

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních studií**



**Bakalářská práce**

**Etika a ekonomie. Etický kodex firmy**

**Marek Reintl**

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marek Reinl

Provoz a ekonomika

Název práce

**Etika a ekonomika. Etický kodex firmy**

Název anglicky

**Ethics and Economics. Code of Ethics for Corporate**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem práce, který je sledován v její teoretické i praktické části, je dokázat tvrzení, že ekonomie může mnoho získat, věnuje-li více pozornosti etice. Aby bylo možno dokázat toto tvrzení, je potřeba dosáhnout ještě několika dílčích cílů. Nejprve je třeba vysvětlit, co se pod pojmem Etika myslí, vymezit její předmět a základní pojmy podstatné pro téma této práce.

Praktická část bude věnována problematice etických kodexů.

### Metodika

Teoretická část:

Výklad a analýza základních pojmů podstatných pro téma této práce.

Srovnávání koncepcí etického zkoumání.

Praktická část:

Analýza obsahové stránky vybraných etických kodexů firem.

## **Doporučený rozsah práce**

30 – 40 stran

## **Klíčová slova**

obecná etika, etické zkoumání, etika hospodářství, ekonomie důvěry, užitek, blahobyť,

---

## **Doporučené zdroje informací**

ETZIONI, A. 1995. Morální dimenze ekonomiky. Praha: Victoria Publishing.

MLČOCH, Lubomír. Ekonomie důvěry a společného dobra: Česká republika v Evropské unii: pokus o nástin perspektivy. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2006. 195 s. ISBN 80-246-1188-0.

SOKOL, Jan. Etika a život: pokus o praktickou filosofii. Vyd. 1. Praha: Vyšehrad, 2010. Oikúmené (OIKOYMENH). ISBN 978-80-7429-063-3.

TROJAN, Jakub S. Etické vztahy v ekonomice. Praha: OIKOYMENH, 2012. Oikúmené (OIKOYMENH). ISBN 978-80-7298-480-0.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

## **Vedoucí práce**

Mgr. Jan Brabec, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 26. 10. 2017

**prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2017

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 12. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Etika a ekonomika. Etický kodex firmy" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2018

\_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval panu Mgr. Janu Brabcovi, Ph.D. za projevenou trpělivost a odborné rady při konzultacích.

# Etika a ekonomika. Etický kodex firmy

## Abstrakt

Teoretická i praktická část práce byla věnována snaze poukázat na možné přínosy, které by dialog etiky s ekonomikou a ekonomikou mohl přinést. V teoretické části práce byl vymezen termín etika a spolu s ním související pojmy morálka a mravnost. Dalším krokem bylo uvedení etiky do souvislosti s hospodářstvím. Nelze opomenout ani teoretickou základu ekonomiky, ekonomii. Její základní myšlenky byly formulovány na etických základech, což dokládá dílo morálního filozofa a zakladatele moderní ekonomie v jedné osobě, Adama Smithe. Od ekonomické teorie se přešlo k její praxi. Důležitost zastoupení etických principů ve sféře podnikání byla zdůvodněna v rámci podnikatelské etiky. Uvedeny byly konkrétní přínosy, které morálně odpovědné chování podnikům přináší. Na chování podniku má vliv zejména jeho organizační kultura. Ta je regulována etickým kodexem, který byl představen jako jeden z interních nástrojů podnikatelské etiky.

V praktické části práce byly posuzovány vybrané kodexy etiky. Jejich obsah byl podroben srovnání s výroky uvedenými v teoretické části práce.

**Klíčová slova:** Obecná etika, etické zkoumání, hospodářství, ekonomie, organizační kultura, etický kodex

# Ethics and Economics. Code of Ethics for Corporate

## Abstract

Theoretical and practical section was devoted to pointing out possible benefits that would dialogue with the economy and economy ethics could bring. In the theoretical part, term ethical was defined and with that related morale and morality. The next step was introducing ethic to the economy. Theoretical base of the economy won't be skipped. Its base thoughts were based on ethic basic, which was proven by work by moral philosopher and founder of a modern economy, Adam Smith. Switched from the theoretical economy to its practice. Importance keeping ethical principles in business sphere was explained in a context business ethics. Benefits were given to the business that was following a moral behaviour, that is most influenced by the organizational culture of the business. That is regulated by a code of ethics. that was brought in as one of the intern techniques of business ethics.

In the practical part of the work parts of the ethical code were brought out and discussed. Their content was supported by comparing it with statements in the theoretical part of the work.

**Keywords:** general ethics, economy, economics, corporate ethics, organizational culture, code of ethics

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl.....	11
2.2 Metodika .....	11
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>12</b>
3.1 Obecná etika.....	12
3.1.1 Mravnost a morálka .....	13
3.1.2 Členění etického zkoumání .....	13
3.1.3 Členění oblastí etického zkoumání.....	15
3.2 Ekonomika a etika.....	17
3.2.1 Hospodářství ve vztahu k člověku.....	17
3.2.2 Kořeny ekonomické vědy .....	18
3.2.3 Adam Smith.....	19
3.2.3.1 Teorie mravních citů.....	19
3.2.3.2 Blahobyť národů .....	20
3.2.3.3 Uvedení do vzájemných souvislostí .....	20
3.3 Podnikatelská etika.....	20
3.3.1 Celospolečenský přínos .....	21
3.3.2 Individuální přínos.....	21
3.3.3 Metody podnikatelské etiky.....	21
3.3.4 Nástroje podnikatelské etiky .....	22
3.4 Organizační kultura.....	22
3.4.1 Vytváření a udržování organizační kultury .....	23
3.4.2 Typy organizačních kultur.....	24
3.5 Etický kodex podniku .....	24
3.5.1 Dělení etických kodexů .....	26
3.5.2 Klady a zápory etického kodexu.....	26
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>28</b>
4.1 Kritéria posuzování obsahu vybraných kodexů etiky .....	28
4.2 Výběr etických kodexů podniků .....	29
4.2.1 Etický kodex společnosti Dopravní podnik hlavního města Prahy a.s. ....	30
4.2.1.1 Individuální hledisko .....	31
4.2.1.2 Personální hledisko.....	31
4.2.1.3 Sociální hledisko .....	32
4.2.1.4 Ekologické hledisko .....	33



4.2.2	Etický kodex společnosti Česká spořitelna, a.s. ....	33
4.2.2.1	Individuální hledisko .....	33
4.2.2.2	Personální hledisko.....	34
4.2.2.3	Sociální hledisko .....	34
4.2.3	Etický kodex společnosti AGROFERT, a.s.....	35
4.2.3.1	Individuální hledisko .....	35
4.2.3.2	Personální hledisko.....	36
4.2.3.3	Sociální hledisko .....	36
4.2.3.4	Ekologické hledisko .....	36
4.2.4	Etický kodex společnosti Etický kodex společnosti AHOLD CZECH REPUBLIC, a.s.....	37
4.2.4.1	Individuální hledisko .....	37
4.2.4.2	Personální hledisko.....	38
4.2.4.3	Sociální hledisko .....	38
4.2.4.4	Ekologické hledisko .....	39
4.2.5	Syntéza obsahu zvolených kodexů etiky.....	39
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>45</b>
7.1	Knižní zdroje.....	45
7.2	Internetové zdroje.....	45

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1 - Výhody/Nevýhody etických kodexů .....	26
---	----

# 1 Úvod

Život není jednotvárný a stejně tak není jednotvárné ani lidské chování a jednání. Člověk je staven do situací, kdy ho okolnosti nutí se nějakým způsobem rozhodnout. Často na rozhodnutí nemá dostatek času, situace vyžaduje jeho okamžitou reakci. Z tohoto obecného konstatování faktu se vynořuje poměrně palčivá otázka: Čím je řízeno lidské rozhodování a v konečném důsledku i jednání?

Pokud se člověk rozhodne dopátrat odpovědi na tuto otázku, má v zásadě dvě možnosti. Buď se může pokusit si odpovědět sám, nebo hledat odpovědi jiných. Pokud se rozhodne pro druhou možnost, dříve nebo později narazí na pojem etika. Právě pro etiku je tato otázka předmětem zkoumání. Ta však nenabízí jednoznačnou odpověď, ponechává člověku svobodu volby.

Chce-li člověk odpověď jednoznačnou, může se pokusit hledat jinde. Právě takovou odpověď disponuje moderní ekonomie. Ta ztotožňuje skutečné chování s chováním racionálním. Je však otázkou, je-li skutečně možné obsáhnout něco tak různorodého, jako je lidské chování jedním pojmem. Pokud by tomu tak bylo, pak skutečně dialog mezi ekonomikou a etikou není nutný. Ekonomie už svou odpověď má, tak proč by se měla dále zabývat lidským chováním. Problémově se však jeví už jen samotné ztotožnění skutečného chování s chováním racionálním. Neochuzuje se moderní ekonomie ignorováním etiky? Není právě tohle tím důvodem, proč se ve světle dneška jeví hospodářská oblast jako místo, kde účel světí prostředky?

Cílem této práce není odpovědět na všechny výše zmíněné otázky, pouze poukázat na skutečnost, že pro ekonomickou vědu je dialog s etikou prospěšný a může díky němu mnoho získat. To se může prostřednictvím teorie promítnout i do ekonomické praxe. Těžit z toho v konečném důsledku mohou i podniky. Jednou z možností, jak z pozice podniku začlenit etiku do svého podnikání, je etický kodex. Na jeho možné přínosy bude v této práci upozorněno.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl**

Hlavním cílem práce je poukázat na možné přínosy, které může ekonomická teorie a přeneseně i její praxe-hospodářství získat, věnuje-li více pozornosti etice. Dosažení tohoto hlavního cíle se neobejde bez dosažení cílů dílčích.

Nejprve je třeba vymezit pojem etika a jiné pojmy s ním spjaté. Dále uvést členění etického zkoumání a oblastí, kde se etika uplatňuje. Pro potřeby práce je také nutné uvést pojem etika do souvislosti s ekonomikou. Etika má v ekonomické vědě své místo, což mimo jiné dokládá dílo zakladatele moderní ekonomie A. Smitha, který sám byl morálním filozofem. V jeho díle se tak uplatňují i principy etické.

Přínosy, které plynou z uplatnění etiky v podnikání formuluje podnikatelská etika. Dopad etiky se projeví hlavně na organizační kultuře podniku, jejíž podoba je nejvýrazněji ovlivněna etickým kodexem. Před přistoupením k samotnému rozboru vybraných kodexů etiky je třeba vymezit pojem etický kodex a zmínit možné výhody, plynoucí z jeho zavedení do podnikové praxe.

Cílem praktické části práce je potom posouzení obsahové stránky vybraných etických kodexů.

### **2.2 Metodika**

Teoretická část práce je vypracována na základě studia odborné knižní literatury a internetových zdrojů. Dále dojde ke komparaci uvedených stanovisek.

Praktická část práce je tvořena zejména analýzou obsahu vybraných kodexů etiky a jejich následným porovnáním. Po analýze byla provedena syntéza dosažených poznatků.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Obecná etika

Jednoznačně vymezit termín etika je těžším úkolem, než se může na první pohled zdát. Termín samotný má mnoho různých interpretací, záleží na výběru autora, který danou problematiku komentuje. Trojan ve své knize uvádí, že termín etika má svůj původ v řečtině. Českým ekvivalentem řeckého slova *éthos* je zvyk, návyk, ale také způsob života. (Trojan, 2012 s. 13) Otázkou zůstává, nakolik vystihuje překlad slova etika jeho skutečný význam.

Odlišnou definici uvádějí Putnová a Seknička. Ti termín etika chápou ve dvou rovinách. Buď v širším pojetí, kdy je etika považována za teorii humanity, nebo v pojetí užším, kdy je etika chápána jako filozofická věda, jejímž předmětem jsou mravně relevantní jednání a chování člověka. (Putnová, 2007, s. 41)

Jinak je tomu u Sokola, který v souvislosti s etikou užívá termínu praktická filozofie. Etice čili praktické filozofii podle Sokola nejde jen znalost, ale o ještě něco obecnějšího, totiž činit dobře a tím se i dobrým stávat. (Sokol, 2010, s. 11)

Výše uvedené demonstruje nejednoznačnost ve výkladu termínu etika. I přesto je možné najít alespoň částečnou shodu. Je na první pohled zřejmé, že do ústřední role se zde dostávají lidé a jejich chování. Etika tedy jakožto praktická disciplína filozofie zkoumá jednání lidí a v konečném důsledku také jejich způsob života.

Jak již bylo řečeno v souvislosti s Trojanovým vymezením termínu etika, jeho českým ekvivalentem jsou pojmy jako zvyk, návyk a obyčej. Tyto pojmy mají stejný význam a používají se často ve stejných souvislostech jako pojem mrav. Ten patří spolu s morálkou k základním pojmům etiky. Mrav neboli mravnost Sokol definuje jako širokou škálu kulturních vzorců jednání a chování, kterou si člověk osvojuje v průběhu života a je po něm od společnosti vyžadováno, aby se jimi řídil. (Sokol, 2010, s. 68)

Konkrétní podoba mravu se pak odvíjí od kultury, ve které daný jedinec žije. Přistoupí-li člověk k tomu, že správné jednání je takové, které lze nazvat normálním pro danou společnost, pak může mrav působit jako poměrně jednoduchý a účinný prostředek dávající členům společnosti jasná vodítka, jak se v určitých situacích chovat. Problém však nastává v situacích, kdy se do konfliktu dostávají mravy rozdílných kultur nebo když se mrav dostane do konfliktu se svědomím. (Sokol, 2010, s. 69)

Trojan dále uvádí, že etika je teorií mravnosti a morálky. (Trojan, 2012, s. 13.) Z tohoto vymezení však není jasné, jaký je vztah morálky a mravnosti. Proto se následující podkapitola bude věnovat právě tomuto vztahu.

### 3.1.1 Mravnost a morálka

Co se myslí mravem, respektive mravností již řečeno bylo. Mravnost bývá často zaměňována za jiný etický pojem, morálku. Proto bude cílem této kapitoly vymezení pojmů morálka a mravnost tím, že budou uvedeny do vzájemných souvislostí.

K rozlišení těchto dvou etických pojmů jsou užitečná přízviska, která používá Sokol. Ten hovoří o společném mravu a individuální morálce. Individuální morálka je specifickým projevem morálních vztahů mezi lidmi. To, jak se lidé vztahují vůči sobě navzájem. Mravnost se oproti tomu zaměřuje na normy mravního chování, popř. platnost těchto norem. (Trojan, 2012, s. 14)

Morálka představuje jakousi nadstavbu k společnému mravu. Zatímco v rámci společného mravu se po jedinci chce, aby jednal tak, jak se v dané společnosti jednat má, morální jednání po jedinci vyžaduje podstatně víc. Chce, aby člověk jednal na základě svého individuální přesvědčení, svého svědomí. Pohybuje se někde v pomezí společného mravu a práva. (Sokol, 2010, s. 68) Rozdíl mezi mravem a morálkou tedy tkví v tom, že rámci společného mravu nemusí a často ani nedochází k reflexi realizovanou individuálním svědomím jedince. (Putnová, 2007, s. 37)

Oproti tomu vztah etiky a morálky je vztahem teorie a praxe. Etika hodnotí, jak by se měl člověk v určitých situacích chovat, tvoří tedy teoretickou základu pro morálku. Morálka naproti tomu nehodnotí, ale pouze popisuje, jak se lidé v praxi chovají. (Trojan, 2012, s. 14)

Následující kapitola se bude věnovat přístupům k etice a z toho vyplývajícímu rozdělení etického zkoumání. Uvedeny budou dvě koncepce, přičemž první bude vycházet z členění Putnové a Sekničky, druhou pak ve své knize uvádí Trojan.

### 3.1.2 Členění etického zkoumání

Obdobně jako v případě vymezení termínu etika se i v rámci jejího dělení může člověk setkat s různými přístupy, které jsou výsledkem individuálního pohledu zainteresovaných osob.

První členění etického zkoumání uvádějí Putnová a Seknička:

- **Deskriptivní etika:** tento konkrétní typ etického zkoumání si dává za cíl popsat mravy a morální chování uplatňované v různých kulturách. Dále se snaží o nalezení důvodů

odpovědných za změny v oblasti morálních a hodnotových představ, ovlivňujících určité fáze jednání a chování. (Putnová, 2007, s. 43)

- **Normativní etika:** je orientována na normativní prvky, kterými se lidé řídí ve svém rozhodování. Řeší také otázky povinností a hodnot, jež působí na mravní jednání. (Putnová, 2007, s. 43)
- **Analytická etika (metaetika):** věnuje se především rozboru základních etických pojmů a výroků, zkoumá jazyk morálky. Snaží se nalézt formální kritéria, čímž chce dosáhnout odlišení morálních forem života od jiných forem. (Putnová, 2007, s. 43)
- **Etika cnosti:** již z názvu je zřejmé, že důležitou roli v tomto případě zastává pojem cnost. Ten je v etice obecně chápán jako schopnost člověka reagovat ve spojitosti s určitými etickými artefakty. (Putnová, 2007, s. 44)
- **Etika povinnosti:** je spjatá s racionalitou člověka. Otcem etiky povinnosti je německý filozof I. Kant., který rozvinul její základní myšlenky. Klíčovým pojem představuje kategorický imperativ, který Kant definoval jako mravní postoj, jež trvá na bezpodmínečném splnění povinnosti. (Putnová, 2007, s. 47)
- **Etika užitku:** neboli utilitarismus považuje za klíčové kritérium „princip užitku“. Navazuje na myšlenkový odkaz hédonismu, jež reprezentuje především antický filozof Epikúros. Ten nahlížel na užitek jako na štěstí a rozkoš jednotlivce. (Putnová, 2007, s. 49)
- **Etika odpovědnosti:** její inspirací je právní věda. Rozhodujícím faktem je, že následky jednání a chování člověka jsou podrobeny morálnímu hodnocení. (Putnová, 2007, s. 50)

Druhé členění vychází z knihy Etické vztahy v ekonomice J. Trojana:

- **Deskriptivní etika:** je přítomna i v Trojanovo dělení etického zkoumání. Ten se s výše zmíněným vesměs shoduje. Pro lepší pochopení uvádí, že deskriptivní etika představuje mapu mravnosti. (Trojan, 2012, s. 18)

Trojan dále upozorňuje na nedostatky tohoto typu etického zkoumání komentářem:

*„Protože chce být jen pečlivým popisem a výčtem „faktů“, není schopna vyjádřit smysl, oprávnění těch či oněch typů etického chápání. Spokojuje se jen s tím, že rozdílnost popíše, metodicky si zakazuje postoupit o krok dále a prohlásit například jistý typ etického rozhodování za problematický či nedostatečný.“* (Trojan, 2012, s. 19)

- **Preskriptivní (normativní) etika:** Stejně jako deskriptivní se i normativní etika objevuje v Trojanově členění. Trojan uvádí, že normativní etika nevyhází pouze z popisu mravů a morálního chování uplatňovaných v určité kultuře. Snaží se nalézt normu či normy správného jednání a chování. Nejde jí tedy pouze o popis určité situace, důraz klade také na kontext. (Trojan, 2012, s. 20)  
Nutno dodat, že Trojan danou problematiku v obou případech komentuje obsírněji. V hlavních bodech se však oba přístupy shodují.
- **Kasuistická etika:** Tento typ etiky se snaží podat návod, jak se správně chovat v určitých životních situacích. Vychází z předpokladu, že se různé formy provinění v sociálním styku v zásadě příliš neliší a z tohoto důvodu je možné provinění poměrně přesně určit. (Trojan, 2012, s. 21)
- **Situační etika:** cílem není nalézt východisko v nějakém předem stanoveném pravidle. Je třeba vždy rozlišovat různé situace, ve kterých se jednající subjekt nachází. Zakladatelem situační etiky je německý filosof Joseph Fletcher. Ten její charakter založil na předpokladu, že etika kasuistická a normativní v dnešní době není použitelná. To je zapříčiněno zejména neustálými změnami ve společnosti. Ty se projevují i na našem mravním chápání. Pokud tomu tak podle Fletchera někdy bylo, tak někdy před 150-200 lety, kdy ještě žila valná část společnosti na venkově. Zde se poměrně účinně předávaly zaběhlé vzorce chování. (Trojan, 2012, s. 21-23)
- **Etika smyšlení:** Etika smyšlení je totožná s již uvedenou etikou povinnosti. Klade důraz na vnitřní motivaci jedince, jeho úmysly. Nezajímá ji výsledek, ale prvotní impuls. (Trojan, 2012, s. 26)

### 3.1.3 Členění oblastí etického zkoumání

V předchozí kapitole byly použity dva různé přístupy dělení etického zkoumání, k nimž bylo uvedeno, co je pro daný typ etiky charakteristické. U obou bylo okomentováno, v čem se shodují. Práce se bude dále zabývat oblastmi etického zkoumání. Rozbor problematiky mravní charakteru v základních oblastech etického zkoumání může sloužit k lepší mravní orientaci jedince. (Trojan, 2012, s. 30) Ta by se měla stát součástí všeobecného přehledu každého člověka.

Členění na oblasti etického zkoumání navazuje na předchozí rozdělení etiky. Důležité je si uvědomit fakt, že v předchozí kapitole byly uvedeny různé teoretické přístupy k etice. Následující dělení bude oproti tomu popisovat oblasti, kde se etika uplatňuje.

K tomuto účelu bude použitý přístup J. Trojana, který člení oblasti etického zkoumání na:

- **Individuální etika:** již z názvu je zřejmé, že se jedná se o etické zkoumání zaměřené na jednotlivce. Pozornost je tedy zaměřená na vztah člověka k sobě samému. Někdo by mohl namítnout, že v rámci etického zkoumání nedává smysl řešit vztah člověka vůči sobě samému. Opak je ale pravdou. Pojem seberealizace je často spojován s úspěchem jedince a svou podstatou spadá právě do oblasti individuální etiky. (Trojan, 2012, s. 30)

- **Personální etika:** Personální etika zahrnuje oblast vztahů pohybujících se v rovině osobní. Takové vztahy se formují hlavně mezi osobami v nejužším společenství rodiny a mezi nejbližšími přáteli. (Trojan, 2012, s. 33)

- **Sociální etika:** jedná se o oblast etického zkoumání, ve které jsou vztahy jednotlivců k jiným lidem určovány různými druhy institucí. Vztahy mezi lidmi se neuskutečňují na osobní, neformální úrovni, ale zprostředkovaně.

*„Dalo by se s jistou nepřesností říci, že tu vstupují do vzájemných vztahů nikoli lidé, nýbrž funkce – role.“* (Trojan, 2012, s. 37)

Takovým typem institucionálních vztahů může být například podnik. Každý člověk zde vykonává určitou roli, která je spjata s určitými úkony. Ty se odvíjejí od funkčního pověření. (Trojan, 2012, s. 36)

- **Ekologická etika:** I v rámci vztahu k životnímu prostředí je na místě jistá dávka etických úvah. Příroda je součástí světa, ve kterém lidé žijí a je ve stále větší míře ovlivňována působením člověka. (Trojan, 2012, s. 40)

Neustále se objevují různé prognózy, obvykle dosti pesimistické, týkající se přírody a toho, jak bude vypadat v blízké budoucnosti, pokud se přístup lidí k ní nezmění. Otázka ochrany životního prostředí a přístupu člověka k přírodě se proto stává o to palčivější.

Trojan na závěr dodává, že se nejedná o čtyři vzájemně uzavřené oblasti. Každá jednotlivá oblast má vliv na ty ostatní. Probíhá mezi nimi dialog. (Trojan, 2012, s. 42)



## 3.2 Ekonomika a etika

Účelem předchozí kapitoly bylo seznámit čtenáře s vybranými etickými pojmy, se kterými se bude dále pracovat. Následující kapitola má podobný účel. Hned na úvod je třeba upozornit na rozdíly mezi pojmy ekonomie a ekonomika. Často se stává, že v běžné řeči tyto dva pojmy splývají, a to se stává zdrojem mnoha nedorozumění. Někdo například řekne, že si naše ekonomie nevede dobře. (Trojan, 2012, s. 91)

Ekonomie je společenská věda, jejíž předmětem je hospodářství neboli ekonomika. Zabývá se především podmínkami a předpoklady hospodářské činnosti v teoretické rovině. (Trojan, 2012, s. 91)

Ekonomika naproti tomu zajišťuje výrobu a směnu statků a služeb. Ekonomika zjednodušeně představuje ekonomii převedenou do praxe. (Trojan, 2012, s. 91)

### 3.2.1 Hospodářství ve vztahu k člověku

*„Smyslem hospodářství v různých kontextech, kulturních i civilizačních, je zajistit životní potřeby lidí.“* (Trojan, 2012, s. 97)

Hospodářství je specifickým výtvořem člověka. Nejedná se o „samorost“ fungující sám pro sebe, slouží člověku, a proto za něj lidé také nesou odpovědnost. I v oblasti hospodářství se uplatňuje lidské jednání, které je spolu s mravností a morálkou předmětem etiky. Z toho vyplývá, že etika má svou neodmyslitelnou roli i v hospodářství. (Trojan, 2012, s. 94)

V souvislosti s hodnocením úspěšnosti hospodářství se nejčastěji ptá na jeho výkonnost. Výkonnost hospodářství by se však nikdy neměla stát jediným kritériem při posuzování jeho úspěšnosti. Ekonomika může vykazovat značnou produktivitu doprovázenou vysokou efektivitou výroby, ale za cenu toho, že ve společnosti podněcuje vznik pochybných potřeb. Jako důkaz může posloužit nadbytek luxusních statků, v situaci, kdy nejsou globálně uspokojovány ani ty nejzákladnější lidské potřeby. Potřeby lidí by se proto neměly nikdy stát jedinou normou oprávněnosti hospodářského života a trh pomyslným rozhodčím ve sporu o jejich legitimitu. (Trojan, 2012, s. 94-95)

Aby hospodářství plnilo svou služebnou funkci, musí být racionálně organizovaným úsilím, přičemž klíčovou roli zde hraje dělba práce a koordinace výkonů. To vše vede k maximalizaci společenského produktu. Ten však sám o sobě nemusí být zajedno se služebnou funkcí hospodářství. K jeho maximalizaci může docházet za podmínek, které mají negativní vliv na životní prostředí či za nehumánní praxe. Toho si byl vědom i A. Smith

a vyjádřil se v tomto smyslu o dehumanizujícím vlivu určitého typu ekonomiky. (Trojan, 2012, s. 94-95)

Člověk není stroj schopný pracovat za libovolných podmínek, tento fakt musí být respektován i v rámci úsilí o maximálně efektivní ekonomiku. Je třeba se vyvarovat extrémům, efektivní, ale nehumánní a životní prostředí nerespektující ekonomice na jedné straně a humánní, avšak plýtvající a neefektivní ekonomice na straně druhé. (Trojan, 2012, s. 94-95)

### **3.2.2 Kořeny ekonomické vědy**

Studium historie ekonomického myšlení vede k závěru, že tu je už od nepaměti. Již v období antiky existovali myslitelé, kteří se aktivně zabývali otázkami ekonomického charakteru. Za zmínku stojí například antický filozof Aristoteles, který v úvodu do Etiky Nikomachovy vztahuje předmět ekonomie k lidským cílům a upozorňuje na to, že se zabývá blahobytem. (Sen, 2002, s. 14-15)

Sen ve své knize *Ekonomie a etika* přichází s koncepcí dvou hlavních kořenů ekonomie, tzv. kořen „filozofický“ a „inženýrský“. Filozofický přístup k ekonomickému myšlení, zastoupený například v osobě již zmiňovaného Aristotela nebo středověkého myslitele Tomáše Akvinského, se dle Sena zabývá dvěma hlavními otázkami. První z nich se ptá na lidskou motivaci. Pokud si člověk položí tuto otázku, dříve nebo později se dostane k otázce palčivější. „Jak by měl člověk žít?“ (Sen, 2002, s. 15)

Sen se tímto komentářem snaží poukázat na skutečnost, že etické úvahy mají i v lidském rozhodování významnou úlohu a neměli by se v analýze lidského jednání opomíjet. Druhá otázka se zabývá posuzováním společenské prospěšnosti. Cílem je dosažení „lidského dobra“. Toto etické hledisko musí brát v úvahu širší pojetí dobra, společné dobro. (Sen, 2002, s. 15)

Předmětem zkoumání inženýrského přístupu je podle Sena snaha o nalezení nejlepšího způsobu, jak dosáhnout daných logistických cílů. Pro otázky etického charakteru v tomto přístupu není místo. (Sen, 2002, s. 15)

V dnešní ekonomii se uplatňuje spíše přístup inženýrský. Ten se ale v mnoha ohledech může jevit problematicky. Jak bylo demonstrováno již na příkladu deskriptivní etiky, pouhé konstatování faktu bez kontextu danou problematiku popisuje poměrně chudě.

Sen dále upozorňuje na skutečnost, že jsou v současnosti ekonomie a etika považovány za dvě nezávislé, zcela odlišné vědní disciplíny. Zpochybnitelnost této pozice byla demonstrována poukázáním na skutečnost, že neexistuje pouze inženýrský, ale existuje

i přístup filozofický, který se v ekonomii vyskytuje od jejích počátků. Počátky ekonomické vědy bývají spojovány s osobou A. Smitha. Tomu bude věnována následující podkapitola. (Sen, 2002, s. 27-28)

### **3.2.3 Adam Smith**

Adam Smith patří mezi klasiky hospodářské teorie a svým vrcholným dílem Blahobyť národů<sup>1</sup> se významným způsobem zasadil o vznik ekonomie jako samostatné vědy.

I na díle A. Smitha lze sledovat oba zmíněné přístupy k ekonomické vědě. Pokud aplikuje Senova koncepce dvou hlavních kořenů na dílo Adama Smitha, Bohatství národů bude svým obsahem věcně patřit spíše do přístupu inženýrského. Ve Smithově díle se ale uplatňuje i přístup filozofický, a to v knize, která Bohatství národů předcházela. Její název zní Teorie mravních citů.

V následující podkapitole budou stručně uvedeny hlavní myšlenky těchto dvou knih. Cílem bude poukázat na skutečnost, že plně pochopit Smithovu koncepci ekonomie je možné pouze za předpokladu, že je člověk obeznámen i s dílem Teorie mravních citů.

#### **3.2.3.1 Teorie mravních citů**

A. Smith celý svůj profesní život působil jako profesor morální filozofie. Tu přednášel na univerzitě v Glasgow. Roku 1759 vydal knihu Teorie mravních citů. Ústředním motivem této knihy je tzv. sentiment, který v podání A. Smitha představuje pocit sympatie a soucitu s těmi, kteří se ocitají na základě svých vrozených dispozic a schopností na okraji hospodářského dění. Sympatie pro A. Smitha nepředstavovala pouze jakýsi sentimentální vztah, projevit se měla i v zákonodárství a v péči zprostředkované institucemi. (Trojan, 2012, s. 92)

Hospodářství není eticky neutrálním prostředím, jednotlivý účastníci ekonomických aktivit se dostávají do vzájemného mravního vztahu. V něm by měl být uplatněn cit sympatie, který podle Smitha provází každou lidskou bytost. Trojan dodává, že v celospolečenském měřítku nabývá tento vztah podoby sociální služby a pomoci opřené o zákon. (Trojan, 2012, s. 138)

---

<sup>1</sup> Jedná se o zkrácený název díla Pojednání o podstatě a původu bohatství národů

### 3.2.3.2 Blahobyt národů

Roku 1776 A. Smith vydal v pořadí své druhé dílo Blahobyt národů. Jak bylo již zmíněno, tato kniha spadá svým obsahem spíše do „inženýrského“ přístupu. V Blahobytu národů A. Smith vyjadřuje přesvědčení, že hospodářský život osciluje kolem jakéhosi rovnovážného stavu. Tento obecný účel se podle Smitha uplatňuje přes hlavy všech zúčastněných. Ačkoli nikdo z nich předem nesleduje dobro těch druhých, ale spíše vlastní uspokojení zájmů a potřeb, je tím dosaženo dobra pro všechny. I přes to, že tu není přítomna žádná centrální instance, která by se shora starala o pole hospodářských aktivit, spěje tato interakce milionů lidí v harmonii. (Trojan, 2012, s. 138)

Dále A. Smith vychází z přesvědčení, že prostředky pro hospodářskou činnost a stejně tak veškeré zdroje blahobytu jsou získávány ze svobodných aktivit realizovaných prostřednictvím trhu, bez vnějších zásahů státu. (Trojan, 2012, s. 139)

### 3.2.3.3 Uvedení do vzájemných souvislostí

Spojením myšlenek obsažených v Blahobytu národů s myšlenkami, které A. Smith rozvinul v Teorii mravních citů vzniká koncepce hospodářského života, ve kterém se kromě sobectví uplatňuje i lidská vzájemnost a solidarita. Pouze za předpokladu, že je zajištěna klíčová funkce trhu jako místa svobodného setkávání všech, kteří sledují výhradně svůj vlastní zájem a zároveň spolu s tím se v mravní oblasti uplatňuje pocit sympatie, může společnost prosperovat. (Trojan, 2012, s. 139)

*„Spatřovat ve Smithovi jen zastávce dravého trhu nevšimavého k osudu lidí, kteří na něj vstupují, je nepochopení jeho konceptu.“* (Trojan, 2012, s. 139)

## 3.3 Podnikatelská etika

Etická selhání a nezákonné jednání nejsou doménou jen několika „zkažených jablek“ v jinak slušné a zodpovědné společnosti. Neetické chování organizací je tak rozšířené, že takového chování musí být způsobené něčím v organizačním kontextu, spíše než reprezentovat pouze pár individuálních selhání. (Adams, 2001)

V předešlých částech práce bylo upozorněno na různá úskalí, která přinášejí absence morálního apelu v hospodářském životě. Trojan uvádí, že hospodářství má nezanedbatelný vliv také na chování podnikatelských subjektů, které vytváří předpoklady pro jeho fungování. Tato oblast lidského chování je předmětem zkoumání podnikatelské etiky. (Trojan, 2012, s. 100)

Podnikatelská etika představuje typ etiky normativní, aplikované na oblast podnikání. Vztahy mezi ekonomickými subjekty nejsou regulovány pouze právními normami, ale i normami morálními. To, jak by se měl člověk chovat a jak by měl žít, se tak stává opodstatněnou otázkou i v rámci ekonomického uvažování. Úroveň morálky ve společnosti má vliv na chování ekonomických subjektů a zprostředkovaně také na hospodářskou výkonnost systému. (Putnová, 2007, s. 8)

Dále budou v práci uvedeny důvody, proč je pro podnik výhodné se chovat morálně odpovědně.

### **3.3.1 Celospolečenský přínos**

Morální a odpovědné chování podniku má v celospolečenském měřítku vždy pozitivní dopad. Napomáhá ke snižování negativních efektů podnikání a spolu s tím také vytváří podmínky pro stálé a produktivní fungování hospodářství. Zároveň musí také brát v úvahu všechny podstatné aspekty, tj. ekonomickou, sociální a environmentální dimenzi společnosti. (Čaník, 2006, s. 15-16)

### **3.3.2 Individuální přínos**

Z Eticky odpovědného chování může vyplynout také řada individuálních přínosů, je však podstatně komplikovanější určit jejich konkrétní podobu. Čaník a Čaníková tento fakt trefně vystihují na příkladu podniku, který realizací své produkce znečišťuje životní prostředí. Toto znečištění představuje negativní externalitu, za kterou podnik zpravidla nenese žádnou odpovědnost. Výsledkem je pak profit podniku za cenu znečištění představujícího zátěž pro celou společnost. (Čaník, 2006, s. 16-17)

Nabízí se tedy otázka, je-li skutečně pro podnik vždy prospěšné chovat se eticky a odpovědně. Ačkoliv se v krátkodobé perspektivě může zdát úspěšná spíše strategie bezohlednosti, dlouhodobě obstojí pouze solidnost. Tato podnikatelská strategie se pak stává základem jejich konkurenceschopnosti a zároveň má pozitivní efekt na celou společnost. (Trojan, 2012, s. 101)

### **3.3.3 Metody podnikatelské etiky**

V souvislosti s metodami podnikatelské etiky Seknička a Putnová uvádí, že mezi tradiční metody etického řízení patří metoda konsenzu a dialogu. Původ těchto metod sahá hluboko do minulosti. Uvádí se, že je používal již Sokrates. Z morální filozofie potom přešly také do podnikatelské etiky. (Putnová, 2007, s. 86)

Dialog zajišťuje legitimizaci veškerých kroků realizace začlenění etického přístupu do oblasti podnikání. Po dialogu následuje konsenzus, který minimalizuje případné problémy. (Čaník, 2006, s. 20)

Dále je nutné zhodnotit kladné a záporné stránky jednotlivých přístupů a na základě toho zvolit přiměřenou míru participace. Jen tím je možné se vyvarovat chybovosti v procesu dialogu. Možným negativem zvoleného řešení by podle Čaníka a Čaníkové mohl být nedostatečný morální mandát. Tomu lze předcházet použitím vedle participace také jiných metod týmového řešení problému jako jsou například brainstorming a brainwriting. (Čaník, 2006, s. 20)

### 3.3.4 Nástroje podnikatelské etiky

Nástroje podnikatelské etiky lze rozdělit do dvou základních skupin:

- **Interní nástroje:** jde o nástroje, kterými podnik disponuje a jejichž prostřednictvím přímo ovlivňuje své etické chování (etický kodex podniku); (Čaník, 2006, s. 21)
- **externí nástroje:** nástroje, které působí ze vnějšího prostředí podniku a umožňují mu ovlivňovat etické prostředí ve společnosti (protikorupční linky státních organizací); (Čaník, 2006, s. 21)

Aplikace zmiňovaných metod a principů podnikatelské etiky je bezpodmínečně nutná k úspěšnému zavedení etiky do oblasti podnikání. Nástroje a metody, v doprovodu s různými etickými principy, jsou základními stavebními kameny etické infrastruktury podniku. Ta mimo jiné vypovídá o úrovni vyspělosti organizační kultury. (Putnová, 2007, s. 68)

Organizační kultura bude podrobněji rozpracována v samostatné kapitole. Pro účely práce budou také důležitý interní nástroj podnikatelské etiky, etický kodex.

## 3.4 Organizační kultura

V předchozích částech práce několikrát zazněl pojem kultura. V rámci deskriptivní etiky bylo uvedeno, že si tento typ etického zkoumání dává za cíl popsat mravy a morální chování uplatňované v různých kulturách. Kultura je poměrně široký pojem, tato práce se dále bude zabývat pouze specifickým typem kulturního prostředí, organizační kulturou v podniku. Té se bude věnovat uvedená kapitola.

Organizační kulturu lze zjednodušeně popsat jako množinu zvyklostí, které se v podniku upevnily a staly se tak normou každodenního chování pracovníků. Z tohoto tvrzení lze vyvodit, že organizační kultura má normativní význam. Určuje žádoucí chování zaměstnanců daného podniku. (Bělohlávek, 1996, s. 107-108)

Jsou-li požadavky jasně a jednoznačně formulovány a většina zaměstnanců podniku je s těmito požadavky ztotožněna, vytváří se v podniku silná organizační kultura. V opačném případě má nejednotnost požadavků za následek slabou organizační kulturu. Pokud se vedení podniku podaří vytvořit silnou organizační kulturu, získá benefit v podobě regulační funkce, kterou si organizační kultura přisvojuje. (Bělohlávek, 1996, s. 107-108)

Organizační kultura se může uplatňovat hned na několika úrovních:

- **nadnárodní organizační kultura:** jedná se o industriální kulturu vyspělých zemí. Kořeny této kultury se nacházejí v euroamerické civilizaci, ve které se po staletí formovala. S rozvíjejícím se průmyslem a hospodářstvím byla exportována do všech částí světa. (Bělohlávek, 1996, s. 108)
- **Národní kultura:** do jisté míry vyjadřuje specifika dané národní tradicí. Její charakter je ovlivněn mravy uplatňovanými v dané zemi. (Bělohlávek, 1996, s. 109)
- **Kultura vlastní organizace:** je produktem rozdílného vývoje spolu s příspěvkem lidí v rámci jedné země (Bělohlávek, 1996, s. 109)
- **Subkultury:** vytvářejí je lidé se společnou profesí v organizaci, jenž vykazují specifické charakteristiky. Příkladem může být kultura účetních. (Bělohlávek, 1996, s. 109)

### 3.4.1 Vytváření a udržování organizační kultury

Formulace organizační kultury je úkolem zakladatelů daného podniku. Ti do ní promítají své postoje a prostřednictvím organizační kultury uskutečňují své hodnoty. Do procesu formulace organizační kultury by ale mimo vedení podniku měli být zapojeni i ostatní zaměstnanci, kteří mohou přispět svými zkušenostmi, které získali v předchozích zaměstnáních a obohatit organizační kulturu svými vlastními ideály. Navíc zapojení širšího okruhu zaměstnanců přispívá k jejich snazší identifikaci s organizační kulturou. (Bělohlávek, 1996, s. 109)

Vedení a členové podniku podporují a udržují organizační kulturu třemi praktikami:

- **personální výběr:** je orientován na uchazeče, jenž splňují určitá kritéria vhodného pracovníka. Výběrový proces tak funguje jako jakési síto, které zajišťuje optimální výběr. Tím vedení podniku předejde výběru nevhodných kandidátů, kteří by mohli podřývat základní hodnoty podniku. (Bělohlávek, 1996, s. 110)
- **Akce vrcholového vedení:** vedení podniku působí na zaměstnance skrze vzory žádoucího chování, které vytváří prostřednictvím systému odměn. (Bělohlávek, 1996, s. 110)

- **Socializace:** v rámci tohoto procesu se noví zaměstnanci učí normám a zvykům organizace. Hladký průběh socializace je ve vlastním zájmu vedení podniku, proto by mělo zajistit, aby si noví zaměstnanci osvojili své nové role bez větších nesnází. (Bělohlávek, 1996, s. 110)

### 3.4.2 Typy organizačních kultur

Vymezit jednotlivé typy organizační kultury je poměrně komplikované, poněvadž se svou podstatou vzpírá klasifikaci. Každá organizační kultura je svým způsobem jedinečná, je utvářena historií života podniku. I přesto Bělohlávek zmiňuje některé zdařilé typologie. Jedna z nich, jejímž autorem je Charles Handy, bude zmíněna níže. (Bělohlávek, 1996, s. 112)

Charles Handy vymezil čtyři typy organizačních kultur:

- **kultura moci:** tento typ organizační kultury se v prostředí podniku uplatňuje minimálně. Autorita je v tomto případě všemocná, její podřízení jsou často zastrahováni a jediné co mohou, je poslouchat. Takový typ kultury mívají spíše zločinecké organizace než podniky. (Bělohlávek, 1996, s. 112)
- **kultura rolí:** jedná se o typ kultury, jenž má nejčastěji své zastoupení ve státních úřadech a velkých komerčních organizacích. Zdůrazňována je hlavně konformita. Rolí se v tomto případě myslí očekávaný způsob jednání, který je požadován od zastavatele každé pozice. (Bělohlávek, 1996, s. 112)
- **kultura výkonu:** ústřední roli zde hraje plnění úkolů, formální předpisy jsou spíše upozaděny. Uplatňuje se hlavně v prostředí malých soukromých podniků. (Bělohlávek, 1996, s. 112-113)
- **kultura podpory:** hlavním motivem je pocit sounáležitosti. Lidé skrze vzájemné vztahy cítí svůj podíl na případném úspěchu podniku a snaží se přispět svým dílem. (Bělohlávek, 1996, s. 113)

Organizační kultura úzce souvisí s problematikou etických kodexů. Etické kodexy ovlivňují morální klima, které je součástí organizační kultury. (Adams, 2001) To má pak určující vliv na její výslednou podobu. Lze tedy tvrdit, že kodexy etiky do jisté míry organizační kulturu formulují.

### 3.5 Etický kodex podniku

V kontextu organizace je nutné brát v potaz, že se individualita jedince potlačuje. (Adams, 2001) Jak bylo řečeno v souvislosti se sociální etikou, lidé se vůči sobě vztahují



skrze své role, což má dopad na jejich jednání. Etický kodex je potom hlavním prostředkem, kterým lze chování v podniku usměrňovat.

Čaník a Čaníková citují I. Rolného a definují etický kodex jako uspořádaný soubor norem a pravidel chování podniku a všech jeho členů. Etický kodex podle nich slouží ke konkretizaci morálních zásad podniku a jejich použití v praxi. (Čaník, 2006, s. 21)

Etický kodex podniku je jeden z nejdůležitějších nástrojů etického řízení. V současnosti je také nejpoužívanějším nástrojem podnikové kultury. K rozhodnutí, zda kodex etiky přijmout, dochází nejčastěji v situacích, kdy se mění vedení podniku nebo v případech, kdy jsou kladeny náročné cíle v oblasti organizační kultury podniku. Kodexy etiky tedy také slouží jako jakýsi návod, jak jednat v obtížných situacích. (Putnová, 2007, s. 74-75)

Pro úspěšnou tvorbu etického kodexu by měly být dodrženy tyto principy:

- při tvorbě jsou potřeba odborné znalosti podnikové etiky, jenž je doplněna zkušenostmi z fungování daného podniku a je nutné, aby tvorba probíhala zcela legitimně a etický kodex byl široce akceptován; (Putnová, 2007, s. 74-75)
- měl by být tvořen tak, aby svým obsahem navazoval na formální právní úpravu a měl by jí zároveň doplnit v oblastech, kde zákonná úprava není nutná, ale kde není možné ji ponechat bez jakékoli regulace; (Putnová, 2007, s. 74-75)

Před samotným zavedením je nutné kodex prověřit v praxi. To se obvykle u větších podniků řeší tak, že se vybere vzorek všech stupňů a lokací podniku, na kterém bude kodex vyzkoušen. Pokud projde zkouškou, měl by být zpřístupněn nejen zaměstnancům, ale i ostatním zainteresovaným osobám jako jsou dodavatelé, zákazníci atp. (Putnová, 2007, s. 74)

Dále by měl být kodex veřejně dostupný, ideálně na webových stránkách podniku. Po fázi tvorby následuje fáze zavádění etického kodexu. Při ní je nutné přihlídnout k vhodnosti daného období. I funkční a účinný etický kodex projeví své přínosy až v rámci střednědobého až dlouhodobého časového úseku. (Putnová, 2007, s. 74-75)

Autoři studie dodávají, že aby byl etický kodex přijat pracovníky jako praktický nástroj vedoucí k správnému etickému chování, je nutno ho zavádět přiměřeně, obezřetně a citlivě. (Čaník, 2006, s. 22)

Z uvedeného textu vyplývá, že etický kodex představuje povinné minimum pro podnik, jenž zamýšlí začlenění etiky do svého podnikání. (Putnová, 2007, s. 74)

### 3.5.1 Dělení etických kodexů

Obdobně jako tomu bylo v případě organizační kultury, která je koneckonců s kodexy etiky úzce spjata, je i v rámci etických kodexů poměrně komplikované stanovit jejich typologii. Každý etický kodex má odlišný obsah a strukturu. To je způsobeno větším množstvím faktorů jako jsou například činnost, velikost podniku a rozdíly v tradicích. V dostupné literatuře je možné nalézt hned několik typologií. Pro názornost budou uvedeny dvě. (Putnová, 2007, s. 77)

Putnová a Seknička uvádějí, že kodexy etiky lze rozdělit z hlediska priority jejich použití na: (Putnová, 2007, s. 78)

- **aspirační kodex:** především deklaruje hodnoty daného podniku; (Putnová, 2007, s. 78)
- **výchovný kodex:** obsah tvoří hlavně normativní ustanovení, poskytuje vodítka, jak řešit různé problémy, se kterými se lze v praxi setkat; (Putnová, 2007, s. 78)
- **regulační kodex:** soubor pravidel a principů etického řízení; (Putnová, 2007, s. 78)

Druhé členění vychází ze studie P. Čaníka a P. Čaníkové, kde autoři uvádějí, že je možné se s kodexy etiky nejčastěji setkat ve dvou formách: (Čaník, 2006, s. 21)

- **podnikový etický kodex:** kodex jednotlivých podniků; (Čaník, 2006, s. 21)
- **profesní etický kodex:** kodexy asociací a sdružení; (Čaník, 2006, s. 21)

### 3.5.2 Klady a zápory etického kodexu

Etický kodex může podniku přinést řadu benefitů. Na druhou stranu je s etickým kodexem spojena i řada rizik. Jednotlivé klady a zápory kodexů etiky uvádějí autoři studie. Některé z nich budou uvedeny v následující tabulce. (Čaník, 2006, s. 23)

Tabulka 1 - Výhody/Nevýhody etických kodexů

KLADY	ZÁPORY
prostřednictvím etického kodexu dává podnik najevo své hodnoty;	je diskutabilní, zdali je kodex etiky užitečný pro malé podniky;
může podniku zajistit dobrou reputaci;	příliš detailně formulované normy mohou vést ke snížení užitku, který by mohl etický kodex podniku přinést;
definuje přípustné a nepřístupné jednání (korupce, úplatky atp.);	pokud je zpracován příliš obecně, nemusí pokrývat etické problémy podnikové praxe;

KLADY	ZÁPORY
zamezuje zneužívání pravomocí nadřízených pracovníků vůči ostatním zaměstnancům;	pokud není chápán jako výkonný nástroj etického programu podniku, stává se pouze jakýmsi nicneříkajícím dokumentem, jenž rezignuje na autentičnost;

Zdroj: (Čaník, 2006, s. 23)

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Kritéria posuzování obsahu vybraných kodexů etiky

V této části práce budou stanovena kritéria, jimiž se bude řídit analýza obsahové stránky vybraných etických kodexů podniků, a to ve vztahu k výroky uvedené v teoretické části práce. Uvažuje-li podnikatelský subjekt o tvorbě etického kodexu, zpravidla tak činí kvůli rozhodnutí začlenit etiku do svého podnikání. Etické zkoumání se uplatňuje, nebo spíše by se mělo uplatňovat ve více oblastech.

S ohledem na tuto skutečnost bude analyzováno, zdali tomu tak je i v případě vybraných kodexů etiky. Pro tyto účely autor práce použije Trojanovo členění oblastí etického zkoumání, jenž bylo uvedeno v teoretické části. Členění bude upraveno nahrazením fyzických osob osobami právními a s tím spojenými specifiky.

V rámci tohoto konstruktů bude přihlédnuto i na požadavky, které na obsah etického kodexu kladou Putnová a Seknička. Ti uvádějí obsahové okruhy, které by měly mít v etickém kodexu vždy své zastoupení. Každý podnik by měl pomocí etického kodexu deklarovat, že: (Putnová, 2007, s. 77)

- Respektuje platnou právní úpravu a odmítá korupci, při realizaci své produkce dbá na kvalitu a bezpečnost. (Putnová, 2007, s. 77)
- Chová se společensky odpovědně a dbá na ochranu životního prostředí. (Putnová, 2007, s. 77)
- Ve vztahu ke konkurenci se chová čestně a ctí pravidla fair play. (Putnová, 2007, s. 77)
- Odmítá jakoukoliv formu diskriminace a při obchodování nezneužívá informací. (Putnová, 2007, s. 77)
- Zastoupen by měl být komentář ke vztahu s dodavateli a ke konfliktu zájmů. (Putnová, 2007, s. 77)

V souvislosti s výše zmíněným se bude zkoumat, zda jsou ve vybraných etických kodexech podniků zastoupena tyto hlediska:

- **individuální hledisko:**

Jak se podnik vztahuje vůči sobě samému, jaké hlavní hodnoty, zásady uplatňuje při realizaci své činnosti. Zároveň by měl dbát na bezpečnost práce a svou produkci realizovat způsobem zaručujícím kvalitu výrobků nebo poskytovaných služeb.

Dále sem bude řazena oblast vztahů uvnitř podniku, na pracovišti. Tím jsou myšleny zejména vztahy mezi zaměstnanci. Zvláště budou zkoumány povinnosti běžných zaměstnanců a vedoucích pracovníků. Odmítnuta by měla být jakákoliv forma diskriminace a měl by být přítomný komentář k problematice střetu zájmů.

Podnik formulací svého přístupu k výše zmíněnému do značné míry definuje také svojí organizační kulturu.

- ***personální hledisko:***

V tomto hledisku se do popředí dostávají ekonomické zájmy podniku. Zkoumána bude oblast vztahů podniku s jeho dodavateli, zákazníky a konkurencí. K nim by měl podnik přistupovat čestně a řídit se pravidly hospodářské soutěže. Nemělo by docházet ke zneužívání informací při obchodování.

- ***sociální hledisko:***

Jedná se o oblast vztahů, které mají spíše společenský charakter. Jde o vztahy vůči institucím, zejména vůči státu. Kodexy etiky by podle Putnové a Sekničky měli navazovat a zároveň doplňovat formální právní úpravu dané země. Proto bude v rámci tohoto hlediska zkoumána návaznost na právo. Sledováno bude také zastoupení informací o účetnictví a poskytování smluv. (Putnová, 2007, s. 75)

Součástí tohoto hlediska bude také problematika společenské odpovědnosti podniku, hospodářské kriminality a korupce. Putnová a Seknička uvádějí, že se hospodářská kriminalita a korupce staly předmětem četných diskuzí ve společnosti. Vzniká tak společenská poptávka, volající po začlenění etiky do oblasti podnikání. (Putnová, 2007, s. 15-16)

- ***ekologické hledisko:***

Bude analyzováno, zdali vybrané etické kodexy myslí i na principy ekologické odpovědnosti.

Zastoupení uvedených požadavků bude spolu se zmiňovanými hledisky sledováno při posuzování obsahové stránky vybraných etických kodexů.

## **4.2 Výběr etických kodexů podniků**

Kritérium výběru je založeno na předpokladu, že na kultivaci podnikatelského prostředí má vliv hlavně chování velkých podniků. Putnová a Seknička dodávají, že chování velkých podniků ovlivňuje podniky menší. Ty si z nich do jisté míry berou příklad. (Putnová, 2007, s. 29)

Z tohoto důvodu se autor práce rozhodl vybrat pouze ty ekonomické subjekty, které lze zařadit do kategorie velkých podniků. Na webových stránkách CzechInvestu stojí,

že „za drobného, malého a středního podnikatele se považuje podnikatel, který zaměstnává méně než 250 zaměstnanců a jeho roční obrat nepřesahuje 50 milionů EUR nebo jeho bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 43 milionů EUR.“<sup>2</sup> Velký podnik je tedy takový podnik, který nelze zařadit ani do jedné z uvedených kategorií.

Aby se jednalo o skutečně významné hráče na trhu, bylo vybíráno z podniků, které se pravidelně objevují v žebříčích největších podniků působících na území České republiky.<sup>3</sup> Preferovaným kritériem byl počet zaměstnanců. Důvodem je vztah etického kodexu a podnikové kultury, který byl již zmíněn výše.

Dále bylo požadováno, aby byly vybrané etické kodexy podniků zpřístupněny online formou.

Vybrány byly etické kodexy těchto čtyř podniků:

- Dopravní podnik hlavního města Prahy a.s.
- Česká spořitelna, a.s.
- AGROFERT, a.s.
- AHOLD CZECH REPUBLIC, a.s.

#### **4.2.1 Etický kodex společnosti Dopravní podnik hlavního města Prahy a.s.**

V úvodní části kodexu společnost čtenáře seznamuje se svojí činností a s motivy, které jí vedly k vytvoření kodexu etiky. Účelem kodexu etiky DPP je formulovat pravidla chování a vytvořit tak pomůcku, jenž bude nápomocna pro každého, kdo se ocitne v situaci vyžadující rozhodnutí. Za toto rozhodnutí by měl každý přijmout morální odpovědnost. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 1.)

Na úvodní část etického kodexu navazují základní zásady DPP. Po nich jsou uvedena konkrétní pravidla. Ta jsou členěna do sedmi oddílů, a to podle vztahu, který je v jednotlivých oddílech rozebírán.

---

<sup>2</sup> Definice malého a středního podnikatele-CzechInvest. Object moved [online]. Copyright © 1994 [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-male-a-stredni-podnikatele/Chcete-dotace/OPPI/Radce/Definice-maleho-a-stredniho-podnikatele>

<sup>3</sup> Seznam největších společností podle počtu zaměstnanců. Obchodní rejstřík firem-vazby a vztahy z justice.cz [online]. Copyright © 2000 [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/seznam-9/?page=1>

#### **4.2.1.1 Individuální hledisko**

Zastoupeno je hned v úvodní části etického kodexe, kde DPP uvádí, že mezi jeho základní zásady patří spolehlivé a důvěryhodné jednání a nulová tolerance vůči konání trestné činnosti. Dále je zde řečeno, že činnosti podniku bude uskutečňována bezpečným způsobem a s důrazem na kvalitu. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 1.)

V prvním oddílu je přítomno stanovisko DPP k diskriminaci. Tu odmítá v jakémkoliv podobě. V oddílu šestém pak DPP apeluje na zaměstnance, aby předcházeli střetu zájmů. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 2)

Vztahům, jenž svou podstatou odpovídají hledisku individuálnímu tak, jak jej autor vymezil, je věnován hlavně oddíl pátý a sedmý. V pátém oddílu se etický kodex zaměřuje na závazky vůči svým zaměstnancům. Je zde uvedeno, že při navazování a ukončování pracovního poměru postupuje DPP transparentně. Dále je zde přítomno ujištění, že pokud zaměstnanec upozorní na pochybné jednání, nehrozí mu ze strany DPP žádný postih. Naopak pokud se stížnost ukáže jako opodstatněná, DPP podnikne kroky, které povedou k nápravě a zamezení opakování. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 2.)

Dalším bodem je utváření vhodného pracovního prostředí, jenž je založeno na vzájemném respektu a zaměstnance dostatečně motivuje. Tento bod je podpořen také zajištěním profesního a osobního rozvoje zaměstnanců DPP, kterého je dosaženo prostřednictvím pravidelného vzdělávání. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 2.)

Sedmý oddíl naproti tomu specifikuje své požadavky na vedoucí pracovníky DPP. Ti by měli jít příkladem. Dávat podřízeným najevo, že jim důvěřují, ale zároveň v nich podněcovat pocit zodpovědnosti. Úkolem vedoucích pracovníků je vytvářet prostředí, v němž se uplatňuje etické chování. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 3.)

#### **4.2.1.2 Personální hledisko**

Oblast personálních vztahů je v etickém kodexu DPP komentována hlavně v oddílu druhém, třetím a čtvrtém. V druhém oddílu kodexu je komentován vztah DPP vůči zákazníkům. V tomto ohledu DPP deklaruje, že služby jim poskytované cílí vždy na zákaznickou spokojenost. Dále v rámci nabídky služeb podnik srozumitelně sděluje

pravdivé a úplné informace a jedná tak, aby zákazníky nepoškodil. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 1.)

Třetí oddíl etického kodexu je věnován vztahu DPP s obchodními partnery. Zavazuje se, že bude jednat korektně a profesionálně a svým jednáním se přičiní o budování vzájemné důvěry. Budování důvěry je podpořeno mimo jiné tím, že DPP respektuje důvěrnost informací, týkajících se jeho obchodních partnerů. To samé na oplátku očekává od svých obchodních partnerů. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 2.)

Ve čtvrtém oddílu DPP stručně komentuje, že se ke konkurenčním subjektům bude vztahovat vždy na základě pravidel hospodářské soutěže a nebude zneužívat svého postavení na trhu. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 2.)

#### **4.2.1.3 Sociální hledisko**

Hledisko je zastoupeno již v základních zásadách DPP, kde je uvedeno, že DPP realizuje svoji činnost v souladu s právním řádem České republiky. Dále dodává, že v rámci svého podnikání bude jednat také na základě morálky a etiky. Etika zde tedy funguje jako doplněk práva. Jak bylo již uvedeno výše, tento bod by měl být přítomen v každém etickém kodexu podniku. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 1.)

Oblasti sociálních vztahů je věnován oddíl první. Jsou zde formulovány požadavky, jenž na sebe DPP klade ve vztahu k orgánům státní moci a společnosti obecně. Kodex dále uvádí, že DPP vede účetnictví, a to takovým způsobem, aby byla zabezpečena pravdivost a přesnost informací. V tomto oddílu se podnik také vyjadřuje k charitativní činnosti, kterou podle svých slov vykonává v rámci svých možností, aniž by očekával protihodnotu. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 1.)

Ve třetím oddílu je v krátkosti zmíněn přístup DPP ke korupci. Podnik se vyjadřuje, že se chce aktivně podílet na vytváření protikorupčního prostředí. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 2.)

Toto hledisko je větší nebo menší míře zastoupeno v každém oddíle. Důvodem může být fakt, že každá oblast vztahů je do jisté míry regulována právem. Jedním z hlavních úkolů etického kodexu je pak v rámci podnikové praxe regulovat ty oblasti, kam právo svojí působností nedosáhne.



#### **4.2.1.4 Ekologické hledisko:**

K ekologické odpovědnosti se DPP hlásí již v předmluvě etického kodexu, kde uvádí, že svou činnost vykonává ekologickým způsobem. Ekologické hledisko je dále stručně rozvedeno v prvním oddíle. (Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti, s. 1.)

#### **4.2.2 Etický kodex společnosti Česká spořitelna, a.s.**

Etický kodex České spořitelny se skládá ze čtyř hlavních kapitol: úvodní slovo, náš svět, naše principy, kodex v praxi. Ty jsou dále členěny na podkapitoly. Ukončen je shrnutím etických zásad České spořitelny v deseti bodech.

Etický kodex začíná úvodním slovem generálního ředitele České spořitelny. Je zde zdůrazněna důležitost etického kodexu a uvedeny sankce v případě jeho nedodržování. Dále by měl mít každý zaměstnanec na paměti, že nejde jen o to, co dělá, ale také jakým způsobem. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 1)

Pro Českou spořitelnu kodex představuje prostředek k udržení stávajícího postavení na trhu. Jeho přispěvkem je také budování důvěry ve vztahu k partnerům. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 2)

##### **4.2.2.1 Individuální hledisko**

Toto hledisko je přítomno již v kapitole etického kodexu nazvané „Náš svět“, kde Česká spořitelna seznamuje čtenáře se svými základními hodnotami. Konkrétně se jedná o spolehlivost, vnímavost, vstřícnost a srozumitelnost. Na jejich dodržování podle svých slov dbá i v každodenním podnikovém praxi. Krom hodnot je čtenář v rámci této části seznámen s vizí a posláním České spořitelny. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 3)

Na zmíněné základní hodnoty navazuje další kapitola kodexu nazvaná „Naše principy“. Zde jsou stanovené hodnoty převedeny do podoby norem z nich vyplývajících. Ty popisují, jak by se zaměstnanci měli chovat k sobě navzájem. Spolehlivosti je dosahováno plněním slibů vůči svým spolupracovníkům, ponaučením se z chyb a v neposlední řadě také přijmutím odpovědnosti za své skutky. Vnímavostí kodex myslí jednak vzájemný respekt mezi spolupracovníky, ale také cenění si času a práce všech zúčastněných. Vstřícnost je chápána jako podpora nových nápadů a poskytování zpětné vazby. Srozumitelnost v kontextu kodexu znamená dělat věci jednoduše, chovat se hospodárně. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 5)

Dodržováním výše zmíněných norem je dosahováno korektního a konstruktivního pracovního prostředí, jenž se zavazuje Česká spořitelna dále dotvářet a podporovat. V takovém pracovním prostředí se uplatňují principy důvěry, úcty, spolupráce a jakákoliv forma diskriminace zde není tolerována. Zároveň je tak umožněn osobní rozvoj každého zaměstnance. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 5)

V rámci této kapitoly je komentována také problematika střetu zájmů. Těm by měl každý vyvarovat. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 6)

V souvislosti s vedoucími pracovníky kodex uvádí, že musí vystupovat tak, aby je jejich podřízení brali jako vzor při uplatňování kodexu. Jejich úkolem je také prosazovat a dohlížet na dodržování kodexu v každodenní praxi. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 5)

#### **4.2.2.2 Personální hledisko**

Vztahy, jenž odpovídají personálnímu hledisku tak, jak bylo vymezeno, jsou popisovány hlavně v kapitole kodexu nazvané „Naše principy“. V těchto vztazích, stejně jako v interních, by se měly uplatňovat základní hodnoty České spořitelny. Ta prostřednictvím etického kodexu deklaruje, že nebude nadřazovat své zájmy, ať už zaměstnance samotného nebo celého podniku, nad zájmy klienta. Vede ji k tomu snaha dosáhnout dlouhodobých vztahů s klienty opřených o důvěru. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 4)

Klientům dále Česká spořitelna zaručuje, že nabízet bude pouze pravdivé informace. Zkresleným informacím a nekompetentním radám se bude vyvarovat. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 5)

Vztahům s dodavateli a konkurencí v etickém kodexu České spořitelny je věnováno jen minimum prostoru. V kapitole „Náš svět je pouze stručně zmíněno, že základní hodnoty České spořitelny by měly být naplňovány i ve vztazích ke všem jejím partnerům. (Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 2)

#### **4.2.2.3 Sociální hledisko**

Toto hledisko je v kodexu zastoupeno poskromnu. V části kapitole „Naše principy“ se Česká spořitelna zavazuje, že bude jednat vždy v souladu s právní úpravou a vyvaruje se jejímu obcházení. Dále v kodexu stojí, že se banka bude snažit předcházet korupčnímu jednání v jakékoliv podobě, nehledě na okolnosti. Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny, s. 6)

Ekologické hledisko v etickém kodexu České spořitelny chybí úplně.

#### **4.2.3 Etický kodex společnosti AGROFERT, a.s.**

Etický kodex společnosti Agrofert nemá samostatnou úvodní část. Jako takový je rozdělen na čtyři sekce, přičemž každá popisuje odlišnou sféru vztahů. V rámci první sekce, jenž adresáta seznamuje se základní nároky na etické chování a se zásadami podnikové kultury, je uvedeno, že etický kodex je platný pro všechny zaměstnance koncernu Agrofert. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 1.)

Dále zde stojí, že důležitým pojmem pro potřeby kodexu je pojem integrita. Integritou se podle kodexu rozumí důvěryhodnost společnosti spolu s úrovní etiky. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 1.)

##### **4.2.3.1 Individuální hledisko**

Vztahy tohoto typu jsou komentovány nejvíce v první sekci etického kodexu. Vztahy mezi zaměstnanci mají být založeny na třech základních hodnotách-respektu, poctivosti a integritě. Krom těchto hodnot se má v každodenním životě podniku prosazovat rovný přístup, který je založený na respektu lidské důstojnosti a osobních právech jednotlivce. Ten také neměl umožnit jakoukoliv formu diskriminace a vést k týmové atmosféře na pracovišti. Takto popsané pracovní prostředí bude směřovat zaměstnance k ochotě předávat si navzájem informace, poznatky a k chuti prosazovat inovace. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 2.)

Problematicke konfliktu zájmů je v etickém kodexu Agrofertu věnovaná samostatná sekce. Je zde vyjádřena povinnost všech zaměstnanců, vyvarovat se situacím, kdy se do konfliktu dostávají soukromé zájmy se zájmy podniku. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 2.)

Ve vztahu k nárokům na vedoucí pracovníky kodex uvádí, že na nich stojí a padá kultura etického chování. Proto svým chováním musí jít příkladem a vytvářet podmínky, které umožní jednak implementaci této kultury, ale i její dodržování v podnikové praxi. V takovém pracovním prostředí se pak zaměstnanci nebojí upozornit na případné porušování pravidel. Na vedoucím pracovníkovi pak je, aby v takovém případě okamžitě přijal příslušná opatření. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 2.)

#### **4.2.3.2 Personální hledisko**

Oblasti personálních vztahů se věnuje hlavně druhá sekce etického kodexu. Je zde komentován zejména přístup koncernu Agrofert k jeho obchodním partnerům, zákazníkům a také ke konkurenci.

Svým obchodním partnerům Agrofert prostřednictvím kodexu deklaruje, že při obchodním styku bude jednat vždy čestně a zabezpečí nepředpojaté prověření případné nabídky. Zákazníkům jsou výrobky a služby nabízeny vždy podle jejich kvality a ceny. Dále je zde přítomno ujištění, že informace jim poskytované, budou vždy korektní a pravdivé. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 2-3.)

Ve vztahu ke konkurenčním subjektům etický kodex uvádí, že po každém zaměstnanci je vyžadováno, aby ctěl pravidla hospodářské soutěže. Vybraní zaměstnanci jsou také povinni absolvovat školení a podepsat prohlášení o plnění pravidel hospodářské soutěže. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 2.)

#### **4.2.3.3 Sociální hledisko**

Sociální hledisko je přítomno již v první sekci etického kodexu, kde stojí, že chování v souladu s právem, je jedním ze základních požadavků Agrofertu na etické chování. V kontextu etického kodexu Agrofertu chování zaměstnanců v souladu s právní úpravou zahrnuje také dodržování pravidel etického kodexu. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 1.)

V souvislosti s účetnictvím je uvedeno, že ho Agrofert řádně vede v souladu s platnými zásadami, korektním způsobem, tak aby odpovídalo skutečnosti. Dále Agrofert uvádí ve druhé sekci, že netoleruje korupci. Není povoleno jednat tak, aby jednání mohlo být chápáno jako korupční. (Etický kodex koncernu AGROFERT, s. 3-4.)

K oblasti společenské odpovědnosti se etický kodex vyjadřuje v druhé sekci. Stojí zde, že se bude snažit naplňovat etické, sociální aj. povinnosti vůči veřejnosti. Agrofert ve svém kodexu také uvádí, že poskytuje peněžní a věcné dary. Ty jsou účelově vázané a týkají se oblastí jako je věda, vzdělání nebo na účely humanitární, charitativní atp.

#### **4.2.3.4 Ekologické hledisko**

Toho hledisko je v rámci kodexu přítomno hlavně v souvislosti se společenskou odpovědností. Agrofert také uvádí, že výše zmíněné věcné a peněžní dary jsou poskytovány i na účely ekologické.

#### **4.2.4 Etický kodex společnosti Etický kodex společnosti AHOLD CZECH REPUBLIC, a.s.**

Úvodní částí etického kodexu společnosti Ahold je vzkaz od generálního ředitele, který adresáta kodexu seznamuje se základními hodnotami podniku a s účelem tvorby etického kodexu. (Náš etický kodex, s. 3)

Základními hodnotami jsou v tomto případě čestnost, poctivost, integrita, odvaha, týmová práce, zájem a humor. Účelem etického kodexu Aholdu je stát se průvodcem v situacích, kdy je člověk postaven před náročným rozhodnutím. Určuje také způsob, jakým bude aplikována každá ze základních hodnot, aby bylo dosaženo důvěry ze strany zákazníků. Vzkaz od generálního ředitele je zakončen výzvou, aby se každý, komu je kodex adresován, připojil k závazku „dělat to, co je správné, každý den.“ (Náš etický kodex, s. 3)

V navazující části kodexu jsou základní hodnoty Aholdu doplněny čtyřmi etickými zásadami. Každá z těchto zásad je v rámci kodexu rozvedena v samostatné kapitole.

##### **4.2.4.1 Individuální hledisko**

Individuální hledisko má největší zastoupení v první kapitole etického kodexu. Ta vychází z etické zásady „respektujme jeden druhého“. Kapitola samotná pak popisuje zejména interní prostředí podniku. To, jaké vztahy by měly vládnout mezi spolupracovníky a také to, jak by mělo vypadat pracoviště, resp. jaká by v něm měla vládnout atmosféra. (Náš etický kodex, s. 9)

K oblasti mezilidských vztahů uvnitř podniku se kodex vyjadřuje v tom smyslu, že jednou z priorit je zajistit podnikovou kulturu, ve které se prosadí vzájemná důvěra a respekt. Je zde také vyjádřeno přesvědčení, že si každý zaměstnanec zaslouží bezpečné pracovní prostředí založené na důstojnosti a úctě. Ceněna je i kulturní rozmanitost spolu s názorovou různorodostí. Naopak jevy, které jsou v rozporu se základními lidskými právy, tolerovány nejsou. Tím je myšlena hlavně diskriminace. Proto jsou pracovníci vybízeni, aby v případech, kdy se stanou svědky takového jednání neváhali, a obrátili se na příslušnou osobu. (Náš etický kodex, s. 9)

Ve vztahu k prodejní činnosti je zmíněno, že výrobky musí být vždy bezpečné a kvalitní. Bezpečné dále musí být i veškeré interní zásady a postupy, které mají vliv na konečnou podobu výrobků. (Náš etický kodex, s. 17)

Dále je v třetí kapitole etického kodexu nazvané „Ve všech našich vztazích jednáme eticky“ výslovně zakázán střet zájmů. (Náš etický kodex, s. 9)

Pro vedoucí pracovníky platí stejné hodnoty a zásady jako pro jejich podřízené. Jejich odpovědnost je však vyšší, jelikož kromě dodržování kodexu mají také povinnost jít ostatním příkladem. (Náš etický kodex, s. 23)

#### **4.2.4.2 Personální hledisko**

Toto hledisko je komentováno hlavně v druhé kapitole etického kodexu společnosti Ahold. Ta je podle etické zásady, kterou rozvádí, pojmenována „Dodržujeme zákony“. Obsahuje pak zejména komentář ke vztahům s dodavateli a konkurenty. Dodavatele si podnik volí nezávisle, bez dohod s třetími stranami. Co se vztahů ke konkurenci týče, postupuje podnik vždy v souladu s pravidly hospodářské soutěže. Nemělo by docházet k výměně informací, uzavírání dohod o cenách a jiných činnostech, které by byly v rozporu s pravidly hospodářské soutěže. (Náš etický kodex, s. 11)

S interními informacemi společnosti musí být nakládáno vždy zodpovědně, nesmí být využity k osobnímu prospěchu (Náš etický kodex, s. 12)

Vztah podniku ke svým zákazníkům samostatně v rámci kodexu rozebírán není. Z celkového vyznění kodexu však vyplývá, že k zákazníkovi má být přistupováno v souladu s výše uvedenými etickými zásadami.

#### **4.2.4.3 Sociální hledisko**

Sociální hledisko je zastoupeno napříč etickým kodexem společnosti. Dodržování zákonů je jednou z etických zásad Aholdu. Proto deklaruje, že v rámci svého podnikání vždy dodržuje platné zákony a předpisy a jejich porušování netoleruje. Dále uvádí, že vyhoví zákonným žádostem vzneseným orgány státní správy a regulačními úřady. Zaručuje se, že poskytnuté odpovědi budou pravdivé a přesné. Z toho vyplývající je i stanovisko ke korupčnímu jednání a jiným formám hospodářské kriminality. Činnosti tohoto charakteru jsou výslovně zakázány. (Náš etický kodex, s. 11-12)

K účetnictví etický kodex dodává, že je důraz kladen na to, aby přesně reflektovalo všechny transakce a účetní knihy byly vždy platné a přesné. (Náš etický kodex, s. 18)

Vyjádření k problematice společenské odpovědnosti v etickém kodexu společnosti přítomno není.

#### **4.2.4.4 Ekologické hledisko**

Toto hledisko je v krátkosti okomentováno ve třetí kapitole, kde společnost uvádí, že dodržuje všechny příslušné zákony a předpisy týkající se životního prostředí. Dále toto hledisko rozvedeno není. (Náš etický kodex, s. 17)

#### **4.2.5 Syntéza obsahu zvolených kodexů etiky**

V rámci této kapitoly bude sjednocen obsah vybraných kodexů etiky. Dojde k porovnání jednotlivých hledisek, které byly pro tyto účely navrženy.

V rámci individuálního hlediska bude nejprve řečeno, v jakých bodech se vybrané kodexy etiky shodují. Všechny etické kodexy splňují kritéria, která do tohoto hlediska byla zařazena. V každém z nich je komentář k problematice konfliktu zájmů a jednoznačné odmítnutí diskriminace. Dále kodexy deklarují, že činnost podniků je realizována bezpečně a důraz je kladen také na kvalitu výrobků a poskytovaných služeb. V kodexu České spořitelny a Agrofertu je to řečeno implicitně, nicméně požadavek na kvalitu a bezpečnost zde přítomen je.

Dalším bodem, ve kterém panuje napříč etickými kodexy shoda, je potřeba vzájemného respektu. Ten se má být uplatňován na pracovišti i mimo něj. Dále se etické shodují v nárocích kladených na vedoucí pracovníky. Ti by měli svým chováním jít ostatním zaměstnancům příkladem. Spolu s tím by také měli dohlížet na naplňování kodexu v podnikové praxi.

V čem se etické kodexy rozcházejí, jsou základní hodnoty. Ty má každý podnik jiné, nicméně lze nalézt v některých bodech alespoň částečnou shodu. DPP se spolu s Českou spořitelnou shodují na potřebě spolehlivosti v rámci své činnosti. U Agrofertu a Aholdu je oním společným jmenovatelem potřeba integrity a s ní spojená důvěryhodnost.

Kodexy etiky v souvislosti s personálním hlediskem splňují většinu kritérií. Je v nich přítomen komentář ke vztahům s dodavateli, zákazníky a s konkurencí. Zřetelně rozlišeny jsou tyto vztahy v kodexech etiky DPP a Aholdu. Etický kodex České spořitelny poměrně obsírně komentuje oblast vztahů se zákazníky, ostatním však nevěnuje moc prostoru. Navíc zde není ani implicitně řečeno, jak se podnik staví k pravidlům hospodářské soutěže. Opačně tomu je v případě etického kodexu koncernu Agrofert. Ten obsahuje komentář ke vztahům s dodavateli, konkurencí, ale co se vztahů k zákazníkům týče, je etický kodex poměrně stručný.

Z pohledu sociálního hlediska se nejkompaktněji jeví etické kodexy DPP a Agrofertu. Jsou v nich obsaženy všechny oblasti, které byly do tohoto řazeny hlediska. Nedostatkem etického kodexu České spořitelny je absence informací o účetnictví a chybějící komentář k problematice společenské odpovědnosti. O něco líp je na tom kodex společnosti Ahold, který sice obsahuje vyjádření k účetnictví, chybí zde však komentář k problematice společenské odpovědnosti.

Ekologické hledisko má své zastoupení ve všech kodexech podniků, s výjimkou České spořitelny. Nejširší popis svého přístupu k ekologickému hledisku prostřednictvím kodexu podává koncern Agrofert.



## 5 Výsledky a diskuse

V souvislosti s rozbořem vybraných kodexů etiky je třeba zdůraznit, že vše uvedené vychází ze subjektivního pohledu autora, v kombinaci s výstupy ze zvolené odborné literatury, jenž tuto problematiku komentuje.

Samotný rozbor ukázal, že jednotlivá hlediska mají v etických kodexech své zastoupení, avšak samotné jejich zpracování a komplexnost je na různé úrovni. V tomto ohledu všem vybraným kodexům etiky lze vytknout, že nejdou dostatečně do hloubky. I kodexy, které by podle stanovených kritérií dopadly nejlépe, totiž etické kodexy společností DPP a Agrofert, jsou psány poměrně heslovitě. Jednotlivé deklarované etické principy a hodnoty nejsou dostatečně rozvedeny. To ve výsledku může komplikovat jejich realizaci v podnikové praxi a promítnutí se do podnikové kultury.

Etické kodexy České spořitelny a Aholdu hodnoty a principy sice rozvádějí, problémem však je, že jen jedním směrem. Oba etické kodexy komentují požadované chování zaměstnanců. To, jakým způsobem se mají vztahovat k zákazníkům nebo mezi sebou. Přitom významný vliv na celkové chování podniku má zejména jeho nejvyšší vedení, které určuje strategickou orientaci podniku.

Dalo by se sice tvrdit, že v kodexech uvedené nároky na chování zaměstnanců mají platit i pro vedení podniku, kodex etiky má být deklarácí hodnot celého podniku, jeho vedení nevyjímaje. Koneckonců jsou to právě oni, kdo rozhodují, zda etický kodex vytvořit či nikoli. Nicméně není nelogické tvrdit, že obsah práce vedení podniku se liší od obsahu práce běžných zaměstnanců. Jejich odpovědnost je vyšší, proto by bylo na místě na tento fakt myslet a promítnout ho i do etického kodexu.

Dále lze vybraným kodexům etiky vytknout, že ani v jednom není popsán proces tvorby, respektive kdo se na tvorbě podílel. Kodex Aholdu a České spořitelny sice má uveden komentář od vedení, nicméně ani v něm nestojí, zdali se dotyčná osoba na kodexu podílela.

Jako nedostačující se jeví také zastoupení ekologického hlediska napříč kodexy etiky. Pokud vůbec byl přítomný komentář, působil povrchním a nicneříkajícím dojmem. Žádné konkrétní kroky uvedeny nebyly. Přitom, jak bylo zmíněno v souvislosti s individuálními přínosy podnikové etiky, podnik svou činností může mít, a také často má vliv na životní prostředí. Z toho autor práce usuzuje, že by této oblasti měla být věnována větší pozornost.

I v konfrontaci s výše zmíněnými nedostatky vybraným kodexům etiky nelze upřít jistý morální apel, kterým působí na svého adresáta. V každém z nich jsou formulovány základní hodnoty a principy, které by se měly stát součástí podnikové kultury. I samotná

formulace těchto hodnot může přispět ke kultivaci jednak interních vztahů, ale také vztahů s vnějším podnikem.

## 6 Závěr

Hlavním cílem práce bylo prokázat platnost tvrzení, že hospodářství může mnoho získat, uplatní-li se v něm etické principy. Bez vlivu nezůstane ani ekonomická věda, pro kterou tento výrok platí také.

Nejde ale jen o přínosy, ale také o potřebu. V teoretické části práce bylo poukázáno na skutečnost, že mnohé základní myšlenky ekonomické vědy byly vyřknuty právě v návaznosti na praktickou filozofii. Na to upozorňuje i Sen, který přichází s koncepcí dvou kořenů ekonomické vědy.

Krom kořenu „inženýrského“ existuje i kořen „filozofický“. To, že tyto kořeny nemusí fungovat pouze separovaně, ale mohou koexistovat a vytvořit tak komplexní pohled na člověka a společnost celkově, dokládá dílo Adama Smitha. Ten je neprávem považován za zastávce „inženýrského“ přístupu, ačkoli jeho koncepce hospodářského života roste z podhoubí etiky.

V souvislosti s hospodářstvím bylo řečeno, že ignorování etiky může vést k potírání jeho služebné funkce. Ekonomika by měla primárně sloužit člověku, ne naopak. Nelze popřít, že výkonnost ekonomiky je důležitým kritériem při posuzování její úspěšnosti, avšak není jediným. Je třeba hledat zlatou střední cestu, k čemuž může přispět právě etika, jakožto kritický hlas ke snaze o nekončící maximalizaci efektivity hospodářství.

Hledání možného dialogu mezi etikou a oblastí podnikání je náplní podnikatelské etiky. Etické řízení podniku se ve světle dneška ukazuje jako nutnost, jelikož regulační funkce trhu i práva nutně nemusí vést k odpovědnému chování podniků, tj. takové, které beru v úvahu dopady svých rozhodnutí. (Adams, 2001)

V souvislosti s podnikatelskou etikou zazněl pojem organizační kultura. Ta má výrazný vliv na etické chování jedince. Vypovídá také o vnitřním prostředí podniku. To je specifické tím, že se v něm lidé vůči sobě nevztahují na úrovni personálních vztahů, ale vztahů sociálních. Úloha etického kodexu je v tomto ohledu klíčová, protože jeho působnost postihuje právě oblast sociálních vztahů, které byly zmíněny v souvislosti se sociální etikou.

Jednou z cest, jak dosáhnout integrace etiky do oblasti podnikání je etický kodex. Ten je jedním ze základních nástrojů etického řízení. Tam, kam svou působností nedosáhne právo, může dosáhnout etický kodex, jsou-li při jeho tvorbě splněny uvedené principy.

V praktické části práce byla věnována rozboru obsahu vybraných kodexů etiky. Rozbor probíhal na základě kritérií ze zvolené odborné literatury. Ty byly zařazeny do hledisek, jejichž tvorba vycházela z oblastí etického zkoumání.

Po rozboru bylo přistoupeno k syntéze získaných poznatků. Ukázalo se, že shoda mezi etickými kodexy panovala zejména v rámci hlediska individuálního. Ve zbylých se úroveň zpracování napříč kodexy lišila. Jako nejméně komentované se ukázalo hledisko ekologické.

Zdali všechny vybrané etické kodexy mohou plnit funkce, které by plnit měli, je diskutabilní. Nicméně jistý vliv může mít i neexistence etického kodexu. Podnik tak vysílá zaměstnancům zprávu, že etiku nepovažuje za důležitou. To se může odrazit v jejich chování. (Adams, 2001) Už jen samotná tvorba etického kodexu může mít příznivý dopad na organizační kulturu podniku, což soudě podle autora práce není málo.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Knižní zdroje

- 1) BĚLOHLÁVEK, František. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico, 1996. Učebnice pro každého (Rubico). ISBN 80-858-3909-1.
- 2) MLČOCH, Lubomír. *Ekonomie důvěry a společného dobra: Česká republika v Evropské unii: pokus o nástin perspektivy*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2006. 195 s. ISBN 80-246-1188-0.
- 3) PUTNOVÁ, Anna a Pavel SEKNIČKA. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada, 2007. Moderní myšlení. ISBN 978-802-4716-213.
- 4) SEN, Amartya Kumar. *Etika a ekonomie*. Praha: Vyšehrad, 2002. Moderní myšlení. ISBN 80-702-1549-6.
- 5) SOKOL, Jan. *Etika a život: pokus o praktickou filosofii*. Vyd. 1. Praha: Vyšehrad, 2010. Oikúmené (OIKOYMENH). ISBN 978-80-7429-063-3.
- 6) TROJAN, Jakub S. *Etické vztahy v ekonomice*. Praha: OIKOYMENH, 2012. Oikúmené (OIKOYMENH). ISBN 978-80-7298-480-0.

### 7.2 Internetové zdroje

- 1) ČANÍK, Petr a Petra ČANÍKOVÁ. *Aplikace metod a nástrojů podnikatelské etiky v českém podnikatelském prostředí* [online]. Praha, 2006 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: [http://transint.xred.cz/doc/ve\\_amanpe.pdf](http://transint.xred.cz/doc/ve_amanpe.pdf). Výzkum a studie. Transparency International-Česká republika.
- 2) ADAMS, Janet S, Armen TASHCHIAN a Ted SHORE. Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics* [online]. 29. Netherlands: Kluwer Academic Publishers, 2001, s. 199–211 [cit. 2018-03-10]. 1573-0697. Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1026576421399.pdf>
- 3) Dopravní podnik hlavního města Praha, a.s. *Etický kodex Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti*[online]. In: . 2017 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <http://www.dpp.cz/eticky-kodex/>

- 4) AGROFERT, a.s. *ETICKÝ KODEX KONCERNU AGROFERT* [online]. In: . 2018 [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://www.agrofert.cz/o-agrofertu/eticky-kodex-koncernu-agrofert>
- 5) Ahold Delhaize. *Náš etický kodex* [online]. In: [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: [https://www.albert.cz/o-nas/o-spolecnosti/ahold\\_eticky\\_kodex/Eticky\\_kodex\\_Ahold\\_Czech\\_Republic.pdf](https://www.albert.cz/o-nas/o-spolecnosti/ahold_eticky_kodex/Eticky_kodex_Ahold_Czech_Republic.pdf)
- 6) Česká spořitelna, a.s. *Etický kodex zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny* [online]. In: [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: [https://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Eticky\\_kodex.pdf](https://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Eticky_kodex.pdf)
- 7) Definice malého a středního podnikatele-CzechInvest. Object moved [online]. Copyright © 1994 [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-male-a-stredni-podnikatele/Chcete-dotace/OPPI/Radce/Definice-maleho-a-stredniho-podnikatele>
- 8) Seznam největších společností podle počtu zaměstnanců. Obchodní rejstřík firem-vazby a vztahy z justice.cz [online]. Copyright © 2000 [cit. 10.03.2018]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/seznam-9/?page=1>