazníkovým šetřením etické úrovně na pracovištích státní správy. Součástí práce jsou přílohy obsahující dotazník, obecné etické zásady organizace veřejné správy a etický kodex.

## **Klíčová slova**

Etické kodexy, etika, korupce, morálka, opatření, patologické chování, řízení, státní správa.

## **Annotation**

The aim of this study was to analyze ethically and socially responsible management, focusing on sectors of government. In the theoretical section summarizes general information on the topic, characteristic of ethics, problems with administrative bodies and restrictive mechanisms. The practical part contains a survey of ethics in the workplace management. Attachments include questionnaire, general ethical principles of public administration organization and code of ethics.

## **Keywords**

Behavior, codes of ethics, corruption, ethics, government, management, morality, pathological measures.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1. NÁHLED TÉMATU.....</b>	<b>11</b>
1.1. Kořeny etiky .....	11
1.2. Členění etiky .....	12
1.3. Etika versus morálka.....	13
<b>2. CHARAKTERISTIKA ETIKY.....</b>	<b>15</b>
2.1. Etika .....	15
2.2. Podnikatelská etika .....	15
2.3. Etika a veřejná správa .....	18
2.3.1. Etické kodexy.....	20
2.4. Manažerská etika .....	22
<b>3. ETICKÁ PROBLEMATIKA SPRÁVNÍCH SUBJEKTŮ .....</b>	<b>24</b>
3.1. Sociálně odpovědné řízení ve státní správě .....	25
3.2. Sociálně patologické chování pracovníků státní správy .....	27
3.2.1. Typy korupce .....	28
3.3. Příčiny korupce .....	28
3.4. Boj proti korupci .....	30
<b>4. MECHANIZMY OMEZUJÍCÍ NEETICKÝ PŘÍSTUP.....</b>	<b>31</b>
4.1. Zásady kontroly státní správy .....	31
4.2. Rehabilitace etického jednání .....	32
4.2.1. Hlavní právní předpisy obsahující antikorupční ustanovení .....	33
4.2.2. Opatření k potlačení korupčního jednání .....	34
4.3. Význam etických pravidel státní správy .....	35
4.4. Důvod pro začlenění etiky do řízení .....	36
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>38</b>
<b>5. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>38</b>
5.1. Cíl šetření .....	38
5.2. Stanovení hypotéz.....	38
5.3. Metoda šetření.....	38
5.4. Vlastní šetření .....	39

<b>6. PREZENTACE VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>40</b>
6.1. Sociodemografická charakteristika .....	40
6.2. Informativní část dotazníku .....	43
6.3. Zhodnocení šetření a ověření hypotéz .....	61
6.4. Diskuze a podnětné návrhy .....	61
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>64</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>70</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>73</b>



## ÚVOD

Prosperita organizace funguje na základě několika faktorů. Má-li organizace kráčet správným směrem, nesmí klást důraz pouze na samotné výsledné produkty. Měla by zohledňovat požadavky všech stakeholders. Podniková etika a sociálně odpovědné řízení organizace by měly být výsadami firemní image. I když se manažeři snaží sebevíc, obrázek o organizaci si každý vytvoří sám na základě chování probíhajícím uvnitř.

Podniková etika vstoupila v České republice do podvědomí až v 90. letech 20. století. Stala se vědní disciplínou a začala se vyučovat na některých vysokých školách.

Aby byla organizace schopna poskytovat plnohodnotné služby, resp. produkty, musí mít vybudovanou kvalitní firemní kulturu, jejímž klíčovým nástrojem není nic jiného než sociálně odpovědné řízení organizace. Toto jsou aspekty, které nejsou zákazníkem přímo viditelné, ale jsou pociťovatelné při jakémkoliv jednání.

*„Nositeli podnikové kultury jsou lidé“.*<sup>1</sup>

Člověk je vnímán jako jeden z faktorů výroby, který má však zvláštní charakteristiku – je determinován sociálně. Moderní organizace a podniky směřují k modelu integrovaného řízení, tzn. k optimálnímu rozvoji obou faktorů – k integraci technického i sociálního rozvoje organizace. Přičemž rozvoj sociálně odpovědného řízení organizace není chápán jako odvozený výsledek technického či ekonomického rozvoje, ale jako aktivní vnitřní zdroj dynamického rozvoje podniku. A podnik je vnímán jako sociální systém, který rozvíjí a akumuluje lidskou energii.

I sebelepší reklama či sebelepší výrobek jsou pouhými dočasnými pozlátky, a dříve nebo později se bude společnost zajímat, kdo vlastně stojí v zákulisí jejich oblíbených služeb a výrobků.

---

<sup>1</sup> KACHŇÁKOVÁ, A. - SZARKOVÁ, M. - THOMASOVÁ, E. *Podniková kultura*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 1997, 89 s., ISBN 80-225-0870-5, s. 7

Téma etiky a odpovědného řízení organizace, a hlavně v oblasti státní správy se stalo pro mě výzvou, neboť sama jsem státním zaměstnancem. To byl důvod, proč jsem se rozhodla pro toto téma.

Cílem práce byla analýza etického a sociálně odpovědného řízení, se zaměřením na vybranou organizaci státní správy.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část bude obsahovat základní náhled do tématu, s návazností historie a členění etiky. Dále bude obsahovat definici etického chování, charakteristiku etiky v návaznosti na různá pracoviště, a objasnění pojmu etický kodex. Pozornost bude soustředěna na etickou problematiku správních subjektů, se zaměřením na nejčastější projev patologického chování pracovníků státní správy – na korupci. V poslední části teorie bude zmínka o mechanismech, které mohou omezit neetický přístup.

Praktická část bude věnována empirickému průzkumu, provedeném metodou dotazníkového šetření, mezi pracovníky ve státní správě. Na základě odpovědí oslovených respondentů bude poukázáno na vnímání etických zásad a na úroveň etického jednání ve státní správě.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. NÁHLED TÉMATU

### 1.1. Kořeny etiky

S pojmem „etika“ se v současné společnosti setkáváme stále častěji a to nejen ve veřejném sektoru, ale i v sektoru soukromém. Často ji chápeme jako nauku o lidských záměrech, jednáních a vztazích z hlediska jejich dobrých nebo zlých důsledků pro člověka. Předmět etiky se týká veškerého lidského počínání. Nemůže ovšem rozhodovat za nikoho jak se má chovat. Studuje mravní normy a zkoumá mravní postoje, aby poukázala na možnosti a důsledky určitých způsobů jednání. V odborné literatuře bychom těžko hledali jednotnou definici etiky, což je dáno především tím, že obsah pojmu etika prošel dlouhým historickým vývojem.

Etika není nahodilou vědou. Historii etiky lze rozdělit na tři velké historické období - starověk, středověk a novověk po současnost.

Její kořeny sahají až do starověké *antiky*. Pozornost jí věnovali už významní filozofové jako Aristoteles, Epikuros nebo Demokritos.

Základním pojmem antické etiky (500 př. n. l. – 500 n. l.) bylo „arété“ = ctnost. Výchova v ctnostného člověka byla prioritou v osobním, i společenském životě. Za zakladatele starověké etiky je považován *Aristoteles* – nejvýznamnější představitel etiky štěstí. Zdůrazňoval, že největší ctnosti dosáhne člověk umírněností.

***"Ctnost je to to nejlepší, čeho je člověk schopen." (Aristoteles)***

Všeobecně souvisí s filozofickým myšlením, v rámci kterého existovala všechna epistémé – poznání. Předsokratovské období je charakteristické hledáním odpovědí na otázky podstaty světa a života. Významnou roli tu sehrává polyteizmus – mnohobožství, kdy bohové jsou vnímáni jako ti, kteří bdí nad tím, jak se realizuje osud. Nejsou tedy

ani původci morálky. V tomto období výrazně dominuje fyzei nad nomo – příroda nad konvencí.<sup>2</sup>

Středověká etika (5. – 15. stol.) se rozvíjela na základě přirozeného zákona. Vycházela z křesťanské tradice. Křesťanská etika vychází z židovské etiky, jejímž základem je desatero přikázání. Je to „etika lásky“. Mezi představitele tohoto období patří *Aurélius*. Je zastáncem myšlenky o existenci absolutního dobra, a neexistenci absolutního zla. Morálku staví mimo jednotlivce a ztotožňuje ji s boží vůlí. Další představitel tohoto období *Tomáš Akvinský* dělí etiku na monastiku, ekonomiku a politiku.

Novověká etika (15. stol. – současnost) je zaměřena na hodnoty uvnitř člověka a na hledání pravdy. Vypořádává se s otázkou, co tvoří základ morálky. Cestou k vytvoření norem má být dohoda mezi vládce a jedinci, která má být prosazována za účelem omezení sobeckých lidských emocí, k vzájemnému prospěchu. Za hlavní myslitele této doby jsou považováni Thomas Hobbes, Baruch Spinoza a Imanuel Kant. Podle *Hobbese* existuje zákon sebezáchovy, na jehož základě člověk předepisuje morální normy. *Spinozova* morálka má podstatu v odstraňování afektu, který brání v přirozenosti. *Kantovo* pojetí rozděluje morálku na objektivní a subjektivní status, a současně zdůrazňuje povinnost všech jednat na základě mravního zákona.<sup>3</sup>

V 19. a 20. století nastává velký rozvoj civilizace, s čímž souvisí i objevování nových tendencí v etice. Ty jsou ovlivňovány jednotlivými ideologiemi jednotlivých období.

## 1.2. Členění etiky

Etika hodnotí a zpracovává fakta, tudíž je kriticky zkoumá. Z hlediska logické výstavby existují čtyři základní přístupy:<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> PLHOŇOVÁ, V.: *Etické jednání a společenská odpovědnost*, Znojmo: Soukromá vysoká škola, 2013, 95s., ISBN 978-80-87314-35-7, s. 8

<sup>3</sup> PLHOŇOVÁ, V.: *Etické jednání a společenská odpovědnost*, Znojmo: Soukromá vysoká škola, 2013, 95s., ISBN 978-80-87314-35-7, s. 9

<sup>4</sup> THOMPSON, M.: *Přehled etiky*, Translated by Pavla Císařová, 1. vyd., Praha: Portál, 2004, 168 s., ISBN 80-7178-806-6, s. 15

a) *Deskriptivní etika* – popisuje mravní rozhodnutí a hodnoty, které zastává konkrétní společnost. Je zčásti sociologií a zčásti psychologií morálky; nevytváří etická pravidla a nesnaží se zjišťovat, co je dobré a co špatné, pouze popisuje danou situaci a případně i motivace jedinců či celé společnosti, které k danému pravidlu vedly.

b) *Normativní etika* – zkoumá normy, jimiž se ve svém mravním rozhodování lidé řídí. Zabývá se otázkami týkajícími se povinností (co by jedinec dělat „měl“) a hodnot (co jedince k tomu, že by něco dělat „měl“, vede, ptá se po tom, jak se pozná dobrý či správný život).

c) *Metaetika* – překračuje obě předešlé etiky, jelikož se ptá po jazyce etiky, „Co znamená, když řeknu, že žiji dobrý život?“, metaetika byla reakcí na proud myšlení, který tvrdil, že veškeré výroky o morálce jsou bezvýznamné, a snažila se zjistit, co lidé svými výroky míní.

d) *Aplikovaná etika* – tato etika je nejdiskutovanější oblastí etiky, veškeré teoretické poznatky se snaží aplikovat na problémy běžného života a pomáhá formulovat morální rozhodnutí, mezi významné oblasti etiky v současné době patří etika života a smrti, lékařská etika, bioetika (*především otázky genetiky*), etika sexuality a vztahů, právní etika a například etika obchodní.<sup>5</sup>

### 1.3. Etika versus morálka

Dva pojmy, jejichž definice se často liší, ale vystihují téměř totéž. Někteří autoři etiku a morálku od sebe významově separují, jiní zase nikoliv. Fuchs<sup>6</sup> zajímavě a výstižně přisuzuje morálce dvě rozdílné funkce a přiřazuje je oběma pojmům:

**morálka** = souhrn způsobů jednání jednotlivců ve společnosti + předpisy pro toto jednání – vyjadřuje tedy všechny zvyky, obyčeje, normy, zákony, tedy vše, co má

---

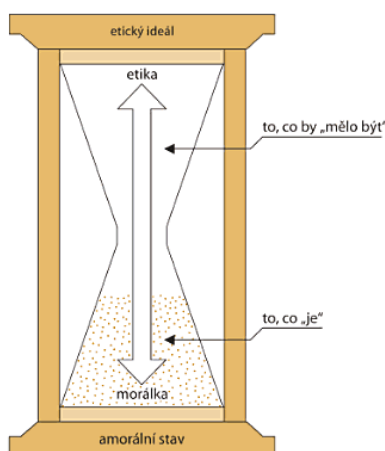
<sup>5</sup> THOMPSON, M.: *Přehled etiky*, Translated by Pavla Císařová, 1. vyd., Praha: Portál, 2004, 168 s., ISBN 80-7178-806-6, s. 11

<sup>6</sup> FUCHS, E.: *Co dělá naše jednání dobrým?* :uvedení do etiky, Translated by Josef Lédl, 1. vyd., Jihlava: Mlýn, 2003, 171 s., ISBN 8086498034

lidský život jednak zjednodušovat předem danými schématy rozhodování a jednání a jednak regulovat způsob života jednotlivce ve společnosti. Tento pojem tedy ukazuje na regulační funkci morálky;

**etika** = uvažování o správnosti morálky a jejích předpisů; řeší zejména oprávněnost požadavků morálky v různých situacích a oblastech, což vyjadřuje její legitimizační funkci

Obrázek 1: Vztah morálky a etiky<sup>7</sup>



Morálka předkládá normy a etika řeší, zda a za jakých podmínek jsou jejich požadavky oprávněné a spravedlivé. Etika se vztahuje převážně na jednání a případné smýšlení k tomuto jednání směřuje.

Morálka nás provází na každém kroku, a i když si to možná ani neuvědomujeme, je předpokladem společenského života. Dává nám tedy jistotu v tom, co máme od druhých lidí čekat a zároveň dává hranice naší svobodě, aby se nestala libovůlí či zvůlí. Bez morálky by lidské soužití nebylo vůbec možné, protože žít v nejistotě a bez pocitu bezpečí není možné. Bez morálky by se lidské společenství brzy dostalo do stavu anarchie a na úroveň zákonů džungle.

<sup>7</sup> PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P.: *Etické řízení ve firmě*, 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 166 s., ISBN 978-80-247-1621-3, s. 36

## 2. CHARAKTERISTIKA ETIKY

### 2.1. Etika

Etiku prožívá v běžném životě každý z nás. Většinou se nám v její souvislosti vybaví i další pojmy „*existence dobra, svědomí, svobodná vůle, povinnost konat dobro, sociální zřetel a univerzalita – čili všeobecná platnost, závaznost*“...

Zpravidla se zabývá lidským jednáním ve vztahu k jiným lidem. Je závazná pro všechny lidi, bez ohledu na to, zda se jim to líbí nebo ne. Není závislá na kultuře, jen je v různých kulturách jinak aplikovatelná. Etický systém má zájem na jakémisi "obecném blahu" či spravedlnosti.

Etika pochází z řeckého ethos = mrav. Je disciplínou praktické filozofie. Zabývá se teoretickým zkoumáním hodnot a principů, které usměrňují lidské jednání v situacích, kdy existuje možnost volby prostřednictvím svobodné vůle. Hodnotí činnost člověka z hlediska dobra a zla. Lze ji tedy chápat jako teorii správného a nesprávného, čili jako teorii morálky. Její snahou je objasnit, které principy vedou člověka ke správnému jednání a které hodnoty má člověk snahu dodržovat. Člověk stojící na řídicí pozici může díky studiu etiky, činit informovanější rozhodnutí a přijímat za ně odpovědnost. To je zřejmě důvod, proč spousta autorů klade důraz na význam etiky při řízení organizace.<sup>8</sup> Etika je teoretická disciplína, která zkoumá morálku dodržováním určitých pravidel za pomoci stanovených nástrojů. Vymezuje hranice požadovaného chování, které napomáhá např. k řešení nestandardních situací, stanovení kritérií hodnoty určitého subjektu nebo zvyšování důvěryhodnosti.

### 2.2. Podnikatelská etika

Vedle vytváření právního a organizačního rámce činnosti hospodářské organizace se objevuje požadavek i na utváření a prosazování podnikové etiky. Je často diskutovaným

---

<sup>8</sup> NEČASOVÁ, M.: *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*, Brno: Masarykova univerzita, 2001, 98 s., ISBN 80-2102-673-1

tématem ekonomů, filozofů, manažerů, podnikatelů, a dokonce i politiků.<sup>9</sup> Řeší otázky, jak se organizace chová ke svým zaměstnancům, obchodním partnerům, zákazníkům. Jejím odrazem je specifická image, způsob myšlení a citění a komunikace uvnitř i zvenčí organizace.

Veřejnost se na chování většiny firem dívá poměrně skepticky a jejich chování považuje za neetické, nemorální, arogantní s jediným cílem – získat co největší kapitál v co nejkratší době. Je proto zřejmé, že něco bude asi špatně. Naštěstí mnohé firmy si již uvědomují, že reputace, dobré obchodní jméno a důvěra zákazníka jsou mnohem trvalejšími hodnotami než momentální rychlý zisk. Nástroj ke zlepšení mají proto v rukou jak samotní podnikatelé, tak politici a v neposlední řadě i zákazníci.

Podniková etika se stala limitujícím faktorem ekonomické prosperity. Bez jejího respektování nelze vytvářet zdravý a dynamický rozvoj. Nalézá řešení konfliktu mezi vlastním sebe zájmem a zájmy ostatních lidí, konfliktu odedávna spojovaného s obchodní činností. Konečným efektem je pak kvalita, jednotná komunikace se zákazníky, standardizace postupů a jednání apod.

Vztahy uvnitř i vně organizace jsou sledovány zaměstnanci, potenciálními zákazníky i obchodními partnery z toho důvodu, že je dost podstatným faktorem, který má přímý vliv na postavení na trhu, konkurenční schopnost a v neposlední řadě i zisk. Prezident Světového ekonomického fóra Klaus Schwab toto pěkně vyjádřil v jedné větě:

***„Podniky jsou závislé na globálním vývoji, a proto je v jejich vlastním zájmu pomoci zlepšit stav tohoto světa“.***<sup>10</sup>

Bezmála každý z nás tráví většinu svého času na pracovišti. Z toho důvodu je v zájmu jednotlivců i organizací, aby toto prostředí bylo zlepšováno, tudíž by podniková etika neměla být opomíjena. Nelze pochybovat o tom, že podněcuje vyšší pracovní nasazení,

---

<sup>9</sup> PLHOŇOVÁ, V.: *Etické jednání a společenská odpovědnost*, Znojmo: Soukromá vysoká škola, 2013, 95 s., ISBN 978-80-87314-35-7, s. 15

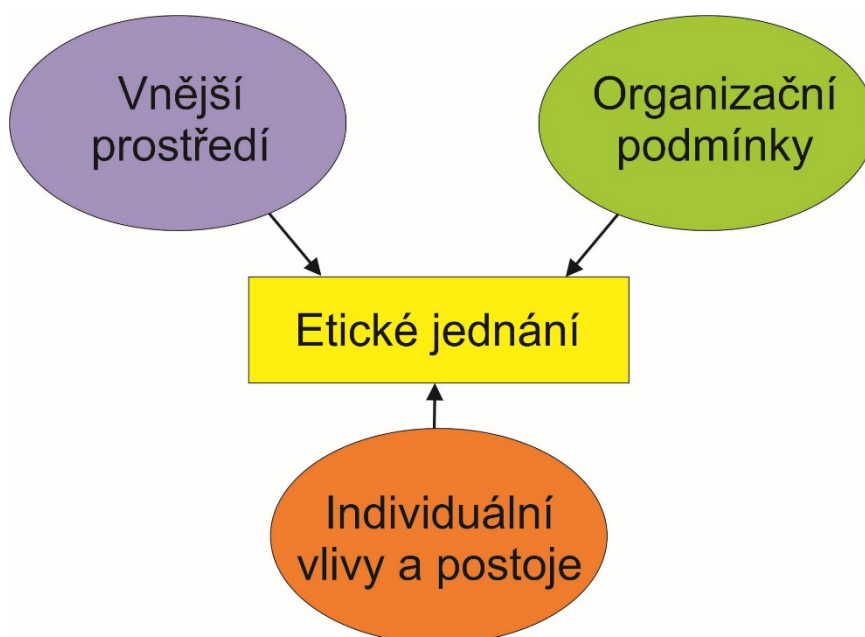
<sup>10</sup> PAVLÍK, M., BĚLČÍK, M.: *Společenská odpovědnost firem: CSR v praxi a jak s ním dál*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 176 s., ISBN 978-80-247-3157-5, s. 19



pocit odpovědnosti za společné cíle organizace, spokojenost pracovníků i společenskou interakci uvnitř pracoviště.

Vnitropodnikové klima by mělo být postaveno na objektivní a pravdivé komunikaci, s vysokou vypovídající hodnotou.

Obrázek 2: Faktory ovlivňující etické jednání v podnikatelském prostředí<sup>11</sup>



Etika byla vždy součástí života podniků, stejně jako filozofie konkrétní firmy. Po jisté krizi etiky na začátku století, která byla v českém prostředí jistě důsledkem „divokých“ 90. let, se znovu dostává do popředí. Zaměstnanci jsou mnohem citlivější na dodržování etických pravidel než dříve. Jedná se jak o vztahy mezi zaměstnanci na stejné pozici, tak o vztahy mezi zaměstnanci, kteří jsou na odlišné pozici v rámci firemní hierarchie. Etika nejvíce zasahuje do zahajování a ukončování zaměstnaneckých poměrů a projevuje se již při výběru nových zaměstnanců. V přijímacích pohovorech došlo k jistému posunu; nejen že si firma „zkouší“ potenciální zaměstnance, ale i naopak

<sup>11</sup> BLÁHA, J., DYTRT, Z.: *Manažerská etika*, Praha: Management Press, 1. vyd., 2003, 155 s., ISBN: 80-7261-084-8 (brož.), s. 17

jednotlivci hodnotí mnohem více než dříve firmu, a to právě na základě vedení přijímacího řízení. Do popředí vstupuje dodržování zásad rovných příležitostí, nediskriminace apod. Důležitá je transparentní komunikace a férový přístup, nejvíce v podobě služby outplacement.

Pokud chce organizace uplatňovat etická pravidla a vyžaduje jejich dodržování ve všech odděleních, musí důsledně vybudovat etickou kulturu, nastolit její rysy a určit směr, kudy se bude vyvíjet. Ideální v takovém případě je zjevná spolupráce jak vysokého managementu a oddělení lidských zdrojů, tak i například dotazníkově se zaměstnanci na nižších postech.

Jako příklad eticky korektního podnikatele bývá často uváděn Tomáš Baťa. Rodina Tomáše Bati se po dlouhé roky přiklání k názoru, že dobrý podnikatel vyrábí pro zákazníky a slouží společnosti. Tomáš Baťa tuto teorii obohatil o kvalitní péči o své zaměstnance a jeho firma se svého času stala největší obuvnickou společností ve světě. To všechno jako důsledek Baťova etického chování k jeho zaměstnancům a jejich kvalitní práce podložené výbornými pracovními podmínkami.

### **2.3. Etika a veřejná správa**

Ve veřejné správě platí úzká vazba mezi etikou a ostatními tradičními hodnotami, zejména odpovědností; není-li chování úředníka odpovědné, lze je stěží označit za etické.

Vývoj etiky byl v jednotlivých zemích ovlivněn historicko-politickým vývojem. Československo po svém vzniku v roce 1918 převzalo rakousko-uherský systém státní správy, právním základem byla tzv. služební pragmatika novelizována v roce 1914. Státní správa byla založena na kariérním systému a obecně platila nezrušitelnost služebního poměru. Povinnosti státního úředníka v tomto období ovlivňovaly i jeho chování v soukromém životě. Etické chování zcela respektující takové pojmy jako spravedlnost, rovnost, čestnost, slušnost, odpovědnost byly v té době neoddiskutovatelnou a běžnou součástí výkonu státní správy. Následovalo období

světových válek. Po druhé světové válce bylo zrušeno okupační opatření a ze státní správy byli vyloučeni zrádci.<sup>12</sup>

V souvislosti s politickými změnami po pádu totalitního režimu v listopadu 1989 vyvstala potřeba znovu zformovat veřejnou správu. Reforma veřejné správy proběhla a v jistém slova smyslu stále ještě probíhá na všech úrovních veřejné správy a samozřejmě s sebou od svého počátku nese otázku znovu začlenění etiky norem do běžné každodenní praxe. Pro vývoj legislativní úpravy organizace veřejné správy po roce 1989 je charakteristické plošné odmítání jakýchkoliv kontrolních mechanismů, neboť v nich byly spatřovány pozůstatky totalitního centralismu. To se projevilo v postupné likvidaci převážné většiny orgánů vnější kontroly veřejné správy bez náhrady. Výjimkou bylo zřízení Nejvyššího kontrolního úřadu, jakožto nezávislého kontrolního orgánu.<sup>13</sup>

Etické chování veřejné správy je předpokladem prosperity společnosti. Ve vyspělých zemích je věnována pozornost i regulaci chování úředníků prostřednictvím etiky. Činnost morální regulace je hodnocena z hlediska etičnosti relativně pravidelně a relativně ustáleným způsobem. Hodnocení či jeho anticipace ovlivňují rozhodování nositelů této činnosti.

Etické chování veřejné správy je velmi důležité, protože veřejná správa jako taková je vnímána a považována za službu veřejnosti. Její fungování by mělo v souladu s platnou legislativou sloužit veřejnému zájmu bez ohledu na vlastní cíle a politické vlivy. Ve veřejné správě souvisí etika převážně s rozhodováním. Nejideálnější pro výkon veřejné správy je stav, kdy je etika úředníka v souladu s etikou organizace a společnosti. Z toho důvodu je podstatné, aby byli zaměstnanci do veřejné správy pečlivě vybíráni. Velmi důležité je vymezení jejich pravomocí a zásad jejich jednání. Profesionální činnost je legálně regulovaná prostřednictvím právních předpisů a profesních kodexů. Cílem

---

<sup>12</sup> POMAHAČ, R., VIDÁKOVÁ, O.: *Veřejná správa*, 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2002, 278 s., ISBN 80-7179-748-0

<sup>13</sup> Zákon č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu, v plném znění

takovéto profesní etiky je zajistit profesionální jednání, které vzbuzuje u klientů i široké veřejnosti všeobecnou důvěru a dobrou pověst osob vykonávajících tyto profese.

Etický kodex je nástrojem, který pomáhá zajišťovat, aby každodenní jednání odpovídalo stanoveným zásadám. Jde o soubor konkrétních pravidel, která vycházejí z hodnot a principů organizace a vymezují standard profesionálního jednání. Ustanovení etického kodexu slouží k prosazování etického chování a rozhodování a pomáhají tak zlepšovat celkové prostředí.

### **2.3.1. Etické kodexy**

V průběhu dějin vzniklo množství nejrůznějších etických kodexů. Za první etický kodex v historii se označuje tzv. Hippokratova přísaha, zformulovaná přibližně před 2400 lety. Je adresována lékařům a zavazuje je pomáhat nemocným, zachovávat lékařské tajemství atd. Etické kodexy se neustále vyvíjejí.

Profesní etické kodexy představují přechod mezi čistě morální regulací a regulací právní, protože umožňují nejen morální odsouzení, ale i jistý druh disciplinárních sankcí. Většina základních etických hodnot v etických kodexech různých států je obdobná. Mezinárodní pohled na úpravu a tvorbu etických kodexů poskytuje dokument Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Podle tohoto doporučení by měl mít každý veřejný činitel k dispozici principy etického vedení, tzn., každému by mělo být jasné, jaké chování se od něj očekává. V roce 2001 přijala vláda ČR v rámci regulace střetu zájmů „Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě“, který byl přílohou Usnesení vlády české republiky č. 270 ze dne 21. března 2001.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> dostupné na www stránkách Vlády ČR:  
<<http://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB>>

*„Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování zaměstnanců ve veřejné správě a informovat veřejnost o chování, jež je oprávněna od zaměstnanců ve veřejné správě očekávat.“<sup>15</sup>*

Je chápán jako účinný nástroj minimalizace korupce i jako účinný prostředek prevence tohoto jevu. Vymezuje základní principy:

*Co by veřejný úředník dělat měl:*

- hájit veřejný zájem,
- jednat tak, aby neohrozil důvěryhodnost svého mandátu a úřadu,
- respektovat pravomoci ostatních volených představitelů a zaměstnanců úřadu,
- poskytovat informace související s výkonem jeho funkce,
- předcházet situacím, kdy by se jeho soukromý zájem dostal do rozporu se zájmem veřejným,
- ohlásit střet zájmů, neúčastnit se v takovém případě projednávání a zdržet se hlasování,
- odevzdávat každoročně oznámení o příjmech, činnostech a nemovitém majetku

*Co by veřejný úředník dělat neměl:*

- nepřijímat dary ani jiná zvýhodnění narušující nestranný přístup,
- nezneužít informace, které získal při výkonu mandátu, a to po jeho skončení,
- nepřijímat opatření, která by ho zvýhodnila v budoucnu,
- nepobírat odměny za členství v dozorčích radách či představenstvech obecních společností.

*„Podpisem, nebo přihlášením k etickému kodexu se jednotlivec či firma zavazuje dodržovat konkrétní pravidla a postupy. I když kodex nemá právní závaznost, jeho*

---

<sup>15</sup>Preambule Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě, příloha k Usnesení vlády č. 270 ze dne 21. března 2001

*porušení může vést k určitému postihu. U zaměstnanců např. odraz v osobním hodnocení, u firem např. negativní publicita nebo vyloučení z profesní asociace.“<sup>16</sup>*

## **2.4. Manažerská etika**

Manažerská etika plní ve vztahu k manažerům dvojí funkci: poskytuje základní normativní orientaci ve vztahu k jiným skupinám v podniku a také nabízí návod na sebekontrolu a samoregulaci chování. Projevuje se tak nejen na institucionální, ale také na individuální úrovni. Přímou se tak vztahuje na profesi manažera, proto ji můžeme nazývat i druhem profesní etiky. V ekonomické teorii se dnes manažerská etika chápe jako významný faktor rozvoje podniku a jejím hlavním úkolem je získávat zaměstnance na plnění podnikových cílů.<sup>17</sup>

Úspěch organizace je do značné míry závislý na managementu. V kontextu manažerské etiky lze identifikovat „klíčová slova“ podstaty úspěšné firmy, ke kterým patří: tvořivost, etika a kultura firmy, komunikace, inovační strategie, organizace, loajalita, korektní mezilidské vztahy.

Manažer plní funkci „vůdce“ a jeho úkolem je, mimo jiné, motivovat zaměstnance. Jaká je tedy role etiky v managementu? Etický management má předpoklad podílet se na ovlivňování vývoje podnikatelského prostředí a z dlouhodobého hlediska přispívá uplatňování etiky ke zvyšování hodnoty značky, dobrého jména a důvěryhodnosti organizace.

Nevyřešené etické problémy a špatné rozhodnutí ze strany manažerů mohou mít vážné důsledky nejen pro dotčené osoby, ale i z hlediska finančních ztrát pro podnik, firmu či organizaci.

---

<sup>16</sup> MAZÁK, E., SOLDÁT, V.: *Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách*, 1. vyd., Praha: Bankovní institut vysoká škola, a. s., 2010, 75 s. ISBN 978-80-7265-187-0, s. 7

<sup>17</sup> BLÁHA, J., DYTRT, Z.: *Manažerská etika*, 1. vydání, Praha: Management Press, 2003, 155 s., ISBN 80-7261-084-8

V kontextu manažerské etiky se rozlišují dva přístupy zvládnání a řešení etických problémů manažery:

- *filozofický* - spočívá v hledání teoretických odpovědí na daný problém; manažer zvažuje, co je správné udělat v určité situaci. Takový přístup je založen na morálně-filozofických teoriích, které poskytují východisko a kritéria rozhodování
- *sociálně-vědecký, resp. psychologický* - je zaměřen na lidi, kteří čelí skutečným morálním problémem. Konkrétní problém je tak řešen na základě popisu schopností konkrétních lidí na zvládnutí tohoto problému.

Vytvoření vlastního etického programu v jakékoliv formě svědčí o tom, že daná organizace uvažuje o etice jako o nezbytné součásti podnikové kultury. Nejčastějším způsobem implementace etiky do podnikatelské praxe je etický kodex, který je psaným souhrnem morálních požadavků. Ty mají podobu morálních norem, principů či ideálů, kterými by se měl řídit každý pracovník firmy.<sup>18</sup>

Etický kodex manažera patří k profesním etickým kodexům, protože se vztahuje na konkrétní druh profese. Kodex manažera by také měl obsahovat zdůraznění profesionální hrdosti a zdůraznit význam příslušnosti k manažerské obci, protože, jak uvádí Ondrejková, „*kodexy profesní etiky by měly být ochranou prestiže každé profese.*“<sup>19</sup>

***„Některé firmy se snaží dodržovat etický kodex, ale musí ho respektovat všichni zaměstnanci v celé struktuře firmy a platí to samozřejmě o vedení. Manažer si musí být stále vědom, že je takzvaně referenční osobou, tedy člověkem, ke kterému ostatní lidé vzhlížejí s uctivým respektem, protože ví a umí víc než ostatní.“***<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> HANULÁKOVÁ, E.: *Etika v marketingu*, Bratislava: Eurounion, 1996, 123 s., ISBN 80-85568-56-X

<sup>19</sup> ONDREJKOVÁ, A.: *Etika profesie*, Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela, 2001, ISBN 80-8055-566-4, s. 68

<sup>20</sup> ŠPAČEK.: *Malá kniha etikety pro manažery*, 1.vyd, Praha: Mladá fronta, 2010, 208 s., ISBN 978-80-204-2252-1, s. 201

### 3. ETICKÁ PROBLEMATIKA SPRÁVNÍCH SUBJEKTŮ

Správní subjekty, které jsou vykonavateli veřejné správy, jsou veřejnoprávními korporacemi a jejich orgány. Jsou to instituce, orgány, příp. úřady, které spravují dané oblasti nebo se starají o předem určenou skupinu osob.

Jejich náplní je taková cílevědomá činnost, aby objekt spadající do jejich správy byl funkční, životaschopný a přínosný svému prostředí a okolí.

Subjektem správního práva může být ten, komu správní právo přiznává právní subjektivitu, ten kdo ve smyslu norem správního práva takovou subjektivitou disponuje. Pro vykonavatele veřejné správy je rozhodující veřejný zájem, čili řízení veřejných záležitostí. Pro vykonávání této činnosti je jednak charakteristická vázanost právem, a současně na straně druhé také plnění povinností uložených právem.

Samotné vykonavatele veřejné správy tvoří zaměstnanci, kteří mohou být v pracovním nebo služebním poměru.

Etika zastává v současném moderním řízení správních činností opodstatněnou úlohu. Sociální etický přístup s sebou do státní správy vnáší oporu striktního dodržování zákonů, správnost volených postupů a také rovný přístup k občanům.

Správní subjekty, alias veřejné správa, nakládá se spoustou kompetencí a rozhodovacích pravomocí, které se opírají a jsou přímo závislé na jednotlivých lidských faktorech a jejich morálních vlastnostech. Lidský zdroj je velmi cenným prostředkem, neboť přímo a zásadně ovlivňuje úroveň i účinnost státní správy. Odpovědnost, loajalita a morálka jsou nejdůležitější kritéria, na něž je důležité při výběru zaměstnanců klást důraz.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> DOLISTA, J., Ježek, R.: *Etika zaměstnance veřejné správy*, 1. vyd., České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006, s. 36 - 37



Personální problematika hraje významnou roli ve všech velkých organizacích i ve státní správě. Dá se říct, že je předurčením kvalitních zaměstnanců a následně i kvalitně odvedené poskytované služby. V naší republice byla personalistika částečně degradována „totalitní kádrovou politikou“. Stále ve státní správě přetrvávají v oblasti morálky jisté destrukce zaměstnanců. Možná je to ovlivněno jejich vyšším věkovým průměrem než v soukromém sektoru, což ztěžuje personálnímu managementu zavádění nových přístupů a kritérií.

Studie Harvardské univerzity týkající se potřebného růstu produktivity uvádí, že pouze 20 % směřuje na vrub nových technologií a zbývajících 80% pokrývá motivační praktiky managementu - k motivaci pracovníků.<sup>22</sup>

Modernizace a důmyslnost systémového hodnocení je jedním z prvků, který může významně ovlivnit požadované výkony.

### **3.1. Sociálně odpovědné řízení ve státní správě**

Státní správa je veřejnou správou uskutečňovanou státem, a to buď přímo prostřednictvím orgánů státní správy, nebo nepřímo prostřednictvím krajů a obcí jako subjektů samosprávy, které vykonávají přenesenou působnost státu.

Sociálně odpovědné řízení ve státní správě je spojeno zejména se snahou řešit správní věci společensky odpovědně, tj. kvalitně, efektivně a včas. Podpora řízení kvality spadá pod *Ministerstvo vnitra*, které spolupracuje s dalšími subjekty:

✚ *Radou kvality ČR* - představuje vrcholný poradní, iniciační a koordinační orgán vlády ČR zaměřený na podporu rozvoje managementu kvality a uplatňování Národní politiky kvality v České republice;

---

<sup>22</sup> POMAHAČ, R., VIDLÁKOVÁ, O.: *Veřejná správa*, 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2002, 278 s., ISBN 80-7179-748-0, s. 137

- ✚ *Ministerstvem průmyslu a obchodu* – jako gestorem společenské odpovědnosti;
- ✚ *Ministerstvem životního prostředí* – v jehož gesci je podpora místní Agendy 21<sup>23</sup>

Obrázek 3: Logo MV ČR<sup>24</sup>



Orgány státní správy hospodaří s veřejnými zdroji a jejich činnost je podrobena veřejné kontrole. Jako specifikum lze uvést povinnost orgánů jednat ve veřejném zájmu a tím přebírat odpovědnost za dopady realizovaných činností uvnitř organizace a i vůči okolí.

Sociálně odpovědné řízení se týká:<sup>25</sup>

- odpovědného chování organizace vůči zaměstnancům
- ochranou a podporou jejich zdraví a bezpečnosti
- rovným přístupem a rovnými příležitostmi
- rozvojem
- vyváženosti pracovního a osobního života zaměstnanců
- etiky
- pozitivního vztahu k veřejnosti
- podpory okolní komunity
- lidských práv
- filantropie a dobrovolnictví

Sociální etika staví na faktoru skutečného lidského porozumění, altruismu, službě pro druhé. Na proti tomu etiku ve státní správě vnímáme spíše jako správnost zvolených postupů, rovný přístup k občanům, striktní dodržování zákonnosti.

---

<sup>23</sup> Místní Agenda 21 (MA21) je nástroj ke zlepšování kvality veřejné správy, strategického řízení, zapojování veřejnosti a budování místního partnerství, s cílem podpořit systematický postup k udržitelnému rozvoji na místní či regionální úrovni

<sup>24</sup> <http://www.isvs.cz/wp-content/uploads/mvcr-logo.jpg>

<sup>25</sup> Národní středisko podpory kvality: *Příručka CSR pro veřejnou správu*, Broumov: Tiskárna Centrum služeb Broumov s.r.o., 2016, 1.vyd., 36 s., ISBN 978-80-02-02702-7, s. 11

### 3.2. Sociálně patologické chování pracovníků státní správy

Mezi palčivé oblasti porušování etiky ve veřejné správě patří klientelismus, korupce, problém moci a autority, lobbysmus a byrokratismus.

Nejčastějším projevem patologického chování ve státní správě je **korupce**. Tato problematika je celosvětovým a letitým problémem, který se týká i ČR. Na její míru má nemalý vliv politická, ekonomická i kulturní vyspělost národa.

Co je vlastně korupce?

*„Podplácením se rozumí slib nebo poskytnutí jakékoliv neoprávněné platby či jiných výhod, a to přímo nebo přes prostředníky, veřejnému činiteli, a to buď jemu, nebo třetí osobě, aby ovlivnil úřední výkon nebo aby se zdržel činnosti při výkonu úředních povinností.“*<sup>26</sup>

Státní úředníci jsou také ekonomickými subjekty, a jako ostatní ekonomické subjekty tržní ekonomiky (tj. podnikatelé a firmy, domácnosti a z nich rekrutující se zaměstnanci) sledují svůj vlastní užitek - saturaci svých potřeb, maximalizaci zisku a s tím spojenou minimalizaci nákladů. Tato snaha „politických podnikatelů“ se může projevit právě přijímáním úplatků. Pojem korupce je obecným vyjádření nejen pro úplatkářství, ale také pro zpronevěru, nepotismus a klientelismus. Což je v rozporu s koncepcí státu.

Postavení veřejné správy vyžaduje, aby právní úprava organizace i činnosti veřejné správy garantovala zákonnou realizaci jejich cílů a úkolů. Zachování zákonnosti je jedním z nejdůležitějších předpokladů právní jistoty. Kontrola veřejné správy patří mezi tzv. záruky zákonnosti ve veřejné správě.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> BURIAN, M.: *Pomůže konvence OECD omezit uplácení v mezinárodním obchodě? In Transparency News*, čtvrtletník Transparency International ČR (TIC), Praha: 1999, č. 1, s. 13

<sup>27</sup> PRŮCHA, P.: *Veřejná správa a samospráva*, Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2004, 243 s., ISBN 80-86775-03-08, s. 83

### 3.2.1. Typy korupce

Existují různé typy korupčního jednání, které se od sebe liší především společenskou nebezpečností. Přehled jednotlivých typů a podtypů korupčního jednání ve veřejném sektoru poskytuje následující tabulka:

Tabulka 1: Typologie korupce ve veřejné správě<sup>28</sup>

Typologie korupce ve veřejné správě
I. MALÁ ADMINISTRATIVNÍ KORUPCE
I.1 Podplácení úředníků
I.2 Záměrně nepřehledná regulace, zatemňování pravidel, špatná organizace
I.3 Zneužívání pravomocí vyplývajících z dozorové činnosti veřejné správy
II. ZNEUŽÍVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZDROJŮ
II.1 Zpronevěra veřejných zdrojů
II.2 Nehospodárné využívání veřejných zdrojů
II.3 Soukromý prospěch z privatizace
II.4 Zneužívání úřední moci při udělování veřejných zakázek
II.5 Nepotismus, klientelismus, případně „prodej“ pozic

České právní normy pojem korupce neznají. V české legislativě není zákon, který by definoval korupci jako trestný čin. Ministerstvo vnitra ČR uvádí statistiky, ve kterých se snaží zachytit korupci na principu tzv. tvrdých dat zaznamenáváním řešených nebo odhalených korupčních trestných činů.

### 3.3. Příčiny korupce

Korupce je důsledkem vysoké míry byrokracie a neetického chování úředníků, kteří žádají o úplatu. Nejvíce rozšířenou je ve stavebnictví a ve veřejných zakázkách.

<sup>28</sup> KARKLINS, R.: „*Typology of Post-Communist Corruption.*“ *Problems of Post-Communism* 48, 2002, č. 4, s. 24

Vznik korupce jako takové je často spojován se vznikem úřední moci. Jakmile se člověk dostane do role úředníka s možností rozhodovat o záležitostech jiných, vzniká mu korupční prostor. Čím je struktura státní správy složitější, tím se stává méně přehlednou.

Příčinou korupce ve státní správě je zejména nedostatečné platové ohodnocení pracovníků úřadů. Další příčinou jsou průtahy v řízeních, v nichž se účastník domáhá vydání rozhodnutí ve svůj prospěch (udělení souhlasu, povolení, koncese, akreditace nebo certifikátu veřejnou správou) nebo jiného rozhodnutí (např. zápisu do určitého registru). Průtahy v těchto řízeních jsou často způsobeny nedostatečným technickým či personálním vybavením příslušného úřadu, případně nedostatky v organizaci. Další pohnutkou je nemožnost domoci se opravnými prostředky změny příslušného rozhodnutí. Korupci dávají prostor také chybějící nebo nedostatečně stanovené interní standardy výkonu jednotlivých správních činností a chybějící nebo neúčinný systém kontroly jejich dodržování. Konečně za korupci v této oblasti mohou stát i nedostatečné etické standardy fungování příslušného úřadu.<sup>29</sup>

Podobný mechanismus mají i příčiny u policistů. Počítá riziko odhalení intuitivně z toho, jak moc vedení dbá na dodržování jiných předpisů. Tedy jestli vedení nehledí na kázeň a dodržování jak vnitřních tak obecných předpisů (například policisté jezdí bez pásů a nedodržují padesátikilometrovou rychlost ve městě, nevracejí nalezené věci atd.), tak klesá i intuitivní odhad pravděpodobnosti odhalení jeho neetického jednání a má pocit, že se mu braní úplatků musí vyplatit. Třetina policistů přiznává, že kriminální chování policistů nebývá spravedlivě potrestáno a že kontrolní mechanismy jsou nefunkční. Navíc nepostižitelná kriminalita podle 40 % policistů začíná u policejních špiček.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> ŠTIČKA, M.: *Korupce a protikorupční politika ve veřejné správě*, Praha: Transparency International - Česká republika, 2008, 212 s., ISBN 978-80-87123-04-1, s. 55-56

<sup>30</sup> MAREŠOVÁ A., KOTULAN, P., KOSTKOVÁ, P.: *Kriminologické aspekty trestné činnosti policistů* (analytická studie): Institut pro kriminologii a sociální prevenci, Praha, prosinec 2001

### **3.4.Boj proti korupci**

Vzhledem k tomu, že formy a způsoby korupce se neustále vyvíjejí, stejně tak se musí neustále vyvíjet uskutečňovaný boj s korupcí.

Boj s korupcí je dlouhodobým procesem vyžadující spolupráci všech složek veřejné správy, a to v oblasti prevence, zprůhlednění procesů i postihu. Korupční praktiky jsou v řadě případů úzce propojeny s dalšími formami trestné činnosti, a mohou tak přispět k podkopání samotných základů společnosti. Výsledkem může být ztráta důvěry občana v poctivost a nestrannost fungování státních institucí, pokřivení tržních vazeb, ekonomický úpadek, destabilizace státu a další nepříznivé vlivy. Zároveň může korupce ohrožovat vnitřní i vnější bezpečnost státu.

Základním strategickým dokumentem vládní politiky v této oblasti je vládní koncepce, která rozvádí teze zakotvené v Základních směrech boje s korupcí na vládní úrovni, a má za cíl definovat mantinely vládní politiky boje s korupcí, zejména stanovit účinné nástroje, formulovat základní obsah jednoletých akčních plánů pro boj s korupcí a vymezit jejich institucionální rámec. Tato koncepce reflektuje rovněž platné mezinárodní závazky České republiky.

Prvním a nejjednodušším krokem, který může udělat každý z nás, je především vůbec se nezapojovat do korupčního jednání, tedy nesnažit se vlastní záležitosti řešit úplatky a nepřijímat nabízené výhody ze strany policistů. Bohužel, pouze korektní a morální jednání v boji proti korupci nestačí a někdy je zapotřebí udělat větší a častokrát mnohem náročnější krok. Je nezbytné dát jasným způsobem najevo, že pokřivená morálka, dle které ten, kdo odmítá úplatky je považován za hlupáka a ten kdo korupci oznámí za zrádce, je špatná.

## 4. MECHANIZMY OMEZUJÍCÍ NEETICKÝ PŘÍSTUP

Neetické chování ve státní správě se nedá úplně vymýtit, ale lze jej do určité míry omezit.

Postavení veřejné správy vyžaduje, aby právní úprava organizace i činnosti veřejné správy garantovala zákonnou realizaci jejich cílů a úkolů. Zachování zákonnosti je jedním z nejdůležitějších předpokladů právní jistoty. Kontrola veřejné správy patří mezi tzv. záruky zákonnosti ve veřejné správě.<sup>31</sup> Je to souhrn právních prostředků určených k zabezpečení, dodržování a zákonné realizaci práva pro případ jeho porušení. Kontrola je nezbytná se zpětnou vazbou (*ověřování správnosti nebo chybných postupů*).

Existují tři různé druhy kontrol:

*předběžná* - preventivní, předcházející nedostatkům

*průběžná* - probíhá v běžném kalendářním roce

*následná* - po uplynutí kalendářního roku, kdy se zpětně hodnotí daná skutečnost

Ve všech těchto případech je však nejvíce kontrolováno dodržování účelnosti a hospodárnosti veřejné správy. V každé lidské činnosti existuje jistá kontrola. A jelikož veřejná správa je správa veřejných záležitostí, i tyto záležitosti by měly být kontrolovány a usměrňovány určitými pravidly.<sup>32</sup>

### 4.1. Zásady kontroly státní správy

- ✚ soustavnost, objektivnost, efektivnost, komplexnost, hospodárnost<sup>33</sup>
- ✚ kontrolu musí provádět každý, kdo řídí nějaký kolektiv pracovníků
- ✚ kontrolující musí být nezáujatý

<sup>31</sup> PRŮCHA, P.: *Veřejná správa a samospráva*, Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2004, 243 s., ISBN 80-86775-03-08, s. 83

<sup>32</sup> HENDRYCH, D.: *Správní věda - Teorie veřejné správy*, 3. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 232 s., ISBN 978-80-7357-458-1, s. 15

<sup>33</sup> Dostupné na <http://www.verejnasprava.estranky.cz/clanky/6.-zaruky-zakonnosti-ve-verejne-sprave.html>

- ✚ měl by být dobře placený (*nepodplatitelný*)
- ✚ častá kontrola nebo naopak méně četná je špatná, je třeba hledat zlatý střed, kontrolující nesmí být odměňován podle toho, jak kontrola dopadla
- ✚ každý kontrolující musí mít přesně vymezená práva a povinnosti
- ✚ slabinou kontroly nadřízeným je, že mezi kontrolujícím a kontrolovaným existuje určitá solidarita, známost a propojení, které snižují její nestrannost
- ✚ významná úloha v kontrole státní správy připadá peticím, stížnostem, tisku a ostatním hromadným vzdělávacím prostředkům

## 4.2. Rehabilitace etického jednání

V současné době vyspělé státy soustřeďují velkou pozornost regulaci chování úředníků prostřednictvím etiky, jako doplněk regulace právní.

Hlavními oblastmi morální regulace jsou místa střetu veřejných a soukromých zájmů (*využívání oficiálních informací, veřejných fondů, přijímání darů a požitků, pracovní angažování mimo veřejnou správu*).

Etiku ve veřejné správě je třeba organizovaným způsobem průběžně podporovat. Etika veřejné správy nepředstavuje pouhý morální apel. Jde o **řadu nástrojů**, které pomáhají regulovat a omezovat nežádoucí jednání (zejména *korupci jako krajní projev neetického chování*), a podporovat jednání žádoucí.<sup>34</sup>

Nástroje, které se používají na ovlivňování a minimalizaci různých druhů nežádoucího jednání, se nazývají **etická infrastruktura** (dle OECD<sup>35</sup> – tři základní oblasti):

- 1) **kontrola** (*formalizovaná a institucionalizovaná, ale i ze strany občanů, občanských sdružení, sdělovacích prostředků*) – co nejkomplexnější systém, včetně sankcí;

<sup>34</sup> doc. JUDr. Soňa Skulová, Ph.D. – přednáška „*Etika ve veřejné správě*“ – dostupné na [http://is.muni.cz/el/1422/podzim2012/BM505Zk/um/BM505Zk\\_teze\\_prednasky\\_Etika\\_verejne\\_spravy\\_2012.txt](http://is.muni.cz/el/1422/podzim2012/BM505Zk/um/BM505Zk_teze_prednasky_Etika_verejne_spravy_2012.txt)

<sup>35</sup> Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (z angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development*) je mezivládní organizace 30 ekonomicky nejrozvinutějších států na světě, které přijaly principy demokracie a tržní ekonomiky. ČR od 1995.



- 2) **vedení** - „*leadership*“ (podpora etického chování ze strany politiků a vedoucích pracovníků, etické kodexy, osobní příklad)
- 3) **řízení** – „*management*“ (prosazování a kontrola etického chování jako součást řídicí práce, osobního hodnocení, vytváření poradenských center, etických komisí, správný výběr pracovníků).

Cílem OECD je nejen napomáhat k dalšímu ekonomickému rozvoji, potlačení nezaměstnanosti, stabilizaci a rozvoji mezinárodních finančních trhů, ale také koordinovat mezinárodní boj s politickou *korupcí* a *úplatkářstvím*. Pro tyto účely vytvořilo Dohodu proti úplatkářství (*angl. OECD Anti-Bribery Convention*), která vešla v platnost v únoru 1999.

Mezi institucionální nástroje patří kontrola parlamentní, soudní a administrativní. Parlamentní kontrola vyplývá v demokratických systémech především z odpovědnosti vlády parlamentu. Soudní kontrola funguje prostřednictvím obecných soudů nebo samostatného správního soudnictví.

#### 4.2.1. Hlavní právní předpisy obsahující antikorupční ustanovení

**Trestní zákon**<sup>36</sup> - zakotvuje skutkové podstaty trestných činů úplatkářství: přijímání úplatku, podplácení (tyto činy jsou přísněji trestné, dopustí-li se jich veřejný činitel), nepřímé úplatkářství, zneužívání pravomoci veřejného činitele.

**Zákon o střetu zájmů**<sup>37</sup> - se snaží zabránit jednání nebo opomenutí, které ohrožuje nestrannost a důvěru veřejných funkcionářů nebo při níž zneužívají svého postavení pro získání neoprávněného prospěchu, zakazuje některé činnosti (např. podnikání). Vztahuje se na veřejné funkcionáře – poslance a senátory, členy vlády a vedoucí ústředních státních úřadů.

---

<sup>36</sup> Zák. č. 140/1961 Sb., v platném znění.

<sup>37</sup> Zák. č. 238/1992 Sb., v platném znění.

*Zákon o některých opatřeních proti legalizaci výnosů z trestné činnosti*<sup>38</sup> - vytváří podmínky pro zjišťování a předcházení tzv. praní špinavých peněz a zakotvuje povinnost některých institucí a pravomoc státních orgánů v této oblasti.

*Zákon o zadávání veřejných zakázek*<sup>39</sup> - stanoví pravidla pro zadávání obchodních zakázek a rozhodování o jejich přijetí orgány a organizacemi veřejné správy. Dohled nad dodržováním tohoto zákona provádí Úřad na ochranu hospodářské soutěže.

*Obchodní zákoník*<sup>40</sup> - obsahuje ustanovení o nekalé soutěži, kde je rovněž uvedena skutková podstata podplácení (*odlišně od trestního zákona*) a upravuje právní prostředky proti nekalé soutěži.

Fungování ekonomického systému státu se opírá o netržní přerozdělování. A to je důvodem větší náchylnosti státního aparátu ke korupčnímu jednání, ve srovnání se soukromým sektorem. Čili v obecné rovině je míra korupce přímo úměrná objemu státních zakázek. Inspiraci ke snižování a redukci neetického chování mohou poskytnout např. velké korporace.

#### **4.2.2. Opatření k potlačení korupčního jednání**

- zavádění kvazitržních mechanismů všude, kde je to možné; standard výběrových řízení centralizovaných nákupů by měly být anonymní dražby
- zveřejňování uzavřených smluv s poskytnutím detailních informací
- otevřenost rozpočtů státních institucí
- zveřejnění přiznání majetku politiků a státních úředníků, s pozastavením možnosti ucházet se o veřejnou zakázku v jejich funkčním období
- odstranění byrokratických bariér a snížení nadbytečné administrativy
- zjednodušení legislativy a celého právního systému
- zjednodušit, uspořádat a zprůhlednit zákony, snížit jejich počet

---

<sup>38</sup> Zák. č. 61/1996 Sb., v platném znění.

<sup>39</sup> Zák. č. 199/1994 Sb., v platném znění.

<sup>40</sup> Zák. č. 513/1991 Sb., v platném znění.

- zvýšit vymahatelnost práva, zvýšit přehlednost předpisů a zpřísnit tresty za korupční jednání
- vytvářet legislativu s minimálním prostorem pro korupci, dokázat ji účinně uplatnit

### 4.3. Význam etických pravidel státní správy

Etická pravidla jsou základním stavebním kamenem chování pracovníků ve státní správě. Upravují jejich jednání tak, aby co nejvíce eliminovaly chyby při výkonu pracovních povinností ve státní správě.

Státní správa je s etikou velmi těsně spojena obzvláště v začleňování etiky do výkonu veřejné správy. Etická pravidla tvoří určité mantinely, které zabraňují chybám pracovníků ve státní správě. Současně přitom i usměrňují chování ve státní správě. Každý pracovník má své určité zvyklosti a vzorce chování, které si s sebou přináší z osobního života. Tyto však ne vždy jsou v souladu s žádoucími projevy chování pracovníků. Může vyvstat konfliktní situace, ve které pracovník neví co je správné a neví, jak má reagovat. Čelí střetu veřejného a soukromého zájmu – střetu zájmu veřejnosti a potřebností jedince. V těchto případech mnohdy vzniká právě korupční prostředí.

A zde mají své místo etická pravidla, aby usměrňovala střety zájmů. Podporují pracovníky státní správy ve výkonu služeb veřejnosti, pro kterou víceméně existují. Etická pravidla jsou obecně považována za zásadní východisko náležitého a vhodného přístupu státních úředníků k veřejnosti. Uvádí se tři principy jak udržet a zdokonalit etické chování úředníků:<sup>41</sup>

- ✚ přijetí písemných pravidel a zejména kodexů etiky pracovníků veřejné správy
- ✚ vzdělávání před nastoupením do veřejné správy a další školení při zaměstnání
- ✚ vliv modelové role nadřízených pracovníků v zaměstnání

---

<sup>41</sup> LEŠTINSKÁ, V., VIDLÁKOVÁ, O.: *Personalistika ve veřejné správě*, Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 14

#### 4.4. Důvod pro začlenění etiky do řízení

Eticky odpovědné jednání úzce souvisí s účinností etického řízení. To je založeno na vytváření etických diskusních platforem a na vzniku etických programů, jejichž vznik většinou souvisí s úspěšnou operacionalizací integrovaných manažerských programů.

Stěžejní význam v etickém řízení má rozhodování. Základem je rozlišení etických problémů a dilemat v rozhodovacím procesu. Významné jsou i psychologické momenty, které stimulují pracovníka při rozhodování.<sup>42</sup>

Důvody pro začlenění odpovědného a etického chování do řízení se dají rozdělit na obecné a specifické. V *obecné* rovině souvisí s kvalitou života, kdežto *specifická* rovina zahrnuje především komparativní výhody na trhu. Za jejich základem by mělo stát všeobecné mravní povědomí lidstva.<sup>43</sup> Do popředí se tak dostává odpovědnost organizace za činy.

Nelze opomenout, že etika vytváří pozitivní mravní klima v podniku, čímž dochází k úspoře transakčních i informačních nákladů, a tím také současně získává konkurenční výhody, především v oblasti marketingu.

---

<sup>42</sup> PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P., UHLÁŘ, P.: *Etické řízení ve firmě*, Praha: GRADA, 2006, 168 s., ISBN 978-80-247-1621-3, s. 91

<sup>43</sup> PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P., UHLÁŘ, P.: *Etické řízení ve firmě*, Praha: GRADA, 2006, 168 s., ISBN 978-80-247-1621-3, s.100

## **Kompendium teoretické části práce**

Teoretická část je věnována stručnému uvedení do problematiky etického vystupování. Obsahuje vymezení pojmů etika a morálka v obecné rovině, s pozvolným přechodem na pracoviště veřejné správy. Uvádí charakteristiku profesní etiky. Poukazuje na důležitost dodržování žádoucích standardů etického chování úředníků ve styku s občany. Nastiňuje problematiku korupce a potřebnost etických kodexů, jako nezbytného předpokladu úspěšného naplňování služby veřejnosti.

Praktická část bude obsahovat empirickou sondu na pracovištích státní správy ke zjištění úrovně a přístupu vykonavatelů veřejné správy k dodržování služební kázně, a k etickým principům v každodenním výkonu veřejné správy. Výsledky budou zpracovány do tabulek a grafů, budou popsány. Na základě výsledků dotazníkového šetření bude provedeno zhodnocení výsledků s návrhem podnětů na vylepšení dodržování etického kodexu.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 5. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

### 5.1. Cíl šetření

Cílem šetření je zjistit soudobý stav uvnitř státní správy, spokojenost pracovníků, úroveň uplatňování etických principů v součinnosti s Etickým kodexem a navrhnout podněty, aby mohlo docházet k optimálnímu rozvoji etických postojů úředníků státní správy, posílení kvality rozhodovacích procesů a jednání s občany.

### 5.2. Stanovení hypotéz

Na základě teoretických poznatků byly vzhledem k cílům tohoto šetření stanoveny následující hypotézy:

*Hypotéza 1:* Motivace je pro respondenty státní správy důležitá

*Hypotéza 2:* Výše mzdy státních zaměstnanců má vliv na etické jednání

*Hypotéza 3:* Více než polovině respondentů státní správy nechybí sebemotivace

*Hypotéza 4:* Vzdělávání je pro respondenty státní správy důležité

*Hypotéza 5:* Většina respondentů je proškolená v oblasti psychologie člověka

*Hypotéza 6:* Většina respondentů se nesetkala s korupčním jednáním

### 5.3. Metoda šetření

Pro empirické šetření byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu a jí odpovídající způsob sběru dat, čili anonymní dotazníkové šetření s jednoznačně formulovanými otázkami a jednou otázkou otevřenou. Při formulaci otázek byl brán zřetel na dané téma se současným předpokladem, že objasní požadovaná fakta související s cílem šetření.

## **5.4. Vlastní šetření**

Po stanovení cíle a účelu šetření bylo zvoleno šest hypotéz, které budou buď potvrzeny, nebo vyvráceny. Za účelem šetření byli osloveni respondenti státní správy. Z důvodu získání optimálních a co nejméně zkreslujících dat bylo šetření provedeno mezi pracovníky Policie ČR. Respondenti byli vybíráni náhodně. Šetření se zúčastnilo 70 respondentů, ze 70 oslovených. Na základě úplné účasti oslovených lze považovat šetření za reprezentativní. Ačkoliv sběr dat probíhal na různých odděleních, nebudou tato v praktické části samostatně analyzována a vzájemně komparována.

## 6. PREZENTACE VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ

Formou dotazníkového šetření autorka zjišťovala propojení etické úrovně a chování na pracovištích státní správy. Ze 70 oslovených respondentů bylo získáno a následně analyzováno 70 vyplněných dotazníků. Struktura respondentů je uvedena v tabulkách, ve skutečných hodnotách a grafech.

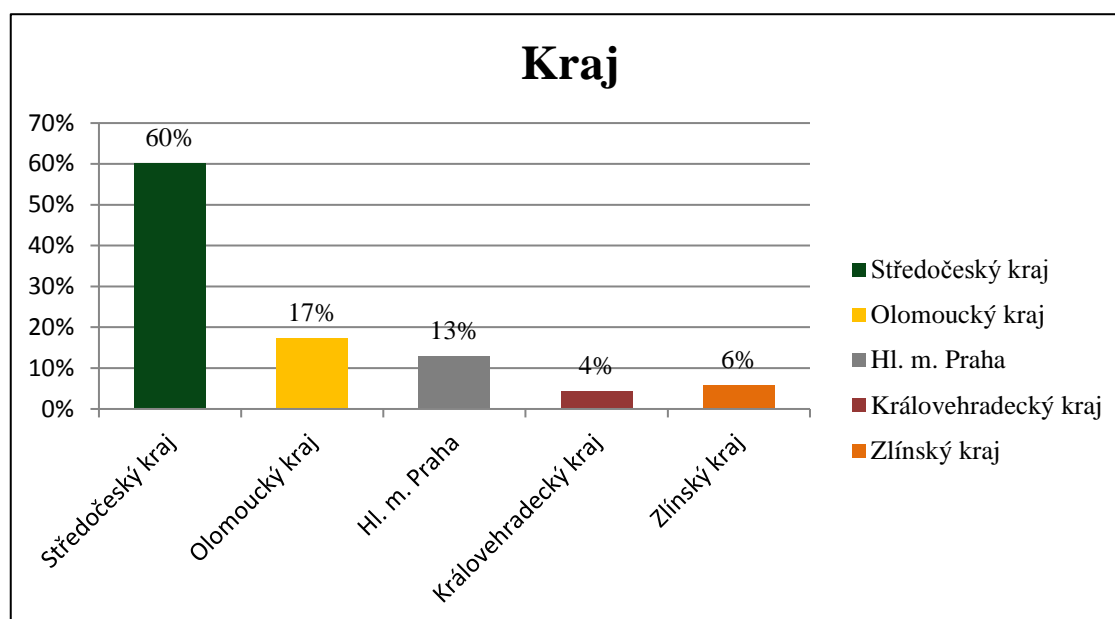
Obsahem dotazníku je 20 otázek, z nichž je jedna otázka otevřená. Dotazník je zcela anonymní a je určen široké veřejnosti. Je součástí přílohy bakalářské práce.

### 6.1. Sociodemografická charakteristika

#### 1. Zastoupení jednotlivých krajů

Největší počet dotazovaných (60%) pracuje ve Středočeském kraji. Druhým nejvíce zastoupeným krajem je kraj Olomoucký (12%). Na dalším místě jsou respondenti z hlavního města Prahy (9%), ze Zlínského kraje (4%) a nejmenší skupinu dotazovaných (3%) tvoří kraj Královehradecký.

Graf 1: Kraj zaměstnání



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017



## 2. Věková struktura respondentů

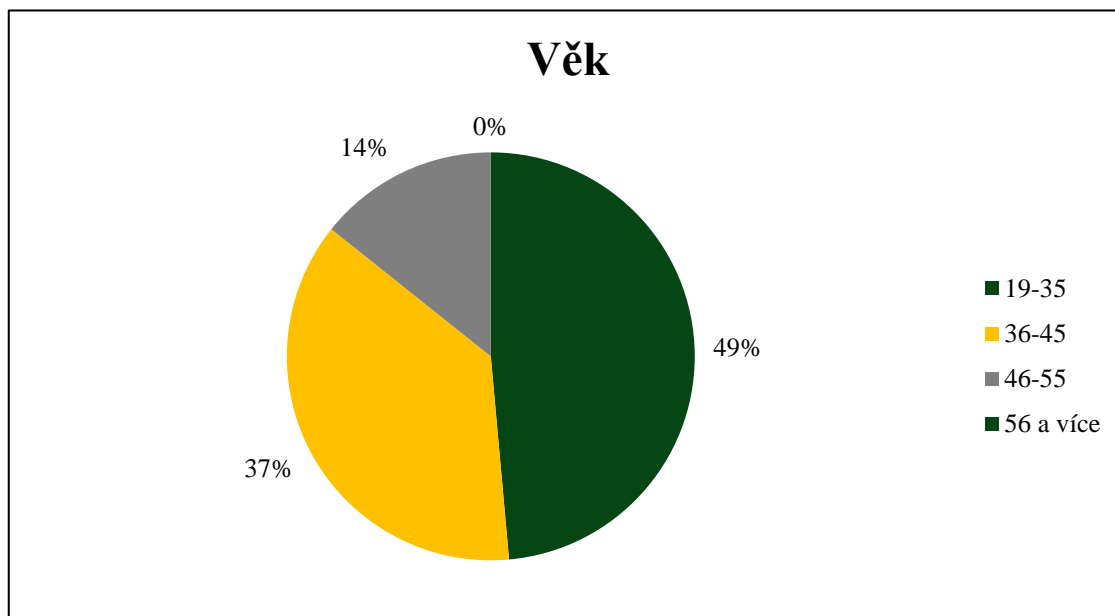
Většina respondentů (49%) se vyskytuje ve věkové kategorii od 19 do 35 let. V těsné blízkosti jsou respondenti věkové kategorie od 36 do 45 let (37%). Ve věku od 46 do 55 let odpovídalo nejméně (14%). V kategorii od 56 let a více se nenacházel žádný respondent.

Tabulka 2: Struktura respondentů dle jejich věku

Věk	Počet respondentů	Podíl (v %)
19-35	34	49
36-45	26	37
46-55	10	14
56 a více	0	0
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 2: Struktura respondentů dle jejich věku



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 3. *Vzdělanostní struktura respondentů*

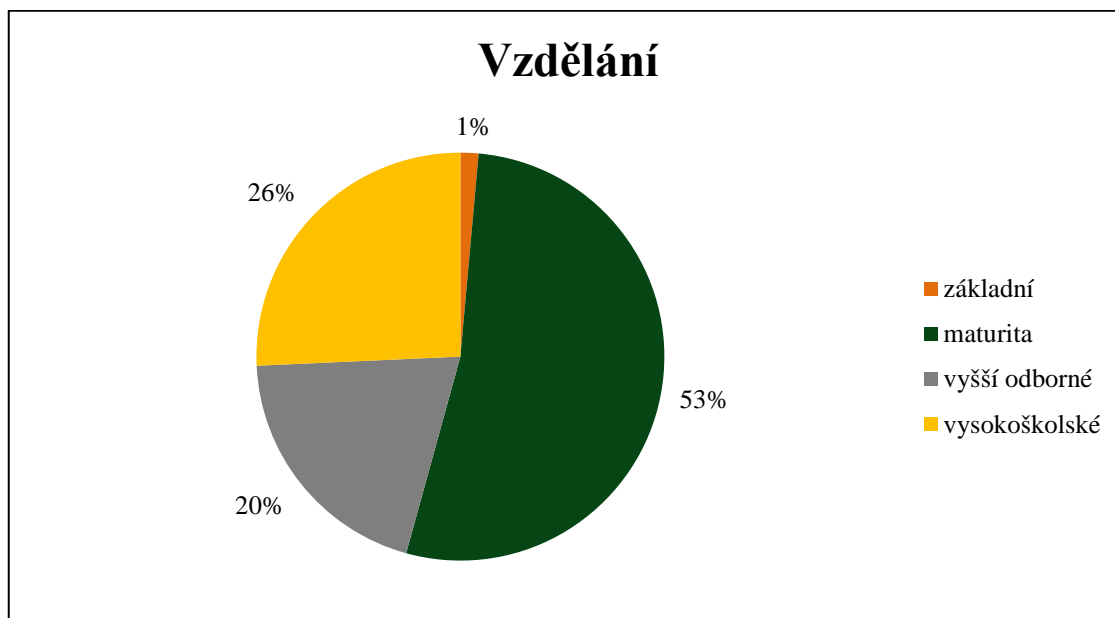
Největší počet respondentů (53%) dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou. Respondentů s vysokoškolským vzděláním odpovídalo na dotazníkové šetření pouze o 6% více než respondentů s vyšším odborným vzděláním. Nejméně zastoupenou skupinou jsou respondenti se základním vzděláním (1%).

**Tabulka 3: Vzdělanostní zastoupení respondentů**

<i>Vzdělání</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
základní	1	1
maturita	37	53
vyšší odborné	14	20
vysokoškolské	18	26
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

**Graf 3: Vzdělanostní zastoupení respondentů**



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

## 6.2. Informativní část dotazníku

### 4. Struktura respondentů dle funkce v zaměstnání

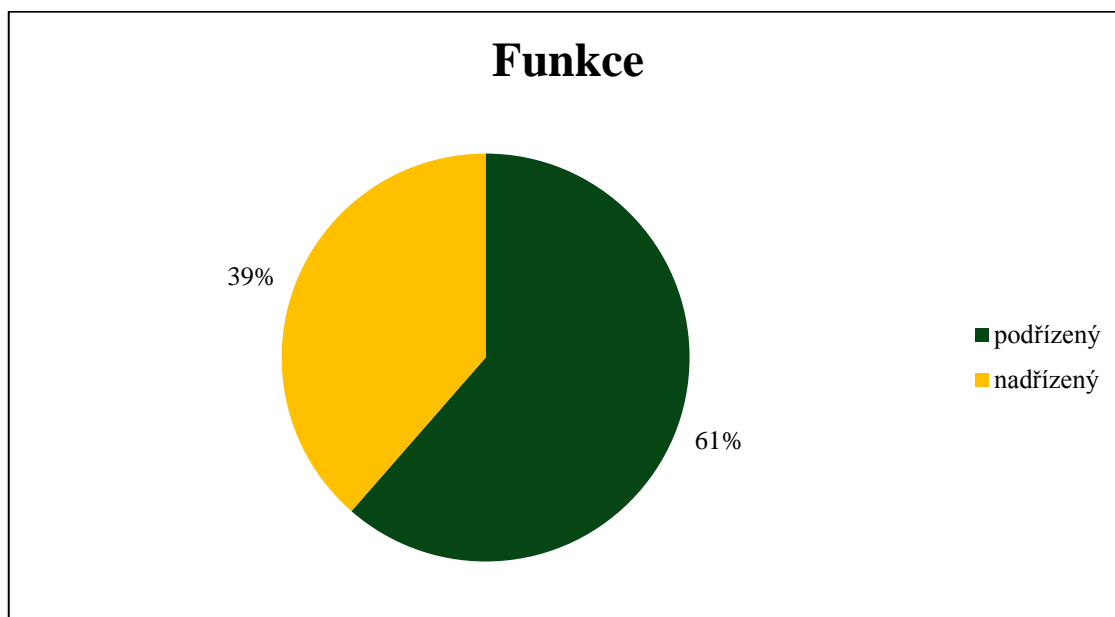
Respondentů vykonávající funkci podřízeného odpovídalo 43 (61%). Nadřízených respondentů bylo méně, tedy 27 (39%).

Tabulka 4: Funkce v zaměstnání

<i>Funkce</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
podřízený	43	61
nadřízený	27	39
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 4: Funkce v zaměstnání



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 5. A) Důvěra podřízeného v nadřízeném

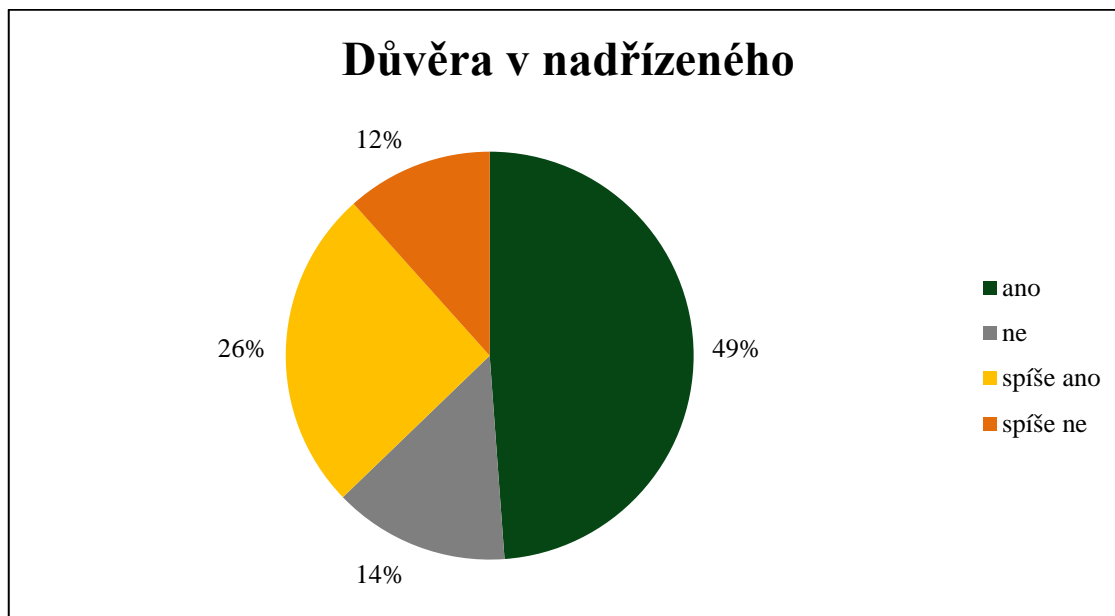
Respondenti na funkci podřízeného (43 ze 70) byli dále tázáni, zda důvěřují svému nadřízenému. Nejčastěji respondenti odpovídali v prospěch důvěry vůči nadřízenému (49%). 11 respondentů (26%) odpovědělo, že svému nadřízenému spíše důvěřují. Opačně pak reagovalo 5 respondentů (12%). 6 respondentů (14%) jsi je jisto, že svému nadřízenému nemohou důvěřovat vůbec.

Tabulka 5: Důvěra podřízeného v nadřízeném

<i>Důvěra v nadřízeného</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
odpověď ano	21	49
odpověď ne	6	14
spíše ano	11	26
spíše ne	5	12
Celkem	43	100

Zdroj: autorka práce

Graf 5: Důvěra podřízeného v nadřízeném



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 5. B) Důvěra nadřízeného v podřízeném

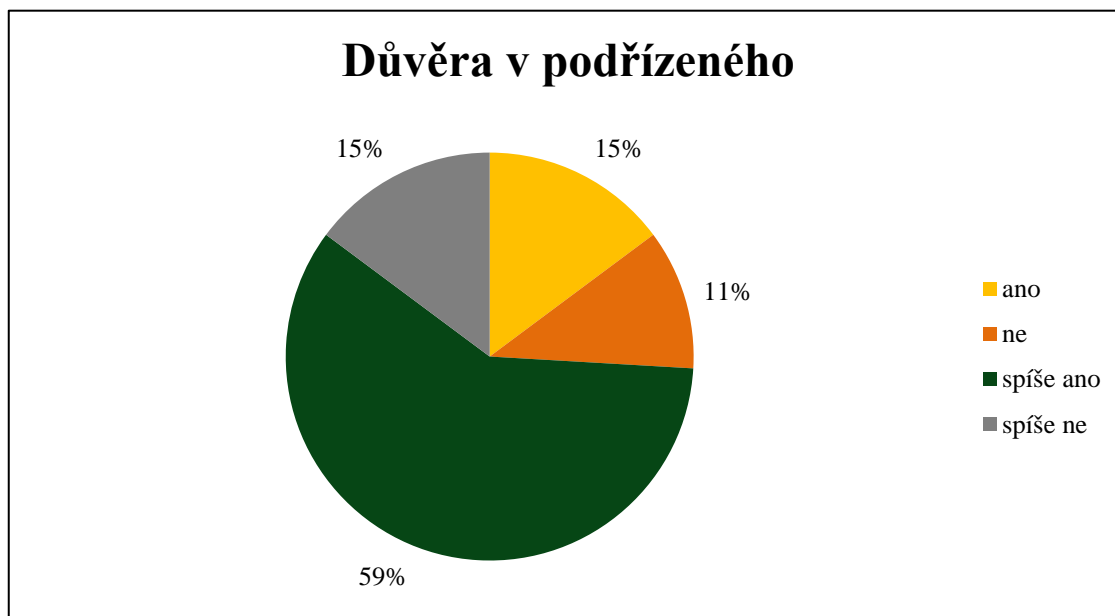
Z 27 respondentů, kteří vykonávají funkci nadřízeného, můžou plně důvěřovat pouze 4 nadřízení (15%). Částečnou důvěru má ve své podřízené většina, 16 dotazovaných (59%). 4 dotazovaní (15%) svým podřízeným spíše nedůvěřují a pouze 3 nadřízená nemají žádnou důvěru ve své podřízené.

Tabulka 6: Důvěra nadřízeného v podřízeném

<i>Důvěra v podřízeného</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
odpověď ano	4	15
odpověď ne	3	11
spíše ano	16	59
spíše ne	4	15
Celkem	27	100

Zdroj: autorka práce

Graf 6: Důvěra nadřízeného v podřízeném



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

## 6. Respektování etického kodexu zaměstnavatelem

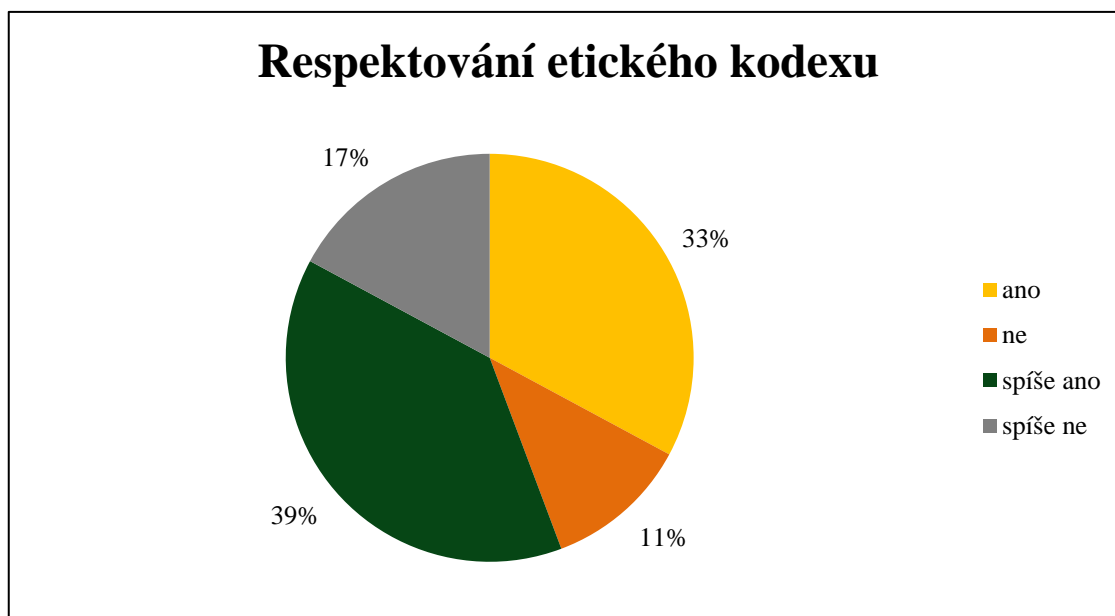
Na otázku, zda se zaměstnavatel respondenta řídí etickým kodexem, kladně odpovědělo 23 dotazovaných (33%). 27 dotazovaných (39%) odpovídalo, že jejich nadřízený etický kodex spíše dodržuje. Opakem, tedy že etický kodex zaměstnavatel spíše nedodržuje, si je jisto 12 respondentů (17%). 8 respondentů (11%) odpovědělo v neprospěch svého zaměstnavatele.

Tabulka 7: Respektování etického kodexu zaměstnavatelem

<i>Respektování etického kodexu</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
odpověď ano	23	33
odpověď ne	8	11
spíše ano	27	39
spíše ne	12	17
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 7: Respektování etického kodexu zaměstnavatelem



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

## 7. Přehlížení porušení etického kodexu

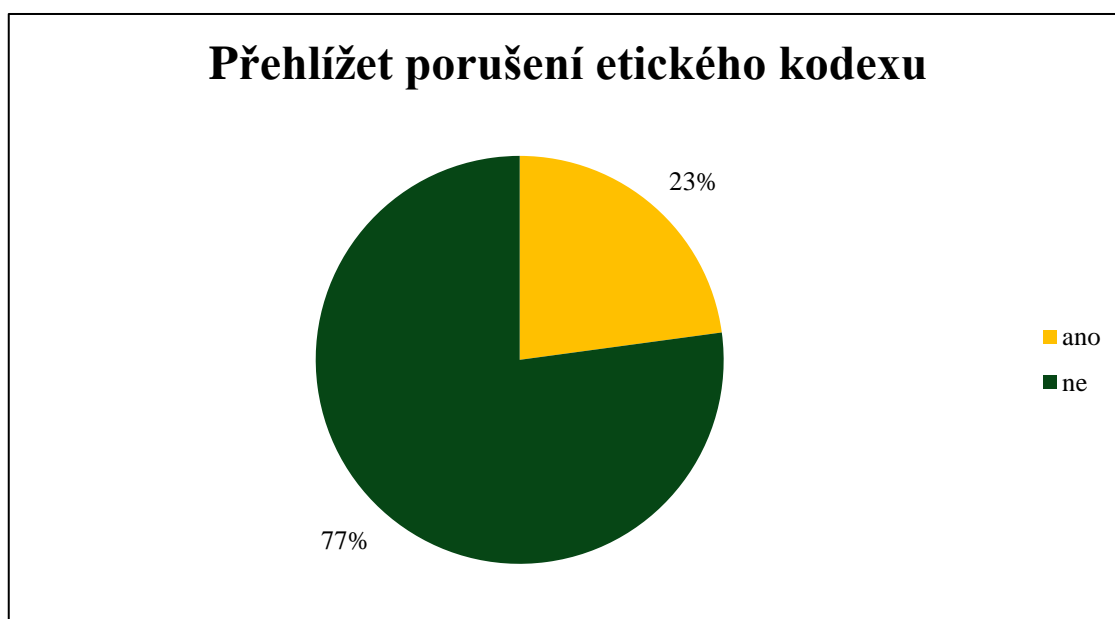
V tabulce 8 jsou vyobrazeny odpovědi na otázku, zda se má přehlížet porušování etického kodexu. Nadpoloviční většina respondentů 54 (77%) si přeje, aby porušování etického kodexu bylo bráno v potaz. 16 respondentů (23%) zastává opačný názor, tedy aby se porušování přehlíželo.

Tabulka 8: Přehlížení porušení etického kodexu

Přehlížení porušení etického kodexu	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	16	23
odpověď ne	54	77
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 8: Přehlížení porušení etického kodexu



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

## 8. Sankce za porušení etického kodexu

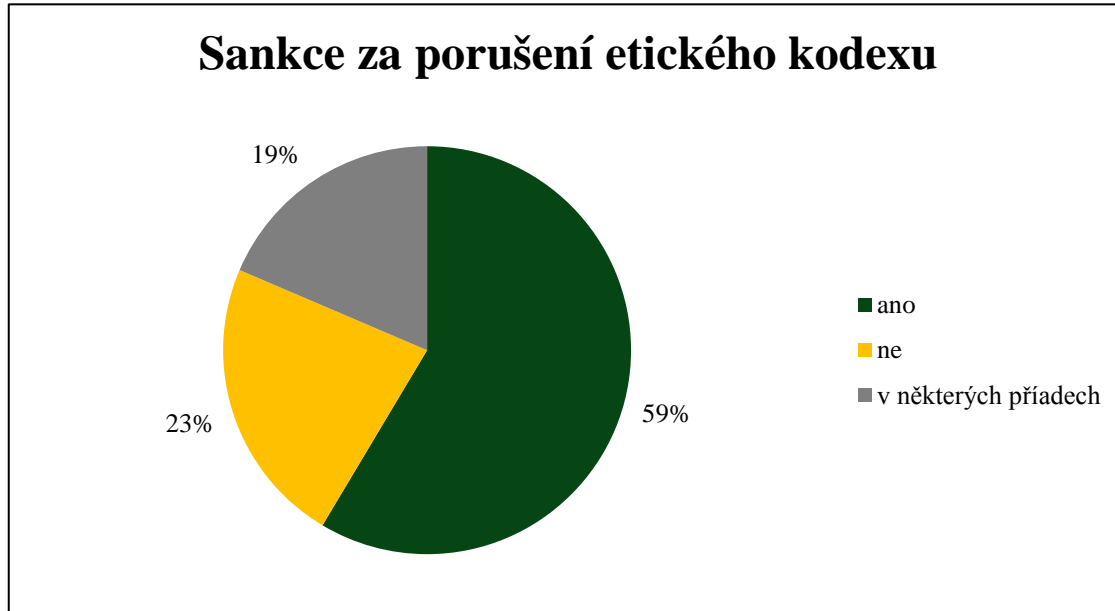
V případě porušení etického kodexu je 41 dotazovaných (59%) pro to, aby bylo takové porušení jakýmkoli způsobem sankcionováno. 16 respondentů si naopak přeje, aby za porušení nebyla žádná sankce. O 3 dotazované méně jsou zastánci sankcí pouze v některých případech porušení etického kodexu.

Tabulka 9: Sankce za porušení etického kodexu

Sankce za porušení etického kodexu	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	41	59
odpověď ne	16	23
v některých případech	13	19
Cekem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 9: Sankce za porušení etického kodexu



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017



## 9. Znalost etického kodexu povolání

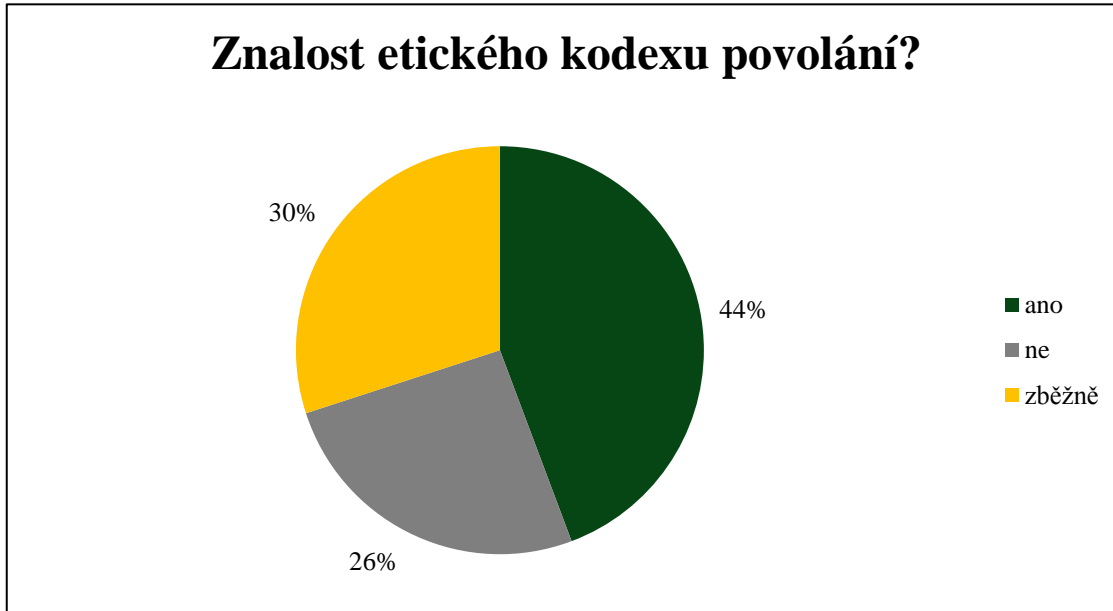
Znalost etického kodexu v povolání je na mnohých funkcích velice důležité. 31 respondentů (44%) odpovědělo, že etický kodex jim je jisto jistě znám. 21 respondentů (30%) zná etický kodex pouze zběžně a 18 respondentů (26%) etický kodex nezná.

Tabulka 10: Znalost etického kodexu v povolání

Znalost etického kodexu v povolání	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	31	44
odpověď ne	18	26
zběžně	21	30
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 10: Znalost etického kodexu v povolání



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 10. Motivačně příkladné vystupování nadřízeného

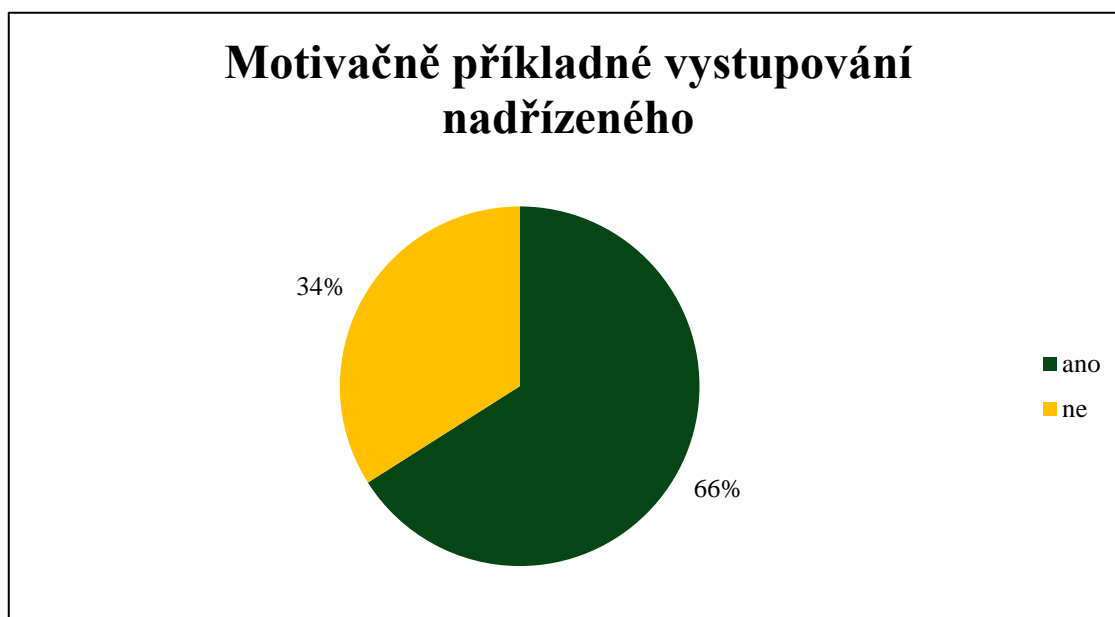
V souladu s etickým kodexem je 46 respondentům (66%) jejich nadřízený motivátorem správného vystupování. 24 respondentů (34%) nezaznamenalo u svého nadřízeného motivační chování.

Tabulka 11: Motivačně příkladné vystupování nadřízeného

Motivačně příkladné vystupování nadřízeného	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	46	66
odpověď ne	24	34
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 11: Motivačně příkladné vystupování nadřízeného



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 11. Etického chování versus autoritativní vystupování

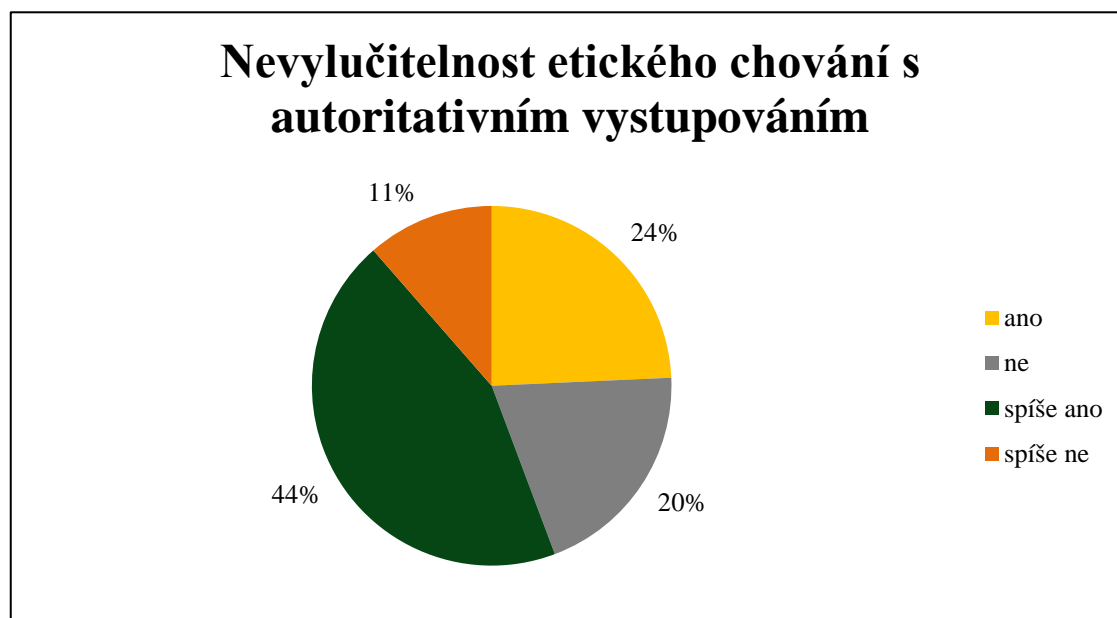
Že etické chování spíše nevylučuje současně autoritativní vystupování si myslí 31 respondentů (44%). 17 respondentů (24%) si je jisto, že nedochází k vyloučení autoritativního vystupování. 14 respondentů (20%) je zastáncem opačného tvrzení a 8 respondentů si myslí, že k vyloučení autoritativního vystupování spíše dochází.

Tabulka 12: Nevylučitelnost etického chování s autoritativním vystupováním

<i>Nevylučitelnost etického chování</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
odpověď ano	17	24
odpověď ne	14	20
spíše ano	31	44
spíše ne	8	11
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 12: Nevylučitelnost etického chování s autoritativním vystupováním



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

## 12. Atmosféra na pracovišti

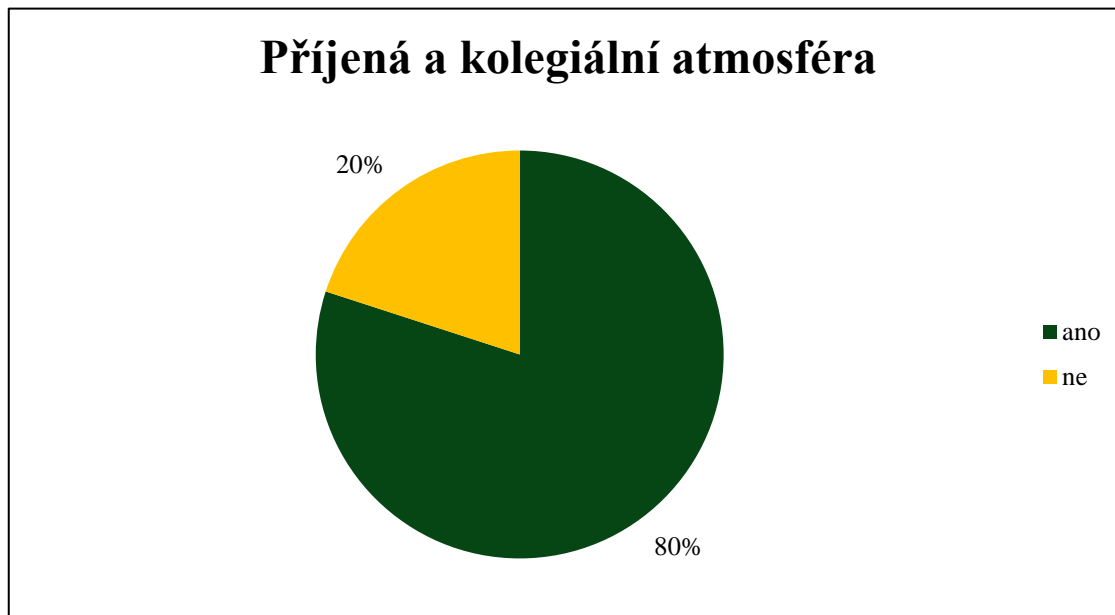
Příjemná atmosféra na pracovišti a kolegiální je důležitá pro většinu dotazovaných. 56 (80%) odpovídalo, že kolegiální a příjemná atmosféra je provází pracovním nasazením. Pouze 14 dotazovaných (20%) tuto atmosféru postrádá.

Tabulka 13: Příjemnost a kolegiální na pracovišti

<i>Příjemná a kolegiální atmosféra</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
odpověď ano	56	80
odpověď ne	14	20
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 13: Příjemnost a kolegiální na pracovišti



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 13. Pochvala jako motivace

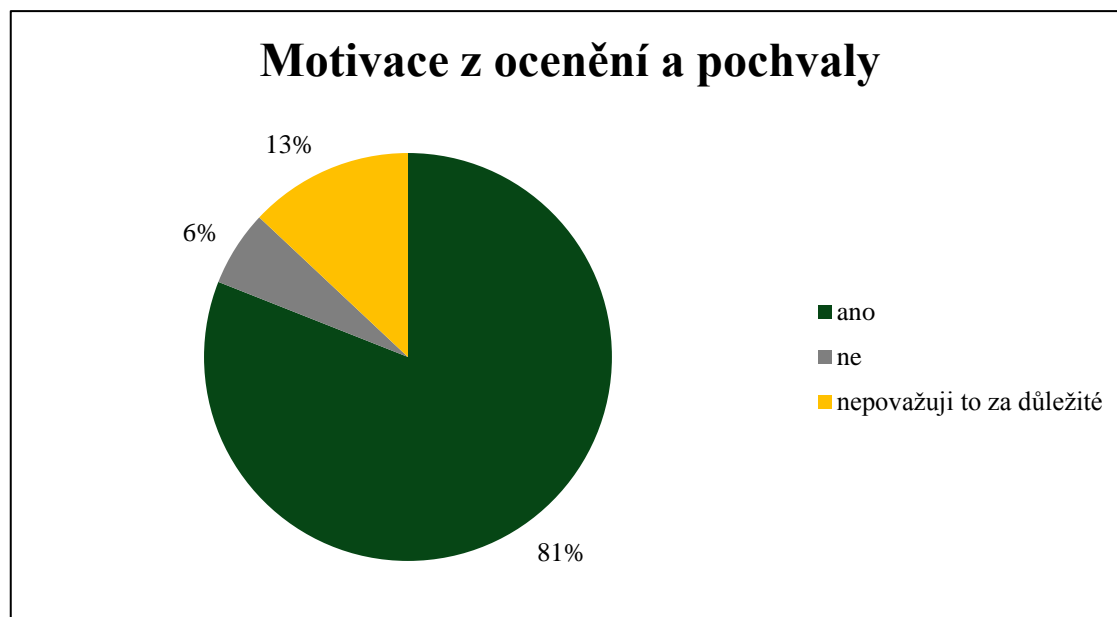
Motivaci v hodnocení a pochvale za vykonanou práci shledává 57 respondentů (81%). 4 respondenti (6%) nevidí v ohodnocování a pochvale motivaci k činnosti a 9 respondentů (13%) nepovažuje ohodnocování za motivující.

Tabulka 14: Motivace v pracovním ohodnocení a pochvale

Motivace z ocenění a pochvaly	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	57	81
odpověď ne	4	6
nepovažuji to za důležité	9	13
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 14: Motivace v pracovním ohodnocení a pochvale



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

#### 14. Využívání pochval na pracovišti

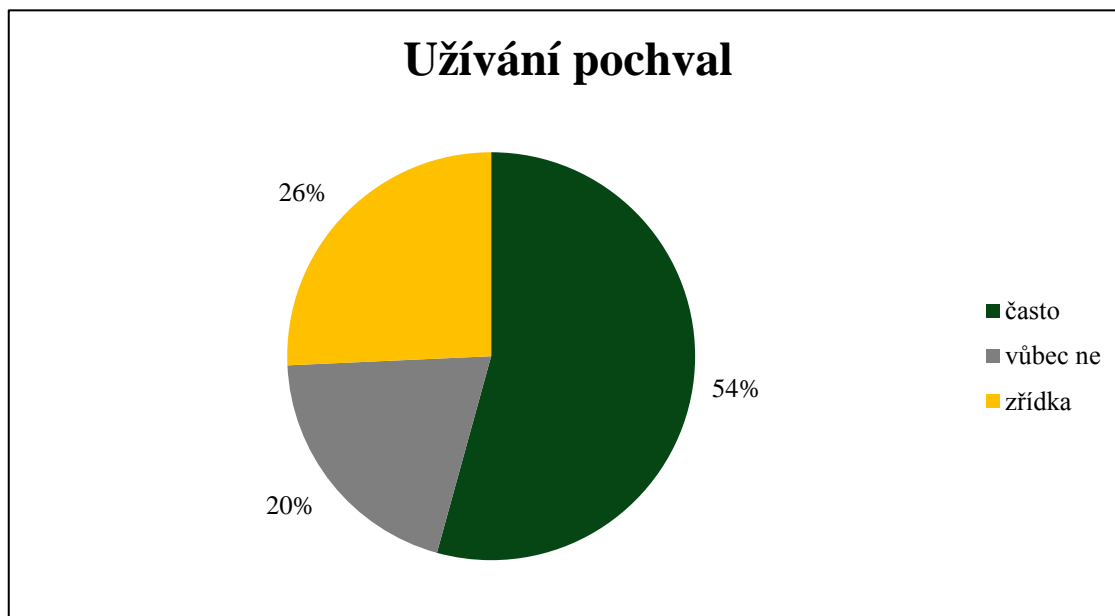
S častými odměnami se na pracovišti setkává 38 dotazovaných (54%). 14 dotazovaných (20%) se s odměnami na pracovišti vůbec neseťkalo a 18 dotazovaných (26%) se s pochvalami setkává pouze zřídka kdy.

Tabulka 15: Četnost užívání pochval na pracovišti

<i>Užívání pochval</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>Podíl (v %)</i>
často	38	54
vůbec ne	14	20
zřídka	18	26
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 15: Četnost užívání pochval na pracovišti



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 15. Motivace ke zdokonalování etického vystupování

Z tabulky číslo 16 plyne, že 51 respondentů (73%) považuje své zaměstnání za motivující k sebevzdělávání v oblasti etického kodexu. 19 oslovených respondentů (27%) pak nevidí ve své práci motiv k sebevzdělávání.

Tabulka 16: Motivace ke zvyšování znalostí etického kodexu

Motivace ke zvyšování znalostí	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	51	73
odpověď ne	19	27
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 16: Motivace ke zvyšování znalostí etického kodexu



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 16. Účast na školení základní povědomosti v oboru psychologie člověka

Absolvování školení, příp. kurz k získání základní povědomosti v oboru psychologie člověka, potvrdilo 6 respondentů (9%). Většina, tedy 64 respondentů (91%) se školení či kurzu nezúčastnila.

Tabulka 17: Účast na školení základní povědomosti v oboru psychologie člověka

Školení psychologie	Počet respondentů	Podíl (v %)
Ano	6	9
Ne	64	91
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 17: Účast na školení základní povědomosti v oboru psychologie člověka



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017



### 17. Zohledňování etického chování při hodnocení

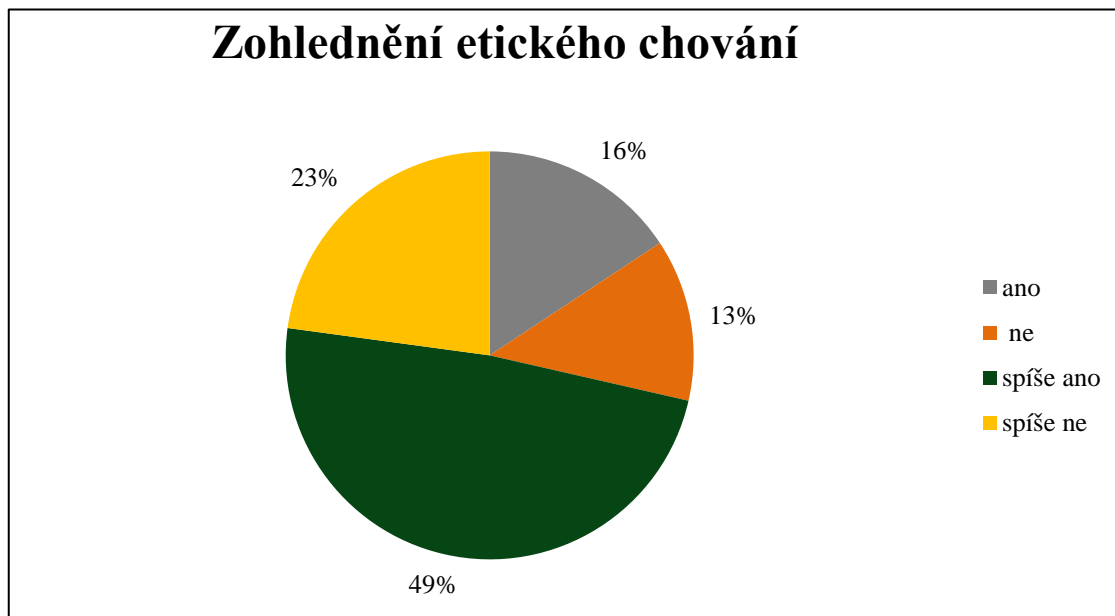
„Spíše ano“, takto odpovídalo 34 dotazovaných (49%) na otázku, zda by mělo být etické chování bráno v potaz při hodnocení zaměstnanců vedoucím pracovníkem. „Spíše ne“ je druhou nejčtenější odpovědí, na které se shodlo 16 dotazovaných (23%). 11 dotazovaných (16%) uvedlo, že by kvalita etického chování měla být zohledňována a 9 dotazovaných (13%) odpovědělo, že etické chování nemá být zohledňováno vůbec.

Tabulka 18: Zohlednění etického chování při hodnocení

Zohlednění etického chování	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	11	16
odpověď ne	9	13
spíše ano	34	49
spíše ne	16	23
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 18: Zohlednění etického chování při hodnocení



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 18. Důležitost vzdělání v oblasti psychologie osobnosti státního zaměstnance

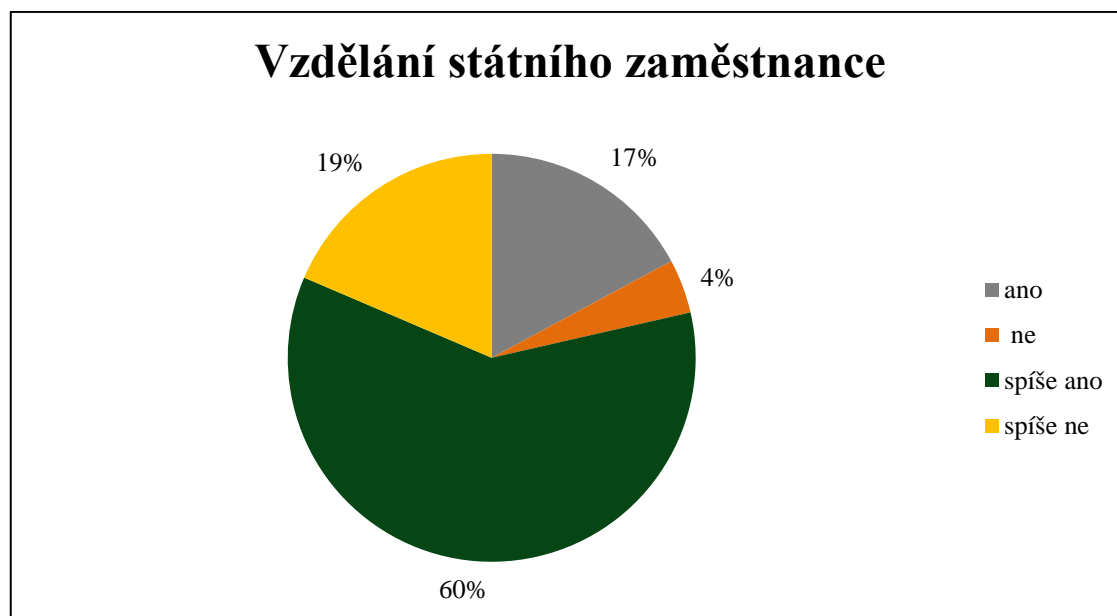
Pro 42 respondentů (60%) je spíše žádoucí vzdělání v oblasti psychologie osobnosti. Opačně si 13 respondentů (19%) myslí, že vzdělání státního zaměstnance v oblasti psychologie osobnosti není důležité. 12 respondentů (17%) je pak přesvědčeno, že by státní zaměstnanec měl mít znalosti psychologie osobnosti a pouze 3 (4%) jsou si jisti, že takové znalosti mít vůbec nemusí.

Tabulka 19: Důležitost vzdělání v oblasti psychologie osobnosti státního zaměstnance

Vzdělání stát. zaměstnance	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	12	17
odpověď ne	3	4
spíše ano	42	60
spíše ne	13	19
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 19: Důležitost vzdělání v oblasti psychologie osobnosti státního zaměstnance



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 19. Výše mzdy a její vliv na dodržení etického kodexu

Názor, že má výše mzdy vliv na dodržování etického kodexu pracovníka státní správy uvedlo 53 dotazovaných (76%). 17 dotazovaných (24%) je přesvědčeno, že výška mzdy nemá vliv na dodržení etického kodexu.

Tabulka 20: Vliv výše mzdy na dodržení etického kodexu

Vliv mzdy na etický kodex	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	53	76
odpověď ne	17	24
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 20: Vliv výše mzdy na dodržení etického kodexu



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

## 20. Porušení etického kodexu státním zaměstnancem

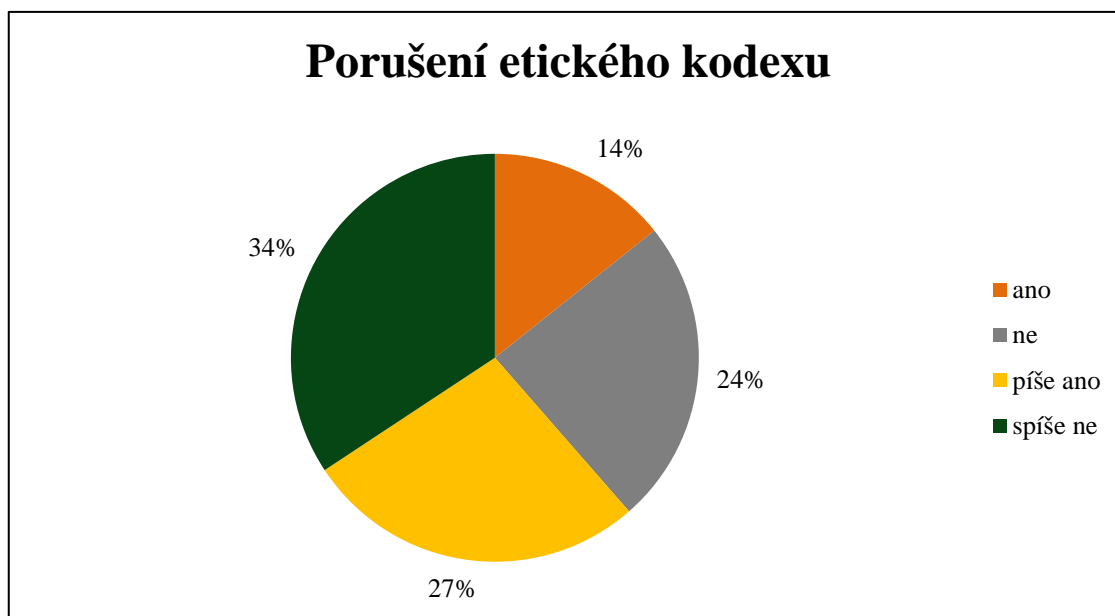
Z celkového počtu 70 respondentů 10 respondentů uvedlo, že se s porušením etického kodexu, ze strany státního zaměstnance, již setkali. 17 (24%) uvedlo, že mělo štěstí a se selháním profesionálního přístupu se nesetkali. 19 respondentů (27%) si myslí, že se s porušením etického kodexu mohli setkat a 24 respondentů (34%) uvedlo, že se s porušením kodexu spíše nesetkali.

Tabulka 21: Porušení etického kodexu státním zaměstnancem

Porušení etického kodexu	Počet respondentů	Podíl (v %)
odpověď ano	10	14
odpověď ne	17	24
spíše ano	19	27
spíše ne	24	34
Celkem	70	100

Zdroj: autorka práce

Graf 21: Porušení etického kodexu státním zaměstnancem



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2017

### 6.3. Zhodnocení šetření a ověření hypotéz

*Hypotéza 1: Motivace je pro pracovníky státní správy důležitá*

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 10 a č. 13, graf č. 11 a 14 - byla **hypotéza potvrzena.**

*Hypotéza 2: Výše mzdy státních zaměstnanců má vliv na etické jednání*

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 19, graf č. 20 - byla **hypotéza potvrzena.**

*Hypotéza 3: Více než polovině pracovníků státní správy nechybí sebemotivace*

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 15, graf č. 16 - byla **hypotéza potvrzena.**

*Hypotéza 4: Vzdělávání je pro pracovníky státní správy důležité*

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 18, graf č. 19 - byla **hypotéza potvrzena.**

*Hypotéza 5: Většina respondentů je proškolená v oblasti psychologie člověka*

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 16, graf č. 17 - byla **hypotéza nepotvrzena.**

*Hypotéza 6: Většina respondentů se nesetkala s korupčním jednáním*

Na základě vyhodnocení odpovědí na otázku č. 20, graf č. 21 - byla **hypotéza potvrzena.**

### 6.4. Diskuze a podnětné návrhy

Nejpočetněji byla mezi respondenty zastoupena věková kategorie mezi 19 – 35 lety, převážně se středoškolským vzděláním, na podřízené pozici.

Zajímavá skutečnost se objevuje při porovnání odpovědí na otázky týkající se důvěry ve vztazích podřízený – nadřízený a naopak. Téměř 80% dotazovaných respondentů

důvěřuje svému nadřízenému a přibližně stejné procento nadřízených důvěřuje svým podřízeným pracovníkům.

Z odpovědí lze odvodit, že pro většinu pracovišť je respektování etického kodexu dogma. Současně zastávají názor, že jeho porušení by mělo být sankcionováno. Na druhé straně je překvapivé, že existuje necelých 30%, kteří svým nerespektováním dávají najevo, že je pro ně tento dokument jen nutná formalita.

Výsledky šetření také ukázaly, že 26% dotazovaných respondentů etický kodex, vztahující se k jejich povolání, vůbec nezná.

Velmi mě zajímalo, jak respondenti odpoví na otázku týkající se etického chování versus autoritativní vystupování. Necelých 70% si myslí, že etické chování nevyklučuje současnou přítomnost autority.

K zamyšlení vybízí výsledek odpovědí na otázky týkající se školení a vzdělávání. Převážná většina dotázaných si myslí, že je důležité se pravidelně proškolením zdokonalovat k příkladnému vystupování při výkonu svého zaměstnání. Přitom většina dotázaných se žádného školení, ani vzdělávání, v tomto směru neúčastnilo.

Jak ukázalo šetření, velký podíl na dodržování etického přístupu mají vedoucí pracovníci, kteří vlastním příkladem inspirují podřízené pracovníky. Proto by do vedoucích funkcí měli být pracovníci pečlivě vybíráni. Měli by mít etický přístup nejen k veřejnosti, ale i k zaměstnancům. Jejich důležitou vlastností by mělo být umění pochválit své podřízené a správně je ohodnotit před vedením. Při vyskytnutí jakéhokoliv problému tento bezodkladně řešit a dát možnost vyjádřit se i druhé straně.

Pracovní prostředí a s tím související atmosféru pracovišť státní správy hodnotí respondenti jako kolegiální a přátelské, což je důležitým faktorem pro rozvoj a dodržování etického přístupu ze strany úředníků. I když jsou výsledky šetření uspokojivé, stále ještě pracoviště státní správy čelí v tomto směru citelným rezervám. Každý pracovník státní správy je velmi důležitým prvkem propojeného celku. Chování každého prvku je stavebním materiálem celkové hrdosti a výkonu úřednického poslání. Striktní dodržování zákonných přístupů spolu se správnými a včasnými rozhodnutími by mohlo být více prokloubeno se sociálním přístupem.

Proto by bylo vhodné a velmi účelné zařazovat pracovníky státní sféry na proškolení a vzdělávání v sociální oblasti, psychologii nevyjímaje. Pro ty, kteří jsou bezprostředně ve styku s občany a veřejností by toto mělo být povinností a samozřejmostí.

Integrita by měla být jedním z principů hodnot ve veřejné správě. Žádný pracovník by se neměl dostat pod finanční závazek jednotlivců nebo organizací, kteří by jej mohli ovlivňovat při výkonu jejich úředních povinností. Zde bych uvedla jako podnět přehodnocení platových tříd a tarifů a vhodnější nastavení finančního hodnocení.

Výsledky šetření nelze vnímat plošně a demonstrovat jako obecný stav státní správy. Je to z toho důvodu, že každé oddělení a pracoviště má svá specifika. Zajímavé zjištění by asi mohlo vyvstat komparací dat, např. porovnáním názorů zaměstnanců státní správy a pracovníků ve služebním poměru. Ale jak již bylo deklarováno v úvodu dotazníku, nebyla tato komparace předmětem, ale mohla by být tématem dalšího šetření.

## ZÁVĚR

I když je pojem etika v současné době častým tématem, nebylo jednoduché v bakalářské práci skloubit teorii a praxi tohoto tématu. Aby bylo snazší pochopit etickou funkčnost státní správy, bylo potřeba lehce nahlédnout k jejím kořenům a seznámit se s jejím základem i objemem systémových změn, které ji provázejí, a mají velmi blízko ke každému z nás. Etické chování a sociálně odpovědné řízení organizace je jedním ze základních faktorů ovlivňujících prosperitu společnosti. Cílem bakalářské práce bylo prostudování teoretických poznatků a pravidel týkajících se této oblasti, a následně provést analýzu etického chování a zjistit jeho úroveň na pracovištích státní správy.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá definováním základního členění etiky, charakteristikou, etickou problematikou a nástroji omezujícími neetický přístup na teoretické bázi.

V praktické části je provedeno empirické šetření. Ke zjištění úrovně etického jednání ve státní správě byla použita dotazníková metoda. Šetření se zúčastnilo 70 oslovených respondentů z pěti různých krajů a různých věkových kategorií. Z vyhodnocení vyplněných dotazníků bylo zjištěno, že ani pracovníkům státní správy, ani veřejnosti není otázka etického chování lhostejná. Tomu odpovídá zjištění, že většina pracovišť se opírá o etický kodex a nesouhlasí s jeho porušováním. V nadpoloviční většině jsou vedoucí pracovníci svým vystupováním příkladem pro své podřízené. Potvrdila se má teorie, že etické chování nesnižuje autoritu, a navíc podněcuje kolegiální a příjemnou atmosféru na pracovišti. Pochvala a finanční ocenění jsou přímo úměrná kritéria motivace k etickému chování a vystupování. Je potěšujícím zjištěním, že dle provedeného šetření není porušování etického kodexu častou zvyklostí.

Závěrem bych chtěla poznamenat, že všechna pracoviště státní správy by neměla opomíjet zvyšování úrovně svých služeb, ať už výběrem vhodných nových pracovníků, tak také „upgradováním“ vědomostí a přístupů těch, kteří díky své letité praxi odsouvají vzdělávání na vedlejší kolej.



# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

BLÁHA, J., DYTRT, Z.: *Manažerská etika*, Praha: Management Press, 1. vyd., 2003, 155 s., ISBN: 80-7261-084-8 (brož.)

BROOKS, I.: *Firemní kultura. Jedinci, skupiny, organizace a jejich chování*, 1. vyd., Brno: Computer Press, 2003, 296 s., ISBN 80-7226-763-9

BURIAN, M.: *Pomůže konvence OECD omezit uplácení v mezinárodním obchodě? In Transparency News*, čtvrtletník Transparency International ČR (TIC), Praha: 1999, č. 1, s. 13

DOLISTA, J., JEŽEK, R.: *Etika zaměstnance veřejné správy*, 1. vyd., České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006

FUCHS, E.: *Co dělá naše jednání dobrým? :uvedení do etiky*. Translated by Josef Lédl, 1. vyd., Jihlava: Mlýn, 2003, 171 s., ISBN 8086498034

HENDRYCH, D.: *Správní věda - Teorie veřejné správy*, 3. vyd., Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 232 s., ISBN 978-80-7357-458-1

LEŠTINSKÁ, V., VIDLÁKOVÁ, O.: *Personalistika ve veřejné správě*. Brno: Masarykova univerzita, 2006

LUKÁŠOVÁ, R.: *Organizační kultura a její změna*, 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2010, 240 s., ISBN 978-80-247-2951-0

MAREŠOVÁ A., KOTULAN, P., KOSTKOVÁ, P.: *Kriminologické aspekty trestné činnosti policistů (analytická studie)*: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, Praha, prosinec 2001

MAZÁK, E.: *Firemní kultura a etické kodex*, 1. vyd., Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010, 148 s., ISBN 978-80-7265-075-0

MAZÁK, E., SOLDÁT, V.: *Etika a etiketa podnikání v pojišťovnictví, bankovníctví a finančních službách*. 1. vyd., Praha: Bankovní institut vysoká škola, a. s., 2010, 75 s., ISBN 978-80-7265-187-0

Národní středisko podpory kvality: *Příručka CSR pro veřejnou správu*, Broumov: Tiskárna Centrum služeb Broumov s.r.o., 2016, 1.vyd., 36 s., ISBN 978-80-02-02702-7

NEČADOVÁ, V.: *Etika v podnikání, Studijní opora*, 1. vyd., Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2014, 271 s., ISBN 978-80-88064-04-6

NEČASOVÁ, M.: *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 98 s., ISBN 80-2102-673-1

PAVLÍK, M., BĚLČÍK, M.: *Společenská odpovědnost firem: CSR v praxi a jak s ním dál*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 176 s., ISBN 978-80-247-3157-5

PLHOŇOVÁ, V.: *Etické jednání a společenská odpovědnost*, Znojmo: Soukromá vysoká škola, 2013, 95s., ISBN 978-80-87314-35-7

POMAHAČ, R., VIDLÁKOVÁ, O.: *Veřejná správa*, 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2002, 278 s., ISBN 80-7179-748-0

PRŮCHA, P.: *Veřejná správa a samospráva*, Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2004, 243 s., ISBN 80-86775-03-08

PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P., UHLÁŘ, P.: *Etické řízení ve firmě*, Praha: GRADA, 2006, 168 s., ISBN 978-80-247-1621-3

SLÁMEČKA, V.: *Manažerská etika*, 1. vyd., Praha: České vysoké učení technické, 2012, 186 s., ISBN 978-80-01-05005-7

ŠPAČEK.: *Malá kniha etikety pro manažery*, 1.vyd, Praha: Mladá fronta, 2010, 208 s., ISBN 978-80-204-2252-1

ŠTIČKA, M.: *Korupce a protikorupční politika ve veřejné správě*, Praha: Transparency International - Česká republika, 2008, 212 s., ISBN 978-80-87123-04-1

THOMPSON, M.: *Přehled etiky*. Translated by Pavla Císařová, 1. vyd., Praha: Portál, 2004, 168 s., ISBN 80-7178-806-6

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

HANULÁKOVÁ, E.: *Etika v marketingu.*, Bratislava: Eurounion, 1996, 123 s., ISBN 80-85568-56-X

KACHŇÁKOVÁ, A. - SZARKOVÁ, M. - THOMASOVÁ, E. *Podniková kultúra*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 1997, s. 89., ISBN 80-225-0870-5

KARKLINS, R.: „*Typology of Post-Communist Corruption.*“ *Problems of Post-Communism* 48, 2002, č. 4

ONDREJKOVÁ, A.: *Etika profesie*. Banská Bystrica: Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela, 2001, ISBN 80-8055-566-4

REMIŠOVÁ, A.: *Etika a ekonomika*, 3. přeprac. a dopl. vyd., Bratislava: Kalligram, 2011, 496 s., ISBN 978-80-8101-402-4

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

<http://racek.vlada.cz/usneseni/usnweb.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB>

<http://www.verejnasprava.estranky.cz/clanky/6.-zaruky-zakonnosti-ve-verejne-sprave.html>

[http://is.muni.cz/el/1422/podzim2012/BM505Zk/um/BM505Zk\\_teze\\_prednasky\\_Etika\\_verejne\\_spravy\\_2012.txt](http://is.muni.cz/el/1422/podzim2012/BM505Zk/um/BM505Zk_teze_prednasky_Etika_verejne_spravy_2012.txt)

<http://www.isvs.cz/wp-content/uploads/mvcr-logo.jpg>

### **Právní předpisy**

Preambule Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě, příloha k Usnesení vlády č. 270 ze dne 21. března 2001

Zák. č. 61/1996 Sb., v platném znění

Zák. č. 140/1961 Sb., v platném znění

Zák. č. 166/1993 Sb., o Nejvyšším kontrolním úřadu, v plném znění

Zák. č. 199/1994 Sb., v platném znění

Zák. č. 238/1992 Sb., v platném znění

Zák. č. 513/1991 Sb., v platném znění

## SEZNAM ZKRATEK

ATIC	Asociace turistických informačních center
Agenda 21	Místní Agenda 21 (MA21) je nástroj ke zlepšování kvality veřejné správy, strategického řízení, zapojování veřejnosti a budování místního partnerství, s cílem podpořit systematický postup k udržitelnému rozvoji na místní či regionální úrovni
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (z angl. <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> ) je mezivládní organizace 30 ekonomicky nejrozvinutějších států na světě, které přijaly principy demokracie a tržní ekonomiky. ČR od 1995
resp.	respektive
tzn.	to znamená
př. n. l.	před našim letopočtem
n. l.	našeho letopočtu
stol.	století
např.	například
tzv.	takzvaný
tzn.	to znamená
č.	číslo
tj.	to je

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Vztah morálky a etiky	14
Obrázek 2: Faktory ovlivňující etické jednání v podnikatelském prostředí	17
Obrázek 3: Logo MV ČR	26

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Typologie korupce ve veřejné správě	28
Tabulka 2: Struktura respondentů dle jejich věku	41
Tabulka 3: Vzdělanostní zastoupení respondentů	42
Tabulka 4: Funkce v zaměstnání	43
Tabulka 5: Důvěra podřízeného v nadřízeném	44
Tabulka 6: Důvěra nadřízeného v podřízeném	45
Tabulka 7: Respektování etického kodexu zaměstnavatelem	46
Tabulka 8: Přehlížení porušení etického kodexu	47
Tabulka 9: Sankce za porušení etického kodexu	48
Tabulka 10: Znalost etického kodexu v povolání	49
Tabulka 11: Motivačně příkladné vystupování nadřízeného	50
Tabulka 12: Nevylučitelnost etického chování s autoritativním vystupováním	51
Tabulka 13: Příjemnost a kolegiální na pracovišti	52

Tabulka 14: Motivace v pracovním ohodnocení a pochvale	53
Tabulka 15: Četnost užívání pochval na pracovišti	54
Tabulka 16: Motivace ke zvyšování znalostí etického kodexu	55
Tabulka 17: Účast na školení základní povědomosti v oboru psychologie člověka	56
Tabulka 18: Zohlednění etického chování při hodnocení	57
Tabulka 19: Důležitost vzdělání v oblasti psychologie osobnosti státního zaměstnance	58
Tabulka 20: Vliv výše mzdy na dodržení etického kodexu	59
Tabulka 21: Porušení etického kodexu státním zaměstnancem	60

### **Seznam grafů**

Graf 1: Kraj zaměstnání	40
Graf 2: Struktura respondentů dle jejich věku	41
Graf 3: Vzdělanostní zastoupení respondentů	42
Graf 4: Funkce v zaměstnání	43
Graf 5: Důvěra podřízeného v nadřízeném	44
Graf 6: Důvěra nadřízeného v podřízeném	45
Graf 7: Respektování etického kodexu zaměstnavatelem	46
Graf 8: Přehlížení porušení etického kodexu	47
Graf 9: Sankce za porušení etického kodexu	48
Graf 10: Znalost etického kodexu v povolání	49
Graf 11: Motivačně příkladné vystupování nadřízeného	50

Graf 12: Nevylučitelnost etického chování s autoritativním vystupováním	51
Graf 13: Příjemnost a kolegiálníta na pracovišti	52
Graf 14: Motivace v pracovním ohodnocení a pochvale	53
Graf 15: Četnost užívání pochval na pracovišti	54
Graf 16: Motivace ke zvyšování znalostí etického kodexu	55
Graf 17: Účast na školení základní povědomosti v oboru psychologie člověka	56
Graf 18: Zohlednění etického chování při hodnocení	57
Graf 19: Důležitost vzdělání v oblasti psychologie osobnosti státního zaměstnance	58
Graf 20: Vliv výše mzdy na dodržení etického kodexu	59
Graf 21: Porušení etického kodexu státním zaměstnancem	60



## SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha A      Dotazník
- Příloha B      Etika a hlavní zásady chování a jednání úředníka veřejné správy
- Příloha C      Obecné etické zásady organizace veřejné správy a jejich aplikace  
v etickém kodexu

## Příloha A - Dotazník

Vážený/á paní/pane, jmenuji se Barbora Svobodová a jsem studentem 3. ročníku bakalářského studia oboru Manažerská studia - řízení lidských zdrojů na univerzitě Jana Ámose Komenského v Praze a v současné době píše bakalářskou práci na téma Podniková etika a sociálně odpovědné řízení organizace. V této souvislosti provádím dotazníkové šetření, které je součástí mé závěrečné práce. Dovoluji si Vás proto požádat o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Dotazník je anonymní, a s jeho výsledky je možné se seznámit po obhajobě mé bakalářské práce v knihovně UJAK, Praha. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více, než 10 min. Děkuji vám za vaši vstřícnost.

**1. V jakém kraji jste zaměstnán/a?** \_\_\_\_\_

**2. V jaké jste věkové kategorii?**

19 - 35

46 - 55

36 - 45

56 a více

**3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

základní

vyšší odborné

maturita

vysokoškolské

**4. Jaká je vaše funkce v zaměstnání?**

Podřízený

Nadřízený

**5. A)**

**Pokud jste podřízený/á - důvěřujete svému nadřízenému?**

Ano

Spíše ano

Ne

Spíše ne

**5. B)**

**Pokud jste nadřízený/á - důvěřujete svému podřízenému?**

Ano

Spíše ano

Ne

Spíše ne

**6. Řídí se (respektuje) Váš zaměstnavatel etickým kodexem?**

Ano

Spíše ano

Ne

Spíše ne

**7. Má se přehlížet porušení etického kodexu?**

Ano

Ne

**8. Má být sankcionováno porušení etického kodexu?**

Ano

V některých případech

Ne

- 9. Znáte etický kodex týkající se Vašeho povolání?**  
 Ano  Zběžně  
 Ne
- 10. Je vystupování Vašeho nadřízeného motivačně příkladné - v souladu s etickým kodexem?**  
 Ano  Ne
- 11. Myslíte, že etické chování nevyklučuje současně autoritativní vystupování?**  
 Ano  Spíše ano  
 Ne  Spíše ne
- 12. Je pro Vás atmosféra na pracovišti příjemná a kolegiální?**  
 Ano  Ne
- 13. Je pro Vás pracovní pochvala a ocenění motivující?**  
 Ano  Nepovažuji to za důležité  
 Ne
- 14. Pochvala, příp. ocenění, na Vašem pracovišti je používána:**  
 Často  Zřídka  
 Vůbec ne
- 15. Motivuje Vás vaše práce ke zvyšování znalostí v rámci etického chování?**  
 Ano  Ne
- 16. Absolvoval/a jste školení, kurz, příp. jiný stupeň získání základní povědomosti v oboru psychologie člověka?**  
 Ano  Ne
- 17. Mělo by být etické chování zohledňováno při hodnocení zaměstnanců vedoucím pracovníkem?**  
 Ano  Spíše ano  
 Ne  Spíše ne
- 18. Je pro pracovníka státní správy žádoucí vzdělání v oblasti psychologie osobnosti?**  
 Ano  Spíše ano  
 Ne  Spíše ne
- 19. Má podle Vás výše mzdy státních zaměstnanců vliv na dodržení etického kodexu?**  
 Ano  Ne
- 20. Setkal/a jste se někdy s porušením etického kodexu ze strany státního zaměstnance? (korupce, hrubé jednání, nepřiměřenost postupu, ovlivňování, atd.)**  
 Ano  Spíše ano  
 Ne  Spíše ne

## **SLUŽEBNÍ PŘEDPIS**

### **NÁMĚSTKA MINISTRA VNITRA PRO STÁTNÍ SLUŽBU**

**ZE DNE 14. PROSINCE 2015,**

### **KTERÝM SE STANOVÍ PRAVIDLA ETIKY STÁTNÍCH ZAMĚSTNANCŮ**

#### **Čl. 1**

##### **Předmět úpravy**

(1) Tento služební předpis upravuje podle ustanovení § 77 odst. 1 písm. t) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, (dále jen „zákon o státní službě“) pravidla etiky státních zaměstnanců (dále jen „pravidla etiky“).

(2) Pro účely tohoto služebního předpisu se v souladu s ustanovením § 11 odst. 3 zákona o státní službě za státní zaměstnance považují i zaměstnanci v pracovním poměru vykonávající činnosti podle § 5 zákona o státní službě a osoby ve služebním poměru podle jiného zákona zařazené k výkonu služby ve služebním úřadu (dále jen „státní zaměstnanec“).

(3) Pravidla etiky vycházejí ze zásad řádného výkonu státní služby ve služebních úřadech (dále jen „služba“) a upravují a podporují dodržování žádoucích standardů chování státního zaměstnance ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům s cílem zvyšovat důvěru veřejnosti ve státní správu.

#### **Čl. 2**

##### **Základní zásady**

(1) Státní zaměstnanec jedná s vědomím, že veřejnost oprávněně očekává otevřenou, přístupnou, řádně vedenou a vykonávanou státní správu.

(2) Státní zaměstnanec jedná v souladu se zásadami práva a spravedlnosti vyplývajícími z principů demokracie a právního státu, které jsou obsaženy v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod, jedná v duchu nedotknutelných hodnot

svobody, rovnosti a lidské důstojnosti, zachovává věrnost České republice, jakož i úctu a loajalitu vůči služebním úřadům a spolupracovníkům.

(3) Státní zaměstnanec ctí zákonnost výkonu služby a uplatňuje rovný přístup ke všem osobám, jichž se činnost služebního úřadu v jednotlivém případě dotýká (dále jen „dotčené osoby“).

### Čl. 3

#### **Zákonnost**

(1) Státní zaměstnanec vykonává službu v souladu s ústavním pořádkem, zákonem o státní službě, dalšími zákony a ostatními právními předpisy, právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.

(2) Státní zaměstnanec dodržuje služební předpisy a příkazy k výkonu služby a respektuje cíle, koncepce a priority služebního úřadu.

(3) Státní zaměstnanec jedná pouze v rozsahu pravomoci svěřené služebnímu úřadu zákonem nebo na základě zákona a v souladu s jejím účelem a v mezích svého oprávnění.

### Čl. 4

#### **Přiměřenost**

(1) Při plnění služebních úkolů volí státní zaměstnanec řešení, které je v souladu s veřejným zájmem, nestranné, nezávislé a odpovídá okolnostem daného případu. Dále dbá na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly.

(2) Do práv a oprávněných zájmů dotčených osob státní zaměstnanec zasahuje jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu.

### Čl. 5

#### **Profesionalita**

(1) Státní zaměstnanec vykonává službu na vysoké odborné úrovni. Za kvalitu služby a rozvíjení své odbornosti je osobně odpovědný, své vzdělání si průběžně doplňuje a sleduje vývoj ve svém oboru nebo oborech služby.

(2) Státní zaměstnanec jedná profesionálně, nestranně a nezávisle, objektivně, čestně, bez nepřiměřeného projevu emocí a bez sledování osobního prospěchu tak, aby neohrozil dobrou pověst, vážnost a důvěryhodnost služebního úřadu.

(3) Státní zaměstnanec jedná korektně se spolupracovníky i zaměstnanci jiných služebních úřadů, respektuje jejich znalosti a zkušenosti i znalosti a zkušenosti jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst. Zachovává kooperativní a kolegiální prostředí, dbá na pozitivní rozvoj vztahů a podporuje vzájemnou otevřenost a vstřícnost.

### Čl. 6

#### **Vystupování**

(1) Státní zaměstnanec vystupuje kultivovaně, vyjadřuje se spisovně a dbá na odpovídající verbální i neverbální komunikaci.

(2) Státní zaměstnanec jedná zdvořile, vstřícně, s porozuměním, ochotou a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí, bez ohledu na národnost, pohlaví, etnický či rasový původ, náboženství či víru, věk, sexuální orientaci či zdravotní

postižení, nebo jiné charakteristiky a nepřipouští diskriminaci či obtěžování.

(3) K dotčeným osobám státní zaměstnanec přistupuje taktně, vlídně a ohleduplně, způsobem přiměřeným jejich sociálním a komunikačním potřebám, a respektuje jejich individualitu a důstojnost.

(4) Státní zaměstnanec vystupuje vůči dotčeným osobám tak, aby je neuváděl v omyl o jejich právech a povinnostech, a informuje je jasně, přesně, úplně, pravdivě a srozumitelně. Je si vědom, že dotčené osoby mají právo znát jeho jméno, popřípadě jména, a příjmení, služební označení a název organizačního útvaru služebního úřadu, v němž je státní zaměstnanec zařazen, o čemž je uvědomuje způsobem obvyklým v úředním styku.

(5) Státní zaměstnanec při výkonu služby dbá na čistotu a úpravu svého zevnějšku.

## Čl. 7

### **Rychlost a efektivita**

(1) Státní zaměstnanec plní služební úkoly osobně, řádně, bez zbytečných průtahů a v zákonem stanovených lhůtách.

(2) Při plnění služebních úkolů postupuje státní zaměstnanec v souladu se zásadou hospodárnosti tak, aby dotčeným osobám ani služebním úřadům nevznikaly zbytečné náklady.

## Čl. 8

### **Střet zájmů**

(1) Státní zaměstnanec předchází situacím, které by mohly ohrozit důvěru v jeho nestrannost, nezávislost a spravedlivost a ve kterých by byl vystaven možnému střetu svých osobních zájmů s veřejným zájmem na řádném výkonu služby, přičemž za osobní zájem se považuje každá případná výhoda pro státního zaměstnance, osoby blízké a fyzické a právnické osoby, se kterými má osobní, obchodní, pracovní nebo politické vztahy. Ustanovení právních předpisů upravující vyloučení z projednávání a rozhodování věci nejsou tímto služebním předpisem dotčena.

(2) Státní zaměstnanec nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že se bude odvolávat na své postavení státního zaměstnance ve věcech, které nesouvisejí s výkonem služby, nebo že bude zneužívat své postavení a informace, o nichž se dozvěděl při výkonu služby.

(3) Státní zaměstnanec se vyhýbá činnostem a jednáním, která se neslučují s řádným výkonem služby, nebo jej omezují, i když nevykonává službu. Dále se vyhýbá činnostem a jednáním, které by mohly snížit důvěru veřejnosti ve státní správu.

## Čl. 9

### **Korupce**

(1) Státní zaměstnanec předchází rizikům korupce a podvodu a nežádoucím vnějším vlivům, jež by mohly ohrozit řádný výkon služby. Předchází i vzniku vztahů a situací, ve kterých by byl nebo by se mohl cítit být zavázán oplatit dary, jiné výhody či plnění (dále jen „dary“), které mu byly poskytnuty.

(2) Státní zaměstnanec nesmí v souvislosti s výkonem služby vyžadovat dary pro sebe nebo jiného.

(3) Státní zaměstnanec nesmí v souvislosti s výkonem služby přijímat žádné dary, které by mohly ovlivnit řádný výkon služby. Dále nesmí přijímat ani dary, které nejsou způsobilé ovlivnit řádný výkon služby, pokud jejich hodnota přesahuje částku

300 Kč, a to včetně drobných opakovaných darů od téhož dárce nebo v téže záležitosti v blízké časové souvislosti, jejichž celková hodnota přesáhne částku 300 Kč. O nabídce takových darů vyhotoví státní zaměstnanec záznam, v němž uvede jméno, popřípadě jména, a příjmení dárce, popis daru, důvod, pro který mu byl nabídnut, a důvod, pro který jej nepřijal.

(4) O přijetí daru v souvislosti s výkonem služby, jenž není způsobilý ovlivnit řádný výkon služby a jehož hodnota nepřesahuje částku 300 Kč, vyhotoví státní zaměstnanec záznam, v němž uvede jméno, popřípadě jména, a příjmení dárce, popis daru a důvod, pro který jej obdržel.

(5) Za dary se nepovažují plnění z pouhé společenské úsluhy či plnění poskytovaná při společenských či protokolárních příležitostech, jsou-li jim úměrná svým účelem i hodnotou. Za dary se rovněž nepovažují drobné reklamní a propagační předměty.

(6) Předpokládá-li státní zaměstnanec jednání s rizikem korupce nebo podvodu nebo jednání s prvky lobbingu, vede je za přítomnosti minimálně jednoho svého spolupracovníka. O takovém jednání vyhotoví státní zaměstnanec záznam, v němž uvede jméno, popřípadě jména, a příjmení osob, s nimiž jednal, jméno, popřípadě jména, a příjmení dalších osob, které byly jednání přítomny, popis a účel jednání a případně důvod, pro který předpokládá riziko korupce nebo podvodu.

(7) Záznamy uvedené v odstavcích 3, 4 a 6 předá státní zaměstnanec představenému. Představený tyto záznamy posoudí, a zjistí-li, že jednáním dárce mohlo dojít ke spáchání trestného činu, podá oznámení orgánu činnému v trestním řízení. Předáním záznamu představenému se státní zaměstnanec nezproští povinností vyplývajících z trestněprávních předpisů.

(8) Práva a povinnosti vyplývající z právního předpisu upravujícího oznamování podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu nejsou tímto služebním předpisem dotčeny.

## Čl. 10

### **Nakládání se svěřenými prostředky**

Státní zaměstnanec vynakládá veškeré úsilí k maximálně účelnému, hospodárnému a efektivnímu spravování a využívání zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly poskytnuty k plnění služebních úkolů.

## Čl. 11

### **Osvěta**

(1) Služební úřad dbá na řádné seznámení státních zaměstnanců s etickými pravidly a v rámci prohlubování vzdělání státních zaměstnanců podporuje a zajišťuje jejich osvětu.

(2) Představený vede podřízené státní zaměstnance k dodržování etických pravidel, přičemž jim jde příkladem. Je schopen a připraven řešit etické otázky vyvstalé při výkonu služby.

## Čl. 12

### **Závěrečná ustanovení**

(1) Státní zaměstnanec dodržuje etická pravidla, aktivně podporuje etické jednání a podílí se na vytváření protikorupčního prostředí. Uvědomuje si, že selhání jednotlivce má dopad na státní správu jako celek, a proto jde ostatním příkladem.

(2) Poukáže-li státní zaměstnanec oprávněně na neetické jednání, nesmí být v souvislosti s tím znevýhodněn.

(3) Respektování etických pravidel je věcí profesní cti státního zaměstnance. Bez jejich dodržování nelze dostát profesní povinnosti státního zaměstnance.

(4) Porušení pravidel etiky je porušením služební kázně.

## Čl. 13

Vedoucí služebních úřadů a státní tajemníci mohou služebním předpisem stanovit pravidla etiky při výkonu služby státními zaměstnanci s přihlédnutím ke specifickým v jejich služebních úřadech.

## Čl. 14

Tento služební předpis nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2016.

Č. j. MV-104989-18/OSK-2015

Náměstek ministra vnitra pro státní službu

**RNDr. Josef POSTRÁNECKÝ** v. r.



# Etický kodex Policie České republiky

Příslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti, založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

## 1. Cílem Policie České republiky je

- a. chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
- b. prosazovat zákonnost,
- c. chránit práva a svobody osob,
- d. preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,
- e. usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.

## 2. Základními hodnotami Policie České republiky je

- a. profesionalita,
- b. nestrannost,
- c. odpovědnost,
- d. ohleduplnost,
- e. bezúhonnost.

## 3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a. prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,
- b. chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,
- c. uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,
- d. při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,
- e. používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,
- f. nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,
- g. zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,
- h. zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,
- i. zásadně se vyhýbat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů

#### **4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je**

- a. usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,
- b. dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
- c. netolerovat ani nekrýt podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit; stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.

#### **5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je**

- a. nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,
- b. chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

**Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.**

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Barbora Svobodová

**Obor:** Manažerská studia - Řízení lidských zdrojů

**Forma studia:** Kombinovaná

**Název práce:** Podniková etika a sociálně odpovědné řízení organizace

**Rok:** 2017

**Počet stran textu bez příloh:** 56

**Celkový počet stran příloh:** 9

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 23

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 5

**Počet internetových zdrojů:** 4

**Počet právních předpisů:** 7

**Vedoucí práce:** Ing. Juraj Eisel, Ph.D.