

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Kristýna Chrastinová

ETIKA A ETICKÝ KODEX PRACOVNÍKŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY

Olomouc 2016

vedoucí práce: JUDr. Zdenka Nováková, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Etika a etický kodex pracovníků veřejné správy zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce jsou citovány a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Rakově dne

.....

Bc. Kristýna Chrastinová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat JUDr. Zdence Novákové, Ph. D., za trpělivost, pomoc, rady a odborné vedení diplomové práce.

Velké poděkování náleží i mé rodině za podporu a trpělivost, kterou mi poskytli při psaní diplomové práce a dalším lidem, kteří byli mou inspirací.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Kristýna Chrastinová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	JUDr. Zdenka Nováková, Ph.D
Rok obhajoby:	2016

Název práce:	Etika a etický kodex pracovníků veřejné správy
Název práce v angličtině:	Ethics and Code of Ethics for Public Administration
Anotace práce:	<p>Tato práce má za cíl vymezit etiku v rámci výkonu činností profese pracovníků veřejné správy. Teoretická část se bude zabývat definováním základních pojmů, jako je etika, morálka, veřejná správa, dobrá správa, Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy.</p> <p>V praktické části se budeme zabývat pohledem pracovníků veřejné správy na problematiku etiky ve výkonu jejich profese. Cílem praktické části bude zjistit, jak vnímají pracovníci veřejné správy etiku a která rozhodnutí jsou pro ně nejnáročnější.</p>
Klíčová slova:	Etika, morálka, etický kodex, veřejná správa
Anotace v angličtině:	<p>The aim of this work is to define ethics in the work performance of social workers. The theoretical part is dealing with the definition of basic concepts such as ethics, morality, public administration, good governance, Code of Ethics officials and public employees . In the practical part we are focusing on the point of view of active social workers on the problemacy of etics and its necessity in their work. The aim of the practical part is to identify how these workers think about the ethics and which decisions are the hardest for them.</p>

Klíčová slova v angličtině:	Ethics, morality, code of ethics, public administration
Přílohy vázána v práci:	Příloha č. 1 Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě (2001) Příloha č. 2 (Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy (2012) Příloha č. 3 Přepsané rozhovory
Rozsah práce:	69 s
Jazyk práce:	český

Obsah

Úvod.....	8
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	10
1.1 Etika.....	10
1.2 Morálka a etiketa.....	12
1.3 Profesní etika.....	13
1.4 Veřejná správa.....	15
2 VEŘEJNÁ SPRÁVA A JEJÍ SYSTÉM.....	18
2.1 Vývoj veřejné správy.....	18
2.2 Organizační členění veřejné správy.....	21
2.3 Úkoly a činnost veřejné správy.....	23
2.4 Etické aspekty veřejné správy z historického hlediska.....	23
2.4.1 Etika ve veřejné sféře.....	25
2.4.2 Služební zákon.....	27
2.4.3 Etické požadavky na pracovníky veřejné správy.....	29
2.4.4 Hodnoty veřejné správy.....	30
2.4.5 Problém etiky v praxi.....	30
3 DOBRÁ SPRÁVA	32
3.1 Dokumenty Rady Evropy a dobrá správa.....	32
3.2 Etické kodexy.....	34
3.3 Funkce etického kodexu.....	35
4 ETICKÝ KODEX ÚŘEDNÍKŮ A ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY.....	36
4.1 Etický kodex ve veřejné správě.....	37
5 PRAKTICKÁ ČÁST.....	42
5.1 Cíle praktické části.....	42
5.2 Charakteristika zkoumaného vzorku.....	42
5.3 Popis metod výzkumu.....	43
5.4 Realizace výzkumu.....	45
5.5 Zjištěné výsledky.....	46
ZÁVĚR.....	61
Použité prameny a literatura.....	63
Seznam použitých zkratk.....	69

SEZNAM PŘÍLOH.....	70
--------------------	----

Úvod

Etika a etický kodex pracovníků veřejné správy je rozsáhlým tématem, které je stále aktuální. Rozhlédneme-li se kolem sebe, zpozorujeme, že naše chování je regulováno určitými pravidly, bez kterých by to ve společnosti nefungovalo. Všichni jsme si vědomi svého původu, smyslu života, odlišného chápání světa. Proto není náhodné, že se mezi lidmi vytvořila pravidla, kterými se řídí jednotlivci i celá společnost. Hovoříme zde o tzv. přirozeném mravním zákoně.

Etika ve veřejné správě, ale i z kterékoli jiné oblasti vychází z obecného chápání etiky, které lze chápat jako chování, které uznává existenci určitých norem. Etika a s ní související kodex veřejné správy je ovlivněn politickým a historickým vývojem každé země, Českou republiku nevyjímaje. V posledních letech zaznamenáváme nárůst zájmu o etiku a její začlenění do veřejné správy. S tímto je spojen vývoj veřejné správy a s ní související reformy. Reformy se na počátku zaměřovaly na růst ekonomiky a efektivnost veřejné správy. Tato situace nemohla trvat věčně a postupně vznikaly obavy, že jiné hodnoty zůstanou potlačeny. Proto nastala nutnost zařadit etiku a etické kodexy do výkonu veřejné správy.

Téma své diplomové práce jsem si vybrala proto, že studuji obor Pedagogika – veřejná správa a očekávám, že se v budoucnu uplatním ve veřejnosprávní sféře. Zajímá mě propojenost funkce i pozice zaměstnanců veřejné správy s etickým kodexem a jeho zakotvenými hodnotami. Jako od absolventky našeho oboru, ale také jako budoucí pracovnice ve veřejném sektoru, bude ode mě očekávána vysoká znalost a odbornost dané problematiky, vystupování na vysoké úrovni, ochota při podávání informací, objektivní a nezávislé rozhodování a zejména dodržování zákonnosti.

Cílem mé diplomové práce je vytvořit souhrn vývoje etiky a etického kodexu v rámci veřejné správy a zjistit, jak vnímají pracovníci veřejné správy etiku a etické kodexy ve své profesi a která rozhodnutí jsou pro ně nejnáročnější.

Práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V první kapitole teoretické části vymezíme základní teoretické pojmy, jako je etika, morálka a etiketa, profesní etika a veřejná správa. Dále se budeme věnovat veřejné správě a jejímu systému. V této kapitole se zaměříme na vývoj veřejné správy, organizační členění, úkoly a činnost veřejné správy a také na etické aspekty veřejné správy z historického hlediska. Další kapitola se bude zabývat tzv. dobrou

správou. Zde si vymezíme dokumenty vydané Radou Evropy, definujeme si, co je etický kodex a jaké jsou jeho funkce. Čtvrtá kapitola je zaměřena Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy a obsahuje analýzu, která mi poslouží jako podklad pro praktickou část diplomové práce.

V praktické části se budeme zabývat pohledem pracovníků veřejné správy na problematiku etiky ve výkonu jejich profese, dále se budeme snažit poznat náročnost jejich rozhodnutí, s nimiž se v oblasti etiky při výkonu profese setkávají a musí je řešit. Cílem praktické části diplomové práce bude zjistit, jak vnímají pracovníci veřejné správy etiku a která rozhodnutí jsou pro ně nejnáročnější. Tento cíl splníme pomocí rozhovorů s pracovníky veřejné správy a následné informace zpracujeme.

Při psaní této diplomové práci budu čerpat z odborných publikací a článků, internetových zdrojů a právních předpisů.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

V úvodní části diplomové práce se budeme zabývat vymezením základních pojmů, které souvisí s etikou. Etikou a etickým chováním se zabývala řada autorů a bylo vydáno mnoho publikací na dané téma. My budeme etiku charakterizovat obecně, pouze v rámci základního vymezení pojmů, jejichž cílem je popis pojmového aparátu, který nám slouží k lepšímu pochopení a orientaci v následných kapitolách a podkapitolách. Myslíme si, že pro tuto práci bude vymezení dostačující. V úvodu si musíme odpovědět na otázku, co je etika, abychom se dále mohli zabývat profesní etikou a etikou ve veřejné správě.

1.1 Etika

V úvodním textu popíši stěžejní „problém“, kterým se budu zabývat ve své diplomové práci. Jedná se o etiku a etický kodex pracovníků veřejné správy. Etika zasahuje snad do všech oblastí života lidí a ovlivňuje lidské jednání, hodnoty a vize. Prošla dlouholetým vývojem, a přesto v dnešní době stále hledáme odpovědi na otázky, co nám představuje, a také, co by představovat měla. Lidská společnost by se jí měla proto zabývat a účelně aplikovat její poznatky.

Etika je součástí filozofie a zabývala se jí řada myslitelů, ale i sociologů. Mezi významné osobnosti řadíme Platona, Sokrata, Immanuela Kanta či Friedricha Nietzcheho. V nejširším pojetí je etika: „*studium lidského chování, která se nezabývá pouze průměrnými standarty chování, ale jde zde spíše o hledání toho, co je správné, dobré a jak nejlépe žít*“ (Thompson, 2004, s. 14).

Pojem etika pochází z řeckého slova *ethos*, které znamená zvyk, obyčej, charakter. Z tohoto vychází i dnešní vnímání etiky v praxi, které vyjadřuje dobré zvyky, mravy a tradiční správné hodnoty (Adamová, Dudák, Ventura, 2004, s. 125). Lze na ni nahlížet jako praktickou disciplínu, jež zkoumá, co je spravedlivé a nespravedlivé, lidské a nelidské, dobré či špatné. Etika se utváří také pod vlivem náboženské, politické a sociální kultury, ze které následně vychází. Červená (1998, s. 78) ji pojímá jako „*filosofickou nauku o mravnosti*“.

Etiku můžeme chápat jako nauku o lidském jednání, vztazích, záměrech či zlých důsledcích pro samotného člověka, ale i společnost. Etika je jen teorií morálky vyhledávající obecné zásady, na kterých se buduje individuální morálka každého z nás.

Thompson (2004, s. 14) dále říká: „*Etika se nezabývá pouze průměrnými standardy chování. Jde v ní spíše o hledání toho, co je správné a dobré a jak nejlépe žít. To samozřejmě neznamená zaujmout úzce mravní pohled v tom smyslu, že zavrhneme všechny, kdo nesouhlasí s určitým konkrétním kodexem, ale zdůraznit, že chceme najít základní hodnoty, podle nichž bychom mohli žít za předpokladu, že povedou ke spravedlnosti a štěstí.*“

V rámci zkoumání a hledání etiky rozlišujeme čtyři zásadní přístupy, které popsal Thompson (2004, s. 11) ve své práci a který rozlišuje etiku *deskriptivní*, *normativní*, *metaetiku* a etiku *aplikovanou*.

a) Deskriptivní etika popisuje mravní hodnoty a rozhodnutí určité společnosti. Jejím úkolem není posoudit, zda jsou tyto hodnoty a rozhodnutí správná či nikoliv, ale jen popis dané situace.

b) Normativní etika zkoumá normy, kterými se regulují mravní rozhodování. Její činnost je zaměřena deontologicky (co by „měl“ člověk dělat) a na axiologické otázky (hodnoty při rozhodování).

c) Metaetika zkoumá, jakým jazykem je hovořeno o morálce a jak tento jazyk můžeme odůvodnit. Zkoumá tedy povahu etických (morálních) pojmů, postojů a soudů.

d) Aplikovaná etika se soustředí na mravní rozhodování a hodnoty v různých oblastech lidského života.

Etiku dále můžeme dělit podle Dolisty (2006. s. 14) na etiku *individuální*, etiku *sociální*, etiku *hospodářství* či etiku *environmentální*. Individuální etika se zabývá otázkami morálky u jednotlivce usilující o jeho vlastní blaho. Sociální etika se zaměřuje na dobro obecně a vyhledává všeobecné hodnoty společnosti. Hospodářská etika řeší otázky solidarity, spravedlivého ekonomického řádu, demokracie a humanity. Environmentální etika se zabývá vztahem člověka a prostředí.

Etika nám tedy pomáhá hledat odpovědi na otázky, co je spravedlivé a dobré, ale také se nám snaží ukázat hodnoty, ve kterých je schován smysl etiky, kterým jsou obecné dobro a spravedlnost. Je také významným prostředkem k udržení společnosti.

1.2 Morálka a etiketa

V předchozí části jsme si vymezili pojem etiky, který úzce souvisí s pojmem morálka. Morálka pochází z latinského slova *mós*, které označuje zvyk, mrav, charakter, osobité smýšlení. Pojem etiky a morálky je často vnímán jako pojem totožný, ale tyto pojmy jsou rozdílné. Etika, jak bylo uvedeno výše, je jen teorií morálky vyhledávající obecné zásady, na kterých se buduje individuální morálka každého z nás. Morálka je pak definována jako soustava pravidel a hodnot v lidském jednání. Morálka nám odráží jednání a chování lidí smýšlejících v souvislosti obecně platných pravidel, kterými se zabývá etika.

Paul Ricouer (in Hodovský, 1994, s. 57) uvádí, že etika studuje morálku, která je jejím předmětem zkoumání. Etice jde o to, aby ukázala, jaká by měla nebo naopak neměla být morálka v určitém čase a prostoru a proč. Jaká jsou její pozitiva, či negativa. Další bodem zkoumání je vztah morálky a jiných normativních systémů. Poslední bod poukazuje, který Paul Ricouer zmiňuje, je spoluúčast etiky s jinými normativními systémy, tak aby byla efektivní.

Thompson (2004, s. 42) chápe morálku jako: *„vnitřní postoj jedince ke společnosti uznávaným etickým normám, tedy jakési ztotožnění s těmito normami nebo přesvědčení, že tyto společností uznávané normy jsou správné. Tento postoj jedince se následně projevuje tak, že jeho jednání v souladu s etickými normami je ovlivňováno pouze jeho svobodnou vůlí“*.

Etika je tedy vědou o morálce a morálka je předmětem zkoumání etiky jako vědního oboru. Zde si tedy můžeme položit otázku, která nám odpoví na to, jakou morálkou by měli disponovat představitelé veřejné správy. Je patrné, že nyní přesáhnu danou tematiku, ale klasifikace Dytrta (1997, s. 23), kterou uvádí ve své publikaci je příhodná. Dytrt charakterizuje 6 úrovní morálky veřejných úředníků:

- a) *„ Slušnost při jednání a dodržování zákonů. “*
- b) *„Zvládání konfliktů mezi veřejnými a individuálními zájmy.“*
- c) *„Zaměření na službu veřejnosti a procedurální férovost. “*
- d) *„Etika demokratické odpovědnosti.“*
- e) *„Etika veřejné politiky.“*
- f) *„Etika kompromisu a sociální integrace.“*

Z výše uvedených bodů můžeme dojít ke shrnutí, že úředníci se musí řídit závazky vůči společnosti. Musí mít schopnost předcházet střetu zájmů. Svou práci by měli dělat kvalitně a čestně. Jejich činnost by měla podléhat kontrole. Úředníci by si měli být dále vědomi lidských hodnot, podle kterých následně jednají, a s tím souvisí i směřování politiky. Poslední bod poukazuje na osvojení si etických hodnot.

Pozvednout morální úroveň jednotlivců mohou například etické kodexy, kterým bude věnována další část práce.

S pojmy etiky a morálky úzce souvisí i pojem *etiketa*, která je definována jako souhrn zvyklostí a norem v určité společnosti. Lze ji chápat jako systém společenských vztahů, které se obecně považují za slušné chování. Je zde zahrnuto jednání, oblekání v konkrétní situaci a prostředí, pravidla korespondence a jiné. Jde o určitou společenskou slušnost.

Každý autor pojímá etiketu jinak, ale ve výsledku je definice stejná. Smejkal (1998, s. 16) ji označuje jako: „*slušné chování, společenské chování, které je považováno za souhrn společenských zvyklostí, které nám umožňují efektivně přežít a chránit se před společenskými úrazy*“. Naopak Šroněk (1995, s. 9) etiketu definuje jako: „*souhrn pravidel a zvyklostí chování ve společnosti, který nemá ráz jednou daných neměnných zákonů. Jde o výsledek zvyků, které se vytvářely řadu generací a vytvářejí se nadále a které jednotlivá společenství přijala*.“ Z obou definic je patrné, že dodržování zvyklostí, které nám daly přechozí generace, budou dodržovány i generacemi budoucími. Nebudou-li dodržovány tyto zvyklosti, hrozí nám nepříjemnosti ve společnosti.

1.3 Profesní etika

Z hlediska aplikované etiky je nutné se zabývat etickými požadavky a poznatky, které jsou uplatněny ve společenských organizacích.

Rozlišujeme tedy etiku z pohledu toho, na jaké vztahy je zaměřena. Jde zejména o:

- vztah k soběmu samému,
- vztah k další osobě,
- vztah ke společnosti,
- vztah k prostředí,
- vztah k profesi (Profesní etika, 2014).

Profesní etika je tedy etikou profese. Chceme-li však definovat profesi, to již není v současné době jednoduché. V řadě publikací najdeme charakteristiku povolání, nikoli profese. V běžném životě se tyto pojmy navzájem zastupují. Profese je vnímána jako celková role, zodpovědnost a výsledky, kterých má pracovník dosahovat. Je kladen důraz na výstupy a kvalitu dovedností, znalostí a schopností, kterých se od pracovníka očekávají (Špok, 2016).

Povolání je přímo definováno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, v § 5 písm. f), které uvádí, že se jedná o: „*standardizovaný souhrn pracovních činností podle obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost*“.

Profesní etika se zabývá normami, hodnotami a vztahy v rámci profese, které jsou charakterizovány v etických kodexech. Známé jsou kodexy lékařů, právníků, notářů, učitelů, aj. Nejinak tomu je u veřejné správy. Řadě organizací záleží na dobré pověsti, a proto tyto kodexy mají. Jelikož se etice věnuje značná pozornost, vznikají další, které jsou buď obecně zaměřené nebo speciálně zaměřené.

Z historie si připomeneme například Hippokratovu přísahu, která zavazovala profesi lékařů, či pravidla řemeslných cechů. Význam spočívá v tom, aby se nikomu neškodilo a směřovalo se ke kvalitní vykonané práci. Další princip je spatřován v tom, aby osobní zájmy nebyl stavěny nad zájmy profesní. Poslední princip spočívá v tom, aby pracovník byl hrdý na svou profesi.

Profesní etika formuje profesionalitu, která v sobě obsahuje etické požadavky. Z tohoto vyplývá, že co je profesionální, by mělo být současně i etické. Profesní etiku tedy můžeme chápat jako: „*specificky normativní soubor závazků, na jejichž základě je možno definovat průběh posuzovaných událostí jako etický nebo neetický*.“ (Clark, 2000, s. 48)

Jedním z typů aplikované etiky je etika řízení a procesů veřejné správy. Zaměřuje se na chování zaměstnanců ve veřejném sektoru, které má být žádoucí. Dále se zabývá principy zlepšení úrovně ve službách veřejnosti a ve společnosti, pokud se jedná o chování zaměstnanců veřejné správy. V neposlední řadě zkoumá, co je etické z hlediska profese osobnosti úředníka. Obecnými hodnotami a normami ve veřejné správě jsou například dobrota, poctivost, úcta, spravedlnost, zodpovědnost, zdvořilost a jiné.

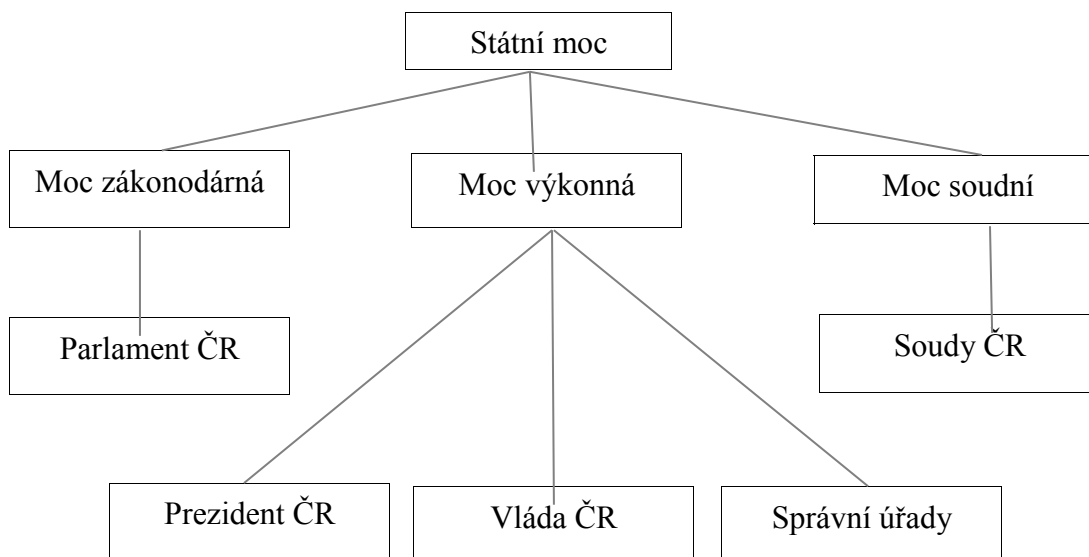
V profesní etice vymezuje vztahy konkrétních profesí etický kodex, jež zakládá etické ideály, normy, hodnoty a principy, které poté převádí v konkrétní požadavky. Tyto kodexy

nejsou právně závazné obecně, ale jsou závazné pouze pro členy organizace, kterým upravují vztahy a vzájemné vazby.

1.4 Veřejná správa

Se vznikem prvních územních celků bylo nutné zabezpečit veřejný pořádek a blaho společnosti. S tímto souvisí také vznik veřejné správy. Tento pojem je obsáhlý, stejně jako oblasti, do kterých zasahuje. Veřejná správa je realizována veřejnoprávními subjekty, které mají tuto povinnost plnit na základě zákona. Tato povinnost vyplývá přímo z Ústavy České republiky (dále jen ČR). Je také správou veřejných záležitostí ve veřejném zájmu (zákon č. 1/1993 Sb.). Její pravomoc a působnost by se měla uplatňovat pouze v mezích zákona. Veřejnou správu můžeme rozlišit v širším i užším pojetí. Širší pojetí zahrnuje orgány veřejné správy, vztahy a činnost moci zákonodárné, výkonné a soudní. Jedná se o hierarchicky uspořádaný organizační systém, který vykonává základní a obecné úkoly státu.

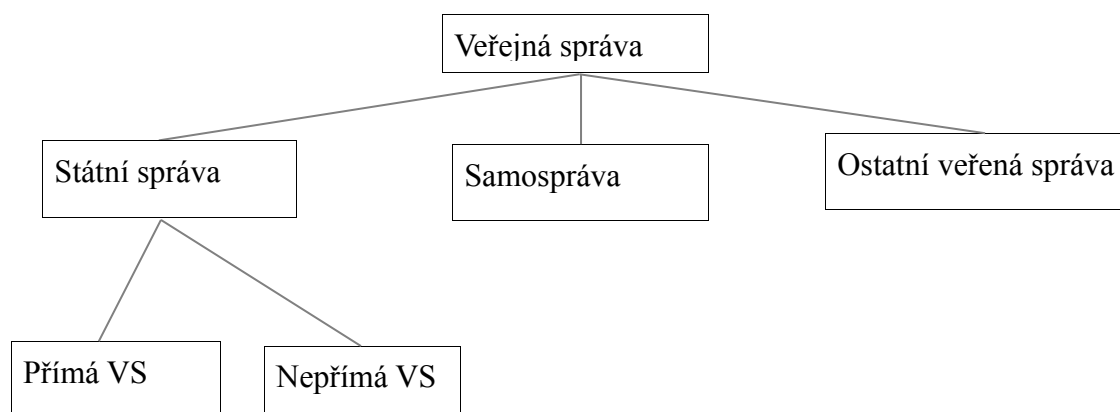
Schéma č. 1: Širší pojetí veřejné správy



Zdroj: Schéma zpracované na základě publikace Hendrycha (2014, s. 9 -13) .

V užším pojetí nám veřejná správa vyjadřuje činnost správy, která je vykonávána zmocněnými subjekty v příkázané pravomoci a působnosti stanovené na základě zákona. Užší pojetí veřejné správy lze vyjádřit na linii státní správy a samosprávy.

Schéma č. 2: Užší pojetí veřejné správy



Zdroj: Schéma zpracované na základě publikace Hendrycha (2014, s. 9 -13).

Veřejná správa představuje zejména správu společnosti zorganizované ve stát. Jedná se o správu státu jako celku, do které je zahrnuta i správa územních jednotek. Tato realizace správy je výsledkem moci výkonné, která plní vůli moci zákonodárné a je podrobena dohledu moci soudní. Veřejná správa zahrnuje jak státní správu, tak samosprávu. Státní správa je přímý výkon správy orgánu státu. Samospráva je nepřímým výkonem veřejné správy v přenesené působnosti (Průcha, 2004, s. 46).

Obecně lze správu chápat jako cílevědomou činnost. V přeneseném významu ji lze chápat jako činnost společenského charakteru, která je spojena s pojmem řízení, které je uskutečňováno v daných podmínkách pomocí specifických forem.

Listina základních práv a svobod, konkrétně čl. 3 odst. 2 nám říká, že „*státní moc může být uplatňována jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.*“

Naopak Ústava České republiky se zmiňuje o samosprávě, kdy nám článek 104 říká:

„Působnost zastupitelstev může být stanovena jen zákonem“. Na tento článek navazuje článek 105, který zmiňuje to: *„výkon státní správy lze svěřit orgánům samosprávy jen tehdy, stanoví-li to zákon.“*

Veřejnou správu dělí také Hendrych (2014, s. 12) ve své publikaci na správu veřejných záležitostí a správu soukromých záležitostí.

2 VEŘEJNÁ SPRÁVA A JEJÍ SYSTÉM

V předchozí kapitole jsme si vymezili základní pojmy, které jsou spjaty s daným tématem. Nyní se budeme zabývat systémem veřejné správy. V první podkapitole se seznámíme s vývojem veřejné správy, na které bude navazovat organizační členění veřejné správy. Další podkapitola nám vymezí úkoly a činnost veřejné správy. Poslední podkapitola se bude zabývat etickými aspekty veřejné správy. Do této kapitoly jsme zařadili etiku ve veřejné sféře, služební zákon, etické požadavky, hodnoty a problém etiky v praxi.

2.1 Vývoj veřejné správy

Většina evropských států začala vytvářet moderní státní systémy v období pozdního feudalismu. Vláda Marie Terezie směřovala ke změnám proti stavům, které byly nahrazeny byrokracií. Postupné reformy tohoto absolutistického státu potřebovaly orgány, které byly schopny zabezpečovat tyto reformy. Státní správa byla postátněna v zemích i krajích a postupně se profesionalizovala. Nároky na státní správu byly vyšší. Zaměstnanci museli být odborně připraveni. Pokud se úředníci zabývali tzv. konceptními pracemi, museli mít právnické vzdělání. Roku 1781 byla zavedena tzv. *konduita*, jež sledovala výkon, píli a schopnosti každého úředníka a také udržovala jejich disciplínu. O dva roky později byly vydány tzv. *Instrukce pro úřednictvo*, které přímo očekávaly, že každý úředník se bude snažit pochopit smysl a podstatu panovníkových nařízení. Úředníci se měli pokládat za jeho spolupracovníky. Záměrem těchto instrukcí bylo odstranění byrokracie (Schelle, 2008, s. 7-8).

Roku 1783 došlo ke zrušení stavovských výborů a jejich činnost převzala tzv. *gubernia*. Soudní senát českého gubernia zanikl a stal se pouze správním úřadem. Zemští úředníci v Čechách přestali být členy gubernia a jejich kompetence přešly na byrokratické úřady. Za vlády Františka I., s nástupem tzv. policejního absolutismu, došlo k dalším změnám ve správní organizaci. Spojila se politická a finanční správa a došlo také ke spojení politické správy a soudnictví.

Významný vliv na formování správy měla Marie Terezie, která postátnila krajskou a zemskou správu. Její syn Josef II. navázal na reformy své matky a jeho činnost vyústila

podrobením nejnižších instancí veřejné správy státnímu dozoru. Vytvářely se okresy podle jednotných hledisek, aby se od sebe příliš nelišily. Okresní úřad se nazýval hejtmanstvím, které převzalo pravomoci úřadů, a v jeho čele stál hejtman, který měl rozsáhlé pravomoci. Pod hejtmanství spadala agenda správy evidence obyvatel, zdravotnictví, četnictvo, matrika, péče o silnice a vodní cesty aj. V roce 1850 vznikl požadavek na oddělení politické správy od soudnictví. Cílem požadavku měla být nezávislost obou těchto funkcí.

V padesátých letech došlo ke znovuoobnovení absolutistického režimu. Ústava byla zrušena a byla nahrazena tzv. „*Zásadami o organických zařízeních v korunních zemích rakouského císařského státu*“. Tyto zásady určily, že politickou správu budou vykonávat v okresech okresní úřady, krajské úřady ve větších zemích a místodržitelství v zemích. Samosprávu vykonávaly jen státní úřady a místní obce. Na konci padesátých let se jevily krajské úřady mezi okresními a zemskými úřady jako nadbytečné.

Ústavnost byla zavedena po pádu bachovského absolutismu koncem padesátých let. Podle provizorního zákona, městských statutů a nařízení byly vypsány volby do obecních výborů obcí a měst. Obecní výbory a představenstva pracovaly podle provizorního obecního zřízení až do roku 1862.

Za zmínku stojí i problematika statutárních měst, se kterou bylo počítáno v provizorním obecním zákoně z roku 1948. Některá města držela zvláštní statut a neřídila se zmíněným zákonem. Mezi tato města na Moravě patřilo Brno a Olomouc, která se měla stát sídlem budoucích krajských vlád (Schelle, 2008, s. 12 -41).

Po vzniku samostatného Československa v roce 1918 se do čela politického dění postavil národní výbor. Ten se stal ústředním orgánem zákonodárné a výkonné moci. Aparát sympatizující s habsburskou monarchií ztratil autoritu. Vznikaly okresní a místní národní výbory a národní rady stojící vedle národních výborů, které přebraly do svých rukou státní správu na určitý čas. Činnost okresních národních výborů vyvolává nejistoty, protože zasahovala do dosavadní organizace veřejných úřadů a sesazovala úředníky ze svých pozic. Národní výbory zanikly koncem roku 1918 a na jejich místa vznikaly různé občanské sbory, zejména okresní demobilizační výbory (Schelle, 2008, s. 56 – 114).

Schelle dále uvádí (2008, s. 249) že: „*Dlouhodobým nedostatkem veřejné správy byla její značná nákladnost, komplikované úřadování, zdoluhavé řízení a neúsporný postup při spisové agendě.*“ Proto se začala hledat opatření, která by byla úspornější, zjednodušená. S tím souvisel i fakt v redukci státních zaměstnanců. Příprava reformy státní správy trvala

dlouhých 10 let. V rámci této reformy došlo k tzv. unifikaci kancelářské služby a sjednocení systému. Po celou dobu fungovala přejatá dvoujkolejnost a správní dualismus z habsburské monarchie. Ve třicátých letech byla veřejná správa poznamenána hospodářskou krizí. Opět vyvstala otázka úspornější reorganizace správy. Byly zaváděny nové tiskopisy, navrhovány nové metody práce, diskutovalo se o plánování práce na úřadech a monitorování výkonnosti úředníka (Schelle, 2008, s. 249 – 305).

S přijetím Mnichovské dohody v roce 1938 nastal chaos v politice a došlo k ukončení parlamentní demokracie. Postupná fašizace zasáhla všechny oblasti státu. „*Stát se dostal do hluboké krize státní, vnitropolitické, ideové a morální.*“ (Schelle, 2008, s. 359). V Protektorátu byla správa vykonávána v souladu s potřebami Říše na poli vojenském, politickém a hospodářském. Nepohodlní úředníci byli odstraňováni a řada z nich byla propuštěna nebo zatčena gestapem. Státní správa byla přizpůsobena německému vzoru, kdy okupanti vybudovali silný centralizovaný aparát.

Po skončení druhé světové války se pohrávalo s myšlenkou obnovy státní správy v návaznosti na první republiku. Nakonec však zvítězila myšlenka obnovení tradice národních výborů, které měly za úkol očistit stát od kolaborantů a zrádců, navrhovaly a vybíraly osoby do funkcí žalobců, soudců aj. Národní výbory se spolupodílely na řešení národnostní otázky, odsunu obyvatelstva německé národnosti, osidlování pohraničí. Měly kompetenci navrhnout majetek ke konfiskaci, podílely se na pozemkové reformě a očištění kulturního života. Vítězný únor komunistů v roce 1948 zastavil diskusi o demokratizaci a systém parlamentní demokracie byl na několik desítek let zlikvidován (Schelle, 2008, s. 359 – 385).

V padesátých letech se veřejná správa znovu potýkala s neefektivním výkonem své agendy. Kritika centralistického přístupu nadále sílila. Snaha státního aparátu byla hodnocena jako velmi slabá i přesto, že některé kompetence byly převedeny z centrálního řízení. Jednalo se například o místní kulturní záležitosti, hospodaření s byty, rozšíření kompetencí v oblasti školství či řízení některých podniků (Špaček, 2006, s. 30).

K určitému posunu kompetencí a zvýšení pravomocí došlo v roce 1968. U nižších stupňů národních výborů nedocházelo k soustředění moci. Národní výbory pokračovaly v pokrokových tradicích místní a lidové samosprávy a také se objevovaly demokratické tendence.

Úloha orgánů Československé federace sílila od roku 1972. Organizační struktura federálních orgánů byla mnohokrát změněna, stejně jako kompetence orgánů jednotlivých

federativních republik. Došlo k posílení vlivu federálních institucí na činnost vládních orgánů obou republik. Národní výbory byly podřízeny republikovým orgánům, což mělo za následek rozdílný vývoj územní samosprávy v jednotlivých republikách.

Po roce 1989 přešla veřejná správa od centralistického řízení k decentralizované správě. Došlo k přeškolení úředníků, reformě jednotlivých činností a přestavbě právních řádů. Totalitní návyky a chování bylo zapotřebí změnit. Reforma ve veřejné správě byla součástí celkové transformace společnosti (Špaček, 2006, s. 30 – 70).

V souhrnu této kapitoly lze říci, že veřejná správa se neustále vyvíjí a přetváří. Stále vznikají nové instituce, nové úřady, vyhlášují se nové zákony, právní výklady a mění se dosavadní státní koncepce. Početnost státního aparátu, ale i celkové přerozdělování finančních prostředků je ovlivněno ekonomikou a politikou státu.

2.2 Organizační členění veřejné správy

Veřejná správa může být členěna z různých hledisek. Mezi základní kritéria je řazeno členění podle toho, kde je soustředěn výkon státní správy, tj. kritérium centralizace a decentralizace. Dříve byla správa řízena z jednoho řídicího centra, kdy územní celky měly pouze malé pravomoci. Z hlediska organizace to bylo výhodná a přehledná struktura řízení. V rámci centralizace státní správy je tedy soustředěn výkon státní správy v jednom řídicím orgánu.

V 90. letech minulého století došlo k decentralizaci veřejné moci. Stát část své moci a správy svěřil samosprávným celkům (zákon č. 1/1993 Sb.). Stát rozhoduje pouze o významných celostátních záležitostech. V souhrnu to znamená, že decentralizace je typická pro samosprávu a označuje stav, kdy je pravomoc a působnost delegována z řídicího centra na jiný subjekt veřejné správy. Tento subjekt je odlišný od státu a zpravidla se jedná o veřejnoprávní korporaci.

Veřejnou správu lze chápat i podle vnitřního členění, kde je zahrnuto materiální a formální členění.

Materiální pojetí je definováno jako činnost orgánů veřejné moci nebo subjektů, kterým byl výkon propůjčen. Materiální veřejná správa bývá také označována jako správa spravování, nebo jako správa funkční.

Formální pojetí je charakterizováno jako soustava správních úřadů a orgánů, které vykonávají nařízenou činnost veřejné správy. Bývá označováno také jako správa organizační nebo institucionální (Hendrych, 2014, s. 14 – 15).

Veřejnou správu můžeme členit také dle formy uplatnění práva a to na správu:

a) *vrchnostenskou* – správa je vykonávána z pozice moci. Stát vystupuje v nadřazeném postavení a nemá rovné postavení s dalšími adresáty.

b) *fiskální* – správa je prováděna formou soukromého práva, kdy stát vstupuje do právních vztahů jako rovnocenný partner. Stát má zde rovné postavení s dalšími subjekty.

c) *pečovatelskou* – správa spojující obě předchozí formy a bývá označována jako veřejná služba.

Úkoly veřejné správy lze rozlišit z pozice moci, tzv. *mocenská* správa, kdy stát kladně i záporně zasahuje do právních vztahů. Opakem je tzv. *nevrchnostenská* správa, která není konaná z pozice moci, a která pečuje o blaho občanů. Jsou-li určeny úkoly, můžeme správu chápat tak, že je činnost rozdělena mezi resorty. Typickým příkladem je odvětví vzdělávání, kultury, sociálních věcí, zdravotnictví, aj. Z tohoto dělení lze vyvodit práci jednotlivých ministerstev v České republice (Hendrych, 2014, s. 22).

Veřejná správa si prošla řadou reforem počínaje vznikem prvních městských států, středověkým feudalismem, reformami Marie Terezie, prvotním kapitalismem, komunismem až do podob dnešních států.

V naší společnosti, přesněji v české správě, se zaznamenává rozmach etiky, obecných hodnot až po přelomovém roce 1989 a vstupu České republiky do Evropské unie.

Zaměříme-li se na vědní přístup, rozlišujeme řadu pohledů, jak je veřejná správa pojímána a chápána v historických souvislostech. Každá oblast má svá formální i obsahová specifika. Halásková (2012, s. 14) uvádí ve své publikaci pohled střeoevropský, francouzský a angloamerický.

a) *Střeoevropský* pohled je ovlivněn mocenským pojetím. Předmětem je veřejná správa, která se ohlíží na její činnost, organizaci a personální základ.

b) *Francouzský* pohled je zaměřen na instituce, které mají vzdělávat lidi v této oblasti a následně vykonávat tyto funkce.

c) *Angloamerický* pohled chápe veřejnou správu jako nutné zlo. V jejím zájmu je svoboda jednotlivce.

2.3 Úkoly a činnost veřejné správy

Úkoly a činnost veřejné správy zajišťuje moc výkonná svými podzákonými a nařizovacími činnostmi, které jsou uskutečňovány lidmi a pro lidi. Výsledkem toho je, že vykonává společenské poslání, ke kterému využívá zvláštních postupů, prostředků a charakteristik.

Hendrych (2014, s. 70) definoval činnost veřejné správy jako: *„Činnost veřejné správy je souhrnný název zejména pro úkoly, které má veřejná správa plnit, ve kterých je veřejná správa vykonávána, pravidla jednání, jimiž je vázána při svém rozhodování, kontrolní činnosti, hospodaření s majetkem a financování. Jde o činnost, která se řídí určitými pevně stanovenými pravidly. Tato pravidla, nikoli výlučně právní povahy, vyznačují veřejnou správu jako činnost organizovanou a stabilizující.“*

Veřejná správa si úkoly nezadá sama. Úkoly jí plynou z požadavků společnosti, které slouží. Je společensky nezbytná, vědomá a cílená. Využívá státního donucení, které tak staví adresáty do nerovného postavení.

Shrnout všechny úkoly a činnosti není možné, proto jednotlivé úkoly a činnosti upřesňují jednotlivé subjekty a vykonavatelé veřejné správy (Hendrych, 2014, s. 70).

2.4 Etické aspekty veřejné správy z historického hlediska

Historický vývoj veřejné správy je závislý na minulosti. Česká republika si odnesla část dědictví z dob komunismu. Jedna z otázek zní, proč nepřevzmete modely okolních zemí, které jsou daleko vyspělejší? Musíme si však uvědomit, že se nelze odpoutat od dějin. S historií souvisí taktéž etické koncepce, které jsou tvořeny dobovými událostmi a jsou ovlivňovány dobovými ideologiemi (Plhoňová, 2013, s. 9).

Období první republiky přineslo s sebou majetkové změny. Různé instituce byly znárodněny, založily se nové průmyslové oblasti. Zemědělská půda byla zkonfiskována a přerozdělena. S těmito změnami šly ruku v ruce korupční skandály.

Ve válečném období byla zničena důvěra v zavedené instituce a mezilidské vztahy. Také bylo zasaženo vnímání hodnot. Válka změnila lidské charaktery a otevřela cestu různým

ideologiím (Frič, 199, s. 130 – 134).

Nacistická okupace s sebou přinesla řadu změn. Jak již bylo zmíněno výše, z úřadů byli odstraňováni úředníci, zejména z vyšších míst. Úředníci, kteří byli nepotřební pro Říši, byli propouštěni nebo zatčeni. Po skončení války se snažili napravit to, co okupace způsobila. Byla rušena okupační opatření. Zaměstnanci, kteří utrpěli újmu na svých právech, byli odškodněni. Těmito kroky se očišťovala i veřejná správa, respektive byla očištěna od osob, které kolaborovaly s okupanty (Hendrych a kol., 2006, s. 576).

Vítězný únor 1948 přinesl další významné okamžiky v tehdejší společnosti. Byl znárodněn průmysl. Do vůdčích pozic se dostaly osoby vlastníci politickou a ekonomickou moc. Tato elita stavěla na ideálech, po kterých toužila společnost postižená válkou. Do popředí lidských potřeb se dostala práce, sounáležitost, pomoc, kolektivní život a obětavost. Peníze nebyly pro člověka prioritou. Veřejné blaho vznikalo jako nová koncepce (Frič, 1999, s. 134 – 136).

Totalitní období znamenalo podle Hendrycha (a kol., 2006, s. 475) postátnění veřejné služby, která byla podřízena státní správě, založené na ideologii a politice vládnoucí komunistické strany. Znovu zde probíhaly čistky a byly likvidovány práva a privilegia úředníků. Nepohodlní úředníci byli nahrazováni uvědomělými kádry a následně byly převedeni do výroby. Do funkce se dostal pouze ten, kdo složil politickou prověrku. Kádrová politika nahradila demokratické instituty. Členové vládnoucí strany obsazovali vedoucí funkce.

Období normalizace podle Friče (1999, s. 137) se stalo zkorumpovaným systémem. Stát si podmanil jednotlivce i společenské vrstvy, pokud chtěly využívat určitých výsad. Mezi tyto výsady bylo řazeno využívání sociálních zdrojů, výjezdní doložky, vysokoškolské studium a další. Stát naopak požadoval loajálnost, poslušnost a určitou konformitu.

V závěru lze říci, že v každém období docházelo k porušování lidských práv. Veřejná správa působila mocensky. Lidé se báli říci svůj názor a svobodné rozhodnutí bylo tabuizované. Křivdy nahrazovaly křivdy. Základní hodnoty morálky se postupně vytrácely a byly nahrazovány ideologiemi dané doby.

Přelomový listopad 1989 postupně přinesl řadu změn a nezbytné reformy ve veřejné správě. Morální hodnoty kompenzovaly etické kodexy, kodexy chování veřejných zaměstnanců či občanské charty. Kontrolu veřejné správy prohloubilo zřízení institutu Veřejného ochránce práv (Hendrych a kol., 2006, s. 476).

2.4.1 Etika ve veřejné sféře

Požadavky na pracovníky veřejné správy se měnily v průběhu vývoje společnosti a státu, od ekonomických, historických, kulturních a politických podmínek. Úřednické povolání se váže ke vzniku moderních evropských států, což je období datované v 18. či 19. století. Vznikala byrokracie, která se vázala k panovníkovi či vládě a vztahy mezi nimi byly založeny na věrnosti, vzájemné závislosti, oddanosti a závaznosti. Veřejná správa se neustále vyvíjí a reaguje na změny okolí a nové podmínky.

Ústava nám říká (čl. 2, odst. 3), že „*státní moc slouží všem občanům*“, z tohoto vyplývá že veřejná moc má charakter služby, kterou vykonávají zaměstnanci veřejného sektoru, kteří tvoří personální základ.

Tito zaměstnanci mají určité znaky (Skulová, 2014, str. 122):

- a) *„veřejný zaměstnanec je v zaměstnaneckém nebo obdobném poměru ke státu nebo jinému veřejnoprávnímu zaměstnavateli;*
- b) *plat veřejného zaměstnance je hrazen z veřejných prostředků;*
- c) *zaměstnanecký poměr vykazuje trvalost;*
- d) *veřejný zaměstnanec v rámci svého zaměstnání odborně zajišťuje veřejné úkoly“.*

Skulová (2014, str. 124) dále uvádí, že lze zaměstnance kategorizovat dle příslušnosti k zaměstnavateli, dle typu a dle pracovního poměru. Příslušnost k zaměstnavateli rozlišuje státní zaměstnance, veřejné zaměstnance, komunální zaměstnance a zaměstnance profesních a obdobných veřejnoprávních korporací. Dle typu jsou zaměstnanci členěni na úředníky a zřízence. Pracovní poměr rozlišuje čekatele, výpomoc, pracovníky na neurčitou dobu a čerstvé absolventy – praktikanty.

Výbor ministrů Rady Evropy se zabýval postavením veřejných zaměstnanců. V Doporučení R (2000) 6, o postavení veřejných úředníků uvádí tyto principy (2001, s. 21 – 26):

- *„Právní rámce postavení veřejných zaměstnanců a jeho implementace,*
- *orgán odpovědný za veřejné zaměstnance,*
- *kategorie a úrovně ve veřejné službě,*
- *podmínky a požadavky nábory,*
- *náborové řízení,*

- *přeložení státních zaměstnanců,*
- *služební postup,*
- *práva,*
- *zákaz diskriminace,*
- *participace veřejných zaměstnanců,*
- *sociální ochrana,*
- *odměňování,*
- *povinnosti,*
- *disciplinární odpovědnost veřejných zaměstnanců,*
- *vzdělávání,*
- *ukončení zaměstnání,*
- *ochrana veřejných zaměstnanců.“*

Zákon o státní službě č. 234/2014 Sb., ve znění pozdějších předpisů se těmito principy inspiroval a ve své podstatě tento výčet reflektuje.

Úředníci a pracovníci veřejné správy mají pracovní (služební) poměr, který je váže k řadě povinností a omezení. Nesmí volně podnikat či mít záznam v trestním rejstříku. Jsou povinni respektovat vedoucí pracovníky, zachovávat mlčenlivost a mít dobrý vztah k orgánům veřejné moci. Naopak mají řadu práv, k nimž patří právo na plat, vhodné pracovní prostředí, oficiální tituly, služební postup, aj.

Definice a úprava statusu úředníků, státní správy i samosprávy, v rámci reformy byla zamýšlena už v roce 2002. S přijetím zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů se upravila problematika úředníků samosprávných celků. Tento zákon je stále účinný s drobnými novelami. Postavení úředníků státní správy upravuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, který nahrazuje zrušený zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech.

V dnešní době je etika potřebná. Nejedná se pouze o její výňatky vycházející z náboženství nebo historie, ale potřebujeme ji k tomu, aby nás vedla ke správným činům ve společnosti. Chyběla-li by v oblasti politické, ekonomické či jiné, mohli bychom očekávat riskantní důsledky. *„Etická (správná, řádná, zákonná) veřejná správa je předpokladem*

prosperity společnosti.“ (Skulová, 2012, s. 1), která dále uvádí kritické aspekty veřejné správy:

- Veřejná správa nabízí veřejné služby, se kterou je spojeno přerozdělování veřejných prostředků.
- Úředníci a jednotlivé instituce mají rozhodovací pravomoci o finančních prostředcích z veřejných rozpočtů.
- Veřejná správa má oprávnění věci samostatně posuzovat a rozhodovat o nich. Z tohoto vyplývá, že zasahuje do práv občanů a může jim ukládat povinnosti.

Ze zmíněného plyne skutečnost, že veřejná správa má řadu kompetencí, financí a rozhodovacích pravomocí. Správné rozhodnutí je závislé na jednotlivci a jeho morálních vlastnostech.

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) také uvádí tři oblasti, kde lze uplatnit nástroje na minimalizaci nežádoucího chování. Jedná se o tzv. *infrastrukturu*:

- kontrola – s možností sankcí,
- vedení – žádoucí chování je podporováno od nadřízených,
- řízení – kontrola etičnosti je součástí řídicí práce (Skulová, 2012, s. 1 – 3).

2.4.2 Služební zákon

V důvodové zprávě ke služebnímu zákonu se dozvíme: *„Přijetí nové právní úpravy jako nezbytné podmínky pro vytvoření nezávislé, profesionální a stabilní státní správy požaduje po České republice setrvale i Evropská unie. Existence takového zákona byla jedním z požadavků daným již v rámci procesu přístupu České republiky k Evropské unii. Dne 10. června 2012 bylo schváleno „Doporučení Rady k národnímu programu reforem České republiky na rok 2012 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky na období 2012–2015“.* Součástí jednoho z doporučení je naléhavý apel na urychlené přijetí a vstup v účinnost zákona, který by zajistil státní správě nezbytnou stabilitu, efektivitu a zamezil porušování předpisů. Přijetí služebního zákona je rovněž předběžnou podmínkou pro možnost čerpání prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie Českou republikou v programovém období 2014-2020“ (Důvodová zpráva, 2013).

Z této zprávy je patrné, že Česká republika dlouho odkládala nedorešené požadavky Evropské unie a vystihuje nutnost právní úpravy.

Nově přijatý zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů upravuje poměry mezi správními úřady a státními zaměstnanci s přihlédnutím k evropským požadavkům.

Tento zákon stanoví předpoklady, které státní úředník pro výkon své práce potřebuje. Pozornost je věnována i přijímání nových úředníků a jejich následnému vzdělávání. Vzdělávání má zajistit vysokou odbornost, se kterou je spojena efektivní veřejná správa. Dále se zaměstnanci setkali se změnou právního vztahu, kdy přešli z pracovního poměru na služební poměr.

Skulová (2014, s. 130) uvádí, že cílem zákona bylo a je „*zajistit odpolitizování, profesionalizaci, stabilizaci a transparentnost státní správy, stanovit hranice mezi politicky obsazovanými a úřednickými místy ve státní správě.*“

Nadcházející novely služebního zákona, mohou zákon zdokonalovat, ale naopak je tu hrozba dalšího zpolitizování ze strany vrcholných představitelů veřejné moci. Aby byl tento zákon dobrý a prospěšný, musí zde uplatnit etické požadavky.

Téma diplomové práce se vztahuje k etice, proto je třeba se zaměřit na povinnosti úředníka ve vztahu k etickým normám.

Složení služebního slibu je počátkem pro soubor povinností a profilu úředníka v České republice. Text služebního slibu (§ 32, odst. 2, zákona o státní službě, č. 234/2014, ve znění pozdějších předpisů) nám říká:

„Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.“

V tomto slibu jsou patrné etické požadavky, kterými jsou řádnost, svědomitost, odbornost či nestrannost. Tyto hodnoty každý úředník vnímá individuálně a v praxi dochází k rozporu s morálkou a zákonem.

2.4.3 Etické požadavky na pracovníky veřejné správy

Povinnosti pracovníků územních samosprávných celků (dle zákona o úřednících územních samosprávných celků) a pracovníků státu (služební zákon), nejsou zcela rozdílné, pokud nahlédneme do právních norem upravujících tyto povinnosti. Zaměstnanci státu mají určitá omezení, ale ty jsou naopak vyváženy jinými benefity.

Oba zákony mají rozdílnou terminologii a jiný rozsah právní úpravy, ale struktura zákonů je podobná. Zákony upravují (pracovně)právní postavení pracovníků státu nebo veřejnoprávních korporací. Práva zaměstnanců se týkají etických požadavků vůči zaměstnavateli. Ve služebním zákoně najdeme tyto povinnosti v § 79, odst. 2. Naopak v zákoně o úřednících najdeme pouze povinnosti v § 16. Pokud chceme najít práva úředníků územních samosprávných celků, musíme nahlédnout do zákoníku práce, například do § 23 nebo do § 106.

§ 79 odst. 2 služebního zákona nám říká:

„Státní zaměstnanec má zejména právo:

- a) na vytvoření podmínek pro řádný výkon služby,*
- b) na to, aby mu byla ve služebním úřadu k dispozici odborná literatura vztahující se k jím vykonávanému oboru služby,*
- c) na veřejné užívání služebního označení státního zaměstnance včetně služebního označení představeného nebo služebního orgánu,*
- d) na prohlubování vzdělání,*
- f) odmítnout vyřizovat služební úkoly, které nepatří do oboru služby, v němž vykonává službu,*
- h) podat ve věcech výkonu služby a služebních vztahů stížnost,*
- i) domáhat se zákonným způsobem svých práv vyplývajících ze služebních o poměru“.*

Zaměstnancům územních samosprávných celků upravuje práva zákoník práce. Práva jsou upravena v tzv. kolektivní smlouvě v § 23, který nám říká:

„ V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.“

Povinnosti zaměstnanců jsou prakticky shodné. Etické požadavky byly přijaty usnesením Vlády České republiky č. 331 ze dne 9.5.2012 jako Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy.

2.4.4 Hodnoty veřejné správy

Otázka hodnot ve veřejné správě je často diskutovaným tématem. Klademe si otázky typu: „Jaké hodnoty jsou požadovány? Co si vůbec pod pojmem hodnoty veřejné správy vybavíme?“ Na základě těchto diskusí byla ve v 90. letech 20. století zřízena komise ve Spojeném království, která stanovila základní principy chování úředníků. Mezi tyto principy zařadila: čestnost, integritu, nezištnost, objektivnost, odpovědnost, otevřenost a vedení (Leštinská, 2006, s. 14).

Čestnost – zaměstnanec jedná tak, aby nedošlo ke střetu zájmu s jeho postavením zaměstnance veřejné správy a jeho soukromého zájmu.

Integrita – spočívá v tom, že zaměstnanci nesmí vyžadovat a přijímat dary, či jiná zvýhodnění, která by ovlivnila jeho rozhodování.

Nezištnost – rozhodování úředníků je výhradně v zájmu veřejnosti.

Objektivnost – úředníci rozhodují, jmenují, uzavírají smlouvy podle zásluhy.

Odpovědnost – znamená, že úředníci jsou odpovědni veřejnosti při svém rozhodování a musí se podrobit příslušné kontrole.

Otevřenost – úředníci ve svých rozhodnutích a činnostech rozhodují otevřeně tak, jak je to možné.

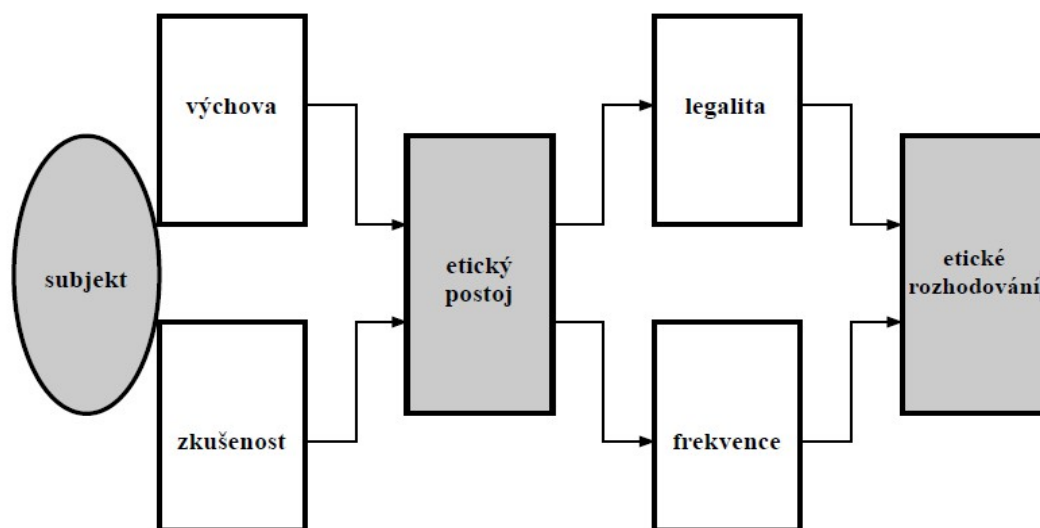
Vedení – každý úředník prosazuje a podporuje tyto principy vlastním příkladem.

2.4.5 Problém etiky v praxi

Etické myšlení se obecně váže k normám společnosti. Nastane-li situace, kdy jsme postaveni před morální volbu, přihlížíme nejen ke své vlastní osobě, ale i k ostatním, kteří by se ocitli v podobné situaci. Avšak každý člověk je osobností. Máme svůj jedinečný charakter, předsudky, což nám zaručuje to, že vnímání stejné situace nebude nikdy objektivní. Většina lidí bere v potaz i ostatní členy společnosti, a tedy naše rozhodnutí, zájmy jsou spjaty se

zájmy ostatních. Jde tedy o vzájemnou provázanost vztahu jedince se společností (Rolný, 2007, s. 13 – 14).

Obr. č. 1 – Ovlivňující etické faktory při rozhodování jednotlivce



Zdroj: Rolný, 2007, s. 14

Osobnost jednotlivce ovlivňuje řada faktorů a determinantů, mezi které je řazena dědičnost, prostředí či výchova.

Rolný dále uvádí, že je potřebný odstup od daného problému a je potřeba ho kriticky zanalyzovat.

„Etické hledisko samo o sobě ještě neklasifikuje zamýšlený způsob konání jako dobrý nebo špatný. Pouze vyjasňuje problém a vytváří tak podmínky pro kvalifikovanější a spravedlivější rozhodnutí.“ (Rolný, 2007, s. 14).

Rozhodnutí, kterým denně musíme čelit mají několik úhlů pohledu. Jedná se o etické rozhodnutí a etické dilema.

1. Etické *rozhodnutí* – svobodné rozhodnutí, které se týká jednotlivce. Výsledkem rozhodnutí je ano – ne a je řešeno s konečnou platností. S těmito problémy se můžeme setkat všude. Mají podobu obecného charakteru.
2. Etické *dilema* – výsledek tohoto konfliktu má dopad na více lidí a má více možností buď – anebo. Musíme přijmout to, že důsledky budou ovlivňovat i další členy společnosti (Rolný, 2007, s. 14 – 16).

3 DOBRÁ SPRÁVA

Dobrá správa vychází z anglického výrazu *Good Administration*, nebo *Good Governance* a znamená dobré vládnutí.

V sedmdesátých letech se objevil výraz „*Governance*“, který představoval systém dobré veřejné správy nadnárodních společností zaštiťovaných Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Organizace United Nation Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP) pojem „*governance*“ definuje jako „*proces tvorby rozhodnutí a následný proces implementace těchto rozhodnutí*“, „*good governance*“ poté pojímá jako: „*umění řídit společnost a organizace*“ (Wagenknecht, 2013).

Právo na dobrou správu je ukotveno v právu Evropské unie, tak v evropské legislativě (Classen, 2008, s. 235). Smlouvy Evropských společenství a smlouvy Evropské unie neformulovaly dobrou správu přímo a dané téma bylo dlouho pokládáno za mimoprávní koncept. Nahlédneme-li do ústav evropských států, nenajdeme zde pojem dobré správy (Pomahač, 2012, s. 64).

Dokument, který formuloval právo na dobrou správu v Evropské unii, je Bílá kniha o správě věcí veřejných (European governance – A white paper, Official Journal C 287) vydaná Evropskou komisí v roce 2001. Tento dokument reflektoval požadavky na reformy a řešení problémů, kterými byla nedůvěra k orgánům státní správy. V Bílé knize nalezneme pět základních principů dobré správy, mezi které je řazena otevřenost, spoluúčast, zodpovědnost, efektivita a soudržnost (European Commission, 2008).

Veřejný ochránce práv stanovil na základě evropských dokumentů pro českou veřejnou správu principy dobré správy, neboli „*takový postup úřadů, který je nejen v souladu se zákonem, ale zároveň mu nelze vytknout svévoli, účelovost, vyhýbavost, neefektivnost, liknavost a jiné nežádoucí znaky*“, Pravidla byla představena na půdě Kanceláře veřejného ochránce práv v březnu 2006 (Principy dobré správy, 2006).

3.1 Dokumenty Rady Evropy a dobrá správa

Rada Evropy vydala řadu doporučení a rezolucí, kde je zakotveno právo na dobrou správu. Doporučení jsou nezávaznými prameny práva, která často poukazují na vývoj

budoucího komunitárního práva. Roku 1977 přijal výbor ministrů Rezoluci R (77)31 Výboru ministrů o ochraně jednotlivce ve vztahu k úkonům správních orgánů, kde stanovil principy ochrany účastníků řízení ve správním řízení (RÉSOLUTION, 1977). Jde o principy:

- práva být vyslechnut
- práva na přístup k informacím
- práva na pomoc a zastoupení
- práva seznámit se s odůvodněním právního aktu
- práva být poučen o postupu při odvolání.

Tato rezoluce vycházela ze závěrů Evropského výboru pro právní kooperaci, který hodnotil praxi a legislativní podmínky členských států Rady Evropy v letech 1971 až 1975 (Pomahač, 2012, str. 52).

Dalším dokumentem Rady Evropy bylo Doporučení R (80)2 Výboru ministrů ohledně výkonu povinností dle vlastního volného uvážení. Doporučení se zabývalo ochranou občanů při aplikaci správního uvážení. Správní uvážení je definováno jako volnost rozhodování správního orgánu. Správní uvážení se má vyvarovat diskriminace, musí být v souladu s dosavadní praxí a vydáno v přiměřené lhůtě (Pomahač, 2012, s. 53).

Transparentností veřejné správy a přístupu účastníků k informacím se zabývalo Doporučení R (81) 19 Výboru ministrů o přístupu k informacím.

Veřejnou odpovědností, možností žádosti náhrady škody při nesprávném úředním postupu, nalezneme v Doporučení R (84) 15 Výboru ministrů. Ochranou osobních údajů se zabývá Doporučení R (91) 10 Výboru ministrů o sdělování osobních údajů.

Personální stránkou se zabývá Rada Evropy až v posledních letech. Vydala Doporučení R (2000)6 Výboru ministrů o postavení veřejných činitelů v Evropě a Doporučení Rec (2002)10 Výboru ministrů o kodexu chování veřejných činitelů, kde je kladen důraz na etiku a kvalitní práci zaměstnanců veřejné správy (Potěšil, 2008).

V roce 2007 Rada Evropy vydala Doporučení CM/Rec(2007)7 Výboru ministrů členským zemím o dobré veřejné správě. Rada Evropy se snaží tímto dokumentem podpořit rozvíjející se dobrou správu, dodržovat základní lidská práva, která jsou ukotvena v mezinárodních smlouvách a v neposlední řadě se snaží o soulad činnosti úřadu v jednotlivých státech. Přílohou Doporučení Cm/Rec(2007)7 je Kodex dobré správy (Code of good administration), který je sestaven na principech (Recommendation Cm/Rec(2007)7 of the

Committee of Ministers to member states on good administration, 2007):

- Zásada zákonnosti
- Zásada rovnoprávnosti
- Zásada nezájmovosti při rozhodování
- Zásada proporcionality
- Zásada právní jistoty
- Zásada konání v přiměřené časové lhůtě
- Zásada participace
- Zásady úcty k soukromí
- Zásada transparentnosti (Pomahač, 2012, str. 69).

3.2 Etické kodexy

Chceme-li nějak definovat etický kodex, můžeme ho chápat, jako soubor předpisů, vzorů chování směřujících vůči zaměstnancům a pracovníkům v určité specifické profesi. Tyto profese pracují s hodnotami jako je zdraví, svoboda či lidská práva. Činnost těchto osob zasahuje a ovlivňuje život jedinců svými pravomocemi. Vysoká míra autonomie práce a rozhodování, minimální kontrola státu ze strany nadřízené instituce jsou význačná pro tyto profese, stejně jako odpovědnost za jejich rozhodnutí (Nesvadba, 2009, s. 204).

Etické kodexy se člení dle různých kritérií, kterými jsou například kodexy profesní, podnikové či odvětvové, nebo jsou různých typů, jako jsou výchovné, aspirační či regulační, aj.

Jedná se tedy o soubory mravních principů. „*Některá pravidla, normy a hodnoty, které jsou zavedeny v určitých oblastech a odrážejí potřeby dané profese, bychom spíše než etické kodexy mohli nazvat mravními apely na dodržování základních povinností za účelem prohloubení loajality vůči zaměstnavateli*“ (Nesvadba, 2009, s. 204).

Etické kodexy jsou významné, protože stanoví žádoucí chování, podporují kladné pracovní prostředí, zvyšují efektivitu a zlepšují image organizace navenek. Na druhou stranu se můžeme setkat s názorem toho, že pokud jsou stanoveny v kodexu hodnoty, které jedinec

neuznává, v důsledku toho je jeho jednání a chování ohrožené. Etické kodexy nejsou také vymahatelné právní mocí a nejsou stanoveny sankce za jejich nedodržení.

3.3 Funkce etického kodexu

Etický kodex plní v širším slova smyslu několik základních funkcí. Mezi tyto funkce jsou řazeny:

- zdroj veřejného hodnocení,
- naplnění kodexu jako zakládajícího dokumentu,
- renomé,
- socializační a vzdělávací

Funkce zdroje veřejného hodnocení je podkladem pro hodnocení činnosti organizace navenek, hodnocení ze strany instituce a subjektivní hodnocení jednotlivce. Je nástrojem pro dodržování odpovědnosti. Funkce naplnění kodexu jako zakládajícího dokumentu je brána jako vzor, funkce, návod k čestnému a etickému chování. Tato funkce směřuje k naplňování správných zásad. Další funkcí je zvýšené renomé, které zvýrazňuje důležitost, povědomí a pozitivního působení organizace navenek. Socializační a vzdělávací funkce plyne z činnosti jedinců v rámci organizace a má vést jedince k soudržnosti a vzájemné solidaritě (Vymětal, s. 11).

Mezi další funkce je řazena ochrana profesní zaujatosti, podpůrnost a rozhodčí funkce. Funkce ochrany profesní zaujatosti se snaží o žádoucí etické chování. Podpůrnost zamezuje možné oslabování moci členů organizace z vnějšího prostředí. Rozhodčí funkce napomáhá k řešení sporů v rámci organizace, tak sporu mezi vnějším prostředím a členy konkrétní instituce.

Tyto funkce by měly být aplikovány rovnoměrně na všechny orgány veřejné moci. Jedině tak by bylo zaručené jednotné etické prostředí a význam etického kodexu. Nedocházelo by ke zbytečným střetům zájmů, či jiným problémům. Aby etický kodex správně fungoval, měl by obsahovat obecné zásady, kterými jsou aktuálnost, sdělitelnost, specifičnost a vynutitelnost.

4 ETICKÝ KODEX ÚŘEDNÍKŮ A ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY

Etický kodex, jak bylo zmíněno výše, je soubor pravidel či zásad, kterými by se měli zaměstnanci a orgány státní správy řídit. Smyslem tohoto kodexu je zavedení platných pravidel pro všechny zaměstnance orgánů veřejné správy.

Cesta tvorby etického kodexu byla složitá a komplikovaná. Inspirací pro nám známý etický kodex byl kodex „O chování úředníků Rady Evropy“ přijatý roku 2000 jako příloha k Doporučení Výborů ministrů. Smyslem kodexu bylo stanovení pravidel chování zaměstnanců veřejné správy a seznámení veřejnosti s evropským etickým standartem. Tento kodex se skládal z 28 článků, které upravovaly obecné a konkrétní principy služby veřejných úředníků. Mezi tyto standarty patřily například kolegiální chování, diskrétní a bezpečné nakládání s informacemi, politická neutralita úředníka, úřednická loajalita, konflikt osobních a soukromých zájmů úředníka, režim přiznávání zájmů, oznamovací povinnost úředníka v případech nezákonných, nesprávných a neetických pokynů, aj. Dalšími vzorem pro tvorbu kodexu byla Pravidla dobrého chování úředníků EU upravující vztahy úředníků Evropské komise a veřejnosti. Úřední chování zahrnuje čtyři základní principy, kterými jsou proporcionalita, legitimní očekávání, zákonnost a zákaz diskriminace. Další podrobnější standarty nalezneme taky v Kodexu správného chování vypracovaný Evropským ombudsmanem Jacobem Södemanem z roku 1999. Český etický kodex použil jako podklad všechny výše zmíněné dokumenty pro tvorbu kodexu.

Vláda České republiky schválila usnesením 21. 3. 2001 č. 270 Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě (Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě, 2001). Tento kodex obsahoval obecné normativy chování. Opatření za porušení nedodržení kodexu zde nebyla zmíněna. Stanovil zásady chování úředníků a druhy neetického jednání. Cílem bylo upřesnit žádoucí a očekávané chování úředníků. Chybějící právní úprava, která by stanovila principy činnosti veřejné správy a tlak na veřejnou správu, nutil zpracovat tyto základní principy.

Tento kodex se skládal z preambule a sedmi článků. Preambule pojednávala o záměru a cíli etického kodexu. Dále osvětlovala základní hodnoty, které měli úředníci dodržovat. Ti měli dále za úkol prohlubovat důvěru veřejnosti v činnost veřejné správy. Články

obsahovaly základní ustanovení, obecné zásady, střet zájmů, politickou nebo veřejnou činnost, dary a jiné nabídky, zneužití postavení úředníka a oznámení o nepřípustné činnosti. Z těchto článků je patrné, že se jedná o velmi obecné principy. Vynutitelnost principů nebyla dostačující. Všechno vedlo k tomu, že kodex musel být přepracován a byl také vznesen požadavek o zpracování vlastních etických kodexů do vnitřních předpisů u veřejných orgánů. Plné znění tohoto kodexu bude k nahlédnutí v příloze této práce.

9. května 2012 bylo usnesením vlády na návrh Ministerstva vnitra schválen Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy č. 33/2012 (Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, 2012). Tento kodex zrušil usnesení č. 270 z roku 2001. Kodex podporuje žádoucí chování k veřejnosti a spolupracovníkům. Upravuje problematiku střetu zájmů, čímž se snaží o minimalizaci korupčního jednání. Kodex tvoří preambule a 14 článků. Ve srovnání s předchozím kodexem je tento kodex konkrétnější a ucelenější. Nejvýraznější změny se týkají článků uplatnitelnosti a vymahatelnosti etického kodexu. Tento etický kodex je spjat s pracovním řádem, respektive se zákoníkem práce. Sankce za porušení etického kodexu ovlivňují pracovněprávní vztahy. Nový Etický kodex pamatoval také na instituce, které si povinně vytváří a publikují vlastní etický kodex (Etický kodex úředníků minimalizuje korupční jednání). Významná změna nastala v článku 7 pojednávajícím o korupci. Pozornost je věnována ochraně pracovníka oznamujícího korupční jednání, který by neměl být za toto oznámení stíhán. Nově je zaveden článek zabývající se rychlostí a efektivitou. Tento článek dbá na dodržování stanovených lhůt a zodpovědné plnění pracovních záležitostí. Posilování důvěry a respektování veřejnosti je zmíněno v článku týkající se vystupování úředníků, reprezentaci či oděvu pracovníka. Zbývající články jsou podobné jak v předchozím kodexu.

Ve všech oblastech společnosti veřejných i soukromých se setkáváme s etickými principy. Proto správní činnost zaměstnanců a úředníků by měla odpovídat zásadám obsaženým v úvodních ustanoveních Správního řádu a principech dobré správy.

4.1 Etický kodex ve veřejné správě

Po revolučním roku 1989 se objevovaly požadavky na odpovědnou, transparentní a efektivní veřejnou správu. Veřejná správa se terpve začínala organizovat, ale ozývaly se určité hlasy, kam a jak by se měla veřejná správa ubírat. Postupná decentralizace

a demokratizace veřejné správy vzala tyto hlasy na vědomí a ty se staly součástí reformy.

Základním dokumentem v oblasti etiky zaměstnanců veřejné správy byl Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě z roku 2001. Cílem kodexu bylo zlepšit vztahy mezi občany a zaměstnanci veřejné správy (Petráková, 2003).

Tento kodex byl obecný a stručný, měl platnost doporučení. Skádal se ze sedmi článků, které nebyly jasně vymezené. Nelze jej považovat za špatný, ale byl prvním krokem etiky do veřejné správy.

Se vstupem České republiky do Evropské unie vyvstala nutnost přeměny dosavadního etického kodexu tak, aby etické hodnoty odpovídaly vyspělejší západoevropské demokracii. Usnesením Vlády České republiky byl schválen dne 9. 5. 2012 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, který zrušil původní kodex.

Tento kodex se skládá z preambule a 14 článků, které obsahují články z předešlého kodexu.

Nyní provedu analýzu platného etického kodexu, která mi poslouží jako podklad k praktické části diplomové práce (Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, 2012). Plné znění tohoto kodexu bude k nahlédnutí v příloze diplomové práce.

– **Preambule**

V preambuli je kladen důraz na dodržení zákonnosti, rovného přístupu a prohlubování důvěry veřejnosti ve veřejnou správu. Dále je zde vymezena podpora žádoucích standartů chování úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Následuje odkaz na evropské kulturní a historické dědictví, který v předešlém kodexu chyběl.

– **Článek 1 Zákonnost**

Zákonnost je prováděna v rozsahu zákona a v souladu se zákonem. Pracovníci postupují podle zákonů, ostatních právních předpisů, práva Evropské unie a mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána.

– **Článek 2 Rozhodování**

Při rozhodování v konkrétním případě úředník či zaměstnanec veřejné správy přihlíží k veřejnému zájmu. Do osobních práv zasahuje za podmínek stanovených zákonem a v rozsahu, který je nezbytný k dosažení účelu sledovaného veřejným zájmem. K této zásadě

přibyla podmínka respektování koncepcí, priorit, a cílů úřadů, vnitřních předpisů a pokynů nadřízených, vydaných v souladu s tímto kodexem.

– **Článek 3 Profesionalita**

Profesionalita je zde chápána jako služba veřejnosti na vysoké úrovni. V současném kodexu je stanovena podmínka osobní odpovědnosti úředníka za odvedenou práci a rozvoj jeho odborných znalostí. Požadavek vstřícnosti je zmíněn v další části tohoto článku, kde je zahrnuta úcta ke spolupracovníkům a jejich znalostem, zdvořilost, ochota, korektní jednání a nezaujatost.

– **Článek 4 Nestrannost**

Rozhodnutí zaměstnance či úředníka veřejné správy musí být objektivní, nestranné a v souladu s veřejným zájmem. Nesmí upřednostňovat osobní či skupinové zájmy, nesmí být ovlivněno pozitivními či negativními vztahy. V podobných či shodných případech musí být postup úředníka totožný, jak v předešlých záležitostech. Účastníky právních vztahů informuje o jejich právech a povinnostech, bez emocí, objektivně či zisku prospěchu.

– **Článek 5 Rychlost a efektivita**

Rychlost a efektivita klade důraz na vyřízení věcí bezodkladně, nejpozději do lhůt, které jsou stanoveny zákonem. Úředník a zaměstnanec veřejné správy postupuje tak, aby žádné ze stran nevznikaly zbytečné náklady.

– **Článek 6 Střet zájmů**

Úředníci či zaměstnanci veřejné správy musí předcházet situacím, aby nedocházelo ke střetu osobních nebo veřejných zájmů. Dále nesmí vykonávat činnost, která by se neslučovala s výkonem jejich pracovních povinností nebo by tyto povinnosti omezovala. Další požadavek zakazuje ohrožovat veřejný zájem tím, že se budou zaměstnanci odvolávat na svou pozici nebo funkci ve věcech, které se netýkají svěřených úkolů.

– **Článek 7 Korupce**

Tento článek nahrazuje pátý článek předešlého kodexu, který byl označen jako „Dary a jiné nabídky“. Současný kodex ho doplňuje o oznamovací povinnost, pokud zaměstnanec

zjistí korupční jednání nebo jen podezření na takové jednání. Musí také oznámit nabídku či zisk neoprávněných výhod.

– **Článek 8 Nakládání se svěřenými prostředky**

Nakládání se svěřenými prostředky zajišťuje efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly poskytnuty a svěřeny. Účelem je hospodárnost a efektivnost těchto prostředků.

– **Článek 9 Mlčenlivost**

Úředník je povinen zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které souvisí s plněním jeho úkolů. Tato mlčenlivost se nevztahuje na podezření z korupčního jednání. Mlčenlivost se vztahuje zejména na osobní údaje a utajované informace, pokud není této povinnosti zproštěn právními předpisy.

– **Článek 10 Informování veřejnosti**

Tento článek byl nově zaveden. V předchozím Etickém kodexu zaměstnanců ve veřejné správě z roku 2001 zcela chyběl. Jde zejména o transparentnost veřejné správy a práva na informace. Tyto informace úředník musí být oprávněn poskytnout.

– **Článek 11 Veřejná činnost**

Tento článek je shodný s principy článku 4 původního kodexu. Kodex zde staví na nestrannosti v rozhodování a zákazu veřejné činnosti ohrožující veřejnou důvěru ve schopnosti plnit úkoly veřejné správy nestranně. Kodex přikazuje úředníkovi, ať jeho činnosti, chování a jednání v soukromém životě nesnižují důvěru veřejné správy v očích veřejnosti, popřípadě ovlivnitelnosti úředníka. Úředník se má snažit o budování dobré pověsti veřejné správy.

– **Článek 12 Repräsentace**

Repräsentace spočívá v ošacení zaměstnanců veřejné správy, které musí být přiměřené jeho práci a odpovídá vážnosti úřadu. Úředník jedná s veřejností ohleduplně, respektuje individualitu a důstojnost každého jedince. Zaměstnanci musí být taktní, v úvahu berou sociální schopnosti a komunikační potřeby jednotlivců. Jednání a vystupování musí

podporovat vážnost a důvěryhodnost úřadu.

– **Článek 13 Uplatnitelnost a vymahatelnost**

Článek uplatnitelnosti a vymahatelnosti navazuje na zákoník práce a pracovní řád, kde jsou ustanovena základní práva a povinnosti zaměstnanců. Zásadní porušení kodexu je bráno jako porušení zákoníku práce či pracovního řádu se všemi důsledky, které z nich vyplývají.

– **Článek 14 Závěrečná ustanovení**

Tento závěrečný článek zaručuje ochranu před důsledky, pokud-li zaměstnanec na neetické chování. Článek stanoví povinnost dodržovat dané zásady etiky a tvorbu protikorupčního prostředí.

5 PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část diplomové práce bude navazovat na předchozí kapitoly, kde jsme vymezili základní teoretické poznatky z oblasti etiky a etických kodexů pracovníků veřejné správy. V této kapitole se budeme zabývat pohledem pracovníků veřejné správy na vnímání etických kodexů. V další části si určíme cíl praktické části. Následně se budeme věnovat popisu metod výzkumu. Na tuto část bude navazovat podkapitola, která bude věnována vlastnímu výzkumu a interpretaci získaných výsledků. V závěru práce shrneme poznatky, kterých jsme dosáhli v praktické části.

5.1 Cíle praktické části

Cílem praktické části diplomové práce je zjištění toho, jak vnímají pracovníci veřejné správy etiku a etické kodexy ve své profesi a která rozhodnutí jsou pro ně nejnáročnější.

Hlavní výzkumná otázka je shodná s cílem praktické části. Otázka zní: Jak vnímají pracovníci veřejné správy etiku a etické kodexy a která rozhodnutí jsou pro ně nejnáročnější? Z výzkumné otázky vychází další dílčí otázky:

- Je etika důležitou součástí profese pracovníka veřejné správy?
- Která rozhodnutí jsou při výkonu činností pracovníka veřejné správy nejnáročnější?
- Je vnímán Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy za konkrétní a dostačující?

5.2 Charakteristika zkoumaného vzorku

Pro svou praktickou část jsem si vybrala pracovníky veřejné správy (dále také respondenty) z Obecního úřadu Rakov, Městského úřadu Hranice, Magistrátu města Olomouc a Ministerstva dopravy v Praze. Tyto úřady jsem si vybrala záměrně, z důvodu jejich polohy, jelikož bydlím v Olomouckém kraji, a také jsem na těchto úřadech absolvovala praxe v rámci studií. Rozhovor z Prahy mi poskytl bývalý profesor ze střední školy. Myslím, že bude zajímavý pohled na etiku a etické kodexy na jednotlivých stupních výkonu samosprávy.

Tab. č. 1 Obce/města, kde byly provedeny rozhovory s pracovníky veřejné správy

Obec / město	Počet pracovníků veřejné správy
Hranice	3
Olomouc	2
Praha	1
Rakov	2

5.3 Popis metod výzkumu

V rámci praktické části diplomové práce byla zvolena kvalitativní metoda, a to formou rozhovoru.

Při tomto druhu výběru jde o výběr záměrný. Záměrný je proto, aby odpovídal osobám vhodným pro danou problematiku. Cílem kvalitativního výzkumu je porozumění člověku. Jedná se o pochopení toho, jak osoba věci vidí, jak posuzuje konání, tedy o porozumění života lidí a událostí nacházející se v jejich životě. Hlavní zásadou kvalitativního výzkumu je to, že každá osoba a skupina lidí je jedinečná. Jsme lidé s různými vlastnostmi, které nás odlišují od ostatních. Kvalitativní výzkum je zaměřen na konkrétní případy na rozdíl od kvantitativního výzkumu. Cílem je proniknout do hloubky případu a dosažení objevení nových souvislostí. Mezi základní metody kvalitativního výzkumu je řazeno pozorování, interview, analýza produktů člověka (Gavora, 2000, s. 190 – 191).

Celkově bylo provedeno 8 rozhovorů na různých úrovních veřejné správy. Na obecním úřadě v Rakově se jednalo o 2 rozhovory s pracovníky veřejné správy. Na městském úřadě v Hranicích byly provedeny 3 rozhovory s pracovníky veřejné správy, stejně jako na magistrátu města Olomouce, kde byly uskutečněny 2 rozhovory. Na Ministerstvu dopravy mi byl poskytnut 1 rozhovor.

Rozhovor neboli interview definuje Chráska (2007, s. 182 - 184) jako metodu získání dat formou verbální komunikace. Při této metodě dochází k interakci mezi jedincem, který provádí rozhovor a jedincem, který odpovídá, tedy respondentem. Úspěšnost rozhovoru se odvíjí od schopnosti výzkumného pracovníka vést rozhovor, umění vytvoření vhodné

atmosféry a postoje výzkumníka k respondentovi. Rozhovor by měl být proveden v dostatečných podmínkách a čase. Obecnější otázky by měly rozhovor zahajovat.

„Zvláštní pozornost je nutné věnovat začátku a konci rozhovoru. Na začátku dotazování je nutné prolomit případné psychické bariéry a zajistit souhlas se záznamem. Také zakončení rozhovoru je jeho důležitou součástí. Právě na konci rozhovoru nebo při loučení můžeme ještě získat důležité informace.“ (Hendl, 2005, s. 167)

Rozhovory jsem si rozdělila na 2 části. První část rozhovoru jsem rozdělila otázky rozhovoru do kategorií, které mi posloužily k obecné orientaci a celkovému přehledu praktické části. Kategorie, do kterých jsem rozdělila otázky rozhovoru s pracovníky veřejné správy ve na vybraných úřadech v Rakově, Hranicích, Olomouci a v Praze jsou:

1. Věk a vzdělání
2. Délka výkonu povolání
3. Motivace k výběru povolání
4. Přijatý Etický kode úředníků a zaměstnanců veřejné správy nebo jeho obdoba
5. Závaznost požadavků jejich kodexu
6. Anketa zaměstnance roku
7. Hodnocení práce na pracovišti

K získání a sběru dat jsme využili polostrukturovaného rozhovoru. Tato metoda umožňuje tazateli otázky a okruhy probírat tak, jak on sám uzná za vhodné (Strauss, 1999). Výpovědi respondentů jsou zachyceny v přirozené podobě, které tak splňují základní podmínku kvalitativního výzkumu (Švaříček, 2007, s. 211). Tato metoda je pro nás vyhovující, protože ke zpracování dat je nutné zachytit odpovědi respondentů. Dále jsme sestavili otázky do polostrukturovaného rozhovoru, které vychází ze stanovených problémových otázek.

1. Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?
2. Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?
3. Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti, s nimiž se setkáváte ve své praxi?

4. Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?
5. Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?
6. Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?
7. Které rozhodnutí je pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?
8. Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?
9. Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

5.4 Realizace výzkumu

Před realizací vlastního výzkumu jsem si nastudovala literaturu o kvalitativním výzkumu, metodách sběru a zpracování dat. Následně jsem si stanovila cíl praktické části, výzkumné otázky a otázky do rozhovoru.

Samotnému výzkumu předcházela e-mailová domluva se zaměstnanci veřejné správy o možnosti poskytnutí rozhovoru s ohledem na jejich pracovní vytížení. Oslovení respondenti se mi snažili vyjít vstříc a souhlasili s uskutečněním rozhovoru. Následovalo stanovení termínu a zaslání otázek, na které jsem se zaměřila v rámci praktické části, stejně jako Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy.

Rozhovory probíhaly v pracovnách a kancelářích respondentů a každý rozhovor trval v rozmezí 15 – 20 minut. Na začátku rozhovoru jsem se představila, objasnila jsem, proč chci uskutečnit rozhovor a také jsem vyjasnila cíl rozhovoru. Možnost nahrání rozhovoru na diktafon, které by mi posloužilo k doslovnému přepisu neboli transkripci rozhovoru, nebylo možné uskutečnit na všech úřadech, proto jsem použila metodu tužka – papír, kdy mé zaznamenané odpovědi byly potvrzeny či doplněny v závěrečném shrnutí. Všichni respondenti byly ujištěni o tom, že získaná data budou použita jen pro účely mé diplomové práce. Jednotliví pracovníci budou vystupovat pod pseudonymem. Pseudonymem se rozumí podle autorského zákona č. 121/2000 Sb., ve znění pozdějších novel, přesněji v § 7, krycí jméno nebo umělecká značka, pod kterou autor vystupuje v rámci komunikace s ostatními lidmi. Totožnost autora není možné prozradit bez jeho souhlasu. Je to jedním ze základních osobních práv, kdy má autor právo rozhodnout, zda a jakým způsobem má být jeho autorství

uvedeno při zveřejnění.

Protože ne všichni respondenti souhlasili s uvedením jejich vlastních jmen, ale souhlasili pouze s uvedením úřadu, na kterém pracují, proto respondenti vystupují pod pseudonymem. Takto se vyhneme neshodám, případně důsledkům, které by pracovníkům mohli vzniknout. Respondenti tímto využili možnosti zachování anonymity. Pokud respondenti nechtěli odpovídat či odůvodňovat svůj nesouhlas, nemuseli danou otázku zodpovídat. Na konci rozhovoru měli všichni respondenti možnost cokoli zdůraznit či dodat.

Po uskutečnění všech rozhovorů jsem získané informace doslovně přepsala a následně je zpracovala.

5.5 Zjištěné výsledky

1. část

V první části rozhovoru jsem zjistila údaje daných respondentů na Ministerstvu dopravy v Praze, Magistrátu města Olomouce, na městském úřadě v Hranicích a na obecním úřadě v Rakově. Tyto otázky byly rozděleny do kategorií:

1. Věk a vzdělání
2. Délka výkonu povolání
3. Motivace k výběru povolání
4. Přijatý Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy nebo jeho obdoba
5. Závaznost požadavků jejich kodexu
6. Anketa zaměstnance roku
7. Hodnocení práce na pracovišti

Rozhovory jsou dělala se třemi muži a pěti ženami na různých úrovních státní správy. Jejich věk se pohyboval od 41 let do 56 let. Průměrný věk těchto zaměstnanců činil 48,1 let.

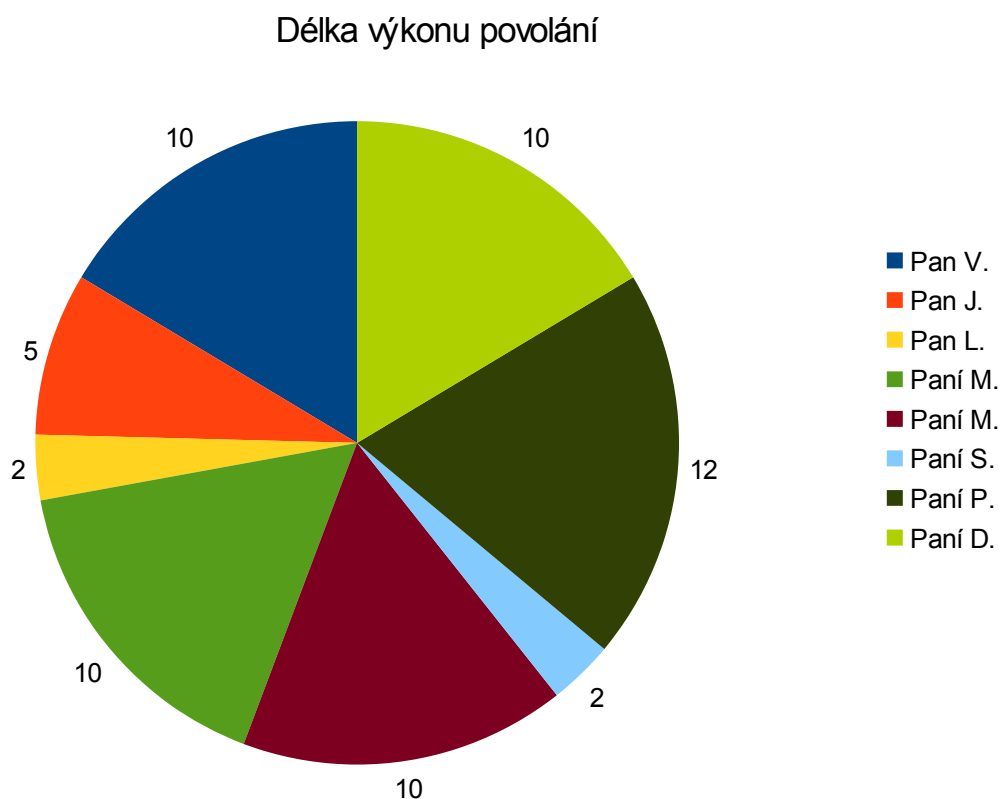
Další otázka se vztahovala k jejich dosaženému vzdělání. Z tabulky je patrné, že vysokoškolského vzdělání dosáhli 4 pracovníci veřejné správy a zbývajících 4 dosáhli středoškolského vzdělání.

Tab. č. 2 Informace o respondentech

	Věk a vzdělání	Délka výkonu povolání	Motivace k výběru povolání	Přijatý kodex nebo jeho obdoba	Požadavky kodexu	Anketa zaměstnance	Hodnocení práce
Pan V.	56, VŠ	10 let	Nutnost získání obživy	Ano	Není pracovně závazný	Ne	Ano
Pan J.	50, SŠ	5 let	Návaznost na předchozí profesi	Ano	Pracovně závazné	Nevím	Ano
Pan L.	47, VŠ	2 roky	Zájem o dopravu a dopravní systémy	Ano, je součástí pracovního řádu	Pracovně závazné	Zaměstnanci oceňují	Ano, formou výroční zprávy
Paní M.	41, VŠ	10 let	Finanční ohodnocení, osobní rozvoj, společenský status, sociální kapitál	Ano	Pracovně závazné	Ne	Ano, formou dotazníku
Paní M.	43, VŠ	10 let	Obor jsem vystudovala, a dobře jej ovládám	Ano	Pracovně závazné	Ne	Ano
Paní S.	49, SŠ	2 roky	Možnost vyzkoušet něco nového	Ne	Není pracovně závazný	Ne	Ne
Paní P.	48, SŠ	12 let	Dostupnost, praxe	Ne	Není pracovně závazný	Ne	Ne
Paní D.	51, SŠ	10 let	Jistota a stálost zaměstnání	Ano	Pracovně závazné	Ne	Ano, formou dotazníku

Následovala otázka, která na zaměstnance směřovala bylo zjištění doby, kolik let vykonávají danou profesi. V grafu je vidět, jak jednotliví pracovníci vykonávají svou profesi. Ve výsledku se jejich praxe v dané profesi pohybovala od 2 do 10 let.

Graf č 1 . Délka výkonu povolání



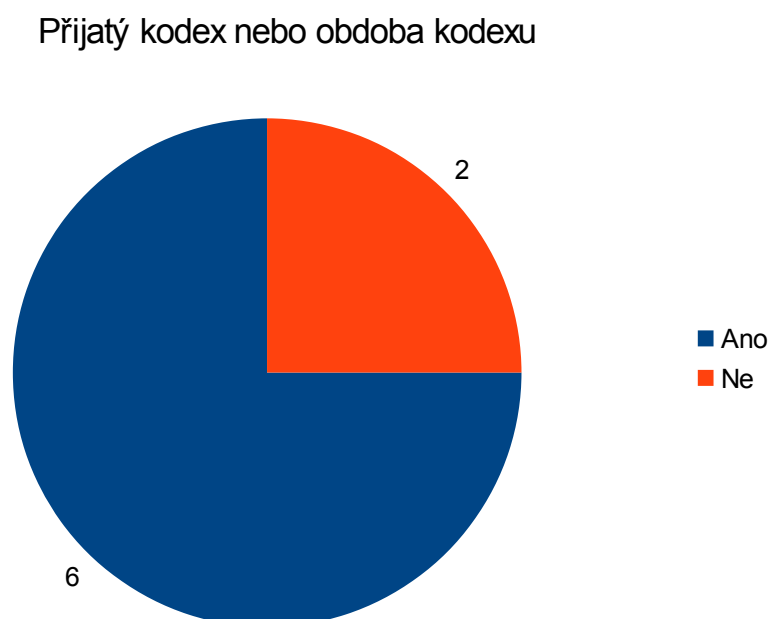
Data jsou zpracována na základě vlastních dat.

Další otázka směřovala k odhalení toho, co je motivovalo, aby si vybrali danou profesi. Odpovědi byly různé. Někteří respondenti vykonávají svou profesi, protože je činnost baví, vystudovali příslušný obor a mohou tak uplatnit své schopnosti a dovednosti v oboru. Naopak u některých je zjevné, že svou práci chápou jako nutnost či možnost mít lepší společenské postavení nebo taky ušetření času za prací dojíždět do jiné vesnice či města.

Následovalo zjištění, zda zaměstnanci ví, jestli má jejich úřad přijatý Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy nebo jinou obdobu tohoto Kodexu. Ve výsledku nemá přijatý tento Kodex nebo obdobu tohoto Kodexu pouze jeden úřad. Další dva úřady mají přijatou obdobu etického kodexu, která je pro zaměstnance prioritní a na jednom úřadě je dokonce jejich kodex součástí pracovního řádu. Pokud by zaměstnanci neplnili jeho stanovené podmínky, byli by za své neetické jednání sankcionováni.

V grafu je možné vidět odpovědi pracovníků veřejné správy, pokud mají přijatý Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy nebo jeho obdobu.

Graf č. 2 Přijatý Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy nebo jiná obdoba tohoto Kodexu.



Data jsou zpracována na základě vlastních dat.

Na předchozí otázku jsem navázala na to, zda jednotliví respondenti ví, jestli jsou požadavky kodexu pro ně pracovně závazné nebo nejsou pro ně pracovně závazné nebo jsou vnímány pouze jako doporučení, jak se mají chovat. Pět respondentů si myslí, že požadavky jejich kodexu jsou pro ně pracovně závazné, naopak tři z dotazovaných si myslí, že požadavky pracovně závazné nejsou. Jsem přesvědčena o tom, že pokud by došlo k zásadnímu porušení Kodexu nebo jeho obdoby přijaté daným úřadem, tak by byl konkrétní zaměstnanec sankcionován. Myslím si, že vymahatelnost kodexu také záleží na kultuře úřadu, jež je v souladu s místními zvyklostmi. Nezávaznost Etického kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy u organizací, která jej považují za pouhou proklamaci, podkopává smysl jeho závaznosti na celém území.

Graf č. 3 Požadavky kodexu



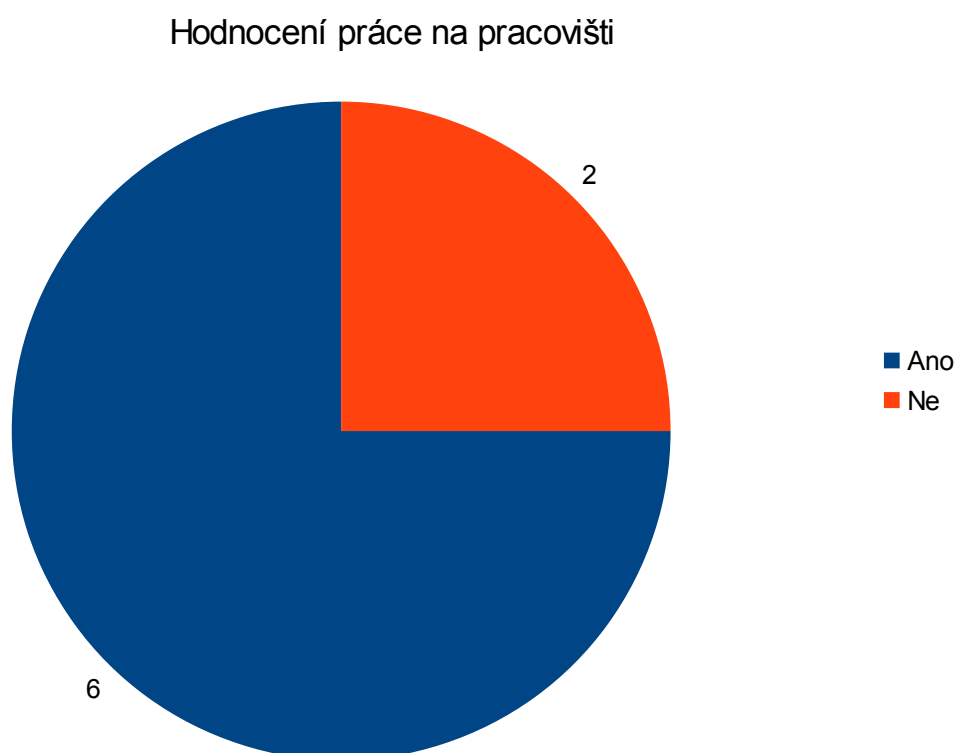
Data jsou zpracována na základě vlastních dat.

Dále jsem se zajímala o to, zda na jejich pracovištích probíhá nějaká anketa zaměstnance roku či jiná obdobná anketa. Tato otázka směřovala ke zjištění motivačních prvků zaměstnanců a s tím související efektivní, transparentní a morální výkon činnosti úředníků. Šest respondentů odpovědělo, že taková anketa u nich neprobíhá. Jeden z dotazovaných odpověděl, že u nich probíhá oceňování nejlepších zaměstnanců a pro řadu lidí je to motivující dělat svou práci kvalitně a efektivně. Jeden z dotazovaných nevěděl.

Závěrečná otázka, kterou jsem položila ke shrnujícím údajům směřovala k tomu, abych zjistila, zda na pracovištích probíhá hodnocení práce a pokud ano, jakou má formu. Ve výsledku hodnocení práce probíhá na třech pracovištích. Dva respondenti odpověděli, že se jedná o hodnocení, kde sami vyhodnotí svou práci písemně. Jejich hodnocení se dostane k vedoucí/mu odboru, která/ý následně s nimi hodnocení prodiskutuje a tímto zaměstnanci získávají zpětnou vazbu. Jeden respondent odpověděl, že hodnocení probíhá formou výroční zprávy. Naopak tři respondenti odpověděli, že hodnocení probíhá formou anonymního

dotazníku, ke kterému se později vyjádří tajemník úřadu na společné poradě se zaměstnanci. Jejich námitky jsou brány jako podnět ke zlepšení chodu úřadu. Dva respondenti odpověděli, že u nich hodnocení zaměstnanců neprobíhá.

Graf č. 4 Hodnocení práce na pracovišti



Data jsou zpracována na základě vlastních dat.

2. Část

V druhé části rozhovoru mi zaměstnanci odpovídali na stanovené otázky, které vychází ze stanovených problémových otázek.

1. Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?
2. Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?
3. Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti, s nimiž se setkáváte ve své praxi?
4. Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?
5. Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?
6. Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?
7. Které rozhodnutí je pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?
8. Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?
9. Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

Zde jsou uvedeny odpovědi jednotlivých úředníků a pracovníků veřejné správy k jednotlivým otázkám.

1. Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

Pan V. *„Nepovažuji! Je to jen nepotřebný a neužitečný cár papíru, který je výcucem ze správního řádu, na který nějaký úředník z Ministerstva vnitra vyzvracel svůj myšlenkový průjem. K ničemu to není.“*

Pan J. *„Ano, myslím si, že je užitečný.“*

Pan L. *„Ano, etický kodex považuji za užitečný, hlavně povinnost nahlásit jakékoliv podezření o korupčním jednání. Není to ale jen o boji proti korupci, ale také o tom, jak se obecně chovat vůči občanovi a může vést ke zkvalitnění práce úředníka.“*

Paní M. *„Ano, považuji ho za důležitý a užitečný.“*

Paní M. *„Ano, považuji ho za užitečný, protože vymezuje pravidla jednání a chování.“*

Paní S. *„Ano, myslím si, že užitečný je, protože zaměstnanci veřejné správy by měli vědět, jak se prezentovat na veřejnosti.“*

Paní P. *„No to vůbec netuším. Za celou dobu jsem se s tímto nesečkala.“*

Paní D. *„Ano.“*

Z výsledku této otázky vyplývá potvrzení, že zaměstnanci veřejné správy spatřují Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný a potřebný při výkonu své činnosti a vnitřně se ztotožňují s jeho hodnotami. Pouze pan V. nepovažuje kodex za užitečný.

2. Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

Pan V. *„Není pro mě důležitá.“*

Pan J. *„Ano, je pro mě důležitá.“*

Pan L. *„Etika je pro mě důležitá nejen při výkonu profese, ale i v každodenních běžných situacích.“*

Paní M. *„Ano, je důležitá, zejména při jednání s občany, ale také při spolupráci se svými kolegy a kolegyněmi.“*

Paní M. *„Ano, jednání s každým člověkem je jiné, proto je důležité se přizpůsobit jednotlivým typům osobnosti, ale naše chování vždy musí být etické.“*

Paní S. *„Ano, stejně jako v dalších profesích, kde dochází k sociální interakci.“*

Paní P. *„Etika jako taková, určitě důležitá je.“*

Paní D. *Etika je důležitá ve všech oblastech života, v pracovním i osobním.“*

Většina respondentů až na pana V. Se shoduje, že je etika důležitá nejen při výkonu jejich profese, ale i v osobním životě a každodenních běžných situacích. Paní M. uvádí, že je důležité si zachovat etiku i při jednání a chování se svými kolegy a kolegyněmi. Taktéž paní M. říká, že je podstatné umět se přizpůsobit různým typům osobností, se kterými se denně setkává nejen v práci, ale i v běžném životě.

3. Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi?

Pan V. *„Je mi úplně jedno, jestli postihují nebo nepostihují. Vůbec takové „svinstvo“ není potřeba.“*

Pan J. *„Ano.“*

Pan L. *„Ano.“*

Paní M. „*Ano, postihuje všechny oblasti, se kterými se setkávám při každodenní činnosti.*“

Paní M. „*Ano, kodex je souhrem všech požadavků.*“

Paní S. „*Ano, kodex postihuje převážné množství úkonů spojených s mou funkcí a pozicí. Nicméně během dnů, které strávím administrativní činností a neopustím kancelář je v podstatě jedno „jak se obleču“.*“

Paní P. „*Náš úřad nic takového přijatého nemá. Tady pracuje každý sám za sebe, nemáme možnost se s někým pobavit o problémech. Rozhodujeme podle zákona a vlastního uvážení.*“

Paní D. „*Ano, i náš vlastní kodex pro zaměstnance úřadu vychází z Etického kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy.*“

Z výše uvedených odpovědí je patrné, že většina respondentů souhlasí s tím, že Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy postihuje zásadní oblasti, s nimiž se při své práci setkávají a považuje jej jako přínosný pro danou instituci.

4. Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?

Pan V. „*Nejsou a je to úplně jedno.*“

Pan J. „*Myslím si, že ano.*“

Pan L. „*Kodex je hodně obecný, nicméně je dobře formulován a postihuje všechny oblasti, se kterými se v praxi setkávám.*“

Paní M. „*Ano, v Kodexu etiky jsou tyto zásady dostatečně zakotveny, a záleží na každém úředníkovi, jak s nimi dokáže pracovat.*“

Paní M. „*Ano, je dostatečný.*“

Paní S. „*Ano, jsou.*“

Paní P. „*.....(přečtení Kodexu). Pokud by kodex byl přijatý, tak bych se těmito zásadami řídila.*“

Paní D. „*Myslím si, že kodex je dostatečný a není potřeba jej nějak rozšiřovat nebo zacházet do dalších podrobností.*“

Z uvedených odpovědí respondentů vyplývá, že zaměstnanci vidí Etický kodex

úředníků a pracovníků veřejné správy nebo jeho jiné obdoby přijaté na konkrétním pracovišti, jako nástroj, jenž uznává organizační hodnoty a kulturu. U některých odpovědí se objevila připomínka jeho obecnosti a také subjektivního chápání jednotlivých zásad chování a jednání.

5. Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

Pan V. *„Neřídím se žádnými etickými zásadami.“*

Pan J. *„Řídím se všemi zásadami, které jsou obsaženy v Etickém kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy.“*

Pan L. *„Řídím se všemi zásadami, které jsou v Kodexu uvedeny.“*

Paní M. *„Řídím se všemi zásadami, ale prioritními jsou pro mě profesionalita a nestrannost.“*

Paní M. *„Řídím se zejména těmito zásadami: zákonnost, rozhodování, profesionalita, nestrannost, rychlost a efektivita, střet zájmů, korupce, mlčenlivost a reprezentace.“*

Paní S. *„Jako starostka obce musím zaujímat a propagovat zásady, aby mé postavení bylo neutrální. Musím mít určitý nadhled a mé chápání problému by mělo mít hlubší porozumění než je tomu u mých kolegů.“*

Paní P. *„Zejména těmi, které jsou v souladu s mým přesvědčením.“*

Paní D. *„Zákonnost je automatická a neoddiskutovatelná. Protože úředník se setkává s různými typy lidí, kteří na nás svým jednáním, chováním působí někdy lépe, někdy hůře, je důležité zachovat si nestrannost a profesionalitu. Důležité je nebrat si osobně různě formulované projevy nespokojenosti občanů.“*

Respondenti se shodují na tom, že je dobré dodržovat obecné zásady při výkonu jejich práce. Souhlasí i s tím, že je zapotřebí, aby přistupovali ke každému občanu stejně. V této otázce se objevuje individuální přístup každého ze zaměstnanců veřejné správy k občanům, ale i samotné profesi. Každý z těchto úředníků dbá na určité zásady, které jsou v souladu s jeho přesvědčením. Na druhou stranu je očividné, že všichni dbají na dodržování zásad slušného chování, respektování občanů jako individuálních bytostí.

6. Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

Pan V. *„Ano, ale vyřešil jsem ho tak, jak mne rodiče a život naučili.“*

Pan J. *„Nenarazil jsem na nic takového. Je to možná tím, že nesedím za přepážkou jak*

jini úředníci. “

Pan L. *„Ne. “*

Paní M. *„I při mé dlouhodobé činnosti jsem se díkybohu s tímto nesešla a nemusela jsem tedy nic řešit. “*

Paní M. *„Ne. “*

Paní S. *„Nenarazila jsem na nic. Možná je to tím, že svou funkci vykonávám krátce. “*

Paní P. *„Ne, neměla. Mojí činností je zejména administrativa, nikoliv jednání s občany. “*

Paní D. *„Ano sešla. Žadatel – majitel fitnesscentra mi vložil do projektové dokumentace vstupenku do jeho zařízení v hodnotě 500 Kč. Dopisem jsem mu tuto vstupenku vrátila s tím, že jsem v projektové dokumentaci našla vstupenku, která tam byla omylem vložena. “*

6 z 8 respondentů uvedlo, že nikdy nenarazili na etický problém. Pan V. uvedl, že se s tímto setkal a problém vyřešil tak, jak jej rodiče a život naučili a jak to v danou chvíli vyhodnotil za vhodné. Paní D. se také s tímto setkala, kdy při výkonu své funkce se jí majitel fitnesscentra snažil uplatit vstupenkou do jeho zařízení, kterou zanechal v projektové dokumentaci. Paní D. mu vstupenku obratem vrátila s vyrozuměním, že se v dokumentaci našla vstupenka a tímto ji navrací jejímu majiteli.

7. Která rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

Pan V. *„Umět někoho slušně poslat do patřičných míst. “*

Pan J. *„Jelikož se řídím etickými zásadami, tak taková rozhodnutí nejsou. “*

Pan L. *„Odpovědnost za rozvoj systému a firemní kultury. “*

Paní M. *„Nerozhoduji v etickým otázkách. “*

Paní M. *„Vykonávám státní správu, rozhoduji pouze dle zákona, ne dle etiky. “*

Paní S. *„Ta rozhodnutí, která by negativně ovlivňovala občany obce. “*

Paní P. (bez odpovědi)

Paní D. *„V takových případech, kdy vidíte spoluobčany, kteří jsou sociálně slabí nebo se setkali v nějaké složité životně vypjaté situaci. Tehdy je pro mě nenáročnější si zachovat nestrannost. “*

Většina respondentů odpověděla, že rozhodnutí týkající se etiky nejsou. Ovšem paní S. a paní D. si myslí, že nejnáročnější rozhodnutí jsou ta, která se týkají občanů. Zejména jsou to rozhodnutí, která by negativně ovlivňovala občany nebo situace, kdy se občané ocitli v náročné životní situaci. Pan L. naopak uvádí, že je pro něj náročné, pokud se rozhodnutí týká rozvoje systému organizace a firemní kultury.

8. Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

Pan V. „*Nemyslím si to. O takovou blbost a ztrátu času nikdo nikde nestojí.*“

Pan J. „*Nemyslím si, že by museli být pracovníci vzdělávání, tyto zásady by měli mít lidé v sobě.*“

Pan L. „*Ano, aby bylo zřejmé, v jakých případech by se mohli zaměstnanci dostat do střetu zájmů v případě výkonu veřejné moci a soukromých zájmů.*“

Paní M. „*Ano, myslím si, že by takové vzdělávání či občasně teambuildingové akce nebyly špané.*“

Paní M. „*Ne, myslím si, že je etický kodex jasný a srozumitelný.*“

Paní S. „*Ano, ale nepovažuji to za důležité, spíše by to mělo být pojímáno jako nějaký seminář. Prioritní školení by se mělo týkat zejména legislativy, jejich změn a dalších důležitých odborností.*“

Paní P. „*Vím, že kolegyně z vedlejší vesnice na taková školení a semináře jezdí, ale my se takových školení neúčastníme. Účastníme se pouze těch, která jsou pro nás povinná.*“

Paní D. „*Vzdělávání by mělo být zejména zaměřeno na jednání s obtížnými typy lidí, jak jim umět čelit a zachovat si přitom nestrannost, profesionalitu a naše práce by tím byla efektivnější.*“

Tato otázka byla kladena k doplnění pohledu na nástroje a celkový přístup ke zvyšování odborné úrovně a profesionalit zaměstnanců veřejné správy.

Z odpovědí respondentů je patrné, že část si myslí, že takové školení by nemělo žádný význam a stačí jim pouhá školení týkající se legislativních změn. Naopak druhá část dotazovaných si myslí, že by to bylo vhodné, aby se naučili správně jednat při vypjatých situacích a s obtížnými typy lidí a také co dělat v případech, pokud by došlo ke střetu soukromých a veřejných zájmů.

9. Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

Pan V. *„Asi žádné. Možná vyhazov a následně pracovní úřad.“*

Pan J. *„Netuším, nezkoušel jsem to.“*

Pan L. *„Odvolání z funkce.“*

Paní M. *„Sankce mi hrozí. Bud' by mi hrozil finanční postih, v horším případě ztráta zaměstnání.“*

Paní M. *„Finanční postih, případně ztráta zaměstnání.“*

Paní S. *„Odvolání z funkce. Pro mě by bylo největší sankcí negativní hodnocení a nedůvěra občanů.“*

Paní P. *„Nevím, ale myslím si, že žádné.“*

Paní D. *„Podle druhu porušení, zejména finanční postih nebo rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.“*

Tato otázka směřovala k zamyšlení, zda mít takový systém sankcí. Většinou jsou tyto problémy řešeny dle pracovního řádu nebo vnitřních předpisů a to individuálně. Většina respondentů si myslí, že by byla za své neetické chování sankcionována. Jednalo by se nejčastěji o finanční postih nebo ztrátu zaměstnání.

5.6 Diskuse a závěr

V praktické části diplomové práce jsme se zabývali pohledem pracovníků veřejné správy na téma etiky v jejich profesi, kterou vykonávají a snažili jsme se zjistit nejnáročnější etická rozhodnutí, která musí činit v rámci své činnosti.

V této podkapitole se budeme snažit o shrnutí získaných informací a vyvodit z nich určité poznatky do praxe a činnosti pracovníků veřejné správy.

Významným poznatkem je zjištění toho, že pracovníci veřejné správy vnímají etiku jako důležitou součást výkonu své profese. S tímto tvrzením se spojuje i význam etiky v jejich osobním životě a každodenních běžných situacích. Jsou si vědomi toho, že je důležité si zachovat etické jednání a chování při spolupráci se svými kolegy, ale je pro ně podstatné umět se přizpůsobit různým typům osobností, se kterými se denně setkávají v práci. Pracovníci uvedli, že je důležité se umět vyvarovat vzniku střetu zájmů. Tento problém se dostává do podvědomí prostřednictvím Etického kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy nebo jiné

obdoby tohoto Kodexu. Z tohoto poznatku můžeme shrnout, že etika v rámci výkonu činnosti pracovníka veřejné správy je její neoddelitelnou součástí, kdy se pracovníci dostávají do kontaktu s osobami a může tak dojít ke vzniku nedorozumění.

Pracovníci, kteří přichází do kontaktu s občany, jsou si vědomi toho, že každý člověk je individuální osobností s odlišnými názory a předpoklady k jednání s jinými osobami. Každý pracovník má jiný styl k přistupování k občanovi a ke své profesi jako takové. Otázkou nadále zůstává, do jaké míry osobnost, povaha pracovníků či jejich hodnotový žebříček ovlivňuje vznik a řešení etických problémů. Na to bohužel nenajdeme jednoznačnou odpověď, protože daná situace je ovlivněna řadou faktorů.

Za nejnáročnější rozhodnutí považují pracovníci veřejné správy ta, která se týkají občanů, která by je negativně ovlivňovala nebo takové situace, kdy se občané octnou v náročné životní situaci. Další náročné rozhodnutí pro pracovníky veřejné správy je takové, které se týká rozvoje systému organizace a firemní kultury.

Objevuje se zde otázka, jak pomoci pracovníkům v náročných situacích v oblasti etiky. Významným aspektem je to, aby se cítili jistě a dobře při rozhodování. Tomu může přispět přijatý Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy nebo jeho obdoba na daném pracovišti. Většina pracovníků souhlasí s tím, že Kodex postihuje všechny oblasti, se kterými se setkávají při své práci a považují ho za přínosný. Považují ho za nástroj uznávající organizační hodnoty a kulturu dané organizace. Bohužel Kodex je pro řadu z nich obecný a dochází tak k subjektivnímu chápání jeho jednotlivých zásad v oblasti chování a jednání. Zde se navrhuje možnost větší specifikace jednotlivých zásad či rozšíření samotného Kodexu.

Další možností, která by přispěla k tomu, aby náročné situace byly pro pracovníky přijatelnější je možnost školení či rozšíření povědomí o tom, jak se správně zachovat při těchto situacích. Ačkoliv si řada pracovníků myslí, že taková školení či kurzy nemají žádný význam a přínos a stačí jim školení pouze v oblasti legislativních změn. Jsem opačného názoru. Považuji za vhodné a přínosné, aby se pracovníci naučili správně jednat při vypjatých situacích a s problematickými typy lidí, uměli rozhodovat objektivně tak, aby nedocházelo ke zbytečným střetům soukromých a veřejných zájmů. V tom spatřuji velký význam. Školení v oblasti etiky by jim přinesla možnost diskuse jednotlivých zásad Kodexu, případové situace, které by mohly nastat při výkonu jejich činnosti, možnost různých alternativ řešení dané situace, sebereflexe a neméně důležitá zpětná vazba, která by každému přinesla určité poznatky.

V závěru lze říci, že příčina problémů v otázkách etiky pracovníků veřejné správy může vést k určitému podnětu a diskusím ohledně specifikace Etického kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy směrem k jednotlivým zásadám možnosti školení v této oblasti. Specifikace Kodexu by mohla usnadnit rozhodování v eticky náročných situacích. Tato práce může vnést obraz dalším studentům veřejné správy či obdobného zaměření obraz do této problematiky, která s tímto povoláním souvisí.

Na pokračování tohoto výzkumu bychom navrhovali zjištění, jak řeší pracovníci veřejné správy etické problémy s ohledem na délku jejich praxe. Zda náročnost rozhodování v oblasti etiky je snadnější pro ty, kteří mají větší praxi a zkušenosti v oboru nebo je to pouze na jednotlivých typech pracovníků, situaci, relevantnosti, okolnostech, které jsou s náročným rozhodováním spojeny.

ZÁVĚR

V závěru práce si shrneme stručně celou práci, která se zabývala etikou a etickým kodexem pracovníků veřejné správy. Etika je rozsáhlým tématem, které je aktuální v řadě oborů a odvětví, ale také běžném životě občanů. Můžeme říci, že v profesích, kde dochází k interakci s jinými lidmi je zásadní a důležitá. Proto u profesí, kde dochází ke každodennímu kontaktu s lidmi, je důležité dodržovat základní pravidla chování. U profese pracovníků veřejné správy, zejména těch, kteří jsou v pravidelném kontaktu s občany, je etika zásadní. Tato oblast je pro pracovníky veřejné správy vymezena v Etickém kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy nebo jiné obdobě tohoto Kodexu na příslušném pracovišti.

Cílem diplomové práce bylo vytvoření souhrnu vývoje etiky a etického kodexu v rámci veřejné správy a zjištění toho, jak vnímají pracovníci veřejné správy etiku a etické kodexy ve své profesi a která rozhodnutí jsou pro ně nejnáročnější. V teoretické části diplomové práce jsme naplnili cíl vytvoření souhrnu vývoje etiky a etického kodexu v rámci veřejné správy. Popsali jsme se zde etiku a s ní související pojmy. Zabývali jsme se zde také vývojem, organizačním členěním, úkoly a činnostmi veřejné správy. Do kontextu byla vložena kapitola Dobré správy a její návaznost na etický kodex a jeho funkci. Následně jsme zanalyzovali Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, který byl přijat vládou 9. května 2012 na návrh Ministerstva vnitra. Tímto jsme uvedli čtenáře do problematiky, na kterou navazovala praktická část diplomové práce.

V praktické části jsme si stanovili za cíl, jak vnímají pracovníci veřejné správy etiku a etické kodexy a která rozhodnutí jsou pro ně nejnáročnější. Tento cíl byl naplněn pomocí rozhovorů s pracovníky veřejné správy z jednotlivých úřadů. Následně jsme získaná data zpracovali a odpověděli si na stanovené problémové otázky. Tímto jsme získali vhled do činnosti pracovníků veřejné správy a jejich pohledu na problematiku etiky v jejich profesi. Vystaly nám určité nedostatky, které by mohly přinést změnu v samotné praxi či znění Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Decentralizace státní správy přináší možnost vypracování vlastních kodexů, kde si úřady mohou konkrétněji specifikovat vlastní kodex s přihlédnutím na místní podmínky a kulturu organizace. Organizace však musí vycházet z přijatého vládního Kodexu, který by měl být přijat povinně u všech samosprávných orgánů, tak jak je to uvedené v prohlášení Vlády v ČR z roku 2010.

Předpokládáme, že jsme stanovené cíle splnili. Praktická část navazuje na část teoretickou. V praktické části využíváme poznatků uvedených v teoretické části a danou problematiku nám rozšiřuje o samotný pohled pracovníků veřejné správy na oblast etiky při výkonu jejich profese.

Použité prameny a literatura

ADAMOVIČ, Lenka, Vladislav DUDÁK a Václav VENTURA. *Základy filosofie, etiky: základy společenských věd : pro střední školy*. 4. vyd. Praha: Fortuna, 2004. ISBN 80-7168-905-X.

ČERVENÁ, Vlasta. *Slovník spisovné češtiny pro školu a veřejnost: s dodatkem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky*. Vyd. 2., opr. a dopl. Praha: Academia, 1998, 647 s. ISBN 80-200-0493-9.

DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Vyd. 1. České Budejovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. ISBN 80-867-0820-9.

DYTRT, Zdeněk. *Etika podnikání a veřejné správy*. Vyd. 1. Praha: VUSTE ENVIS, 1997, 120 s. ISBN 80-902-3560-3.

Důvodová zpráva k z.č. 234/2014 Sb., o státní službě. Dostupné také z:
<http://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/ria/databaze/Zaverecna-zprava-RIA-k-navrhu-zakonao-statnich-urednicich.pdf>

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy vydaný na základě usnesení vlády ČR ze dne 9. 5. 2012, č. 331. Vláda ČR. Dostupné také z:
http://www.vlada.cz/assets/mediacentrum/aktualne/Etický_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf

FRIČ, Pavol a kol. *Korupce na český způsob*. 1. vyd. Praha: G. plus G., 1999. 302 s. ISBN 80-86103-26-9.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 2077 s. ISBN 80-85931-79-6.

HALÁSKOVÁ, Martina. *Veřejná správa a veřejné služby v zemích Evropské unie*. 1. vyd.

Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2012, xiv, 181 s. Series on advanced economic issues, vol. 13. ISBN 978-802-4828-084.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040-2.

HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo*. 6.vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. 822 s. ISBN 80-7179-442-2

HENDRYCH, Dušan. *Správní věda: teorie veřejné správy*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 242 s. ISBN 978-807-4785-610.

HODOVSKÝ, Ivan a Jiří SEDLÁK. *Etika ve společnosti a v povoláních*. Vyd. 1. Olomouc: Univerzita Palackého, 1994, 165 p. ISBN 80-706-7413-X.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 265 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.

Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě, 2001. Dostupné také z : http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/88408E345B70E4B4C12571B6006DB7BB

LEŠTINSKÁ, Vlasta. *Personalistika ve veřejné správě: (manuál pro personalisty územních samosprávných celků)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, 177 s. ISBN 80-210-3984-1.

MLČÁKOVÁ, Ilona. *Přednáška Správní právo pro veřejnou správu*. Olomouc: UP Pedagogická fakulta, 19.10. 2015.

NESVADBA, Petr. *Policejní etika*. 1.vydání. Plzeň: Vydavatelství Aleš Čeněk, 2009, 320s.

PETRÁKOVÁ, Lenka. *Úřady etické kodex nezveřejňují*. [online]. [cit. 2016-02-10]. Dostupné

z: <http://www.bezkorupce.cz/blog/2003/03/20/urady-eticke-kodexy-nezverejnuji/>

PLHOŇOVÁ, V. *Etické jednání a společenská odpovědnost*. 1. vyd. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická, 2013. 96 s. ISBN 978-80-87314-35-7

POMAHAČ, Richard a Jakub HANDRLICA. *Evropské správní právo*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012, xi, 158 s. Beckova skripta. ISBN 978-807-4004-377.

POTĚŠIL, Lukáš. „Dobrá správa“ v dokumentech Rady Evropy. Veřejná správa. 2008, 12/2008. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobra-sprava-v-dokumentech-rady-evropy.aspx>

Principy dobré správy: Sborník příspěvků přednesených na pracovní konferenci. In: Principy dobré správy: sborník příspěvků přednesených na pracovní konferenci : Kongresový sál Kanceláře veřejného ochránce práv, Brno, 22. března 2006 [online]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita pro Kancelář veřejného ochránce práv, 2006 [cit. 2014-05-07]. ISBN 8021040017. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/uploads/tx_odlistdocument/Principy_d_spravy_konference.pdf

Profesní etika. [online]. [ci. 2016-01-27]. Dostupné z: <http://deutsch-kgb.wz.cz/soubory/profesnietikakgb.htm>

PRŮCHA, Petr. *Správní právo: obecná část*. 6. dopl a aktualiz. Vyd., (V nakl. Doplněk 1.). Brno: masarykova univerzita, 2004, 356 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. č. 337. ISBN 80-723-9157-7.

ROLNÝ, Ivo. *Etika v podnikové strategii*. 3.vyd. Ostrava: Key Publishing, 2007. 111 s. ISBN 978-80-87071-45-8

SCHELLE, Karel. *Vývoj české veřejné správy*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2008, 431 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-7071-922.

SKULOVÁ, Soňa. *Přednáška Etika ve veřejné správě* - teze, Brno: MU Právnická fakulta, 29.11.2012

SKULOVÁ, Soňa, Petr HAVLAN, Alena KLIKOVÁ, Petr MRKÝVKA, Lukáš POTĚŠIL, Petr PRŮCHA a Jan SVATOŇ. *Základy správní vědy*. 2., dopl. a rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 215 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. č. 513. ISBN 978-802-1073-357.

SMEJKAL, Vladimír. *Lexikon společenského chování*. 2. dopl. Vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 263 s. ISBN 80-7169-503-3.

STRAUSS, Anselm a Juliet CORBINOVÁ. *Základy kvalitativního výzkumu? Posutpy a techniky metody zakotvené teorie*. 1. vyd. Boskovice: Albert, 1999. 196 s. ISBN 80-85834-60-X.

ŠPAČEK, D. Studijní podklad k předmětu Veřejná správa České republiky - blok č. 1, Brno: Katedra veřejné ekonomie MU září 2006

ŠPAČEK, D. Studijní podklad k předmětu Veřejná správa České republiky - blok č. 2, Brno: Katedra veřejné ekonomie MU září 2006

ŠPOK, Dalibor. *Povolání, zaměstnání, pracovní pozice nebo profese?* [online]. [cit. 2016-01-27] Dostupné na: <http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>

ŠRONĚK, Ivan. *Etiketa a etika v podnikání*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1995. 212 s. ISBN 80-85603-94-2.

ŠVAŘÍČEK, Roman a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004, 167 s. ISBN 80-717-8806-6.

VLÁDA ČR. Etický kodex úředníků minimalizuje korupční jednání [online]. 9. května 2012 [cit. 13. února 2016]. Dostupné na < <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/eticky-kodex-uredniku-minimalizuje-korupcni-jednani-95380/>>.

VYMĚTAL, Petr. *Samoregulace v neziskovém sektoru-nenaplnitelný ideál?* [online]. Praha. [cit.2016-02-05]. Dostupné na < www.mvcr.cz/soubor/studie-vymetal-ideal-pdf.aspx >. Studie pro MVČR, s 11.

WAGENKNECHT, Lukáš. *Koncepty dobrého vládnutí: Good Governance*. Centrum of Excellence for Good Governance, 22. 10. 2013. Dostupné z: <http://good-governance.cz/wp-content/uploads/2013/10/Wagenknecht.pdf>

Cizojazyčné prameny

CLARK, Chris.L. *Social work ethics: politics, principles and practise*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press. 2000. 227s. ISBN 0333719344.

CLASSEN, Von Kai-Dieter. *Gute Verwaltung im Recht der Europäischen Union: eine Untersuchung zu Herkunft, Entstehung und Bedeutung des Art. 41 Abs. 1 und 2 der Europäischen Grundrechtecharta*. 1. Aufl. Berlin: Duncker, 2008. ISBN 978-342-8124-497.

EUROPEAN COMMISSION. White Paper on governance [online]. [cit. 2014-05-07]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/decisionmaking_process/110109_en.htm

Recommendation CM/Rec(2007)7 of the Committee of Ministers to member states on good administration. Committee of Ministers. Meeting of the Ministers' Deputies, 2007. Dostupné z: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1155877>

RÉSOLUTION (77) 31. Résolution (77) 31 sur la protection de l'individu au regard des actes de l'administration. Comité des Ministres: Réunion des Délégués des Ministres, 1977.

Dostupné z: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=669697&Site=CM>

Právní předpisy

ČESKO. Zákon č. 1 ze dne 16. prosince 1992 Ústava České republiky. In: *zakonyprolidi.cz* [online]. © AION 2010-2016 [cit. 2016-01-10]. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1> .

ČESKO. Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: *zakonyprolidi.cz* [online]. © AION 2010-2016 [cit. 2016-01-15]. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2> .

ČESKO. Zákon č. 121 ze dne 7. dubna 2000 o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon). In: *zakonyprolidi.cz* [online]. © AION 2010-2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-121> .

ČESKO. Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002 o úřednících samosprávných celků a o změně některých zákonů. In: *zakonyprolidi.cz* [online]. © AION 2010-2016 [cit. 2016-02-01]. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312> .

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *zakonyprolidi.cz* [online]. © AION 2010-2016 [cit. 2016-01-27]. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435> .

ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *zakonyprolidi.cz* [online]. © AION 2010-2016 [cit. 2016-01-27]. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262> .

ČESKO. Zákon č. 234 ze dne 1. října 2014 o státní službě. In: *zakonyprolidi.cz* [online]. © AION 2010-2016 [cit. 2016-02-01]. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234> .

Seznam použitých zkratek

aj.	a jiné
čl.	článek
ČR	Česká republika
kol.	kolektiv
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
odst.	odstavec
s.	strana
Sb.	Sbírka
tj.	to jest
tzv.	takzvaný
UNESCAP	Hospodářská a sociální komise pro Asii a Tichomoří

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě (2001)

Příloha č. 2 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy (2012)

Příloha č. 3 Přepsané rozhovory

Příloha č. 1 Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě ČR (2001)

Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě

(schváleno usnesením vlády ČR č. 270 ze dne 21. března 2001)

Preambule

Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec veřejné správy ctít a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou zákonnost při rozhodování a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Zaměstnanec veřejné správy má zájemna efektivním výkonu veřejné správy, a proto si dalším vzděláváním prohlubuje svoji odbornost.

Účelem tohoto kodexu je podporovat žádoucí standardy chování zaměstnanců ve veřejné správě a informovat veřejnost o chování, jež je oprávněna od zaměstnanců veřejné správy očekávat.

Článek 1

Základní ustanovení

1. Tento kodex je doporučením pro zaměstnance správních úřadů a pro zaměstnance územních samosprávných celků (dále jen „zaměstnanec“).

2. Zaměstnanec vykonává svou práci ve shodě s Ústavou České republiky, zákony a dalšími právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné pro to, aby jednal v souladu s ustanovením tohoto kodexu.

Článek 2

Obecné zásady

1. Výkon veřejné správy je službou veřejnosti, zaměstnanec ji vykonává na vysoké odborné úrovni, kterou si studiem průběžně prohlubuje, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoliv předsudků.

2. Zaměstnanec jedná korektně s ostatními zaměstnanci úřadu i se zaměstnanci jiných úřadů veřejné správy a bez jakýchkoliv předsudků.

3. Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti objektivně na základě jejich skutkové podstaty, přihlížejí pouze k právně relevantním skutečnostem a bez zbytečných průtahů. Nejedná svévolně k újmě jakékoliv osoby, skupiny osob nebo orgánu či složky právnické osoby, ale naopak prosazuje práva a oprávněné zájmy občanů.

Článek 3

Střet zájmů

1. Zaměstnanec nepřipustí, aby došlo ke střetu jeho soukromého zájmu s jeho postavením jako zaměstnance ve veřejné správě. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.

2. Zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.

3. Pokud si není zaměstnanec jist, zda jde o činnost slučitelnou s jeho podílem na výkonu veřejné správy, projedná záležitost se svým nadřízeným.

Článek 4

Politická nebo veřejná činnost

1. Zaměstnanec jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem.

2. Zaměstnanec nebude vykonávat takovou politickou nebo veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru občanů v jeho schopnost nestranně vykonávat své služební povinnosti.

Článek 5

Dary a jiné nabídky

1. Zaměstnanec nevyžaduje ani nepřijímá dary, úsluhy, laskavosti, ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit nebo zdánlivě ovlivnit rozhodování ve věci, narušit profesionální přístup k věci nebo kterou by bylo možno považovat za odměnu za práci, která je jeho povinností.

2. Zaměstnanec nedovolí, aby se v souvislosti se svým zaměstnáním ve veřejné správě dostal do postavení, ve kterém je zavázán oplátit prokázanou laskavost, nebo které jej činí přístupným nepatřičnému vlivu jiných osob.

3. Pokud je zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním ve veřejné správě nabídnuta jakákoliv výhoda, odmítne ji a o nabídnuté výhodě informuje svého nadřízeného.

4. Zaměstnanec se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti, nebo dokonce zavdat příčinu k vydírání zaměstnance v důsledku jeho jednání v rozporu s právními předpisy nebo etickými normami.

Článek 6

Zneužití úředního postavení

1. Zaměstnanec nevyužívá výhody vyplývající z jeho postavení ani informace získané při výkonu veřejné správy pro svůj soukromí zájem. Je jeho povinností vyhnout se konfliktům zájmů i předcházet takovým situacím, které mohou podezření z konfliktu zájmu vyvolat.

2. Zaměstnanec nenabízí ani neposkytuje žádnou výhodu jakýmkoliv způsobem spojenou s jeho postavením ve veřejné správě, pokud to zákon neumožňuje.

3. Zaměstnanec neuvádí vědomě v omyl ani veřejnost, ani ostatní zaměstnance v úřadu.

4. S informacemi získanými při výkonu veřejné správy zaměstnanec nakládá s potřebnou důvěrností a poskytuje jim příslušnou ochranu. Přihlíží přitom náležitě k právu veřejnosti na přístup k informacím v rozsahu daném příslušnými zákony.

Článek 7

Oznámení nepřipustné činnosti

1. Zaměstnanec vynakládá veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly svěřeny.

V případě, že zjistí ztrátu nebo újmu na majetku ve státním vlastnictví nebo na majetku

ve vlastnictví územních samosprávných celků, podvodné či korupční jednání, oznámí tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, případně příslušnému orgánu činnému v trestním řízení.

2. V případě, že je zaměstnanec požádán, aby jednal v rozporu s právní úpravou nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, odmítne takové jednání a oznámí tuto skutečnost svému nadřízenému.

Příloha č. 2 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy (2012)

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Preambule

Každý úředník a zaměstnanec veřejné správy je povinen při rozhodování dodržovat a ctít zákonnost všech postupů a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Smyslem tohoto kodexu je vytvářet, udržovat a prohlubovat důvěru veřejnosti ve veřejnou správu.

Účelem Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy (dále jen „Kodex“) je vymezit a podporovat žádoucí standardy chování úředníka a zaměstnance veřejné správy ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům.

Úředník a zaměstnanec veřejné správy zachovává věrnost zásadám práva a spravedlnosti vyplývajícím z evropského kulturního a historického dědictví, jedná v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody, zachovává úctu a loajalitu k České republice, jakož i k úřadu a ostatním úředníkům a zaměstnancům veřejné správy.

Článek 1

Zákonnost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy plní úkoly veřejné správy v souladu s ústavním pořádkem, se zákony a ostatními právními předpisy a s právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

(2) Při plnění úkolů veřejné správy jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy pouze v rozsahu zákonem svěřené pravomoci orgánu veřejné správy a v souladu s jejím účelem.

Článek 2

Rozhodování

(1) V mezích zákona úředník a zaměstnanec veřejné správy vždy volí nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a na rozhodné okolnosti konkrétního případu. Dbá na to, aby rozhodnutí nemohlo být z objektivního hlediska vnímáno jako nespravedlivé. Do práv osob

úředník a zaměstnanec veřejné správy zasahuje jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu, nutném k dosažení účelu sledovaného veřejným zájmem, k jehož ochraně mu byla pravomoc svěřena.

(2) Při volbě nejvhodnějšího postupu úředník a zaměstnanec veřejné správy respektuje v mezích právních předpisů též koncepce, priority a cíle úřadu, jeho vnitřní předpisy a pokyny nadřízených vydané v souladu s tímto kodexem.

Článek 3

Profesionalita

(1) Výkon veřejné správy je službou veřejnosti. Úředník a zaměstnanec veřejné správy vykonává veřejnou správu na vysoké odborné úrovni, kterou si prohlubuje průběžným studiem, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí bez ohledu na barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etnickou příslušnost nebo jiné charakteristiky. Nepřipouští diskriminaci či obtěžování. Za kvalitu své práce a za rozvíjení svých odborných znalostí je osobně odpovědný a své vzdělání si studiem průběžně prohlubuje.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná korektně s ostatními spolupracovníky i se zaměstnanci jiných orgánů veřejné správy, respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů i jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst.

(3) Ve vztahu k veřejnosti jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy s nejvyšší mírou zdvořilosti, vstřícnosti a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.

Článek 4

Nestrannost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy dbá na to, aby jeho rozhodování bylo objektivní, nestranné a přijaté řešení bylo vždy v souladu s veřejným zájmem. Při rozhodování nesmí úředník a zaměstnanec veřejné správy preferovat osobní či skupinové zájmy ani se nechat ovlivnit pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Úředník a zaměstnanec veřejné správy se zdrží také všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v

nestrannost jeho rozhodování.

(2) Ve shodných nebo podobných případech jedná úředník a zaměstnanec veřejné správy tak, aby mezi jednotlivými postupy nevznikaly rozdíly, jež není možno odůvodnit objektivními skutečnostmi, zejména konkrétními okolnostmi daného případu.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy vystupuje vůči účastníkům právních vztahů objektivně tak, aby je neuváděl v omyl o jejich právech a povinnostech, informuje je srozumitelně; veškerá hodnocení provádí profesionálně, objektivně, bez emocí a bez sledování osobního prospěchu a v souladu s právem a spravedlností.

Článek 5

Rychlost a efektivita

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy vyřizuje pracovní záležitosti zodpovědně, bez zbytečných průtahů, nejpozději v zákonem stanovených lhůtách.

(2) Při plnění jemu svěřených úkolů postupuje úředník a zaměstnanec tak, aby stranám ani úřadu nevznikaly zbytečné náklady.

Článek 6

Střet zájmů

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy svým jednáním předchází situacím, ve kterých by byl vystaven možnému střetu svého soukromého zájmu a zastávaného funkčního zařazení. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že se bude odvolávat na svou pozici nebo funkci ve věcech, které nesouvisejí s plněním jemu svěřených úkolů při výkonu veřejné správy.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy se nezúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.

(4) Pokud si úředník a zaměstnanec veřejné správy není jistý, zda jde o úkony slučitelné s jeho podílem na výkonu veřejné správy, projedná záležitost se svým nadřízeným.

Článek 7

Korupce

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy nesmí při svém rozhodování a v souvislosti s rozhodováním přijímat ani vyžadovat dary či jiná zvýhodnění pro sebe nebo někoho jiného, popřípadě jakýmkoli jiným způsobem připustit ovlivnění plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy, objektivního hodnocení věci a nestranného rozhodování. Dary nebo výhody poskytované úředníku a zaměstnanci veřejné správy zaměstnavatelem tímto nejsou dotčeny.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná tak, aby se při plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy nedostal do postavení, ve kterém by byl zavázán nebo se cítil být zavázán oplatit službu či laskavost, která mu byla prokázána.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy se vyvaruje vztahů vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob (klientelismus, nepotismus), jež by mohly ohrozit jeho nestrannost.

(4) Jakékoli korupční jednání nebo podezření na takové jednání, o kterém se úředník a zaměstnanec veřejné správy dozvěděl hodnověrným způsobem, je úředník a zaměstnanec veřejné správy povinen oznámit svému nadřízenému nebo orgánu činnému v trestním řízení. Dále je úředník a zaměstnanec veřejné správy povinen bezodkladně oznámit nabídnutí či získání neoprávněné výhody.

(5) Ve všech případech, kdy by mohla vzniknout pochybnost, zda úředník a zaměstnanec veřejné správy postupuje v souladu s tímto článkem, informuje úředník a zaměstnanec veřejné správy svého nadřízeného a postupuje dle jeho pokynů.

Článek 8

Nakládání se svěřenými prostředky

Úředník a zaměstnanec veřejné správy vynakládá, v souladu s právními předpisy, veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty. S těmito svěřenými prostředky nakládá efektivně a hospodárně.

Článek 9

Mlčenlivost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s plněním úkolů veřejné správy, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost zaměstnavatele. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti, které zakládají podezření na korupční jednání.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy je povinen zachovat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu úřední činnosti, zejména o osobních údajích nebo utajovaných informacích v rozsahu stanoveném právními předpisy, pokud není této povinnosti v souladu s právními předpisy zproštěn.

Článek 10

Informování veřejnosti

Každý úředník a zaměstnanec veřejné správy poskytuje při plnění svých úkolů pravdivé a úplné informace v souladu s právními předpisy. Informace o činnosti orgánu veřejné správy, plnění jeho funkcí, jakož i další informace určené veřejnosti sděluje za orgán veřejné správy úředník a zaměstnanec veřejné správy, který je k tomu určen.

Článek 11

Veřejná činnost

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem. Úředník a zaměstnanec veřejné správy nevykonává veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru veřejnosti v jeho schopnost nestranně plnit úkoly veřejné správy.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, která by mohla snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti nebo dokonce zavdat příčinu k ovlivňování úředníka a zaměstnance veřejné správy. Jedná tak, aby jeho chování přispívalo k dobré pověsti úřadu veřejné správy.

Článek 12

Reprezentace

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy užívá v zaměstnání oděv, který je adekvátní jeho práci a odpovídá vážnosti jeho úřadu.

(2) Úředník a zaměstnanec veřejné správy jedná s každým ohleduplně, způsobem přiměřeným jeho sociálním schopnostem a komunikačním potřebám, a respektuje jeho individualitu. Veškerá jednání s dotčenými osobami vede úředník a zaměstnanec veřejné správy taktně a způsobem, který respektuje důstojnost těchto osob.

(3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy svým jednáním a vystupováním podporuje důvěryhodnost a vážnost úřadu.

Článek 13

Uplatnitelnost a vymahatelnost

Kodexnavazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce a pracovním řádu. Zásadní porušování bude posuzováno jako porušení zákoníku práce, resp. pracovního řádu se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

Článek 14

Závěrečná ustanovení

(1) Úředník a zaměstnanec veřejné správy dodržuje stanovené etické zásady, aktivně podporuje etické jednání a podílí se na vytváření protikorupčního prostředí. Uvědomuje si, že selhání jednotlivce v oblasti etiky má dopad na veřejnou správu jako celek, a proto jde ostatním příkladem.

(2) Poukáže-li úředník a zaměstnanec veřejné správy oprávněně na neetické chování, nebude mít jeho jednání negativní důsledky v pracovněprávních vztazích.

(3) Respektování zásad etiky je věcí profesionální cti úředníka a zaměstnance veřejné správy. Bez jejich dodržování a dodržování Kodexu nelze dostát profesionální povinnosti úředníka a zaměstnance veřejné správy

Příloha č. 3 Přepsané rozhovory

Pan V.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„Nepovažuji! Je to jen nepotřebný a neužitečný cár papíru, který je výcucem ze správního řádu, na který nějaký úředník z Ministerstva vnitra vyzvracel svůj myšlenkový průjem. K ničemu to není.“

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Není pro mě důležitá.“

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi

„Je mi úplně jedno, jestli postihují nebo nepostihují. Vůbec takové svinstvo není potřeba.“

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?

„Nejsou a je to úplně jedno.“

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Neřídím se žádnými etickými zásadami.“

Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

„Ano, ale vyřešil jsem ho tak, jak mne rodiče a život naučili. Vzpomínám si, jak za mnou poslali nějakou paní, která si nechala říkat doktorka, že prý město údajně nemůže prodat 3 hektary pozemků. Na vyšších místech si s ní nevěděli rady, tak ji poslali za mnou. Paní vlastnila prý 50 bank (smích). Pozval jsem ji dál, uvařil jsem ji kafe, vysvětlil jsem ji, co a jak s těmi pozemky. Ona nakonec vytáhla notýsek, kde si poznačila, že pomohla prodat městu ty pozemky. Nakonec při odchodu mě poprosila o peníze na zpáteční vlak. Jen se soucitu jsem ji ty peníze dal (smích).“

Které rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„Umět někoho slušně poslat do patřičných míst.“

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Nemyslím si to. O takovou blbost a ztrátu času nikdo nikde nestojí. To je prostě podobný jak za komunismu, kde jsme se učili morálnímu kodexu budovatelů komunismu (smích).“

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Asi žádné. Možná vyházov a následně pracovní úřad. Vystál bych si tam frontu, poslali by mě uklízet někde za pár korun a mé výdaje by byly vyšší než příjmy, hlavně že bych byl

zaměstnaný (smích).“

Pan J.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„Ano, myslím si, že je užitečný.“

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Ano, je pro mě důležitá.“

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi?

„Ano“

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?

„Myslím si, že ano.“

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Řídím se všemi zásadami, které jsou obsaženy v Etickém kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy.“

Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

„Nenarazil jsem na nic takového. Je to možná tím, že nesedím za přepážkou jak jiní úředníci.“

Které rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„Jelikož se řídím etickými zásadami, tak taková rozhodnutí nejsou.“

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Nemyslím si, že by museli být pracovníci vzdělávání, tyto zásady by měli mít lidé v sobě.“

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Netuším, nezkoušel jsem to.“

Myslíte si, že požadavky uvedené v Kodexu jsou pro Vás nějak závazné“

„To nevím, ale zřejmě se budou týkat toho, že budou pracovně závazné.“

Vyhlašuje Váš úřad anketu na zaměstnace roku či jinou obdobnou anketu?

„.....(zamyšlení), o tom teda nevím. Mám se zeptat někoho?“

Nemusíte, to bylo jen ze zvědavosti, zda by Vás něco takového motivovalo. S tím souvisí i poslední otázka, která na to navazuje. Probíhá u Vás na úřadě hodnocení práce, pokud ano, jakou má formu?

„Ano, takové hodnocení probíhá. Jedná se o vyplnění papíru, kde vyhodnotím svou práci. Papír následně putuje k vedoucí odboru, kde jsme postupně přivoláni a zhodnocení prodiskutujeme a tím získáme pro sebe zpětnou vazbu.“

Pan L.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„Ano, etický kodex považuji za užitečný, hlavně povinnost hlásit jakékoliv podezření o korupčním jednání. Není to, ale jen o boji proti korupci, ale také o tom, jak se obecně úředník má chovat vůči občanovi a může vést ke zkvalitnění práce úředníka.“

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Etika je pro mne důležitá nejen při výkonu profese, ale i v každodenních běžných situacích.“

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi?

„Ano“

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?

„Kodex je hodně obecný, nicméně je dobře formulován a postihuje všechny oblasti, se kterými se v praxi setkávám.“

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Řídím se všemi zásadami, které jsou v Kodexu uvedeny.“

Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

„Ne.“

Které rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„Odpovědnost za rozvoj systému a firemní kultury.“

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Ano, aby bylo zřejmé, v jakých případech by se mohli zaměstnanci dostat do střetu zájmů v případě výkonu veřejné moci a soukromých zájmů.“

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Odvolání z funkce.“

Máte přijatý Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy nebo jinou obdobou tohoto kodexu?

„Ano máme přijatý kodex. Jedná se o Etický kodex Českých drah, a.s., který je přílohou

Pracovního řádu Českých drah, a.s. Požadavky našeho kodexu jsou pracovně závazné pro všechny zaměstnance.“

Vyhlašuje Vaše instituce anketu zaměstnance roku či něco obdobného?

„Ano. Jedná se o zaměstnance roku, kteří jsou náležitě oceňováni. Myslím si, že to lidi hodně motivuje k výkonu spolehlivé a efektivní práce.“

Paní M.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„Ano, považuji ho za důležitý a užitečný.“

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Ano, je důležitá, zejména při jednání s občany, ale také při spolupráci se svými kolegy a kolegyněmi.“

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi?

„Ano, postihuje všechny oblasti, se kterými se setkávám při každodenní činnosti.“

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší

„Ano, v Kodexu etiky jsou tyto zásady dostatečně zakotveny, a záleží na každém úředníkovi, jak s nimi dokáže pracovat.“

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Řídím se všemi zásadami, ale prioritními jsou pro mě profesionalita a nestrannost.“

Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

„I při mé dlouhodobé činnosti jsem se díkybohu s tímto nesešla a nemusela jsem tedy nic řešit.“

Které rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„Nerozhoduji v etickým otázkách.“

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Ano, myslím si, že by takové vzdělávání či občasné teambuildingové akce nebyly špatné.“

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Sankce mi hrozí. Bud' by mi hrozil finanční postih, v horším případě ztráta zaměstnání.“

Probíhá na Vašem pracovišti hodnocení práce? Pokud ano, jakou má formu?

„Ano, takové hodnocení probíhá. Jedná se o sebehodnotící dotazník, který nám přinese

zpětnou vazbu. Případné nesrovnalosti řešíme přímo s nadřízeným našeho pracoviště. “

Paní M.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„Ano, považuji ho za užitečný, protože vymezuje pravidla jednání a chování. “

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Ano, jednání s každým člověkem je jiné, proto je důležité se přizpůsobit jednotlivým typům osobnosti, ale naše chování vždy musí být etické. “

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti, s nimiž se setkáváte ve své praxi?

„Ano, kodex je souhrnem všech požadavků. “

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve vaší profesi?

„Ano, je dostatečný. “

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Řídím se zejména těmito zásadami: zákonnost, rozhodování, profesionalita, nestrannost, rychlost a efektivita, střet zájmů, korupce, mlčenlivost a reprezentace. “

Narazila jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešila?

„Ne, nenarazila jsem nikdy na nic takového. “

Která rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„Výkonávám státní správu, rozhoduji dle zákona, ne podle etiky. “

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Ne, myslím si, že je etický kodex jasný a srozumitelný. “

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Finanční postih, případně ztráta zaměstnání. “

Probíhá na Vašem pracovišti hodnocení práce? Pokud ano, jakou má formu?

„Ano probíhá, jedná se o formu anonymního dotazníku, ke kterému se později tajemník úřadu vyjadřuje k jednotlivým dotazům na společné poradě se zaměstnanci. Všechny podané námítky bere jako podnět ke zlepšení chodu úřadu. “

Paní S.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„Ano, myslím si, že užitečný je, protože zaměstnanci veřejné správy by měli vědět, jak se prezentovat na veřejnosti.“

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Ano, stejně jako v dalších profesích, kde dochází k sociální interakci.“

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi?

„Ano, kodex postihuje převážné množství úkonů spojených s mou funkcí a pozicí. Nicméně během dnů, které strávím administrativní činností a neopustím kancelář je v podstatě jedno „jak se obleču“.

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?

„Ano, jsou.“

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Jako starostka obce musím zaujímat a propagovat zásady, aby mé postavení bylo neutrální. Musím mít určitý nadhled a mé chápání problému by mělo mít hlubší porozumění než je tomu u mých kolegů.“

Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

„Nenarazila jsem na nic. Možná je to tím, že svou funkci vykonávám krátce.“

Která rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„Ta rozhodnutí, která by negativně ovlivňovala občany obce.“

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Ano, ale nepovažuji to za důležité, spíše by to mělo být pojímáno jako nějaký seminář. Prioritní školení by se mělo týkat zejména legislativy, jejich změn a dalších důležitých odborností.“

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Odvolání z funkce. Pro mě by bylo největší sankcí negativní hodnocení a nedůvěra občanů.“

Paní P.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„No to vůbec netuším. Za celou dobu jsem se s tímto nesešla.“

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Etika jako taková, určitě důležitá je.“

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi?

„Náš úřad nic takového přijatého nemá. Tady pracuje každý sám za sebe, nemáme možnost se s někým pobavit o problémech. Rozhodujeme podle zákona a vlastního uvážení.“

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?

„.....(přečtení Kodexu). Pokud by kodex byl přijatý, tak bych se těmito zásadami řídila.“

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Zejména těmi, které jsou v souladu s mým přesvědčením.“

Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

„Ne, neměla. Mojí činností je zejména administrativa, nikoliv jednání s občany.“

Která rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„..... (bez odpovědi)“

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Vím, že kolegyně z vedlejší vesnice na taková školení a semináře jezdí, ale my se takových školení neúčastníme. Účastníme se pouze těch, která jsou pro nás povinná.“

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Nevím, ale myslím si, že žádné.“

Paní D.

Považujete Etický kodex úředníků a pracovníků veřejné správy za užitečný?

„Ano.“

Je pro Vás etika důležitá při výkonu Vaší profese?

„Etika je důležitá ve všech oblastech života, v pracovním i osobním.“

Myslíte si, že jednotlivá ustanovení Kodexu etiky postihují všechny oblasti s nimiž se setkáváte ve své praxi?

„Ano, i náš vlastní kodex pro zaměstnance úřadu vychází z Etického kodexu úředníků a pracovníků veřejné správy.“

Jsou v Kodexu etiky dostatečně zakotveny zásady pro chování a jednání ve Vaší profesi?

„Myslím si, že kodex je dostatečný a není potřeba jej nějak rozšiřovat nebo zacházet do

dalších podrobností.“

Kterými etickými zásadami se řídíte při výkonu své profese?

„Zákonnost je automatická a neoddiskutovatelná. Protože úředník se setkává s různými typy lidí, kteří na nás svým jednáním, chováním působí někdy lépe, někdy hůře, je důležité zachovat si nestrannost a profesionalitu. Důležité je nebrat si osobně různě formulované projevy nespokojenosti občanů.“

Narazil/a jste někdy na etický problém? Pokud ano, jak jste jej řešil/a?

„Ano setkala. Žadatel – majitel fitnesscentra mi vložil do projektové dokumentace vstupenku do jeho zařízení v hodnotě 500 Kč. Dopisem jsem mu tuto vstupenku vrátila s tím, že jsem v projektové dokumentaci našla vstupenku, která tam byla omylem vložena.“

Která rozhodnutí jsou pro Vás nejnáročnější v oblasti etiky?

„V takových případech, kdy vidíte spoluobčany, kteří jsou sociálně slabí nebo se setkali v nějaké složité životně vypjaté situaci. Tehdy je pro mě nenáročnější si zachovat nestrannost.“

Myslíte si, že by zaměstnanci a pracovníci veřejné správy měli být vzdělávání v otázkách dodržování zásad etického kodexu?

„Vzdělávání by mělo být zejména zaměřeno na jednání s obtížnými typy lidí, jak jim umět čelit a zachovat si přitom nestrannost, profesionalitu a naše práce by tím byla efektivnější.“

Jaké sankce Vám hrozí při nesprávném etickém jednání?

„Podle druhu porušení, zejména finanční postih nebo rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.“