

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2023

Marek Hlušička

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Etická infrastruktura ve veřejné správě
Bakalářská práce

2023

Marek Hlušička

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Marek Hlušička**
Osobní číslo: **E20167**
Studijní program: **B0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Specializace: **Veřejná ekonomika a správa**
Téma práce: **Etická infrastruktura ve veřejné správě**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je posoudit a zhodnotit kvalitu implementace jednotlivých nástrojů etického řízení v prostředí české veřejné správy. Student využije dostupná empirická a statistická data, která doplní vlastním šetřením ve vybraných organizacích veřejné správy. Součástí práce bude kritické zhodnocení současné situace a případná doporučení.

Osnova:

- Etika ve veřejné správě.
- Etická infrastruktura ve veřejné správě.
- Šetření ve vybrané organizaci.
- Hodnocení, shrnutí, doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**
Rozsah grafických prací: **-**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BOHATÁ, Marie. Etika a integrita veřejné správy. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3311-6.
BOHATÁ, Marie. Česká cesta k podnikatelské etice. Brno: Barrister & Principal, 2020. ISBN 978-80-7364-108-5.
DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9.
CHAPMAN, Richard A., ed. Etika ve veřejné správě pro nové tisíciletí. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-14-8.
TROJAN, Jakub S. Etické vztahy v ekonomice. Praha: OIKOYMENH, 2012. Oikúmené (OIKOYMENH). ISBN 978-80-7298-480-0.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2023**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

doc. Ing. Jan Černohorský, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2022

Prohlašuji:

Práci s názvem Etická infrastruktura ve veřejné správě jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 04. 2023

Marek Hlušička v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Touto cestou bych rád poděkoval vedoucí mé bakalářské práce paní doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za velmi trpělivé vedení práce a za cenné rady a poznatky, bez kterých by tato práce určitě nemohla vzniknout. Dále bych chtěl poděkovat paní Kateřině Komedové a všem zaměstnancům Slaného, kteří se dobrovolně zúčastnili dotazníkového šetření. Velké poděkování patří také paní Ing. Ditě Losové Doubnerové, která této práci přispěla svým upřímným přístupem a zájmem. V neposlední řadě nemohu opomenout svoji rodinu a přítelkyni, která přestože se nepohybuje v oboru veřejné správy, vždy přispěla užitečnými radami a poznatky.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá zjištěním skutečného stavu etické infrastruktury ve veřejné správě České republiky. V první kapitole jsou sepsány základní pojmy týkající se uspořádání veřejné správy, funkce etiky ve veřejné správě a jsou zde také popsány vybrané prvky etické infrastruktury. Ve druhé části se nachází výzkum. Ten se skládá z osobního setkání na dvou obecních úřadech a dotazníkového šetření. Cílem této práce je zjistit, jak vypadá skutečný přístup k problematice etiky na dvou vybraných obecních úřadech a zhodnotit, zda je tento přístup správný a dostatečný.

KLÍČOVÁ SLOVA

veřejná správa, etika, státní služba, úředník, etický kodex, obecní úřad

TITLE

Ethical infrastructure in public administration

ANNOTATION

This bachelor's thesis deals with determining the actual state of ethical infrastructure in public administration in the Czech Republic. The first chapter presents basic concepts related to the organization of public administration, the role of ethics in public administration, and selected elements of ethical infrastructure. The second part contains research, which consists of personal meetings at two municipal offices and a questionnaire survey. The aim of this thesis is to find out what the actual approach to the issue of ethics is at the two selected municipal offices and to evaluate whether this approach is correct and sufficient.

KEYWORDS

public administration, ethics, civil service, civil servant, code of ethics, municipal office

OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK.....	9
SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK	10
ÚVOD.....	11
1 TEORETICKÁ ČÁST	13
1.1 Veřejná správa	13
1.2 Etika.....	17
1.3 Etická infrastruktura	21
2 EXPERIMENTÁLNÍ ČÁST	25
2.1 Vymezení experimentální části.....	25
2.2 Obecní úřad Slaný.....	26
2.3 Dotazníkové šetření	30
2.4 Obecní úřad Třebusice	42
3. Shrnutí, zodnocení výsledků a doporučení	47
ZÁVĚR	49
POUŽITÁ LITERATURA	50
SEZNAM PŘÍLOH.....	52

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Struktura organizace veřejné správy	14
Obrázek 2: Organizační struktura městského úřadu Slaný	26
Obrázek 3: Graf výsledků odpovědí na otázku „Co Vy osobně považujete ve své praxi za největší (etické) problémy?“	31
Obrázek 4: Graf výsledků odpovědí na otázku „Bez ohledu na to, zda jste ve své profesní praxi řešila(a) nějaký etický problém – co (by) Vám při tomto mohlo pomoci nebo o co jste se opíral(a)?“	33
Obrázek 5: Graf výsledků odpovědí na otázku „V čem spatřujete užitečnost etického kodexu?“	35
Obrázek 6: Graf výsledků odpovědí na otázku „Má Vaše organizace etický kodex?“	36
Obrázek 7: Graf výsledků odpovědí na otázku „Myslíte si, že jsou s tímto etickým kodexem všichni členové organizace seznámeni?“	37
Obrázek 8: Graf výsledků odpovědí na otázku „Je uplatňování kodexu monitorováno?“	38
Obrázek 9: Graf výsledků odpovědí na otázku „Dokážou členové organizace interpretovat a aplikovat zásady etického kodexu na konkrétní situace?“	39
Obrázek 10: Graf výsledků odpovědí na otázku „Jaké další nástroje etického řízení používá vaše organizace?“	41

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
Sb.	Sbírka zákonů
TAČR	Technologická agentura České republiky
VS	veřejná správa

ÚVOD

Etika je v dnešní době nedílnou součástí veřejné správy, ale ne vždy tomu tak bylo. O etice v prostředí veřejné správy se v České republice začalo hojně mluvit až v 90. letech minulého století, kdy k nám začaly pronikat první tendence a snahy o zlepšení podmínek ve správě státu, především ze západních zemí. Tehdy byla etika spojovaná hlavně s bojem proti korupci a problémy nedostatečného uspořádání veřejné správy po listopadové revoluci a vzniku samostatné České republiky.

Dnes se již veřejná správa s těmito problémy neseťká v tak velké míře, což jí otevírá možnosti zaměřit se na jiná aktuální témata. Je to především vztah veřejné správy a široké veřejnosti. Jedním z hlavních cílů etiky je právě tyto vztahy narovnat, a povznést tak veřejnou správu na důvěryhodnější pozici v očích jejích uživatelů – veřejnosti.

Etika ve veřejné správě se však zabývá i vztahy uvnitř složitého systému správy státu. Jedná se především o vztahy zaměstnance a zaměstnavatele, ale i jednotlivých zaměstnanců mezi sebou. Dále poté o vztahy mezi samotnými institucemi veřejné správy. Dohromady tedy tvoří složitý a spletitý proces lidských vztahů, pravidel jednání a morálních hodnot, který je sice značně svázán právními úpravami, ale i přes to se zde nachází velké množství nejasných situací a možných pochybení, kterým se etika snaží předejít.

Etika však stále představuje dosti novou a praxí dostatečně neprověřenou problematiku, která často neodpovídá teoretickým poznatkům sepsaným v odborné literatuře. Cílem práce je tedy zaměřit se na konkrétní přístupy k etice v praxi. Nahlédnout na přístup dvou obcí a porovnat, v čem se jejich přístupy k etice liší a zda jsou dostatečné. Právě otázka dostatečnosti bude stěžejním bodem celé praktické části, protože přístupy obou obcí nejsou již na první pohled zcela ideální.

Výzkumnými metodami této práce jsou osobní setkání a dotazníkové šetření. Pro zjištění skutečného stavu přístupu k otázkám etiky a zachování autentičnosti jsem zvolil osobní setkání se zástupci dvou obecních úřadů. Tyto setkání neměly příliš formální charakter a jednalo se spíše o diskusi skutečného stavu problematiky i s případnými nedostatky. Výstupem z těchto setkání jsou, kromě vlastních cenných poznatků, písemně zodpovězené otázky, které budou v práci dále představeny. Dotazníkové šetření, provedené z personálních důvodů pouze na

jednom ze zkoumaných úřadů, poté poslouží k dokreslení situace a bude ukázkou toho, jak etické otázky vnímají samotní zaměstnanci úřadu.

V první části práce bude představena obecná teorie. Velká pozornost bude věnována složité struktuře veřejné správy a její samotné podstatě. Dále pak bude nastíněna problematika etiky v souvislosti s veřejnou správou a na konci první části budou podrobněji popsány vybrané nástroje etické infrastruktury. Druhá část bude obsahovat samotný výzkum zaměřený nejprve na městský úřad ve Slaném a poté na obecní úřad v Třebusicích. Závěr této práce bude tvořit shrnutí výsledků a zjištěných poznatků a celkové zhodnocení obou zkoumaných úřadů.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Veřejná správa

Definovat veřejnou správu není vůbec snadné, protože existuje mnoho přístupů, jak na ni nahlížet. Nejzákladnějším dělením těchto přístupů je rozdělení na materiální a formální pojetí veřejné správy (Fuka, 2020). Materiální pojetí nahlíží na činnost veřejné správy a na služby, které produkuje. Jedná se o úkoly, které veřejná správa plní a jejich povahu. Není rozhodující, kdo dané úkoly vykonává. Pro formální nebo také organizační pojetí je naopak rozhodující, kdo je vykonavatelem správních činností. Veřejnou správu potom chápeme jako soubor subjektů, které tuto činnost vykonávají v určitém organizačním systému (Hrozinková a Novotný, 2010). Obecně by tedy šlo říct, že veřejná správa je podstatnou částí veřejného sektoru, poskytuje služby, kterými naplňuje veřejný zájem a je spojená s výkonem veřejné moci.

Veřejnou mocí se rozumí taková moc, kterou stát rozhoduje o právech a povinnostech ostatních subjektů. Tyto subjekty však nejsou s orgánem veřejné moci v rovnocenném vztahu a rozhodnutí nezávisí na jejich vůli (Hrozinková a Novotný, 2010).

Jako charakteristický rys veřejné správy bychom mohli uvést především velkou provázanost se zákonem. Jelikož se veřejná správa zabývá výkonem státní moci, musí být plně provázána s ústavou daného státu. Často se tedy hovoří až o svázanosti veřejné správy právem, která vede k přílišné rigiditě správy. Veřejná správa tedy není příliš flexibilní a nemá sklony k inovacím. Výrazným rysem veřejné správy je tedy stálost, dále potom profesionalita a politická nezávislost.

Přestože jsou všechny tyto uvedené rysy pro správu charakteristické, můžeme vyčlenit několik modelů správy, kde některý z rysů výrazně převažuje, nebo naopak chybí. Fuka (2010) uvádí tři modely evropské veřejné správy – kontinentální, ostrovní a systém Evropské unie. V kontinentálním modelu jasně převládá důraz na legislativu a jsou zde často uplatňovány právní regulace pro jednotlivé postupy. Ostrovní model naopak klade větší důraz na silné postavení samosprávy. Pro tento model je typická nižší právní regulace a vyšší flexibilita orgánů státní moci. Častým jevem může být spojení těchto modelů. Hovoříme potom o modelu smíšeném. Smíšený model je uplatňován například v České republice a jeho typickým prvkem je výkon přenesené působnosti.

Struktura veřejné správy a její podoba bezpodmínečně závisí na politickém režimu státu. V totalitních režimech bude správa nabývat jiných rysů a principů než v režimech

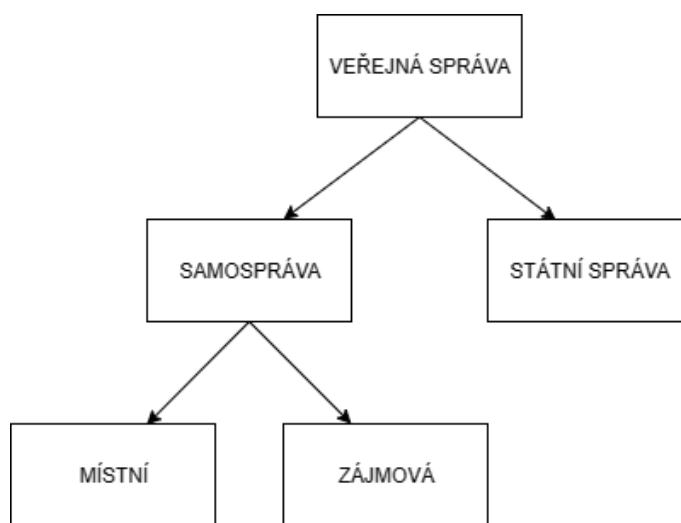
demokratických. Typickými rysy veřejné správy demokratického státu jsou její decentralizace, dekoncentrace a princip subsidiarity.

V případě decentralizace dochází k delegaci pravomocí vyšších orgánů na jiné, zpravidla nižší orgány veřejné správy. Těmito orgány jsou potom především obce a kraje (Fuka, 2020). Princip dekoncentrace je pro demokratický stát velice důležitý, protože dochází k pomyslnému dělení moci mezi více orgánů správy a v podstatě tím slouží, jako pojistka proti zneužití moci. To potvrzuje i fakt, že veřejná správa ve státech s totalitním režimem je často koncentrovaná do jednoho orgánu, a tedy lépe kontrolovatelná. Samosprávné celky potom nemají žádné nebo jen velmi omezené pravomoci.

Princip dekoncentrace je také spojen s delegováním pravomocí. V tomto případě už jsou ale pravomoci delegovány pouze v rámci jedné vrstvy veřejné správy mezi více orgánů působících na stejné úrovni.

Posledním ze tří takzvaných pilířů veřejné správy je subsidiarita. Tato zásada je jednou z hlavních principů Evropské unie a všech demokratických států. Rozhodování o veřejných záležitostech by podle ní mělo být co nejbližší občanům. Tedy na nejnižších vrstvách veřejné správy, kterými jsou obce nebo kraje. Můžeme ji tedy považovat za jeden z hlavních prvků demokracie, díky kterému mají občané státu možnost participace na jeho řízení.

Z hlediska výše zmíněných principů můžeme odvodit strukturu veřejné správy (Obrázek 1). Ta se skládá ze tří subsystémů – místní samosprávy, zájmové samosprávy a státní správy (Dolista, 2006).



Obrázek 1: Struktura organizace veřejné správy

Zdroj: vlastní zpracování dle (Fuka, 2020)

Samospráva je část veřejné správy, na jejímž výkonu se nepodílí stát (Dolista, 2006). Zastupuje část určitého společenství a reprezentuje ho. Dochází zde k využití principu dekoncentrace. Stát tedy deleguje některé pravomoci na samosprávné celky, které tuto agendu nezávisle vykonávají. Pokud jsou pravomoci delegovány na územní samosprávný celek, hovoříme o územní nebo místní samosprávě. O zájmové samosprávě hovoříme tehdy, kdy delegovanou agendu vykonává zájmový samosprávný celek.

Územní samospráva je celek, který má svůj územní a osobní základ. Územní základ je tvořen územím samosprávného celku a osobní základ je tvořen jeho obyvatelstvem. Z výše uvedeného vyplývá, že základním prvkem územní samosprávy je obec. Jedná se o veřejnoprávní korporaci, která disponuje majetkem, má svá práva a odpovědnost. Obec má tedy právo rozhodovat o vlastních záležitostech a musí jednat ve veřejném zájmu tak, aby naplňovala potřeby občanů. Za tímto účelem si samosprávný celek zřizuje vlastní orgány a hospodaří se svým majetkem. Pokud obec provozuje činnost naplňující vlastní zájmy, hovoříme o samostatné působnosti, pokud ale plní specifické úkoly státní správy, jedná se o působnost přenesenou (Fuka, 2020).

O přenesené působnosti mluvíme tehdy, kdy stát deleguje výkon některých pravomocí státní správy na územní samosprávný celek. Rozsah takového výkonu musí být vždy určen zákonem a samosprávný celek za něj dostane náležitý příspěvek od státu. Tento princip vychází z již zmiňovaného smíšeného modelu veřejné správy a jeho cílem je přiblížit státní správu co nejbližší občanům.

Dalším prvkem územní samosprávy je kraj. Kraj je vyšší územně samosprávný celek, který je, stejně jako obec, veřejnoprávní korporací. Disponuje majetkem, právy a povinnostmi, zřizuje vlastní orgány a vykonává samostatnou a přenesenou působnost. Hlavní odlišnosti kraje a obce spatřujeme v počtu obyvatel, jejichž zájmy hájí a také v rozloze území, které spravují. Další rozdíly můžeme hledat ve struktuře orgánů krajů a obcí, tím hlavní je ale ten, že představitelem obce je starosta, zatímco hlavním představitelem kraje je hejtman.

Zájmová samospráva je dalším druhem samosprávy. Ačkoli je zájmová samospráva často popisována podobně jako územní samospráva, má některé specifické rysy, které je odlišují. Tím nejvýraznějším je chybějící územní základ. Zájmová samospráva má totiž pouze osobní základ, který tvoří zájmové korporace (Hrozinková, Novotný, 2010). V České republice mezi tyto zájmové korporace patří profesní komory, veřejné vysoké školy a veřejné pojišťovny.

Profesní komory jsou zájmové organizace zřizované ze zákona. Sdružují osoby vykonávající určité povolání a poskytují jim i široké veřejnosti informace potřebné pro výkon těchto

povolání. Dále dohlíží na odbornost svých členů, kontrolují kvalitu výkonu povolání a potvrzují, že osoby splnili podmínky nutné pro výkon daného povolání. Profesní komory jsou také oprávněny vydávat osvědčení, závazná stanoviska a uplatňovat disciplinární pravomoc vůči svým členům, v případě porušení právních předpisů (Šrubařová, 2018). Hlavním představitelem těchto komor jsou profesní komory s povinným členstvím. Tyto komory sdružují osoby určitého povolání, kdy výkon tohoto povolání je podmíněn příslušností k dané skupině. Pro vstup do této komory musí žadatel splnit zákonem stanovené předpoklady. Podle Hrozinkové a Novotného (2010) se nejčastěji jedná o dosažení potřebného vzdělání, absolvování stanovené praxe a vykonání profesní zkoušky. Komora dále disponuje kárnou pravomocí, může tedy vykonávat mocenská opatření nad svými členy, například jim ukládat sankce. Vnitřní strukturu komory tvoří její orgány, které mohou vydávat statutární předpisy. Ty slouží pro vnitřní chod a organizaci. Dále poté komora vydává předpisy stavovské, které zavazují všechny členy komory. Jako příklad profesních komor s povinným členstvím si můžeme uvést Českou advokátní komoru, Českou lékařskou komoru nebo Notářskou komoru České republiky.

Dalším, i když poměrně netypickým představitelem zájmové samosprávy, jsou vysoké školy. Netypickým, protože vysoké školy jsou v mnoha věcech nesamostatné a samosprávu mohou vykonávat pouze v některých věcech. Samostatnou působnost vysoká škola vykonává svými orgány pouze v oblastech, které jsou taxativně stanovené zákonem (Hrozinková, Novotný, 2010). Do samostatné působnosti vysoké školy patří možnost určit podmínky pro přijetí, organizace studia a studijních programů, rozhodnutí o počtu akademických pracovníků, rozhodnutí o právech a povinnostech studentů a další. Stát naopak zasahuje do samostatnosti vysokých škol tím, že jim uděluje akreditaci a registruje vnitřní předpisy, které ale škola vydává sama prostřednictvím akademického senátu.

Státní správa je poslední subsystém veřejné správy. Je to správa vykonávaná státem na ústřední a územní úrovni. Na ústřední nebo také centrální úrovni vykonávají státní správu především ministerstva a jiné správní úřady, které mají celostátní působnost. Územní státní správu zase vykonávají orgány, které nemají celostátní působnost, nebo orgány samosprávy v rámci přenesené působnosti. Výkon státní správy je ještě důležité rozdělit na výkon přímý a nepřímý.

Vykonavatelé ústřední správy jsou správní orgány s celorepublikovou působností, které nejsou již dále podřízeny jinému správnímu orgánu. Tyto správní orgány jsou také přímí vykonavatelé

státní správy. Typickými představiteli centrální úrovně jsou ministerstva, dále pak jiné správní úřady řízené vládou nebo veřejné bezpečnostní sbory (Hrozinková a Novotný, 2010).

„Ministerstvo je ústředním správním úřadem s dílčí věcnou působností. V jeho čele je ministr, který ministerstvo řídí, vykonává působnosti ministerstvu zákonem přikázané, odpovídá za jeho činnost a vykonává v rozsahu působnosti ministerstva pravomoci jako orgán státu“ (Hendrych, 2009, s. 143). Z uvedené definice vyplývá, že ministerstva jsou monokraticky řízené orgány v jejichž čele stojí ministr, který se za daný resort zodpovídá vládě. Na místo toho správní úřady přímo řízené vládou mají ve svém čele vedoucího, který není členem vlády. Dalším rozdílem je potom obor jejich působnosti, který je oproti ministerstvům výrazně užší a koncentrován na odborně technickou problematiku (Hendrych, 2009).

Územní úroveň naopak reprezentují orgány státní správy s působností omezenou na určité území nebo orgány krajů a obcí, na které byla působnost delegována. Pokud se jedná o přenesenou působnost, jsou tyto orgány vykonavateli nepřímé státní správy. Územní úroveň dále dělíme na specializovanou a všeobecnou. Podle Fuky (2020) je specializovaná místní správa vykonávána dekoncentrovanými úřady. Příkladem takového dekoncentrovaného úřadu může být například krajské pracoviště finančního úřadu. Tyto specializované úřady jsou řízeny ministerstvy nebo jinými centrálními orgány a mají pouze územní působnost. Všeobecná působnost je tvořena obecními a krajskými úřady.

1.2 Etika

Pokud budeme chtít vysvětlit pojem etika, setkáme se s ještě větším problémem než při definování veřejné správy. Pojem etika je většinou autorů interpretován odlišně, a ve většině případů se ani neshodují. Existují zde dokonce školy s různými pohledy na chápání etiky. Pokud i přesto musíme etiku nějak definovat, bylo by dobré podívat se na její počátek. Pojem etika jako takový se poprvé objevil v Aristotelově knize Etika Níkomachova. Aristotelés zde používá slovo *éthiké* pro mravní ctnost.

Obecně etiku definovala Bohatá (2021) jako vědeckou disciplínu, která se zabývá morálkou a morálními hodnotami, zkoumá lidské chování a jednání, a zároveň se pokouší najít měřítko pro stanovení toho, co je dobré a co špatné. Etika tedy zkoumá chování a jednání lidí, ale hlavně to, co lidi k takovému chování vede. Faktory ovlivňující chování mohou být například zvyky, názory, sociální postavení a mnoho dalších. V oblasti etiky jsou často užívané pojmy, které je

nutné vysvětlit. Jsou to pojmy morálka a mravnost a v prostředí veřejné správy je to veřejný a soukromý zájem.

Mravnost a morálka mohou být chápána jako synonyma, v obecné teorii je ale nutné tyto pojmy rozlišit. Morálku popisuje Krámský (2015) jako soubor hodnot, obyčejů a norem, které se očekávají od jedince, který se identifikuje jako „dobrý člověk“ a je součástí „dobré společnosti“. *„Pojem mravnost charakterizujeme jako závaznost, která vyplývá z interních požadavků pro člověka, který ji respektuje v praktické činnosti. V mravnosti je spojena kvalita charakteru člověka s interními požadavky, a vzniká tak celek, který je integrován dobrem“* (Bohatá, 2021, s. 18).

Pro tuto práci bude nejzajímavější vymezení pojmů veřejného a soukromého zájmu. O veřejném zájmu jsme již v této práci hovořili a je pro nás obzvláště důležitý především proto, že všechny orgány a složky veřejné správy musí ve veřejném zájmu jednat. Jedná se o pojem, který se prolíná od etiky přes veřejnou ekonomii až do veřejné správy, a každá z těchto oblastí si jeho charakteristiku mírně upravuje.

Nejprve je ale nutné zaměřit se na zájem soukromý, nebo také individuální. Naplňování takového individuálního zájmu se chápe jako dodržování a naplňování vlastních hodnot, norem, ale hlavně potřeb, které určují kvalitu života jedince. Zjednodušeně řečeno se jedná o zájem člověka na naplnění vlastních potřeb a tužeb tak, aby žil plnohodnotný život. Jelikož jsou tyto tužby a potřeby silně individuální, může docházet ke kolizím dvou různých soukromých zájmů. Řešením těchto kolizí je potom dohoda mezi jednotlivými subjekty. Tato dohoda vede k omezení některých individuálních potřeb ve prospěch celku a jedná se právě o již zmiňovaný veřejný zájem. Aby měl veřejný zájem silný hodnotový charakter a představoval hodnoty obecného dobra a blahobytu, musí být správně vymezen. Určit, co je veřejný zájem pro širokou společnost není snadné, a nejspíš ani možné. Podle Bohaté (2021) se veřejný zájem z pohledu etiky vymezuje jako demokratický, spravedlivý a svobodný morální konsenzus, ke kterému se musí dojít veřejnou diskusí. Nutná je participace občanské společnosti a transparentní jednání zájmových skupin.

Ve veřejné správě může etika nabývat poněkud jiných rozměrů než v obecné rovině. Je to dáno především samotnou podstatou veřejné správy, kterou je služba veřejnosti a naplňování již zmíněného veřejného zájmu. Veřejná správa a její hodnoty jsou odrazem stavu společnosti, ve které se nachází. Můžeme tedy říct, že etika musí veřejnou správu ubírat takovým směrem, aby šla společnosti příkladem a nastavila jí správné a společensky přijatelné vzorce chování.

Leštinská (2006) chápe etiku ve veřejné správě jako aplikaci morálních standardů na činnost veřejné správy. Tyto standardy podle ní zahrnují hodnoty jako je spravedlnost, čestnost, rovnost, nestrannost, odpovědnost a integrita.

Největší důraz při aplikování etiky ve veřejné správě je kladen na úředníky. Dalo by se říct, že právě úředníci jsou základním prvkem veřejné správy. Chování a rozhodování každého jednoho úředníka, nebo zaměstnance veřejné správy přispívá k jejímu celkovému obrazu v očích společnosti. Úředníci ve veřejném sektoru disponují, na rozdíl od zaměstnanců soukromého sektoru, diskreční pravomocí. Přestože je veřejná správa pevně sešněrována právem, nachází se zde situace, které jsou formulovány stručně a obecně. V těchto situacích musí úředníci využít svých zkušeností a úsudku, aby jejich rozhodnutí co nejvíce naplňovalo veřejný zájem. Diskrece tedy na jedné straně přispívá ke zvýšení efektivity veřejné správy, ale na druhé straně je také místem, kde mohou vznikat morální problémy při volném rozhodování úředníků. Roudný (1997) uvádí jeden z těchto problémů jako pokušení, které přináší moc a volný přístup k veřejným statkům. Toto pokušení podle něj může vytvářet příležitost pro nedodržení slibů a závazků veřejnosti, nebo obecně k jednání, které se neslučuje s veřejným zájmem.

Dalším často diskutovaným problémem je střet zájmů. V této situaci se střetávají soukromé zájmy úředníka se zájmy veřejnými. Individuální zájmy mohou negativně ovlivnit výkon jeho funkce, a proto se musí bezpodmínečně podřídit zájmům veřejným tak, aby byla zajištěna nestrannost rozhodování. Bohatá (2021) uvádí, že důvěryhodnost úředníka může narušit i pouhé podezření ze střetu zájmů. Nejlepší obranou proti tomuto problému je tedy včasná prevence. Právě preventivně působí například zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů, respektive jeho novelizace č. 14/2017 Sb., ve které jsou popsány neslučitelnosti výkonu některých veřejných funkcí především s podnikáním. Pokud i přes tyto procedury ke střetu zájmu dojde, existuje několik stanovených postupů, jak situaci řešit. Častým příkladem takového řešení může být vyloučení osoby ve střetu zájmů z projednávání. Podle Bohaté (2021) se do střetu zájmů může dostat každý, i bez špatného úmyslu. V takovém případě je nutné situaci neskrývat, aktivně ji řešit a oznámit ji všem zainteresovaným stranám.

Neméně významným problémem veřejné správy je korupce. Ta je pravděpodobně nejrozšířenějším problémem, který zde přetrvává od vzniku samostatné České republiky a nejspíše i vždy bude. Korupci lze snadno definovat jako zneužití veřejné pravomoci za účelem zisku, určité odměny či výhody. Dochází tedy k vlastnímu obohacování na úkor spravedlivého rozhodování a prosazování veřejného zájmu. Korupce však nemusí nabývat pouze podoby

známého úplatkářství. Bohatá (2021) jako další formy korupce uvádí například i nepotismus a klientelismus. Pro nepotismus je charakteristické upřednostnění jedné osoby například při výběrovém řízení. Dochází tedy k porušování volné soutěže. Klientelismus také narušuje volnou soutěž tím, že dochází k distribuci statků a služeb na základě osobních vztahů, nikoli daných pravidel (Bohatá, 2021). Korupce se tedy bohužel stala fenoménem, kterému nelze předcházet tak snadno, jako střetu zájmů. Je totiž nepředvídatelná a její vznik je závislý na povaze každého jednoho zaměstnance veřejné správy. Jedním z možných nástrojů, jak korupci předcházet, je posilování etické kultury a motivování zaměstnanců, aby tyto etická pravidla dodržovali ze své vlastní vůle a přijali je za své hodnoty. Toho lze částečně docílit zavedením etických kodexů, kterým se v této práci budeme podrobněji věnovat později. Dalším prostředkem, který ze své podstaty korupci znemožňuje, je transparentnost. Korupci totiž prospívá prostředí, do kterého společnost ani kontrolní orgány dobře nevidí.

Jak jsem již psal, korupce je fenoménem nejen v prostředí české veřejné správy, ale samozřejmě také ve veřejném prostoru po celém světě. Není proto divu, že se právě korupcí pravidelně a důsledně zabývá mezivládní Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD). Tato společnost se zabývá ekonomickými a sociálně-politickými otázkami ve světě, respektive v jejích členských zemích, kterou je od roku 1995 i Česká republika. OECD se v rámci svého projektu zaměřila na etickou infrastrukturu jednotlivých států a možnosti, jak zvýšit důvěru občanů ve veřejnou správu. Podle Leštinské (2006) OECD v tomto projektu zjistilo, že se státy snaží zdokonalit etické chování veřejné správy dvěma principy. První z těchto principů spočívá v přísném dodržování správních procedur, detailních pravidel a kontrolních procedur. Druhý přístup spoléhá na motivaci úředníků a podněcování jejich dobrého chování. V roce 1998 došlo k vyhodnocení tohoto projektu a Rada OECD přijala dokument obsahující 12 doporučení o zdokonalení etického chování pro členské státy. Tyto doporučení dle (OECD, 1998) (vlastní překlad) jsou:

1. Etické standardy veřejné správy by měly být jasné.
2. Etické standardy by měly odrážet právní rámec.
3. Etické zásady by měly být dostupné všem zaměstnancům veřejné správy.
4. Zaměstnanci veřejné správy by měli znát své práva a povinnosti, pokud se stanou svědky nezákonného jednání.
5. Politické závazky v oblasti etiky by měly posilovat etické chování zaměstnanců veřejné správy.
6. Proces rozhodování by měl být transparentní a otevřený kontrole.

7. Měly by existovat jasně stanovená pravidla pro interakci mezi veřejným a soukromým sektorem.
8. Vedoucí zaměstnanci by měli jít příkladem a podporovat etické chování.
9. Předpisy, postupy a praktiky managementu instituce by měly podporovat etické chování.
10. Podmínky veřejné správy a řízení lidských zdrojů by měly podporovat etické chování.
11. V rámci veřejné správy by měly být zavedeny adekvátní mechanismy odpovědnosti.
12. V případě nevhodného jednání by měly existovat přiměřené postupy a sankce.

1.3 Etická infrastruktura

V předchozí kapitole jsme se zaměřili na specifika etiky v oblasti veřejné správy a na některé z jejích nejvýraznějších problémů. V této kapitole se podíváme, co může veřejná správa dělat, aby takovýmto problémům předcházela a následně je řešila. Zaměříme se tedy na etickou infrastrukturu, která zjednodušeně představuje souhrn nástrojů a procesů, které lze použít k řešení etických problémů. Nástroje etické infrastruktury lze rozdělit na formální a neformální. Jak už název napovídá, formální nástroje jsou nějakým způsobem standardizovány a zakotveny v některém z interních dokumentů instituce. *„Neformální mechanismy jsou projevem existujícího etického klimatu (kultury), které je charakterizováno sdíleným vnímáním hodnot a principů“* (Bohatá, 2021, s. 79). Nástroji etické infrastruktury jsou například etický kodex, etický audit, monitoring, whistleblowing, vzdělávání zaměstnanců, řízení rizik a další.

Největší pozornost budeme věnovat etickým kodexům. Jednak protože je to nejpoužívanější a nejdiskutovanější nástroj, ale také proto, že se na něj bude zaměřovat praktická část této práce. Etický kodex je psaný dokument, který obsahuje etické principy, zvyky, tradice, rituály a vzorce chování typické pro danou organizaci. Cílem etických kodexů je nastavit jasné standardy chování úředníka, vymezit mantinely, ve kterých se mohou při volném rozhodování pohybovat, a v neposlední řadě ochránit úředníky před neetickými požadavky veřejnosti. Etický kodex by měl sloužit jako prevence vzniku etických problémů, měl by zaměstnance motivovat k chování, které přispívá k dobrému obrazu celé veřejné správy, ale zároveň by jim měl sloužit jako pomyslné vodítko při výkonu obzvláště nelehkých rozhodnutí. Z logiky věci by měly kodexy vytvářet přívětivé pracovní klima, ve kterém budou jednotliví úředníci schopni podat maximální výkon. Důležité je také zmínit, že etické kodexy nemají právní závaznost. Při jejich

porušení může být úředník sankcionován v rámci instituce, ve které pracuje, ale nikoli potrestán dle zákona.

Právě i s právní závazností souvisí častá kritika etických kodexů. Těm je často vytýkáno, že se jedná o prázdný nezávazný dokument s příliš obecnými cíli, který je vytvářen pouze pro oko veřejnosti, ale nikoliv pro skutečné použití v praxi. Existují zde tedy pochyby o tom, zda nejsou etické kodexy vedle již platných právních předpisů zbytečné, vzhledem k jejich podobnému či úplně stejnému obsahu. *„Je třeba si uvědomit, že mají zejména zvyšovat důvěru veřejnosti ve VS a její instituce, jejich přínosem je větší názornost, dostupnost a výkladová jednoduchost i pro laickou veřejnost“* (Dolista, 2006, s. 69). Velkou významnost etických kodexů podporují i názory, že by morální pravidla nikdy neměla být vázána právem. Jedná se o soubor hodnot, o kterých je potřeba zaměstnance přesvědčit, tak aby je přijali za své a skutečně jim věřili. Pokud by došlo k jejich vymáhání zákonem, docházelo by k vyvolání nedůvěry úředníků v takovéto nařízení. Další výhodou etického kodexu oproti právní normě je jeho flexibilita. Etika ve veřejné správě je dynamická, a proto je etické kodexy nutné přizpůsobovat v čase. To je u nich mnohem jednodušší a rychlejší než u právních norem, kde jejich úprava nebo doplnění musí projít zdlouhavým legislativním procesem.

V České republice se začala etickým kodexům a obecně problematice etiky ve veřejné správě věnovat pozornost až po pádu komunistického režimu, kdy začalo docházet k transformaci veřejné správy. Společnost se nesnadno orientovala v nových strukturách, procesech a vztazích, které tato transformace přinesla. Důležitou roli zde hrál i strach ze zneužívání veřejné moci. To vše vedlo ke zvýšené poptávce po etických kodexech a diskusích o etice obecně. První etický kodex zaměstnanců veřejné správy byl vydán v usnesení vlády č. 270/2001 o Etickém kodexu zaměstnanců ve veřejné správě. Podle Bohaté (2020) bylo cílem tohoto usnesení především zvýšit transparentnost veřejné správy, dále potom získání důvěry veřejnosti a zdůraznění standardů úředníkům. Problém tohoto kodexu, byl neexistující mechanismus vymáhání popsaného chování a nulový monitoring jeho implementace. Přestože využití tohoto kodexu v praxi nebylo téměř viditelné, vydala vláda až v roce 2012 kodex nový. Tento kodex se měl stát prototypem pro vlastní kodexy jednotlivých institucí veřejné správy. *„Představoval sadu doporučení, která měla formou interního předpisu rozšiřovat a specifikovat povinnosti úředníků stanové v běžných právních předpisech (nikoliv stanovit povinnosti nové)“* (Bohatá, 2020, s. 120).

V roce 2014 byl přijat zákon o státní službě, č. 234/2014 Sb. V rámci implementace tohoto zákona byl vydán Služební předpis č. 13/2015 náměstka pro státní službu ministerstva vnitra, který stanovuje pravidla etiky státních zaměstnanců. Jelikož ani tento dokument podle Bohaté (2020) dostatečně neřeší etické otázky ve veřejné správě, pracuje se v současné době na další revizi tohoto kodexu.

Úplně jiným nástrojem etické infrastruktury je whistleblowing. Tento nástroj sice také můžeme považovat za preventivní, stejně jako etický kodex, ale jeho princip je odlišný. Zatímco etický kodex je nástroj, který by měl neetickému chování zamezit, ještě před jeho vznikem, whistleblowing se objevuje až po vzniku neetického, či dokonce protiprávního jednání. Jeho preventivní charakter je poté v následném zamezení pokračování takového jednání, nebo zamezení jinému nesprávnému jednání stejné osoby. Whistleblowing by se dal charakterizovat jako vnitřní oznamovací mechanismus. Zaměstnanec, který se stal svědkem neetického, nebo dokonce protiprávního jednání, takové jednání ohlásí buď veřejnosti nebo jinému pověřenému orgánu. Důležité je, aby ohlášené jednání nějakým způsobem ohrožovalo veřejný zájem, nebo veřejnost obecně. Další podmínkou je, že oznamovatel musí jednat v dobré víře a nesledovat nahlášením vlastní prospěch nebo se snažit poškodit někoho jiného. Tyto podmínky mají za úkol předejít zneužívání whistleblowingu a zamezit jeho častému připodobňování k udávání. Temnou stranou whistleblowingu, bohužel mohou být represe oznamovatele. Ty mohou přicházet jak ze strany nadřízeného, tak z celé organizace a mohou mít pro oznamovatele velmi nepříznivé dopady. *„Represe proti oznamovatelům nemusí zahrnovat pouze pokusy o kriminalizaci či propuštění z práce. Zahrnují také mediální útoky, snahy o znevěrohodnění, podsouvání sobeckých motivů či vykreslování oznamovatelů jako psychicky narušených osob“* (Bohatá, 2021, s. 99). Abychom takovým případům předcházeli a vytvářeli přívětivé prostředí, pro zaměstnance, kteří se nemusí bát škodlivé jednání oznámit, je důležité klást důraz na ochranu oznamovatelů.

Dalším nástrojem etické infrastruktury je etický audit. Jedná se o nástroj, který se v prostředí veřejné správy v České republice nevyskytuje příliš často. Etický audit je nástroj kontroly, který je na rozdíl od finančního auditu nepovinný. Není tedy ustanoven žádným zákonem a jeho využívání závisí čistě na uvážení vedoucích členů instituce. Cílem etického auditu je celkové a systematické zhodnocení etického vedení úřadu. Hlavní částí etického auditu je potom kontrola dodržování kodexů, vnitřních předpisů, nařízení a směrnic v rámci dané instituce, s přihlédnutím ke specifické situaci, která v instituci panuje (Bohatá, 2021). Další metodou, kterou je možné v rámci etického auditu využít, je srovnání s dalšími institucemi podobného

charakteru. Kvalita etického auditu se dle Bohaté (2021) odvíjí od několika principů. Prvním takovým principem je rozsah auditu. Ten musí být dostatečný tak, aby byli zahrnuti všichni zaměstnanci úřadu. Podobným principem je i kompletnost. Ta zaručuje, že žádná z oblastí nebude, například na přání vedení, z procesu vynechána. Posledním z principů, který zde bude uveden, je princip průběžného zlepšování. Tento princip zajišťuje, že etický audit bude skutečně užitečný a jeho výstupy povedou ke zlepšení situace v kontrolované instituci. Etický audit může mít, podobně jako jiné audity, dvě formy – interní a externí. V případě interního auditu může instituce pověřit provedením etického auditu svého zaměstnance. Velkou výhodou této formy je, že zvolený zaměstnanec zná poměry, které v instituci panují. Současně se však z této výhody může stát nevýhoda, protože zaměstnanec nemusí být plně objektivní. Další nevýhodou interního auditu může být i nezkušenost zaměstnanců s vedením etických auditů, což by do značné míry snižovalo kvalitu takového auditu. V případě auditu externího, využívá instituce služby firem, které se zaměřují na provádění etických auditů. Podle Bohaté (2021) poté kvalitu auditu výrazně ovlivní pozice, kterou si externí etický auditor vybuduje mezi zaměstnanci instituce. „*Síla finančních auditorů spočívá v ukotvení tohoto auditu v zákoně. Síla etického a sociálního auditu spočívá ve společenské závažnosti a prestiži, kterou si získá*“ (Bohatá, 2021, s. 93).

Využívání etického auditu se tedy jeví jako příležitost pro odstranění nedostatků spojených s etikou a celkovému zlepšení etického klimatu uvnitř společnosti. I přes tyto nesporné výhody je etický audit spojován s určitými nevýhodami. Nevýhodou lze spatřovat v tom, že etický audit musí zohledňovat specifika každé instituce, tedy musí být instituci připraven na míru. To s sebou přináší velkou časovou náročnost a náklady na takový audit mohou být vyšší.

Posledním nástrojem etické infrastruktury, který bude v této části práce zmíněn, je vzdělávání zaměstnanců. Nejedná se o nástroj s jasnou definicí a strukturou, jako tomu bylo u předchozích nástrojů. Dle Bohaté (2021) je smyslem vzdělávání zvyšovat povědomí o významu etiky mezi zaměstnanci veřejné správy a rozšiřovat jejich znalosti etických standardů. Vzdělávání a trénink zaměstnanců veřejné správy je obecně považován za nedílnou součást zvyšování kvality etiky v prostředí veřejné správy. Stejně jako tomu bylo u etického auditu, i vzdělávání může mít interní a externí formu. Externí formu vzdělávání zajišťuje Institut pro veřejnou správu. Ten zprostředkovává vzdělávací programy nabízené různými subjekty. Dle Bohaté (2021) není vzdělávání zaměstnanců veřejné správy v oblasti etiky v současné době uspokojivé, především protože úřady realizují vzdělávání v této oblasti pouze samostatně na základě zjištění vyplývajících z interních analýz.

2 EXPERIMENTÁLNÍ ČÁST

2.1 Vymezení experimentální části

Etika ve veřejné správě může být poměrně subjektivní záležitostí, a proto se přístup k ní může lišit. Cílem této práce tedy bude zjistit, jak moc se etika v praxi liší od teorie popsané v předchozí části. Je totiž nutné mít na paměti, že zaměstnanci veřejné správy, konkrétně samosprávy, často nejsou odborníci ve svém oboru, proto jejich přístup k etice nemusí být vždy dostatečný a správný. Dále je nutné si uvědomit, že důležitou úlohou v implementaci etiky do fungování veřejné instituce je samotná podoba instituce. Přístup k etice se může lišit v například v závislosti na regionu, ve kterém se instituce nachází, na počtu zaměstnanců dané instituce, ale i na vedoucím pracovníkovi, který často určuje, jak intenzivně se organizace bude snažit etiku implementovat. V následující části této práce se podíváme na konkrétní přístupy dvou obecních úřadů. Porovnáme jejich rozdílné pohledy, názory, ale i možnosti, jak k etice přistupovat.

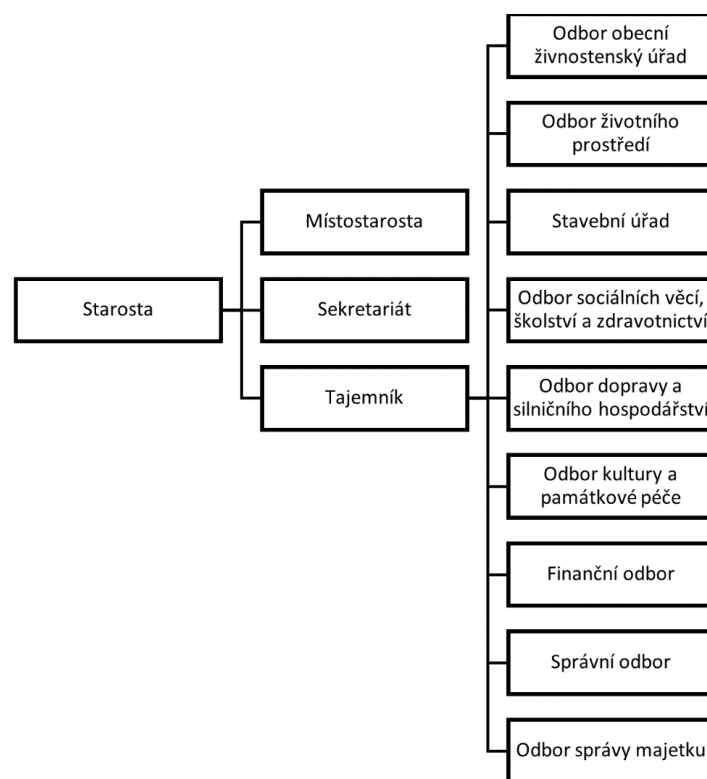
V rámci samotného výzkumu jsem využil dvě metody. První metodou je osobní setkání, které mi bylo umožněno na městském úřadě ve Slaném a obecním úřadě v Třebusicích. V obou úřadech mi bylo umožněno setkání s kompetentními osobami, které zodpovídaly mé dotazy ohledně etické infrastruktury a diskutovaly se mnou určitá komplikovaná úskalí této problematiky.

Další částí mé výzkumné práce bylo rozeslání dotazníku mezi zaměstnance pracující na slánském úřadě. (Rozeslat dotazník do druhého zkoumaného úřadu by vzhledem k jeho výrazně nižšímu počtu zaměstnanců nebylo účelné.) Otázky v tomto dotazníku jsou převzaty z empirického výzkumu provedeného v rámci projektu TAČR TL01000260 Etika ve veřejné správě probíhajícího v letech 2018-2021. Jedná se o anonymní dotazníkové šetření, které mělo za úkol zaznamenat názory a praktické zkušenosti zaměstnanců ústřední správy a samospráv. Pro dotazník použitý v této práci jsou z původního výzkumu přejaty pouze otázky relevantní k tématu práce. Výsledky tohoto šetření budou v práci interpretovány v kontextu dalších zjištění, kterých jsem docílil osobním setkáním na úřadě.

2.2 Obecní úřad Slaný

Město Slaný se nachází ve Středočeském kraji a je druhým největším městem okresu Kladno. Jedná se o obec III. typu, tedy o obec s rozšířenou působností, která k 1. 1. 2021 měla 16 150 obyvatel (Královské město Slaný, c2021).

Slaný je samostatně spravováno zastupitelstvem. Dalšími orgány města jsou potom rada, starosta a městský úřad. Celá organizační struktura městského úřadu je znázorněna v následujícím schématu (Obrázek 2). V této organizační struktuře se nachází 130 zaměstnanců města.



Obrázek 2: Organizační struktura městského úřadu Slaný

Zdroj: Vlastní zpracování dle (Královské město Slaný, b.r.)

Na městském úřadě jsem se sešel s pověřenkyní pro ochranu osobních údajů paní Kateřinou Komedovou. Během našeho setkání jsme diskutovali o současném stavu etické infrastruktury na městském úřadě ve Slaném a jejích nedostatcích či možnostech zlepšení.

Městský úřad ve Slaném, dle mého zjištění, využívá celou řadu prvků etické infrastruktury. Nejvýznamnějším prvkem, kterému bude v tomto výzkumu věnována velká pozornost, je etický kodex. Město Slaný má etický kodex vypracovaný na základě Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy, který vydalo Ministerstvo vnitra České republiky vůči zaměstnancům krajských úřadů. Tento kodex byl schválen usnesením vlády 9. května 2012, č. 331. Jedná se o dokument, který obsahuje Preambuli a 14 článků. V těchto článcích se nacházejí obecná pravidla týkající se například zákonnosti, profesionality, střetu zájmů, korupce, reprezentace, informování veřejnosti a mnoho dalšího. Na závěr je nutné říct, že tento kodex je velmi obecný, a slouží tedy často jako předloha pro kodexy samosprávních celků. Město Slaný tento kodex přijalo beze změny za svůj 10. února 2020. Právě z tohoto důvodu budu v následujícím textu zjišťovat, zda tento kodex potřebám městského úřadu dostačuje.

Dalšími nástroji etické infrastruktury, které ve Slaném využívají je whistleblowing, vzdělávání zaměstnanců formou školení a v neposlední řadě i audit. Nejedná se však o etický audit, ale pouze o klasické interní audity, které ovšem, dle slov paní Komedové, často zasahují i do problematiky etiky. Auditům ale i dalším nástrojům se budeme věnovat v dalších částech textu.

Na závěr našeho setkání mi paní Komedová elektronicky odpověděla na několik otázek, z nichž jsem vybral nejzajímavější odpovědi, kterým se následně budu věnovat.

1. Jaký je podle Vás skutečný význam současného etického kodexu?

Je to vzkaz/signál, že je etice věnovaná pozornost, že na ní záleží. Z velké části je totožný z dikcí nějakého obecně závazného právního předpisu. Nahlížela bych na něj jako na sumarizaci, či jiný úhel pohledu, než je legislativní.

2. Je podle vás existence etického kodexu nutná?

Neřekla bych nutná, ale žádoucí. Při jeho neexistenci je většina obsahu vynutitelná obecně závazným právním předpisem, ale bude chybět další rozměr.

3. Co je pro vás největší oporou při řešení etického problému?

S potřebou řešit etické problémy se nesetkávám často, ale obecně při řešení pracovních problémů je pro mě zásadní oporou právo, ať už samotné obecně závazné právní předpisy, tak judikáty, výkladová stanoviska nadřízených orgánů, či analogická praxe.

4. Provádíte etické audity? Pokud ne, jakým způsobem je kontrolováno dodržování etického jednání?

Etický audit, jako samostatný audit pod tímto označením neprovádíme, ale konkrétní prvky, které teorie řadí do etického auditu, jsou prováděny v rámci jiné kontrolní činnosti.

5. Kdo je odpovědný za oblast etiky ve Slaném?

Primárně, v souladu s obecně závaznými právními předpisy, tajemník, v dílčích bodech jsou kompetence rozdělené dle příslušnosti.

V této části budou sepsány problémy, nebo nejasné prvky, které se mi povedlo během mé osobní návštěvy identifikovat, a které budou porovnány s odpověďmi paní Komedové.

Prvním zajímavým zjištěním byla podoba etického kodexu. Jak jsem již zmiňoval, etický kodex využívaný městským úřadem ve Slaném je beze změny převzatý kodex vydaný Ministerstvem vnitra. To tento kodex vydalo pro úředníky a zaměstnance krajských úřadů. Jelikož byl kodex vydán pro všechny kraje v České republice, nelze očekávat, že bude zohledňovat místní specifika konkrétních území. Jedná se tedy o velmi obecný dokument, který musí být relevantní pro každého zaměstnance krajského úřadu, a musí proto obsahovat pouze obecná pravidla, jejichž dodržování by mělo být samozřejmostí v každé instituci veřejné správy. Je tedy jasné,

že kodex nemůže podrobněji stanovovat pravidla, vycházející z konkrétních potřeb daných organizací. Z tohoto důvodu je namístě pochybovat o dostatečnosti kodexu pro potřeby města. Dalším nedostatkem, který v kodexu lze spatřit, je jeho přílišná vázanost na zákony, jak i paní Komedová uvádí v odpovědi na první a druhou otázku. Etický kodex města slaného je v podstatě souhrn norem etického chování obsažených v různých závazných právních předpisech. Jelikož zaměstnanci měst a krajských úřadů musí tyto předpisy znát, může pro ně kodex působit zbytečně a nepotřebně. Obecně platí, že činnost veřejné správy je limitována právem. Zaměstnanci veřejné správy tedy právní předpisy musí znát a dodržovat. Pravidla obsažená v etickém kodexu jsou pro ně samozřejmostí. To jsou důvody, proč by etické kodexy neměly sloužit pouze jako soubor výňatků z různých zákonů, ale měly by obsahovat podrobná a specifická pravidla přizpůsobená dané organizaci na míru. S přihlédnutím k těmto skutečnostem se etický kodex využívaný na slánském úřadě může i nadále jevit jako nedostatečný.

Další skutečností, kterou paní Komedová uvádí, je že existence etického kodexu přináší na pravidla chování obsažená v právních předpisech jiný než legislativní pohled. Dalo by se tedy říct, že etický kodex dává chování obsaženému v právních předpisech nový rozměr a povyšuje jej na jakési morální hodnoty, se kterými se daná instituce ztotožňuje. Právě toto ztotožnění se s obecně morálně uznávanými hodnotami může vyslat jasný signál veřejnosti, a posílit tak důvěryhodnost dané instituce. V tomto rozměru lze etický kodex městského úřadu ve Slaném považovat za dostatečný, přestože jeho větší konkretizace by mohla důvěryhodnost posílit ještě více.

Závěrem lze říct, že Etický kodex města Slaného působí plytkým a obecným dojmem. Jedná se o dokument, který zřejmě není zaměstnancům města nápomocný při řešení etických a jiných problémů. Je to dokument, který kvůli své formálnosti a obecnosti postrádá možnost výraznějšího praktického využití, přesto však může kladně působit na širokou veřejnost, a pozitivně ovlivňovat její vnímání veřejné správy.

Dalším prvkem etické infrastruktury využívaným ve Slaném je whistleblowing. Pověřenou osobou pro podání oznámení je samotná paní Komedová, která se však zatím se žádným oznámením tohoto typu nesešla. Velkou roli v tom podle ní může hrát i fakt, že úředníci znají velmi dobře velké množství nařízení a legislativních předpisů. V případě zjištění nějakého problému tak ví, kam se dle zákona obrátit mimo svoji organizaci tak, aby řešení problému bylo jednodušší a efektivnější. Jako jednoduchý příklad je možné uvést finanční správu, na kterou

by se úředník mohl obrátit, pokud by zjistil například úmyslné pochybení v záležitosti daní. I přesto se však whistleblowing jeví jako perspektivní nástroj etické infrastruktury, který může v mnohých případech pozitivně přispět k odhalení etických nebo jiných problémů včas, a nastavit tak lepší podmínky pro jejich řešení.

V neposlední řadě je také nutné zmínit kontrolu dodržování etických zásad. Ve Slaném nevyužívají žádné speciální kontrolní mechanismy, ať už se jedná o nějakou formu monitoringu nebo etického auditu. Kontrola uplatňování etických zásad probíhá v rámci ostatních auditů, které dohromady údajně pokryjí problematiku etiky dostatečně. Právě o dostatečnosti takové kontroly lze pochybovat. Problematika etiky je velmi široké a obsáhlé téma a je vzhledem k velké míře subjektivnosti těžko kontrolovatelná. Nelze tedy předpokládat, že ostatní kontrolní mechanismy, které se možná etické problematice okrajově dotknou, pokryjí celou problematiku tak, aby se z nich daly vyvodit dostatečné a použitelné závěry.

2.3 Dotazníkové šetření

V této kapitole se zaměříme na druhou složku mého výzkumu. Jedná se o již zmiňované dotazníkové šetření. Dotazník byl za pomoci paní Komedové rozeslán mezi zaměstnance pracující na městském úřadě ve Slaném, a to mezi zaměstnance na všech pozicích. Dotazník byl tedy rozeslán všem 130 zaměstnancům. Zaměstnanci anonymně odpovídali na osm otázek, které měly za úkol zaznamenat jejich zkušenosti s přístupem k etické infrastruktuře v organizaci. Šetření probíhalo od 14. 3. 2023 do 31. 3. 2023. K poslednímu dni šetření jsem zaznamenal 33 odpovědí. Než začneme se samostatnou interpretací výsledků, budou uvedeny jednotlivé otázky a pokusím se nastínit, z jakého důvodu byly do dotazníku vybrány a až poté budou interpretovány výsledky. Následně budou získané výsledky některých otázek porovnány s výsledky výzkumu TAČR TL01000260 (dále jen výzkum TAČR) probíhajícího v letech 2018-2021. Vzhledem k tomu, že výzkumu TAČR se zúčastnilo 737 zaměstnanců působících v institucích napříč celou veřejnou v rámci České republiky, nelze takové výsledky přímo porovnávat s výsledky dotazníkového šetření zpracovaného v rámci této práce. Výsledky tedy budou posouzeny jen pro doplnění širšího kontextu toho, jak se liší názory respondentů z městského úřadu ve Slaném od názorů odpovídajících zaměstnanců ostatních institucí.

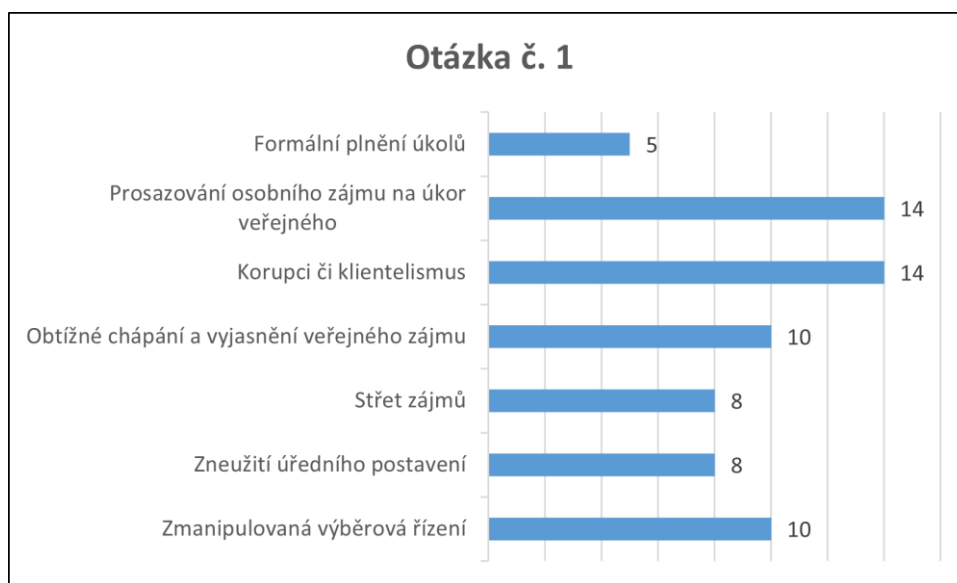
1. Co Vy osobně považujete ve své praxi za největší (etické) problémy?

Cílem první otázky je respondenty celkově připravit na téma etických problémů a zároveň zjistit, jaké mají o problémech povědomí. Je nutné zjistit, co považují za závažné etické problémy a jaké zkušenosti s nimi mají. Na tuto otázku je možné zvolit více než jednu odpověď.

Nabízené možnosti jsou:

- Formální plnění úkolů
- Prosazování osobního zájmu na úkor veřejného
- Korupce či klientelismus
- Obtížné chápání a vyjasnění veřejného zájmu
- Střet zájmů
- Zneužití úředního postavení
- Zmanipulovaná výběrová řízení

Nejméně očekávanou odpovědí na tuto otázku je *formální plnění úkolů*. Jedná se totiž o samotnou náplň práce úředníků a zaměstnanců úřadu. Nelze tedy očekávat, že by tato možnost tvořila největší problém. Naopak očekávanou odpovědí je jeden z největších současných etických problémů veřejné správy – korupce.



Obrázek 3: Graf výsledků odpovědí na otázku „Co Vy osobně považujete ve své praxi za největší (etické) problémy?“

Zdroj: vlastní zpracování

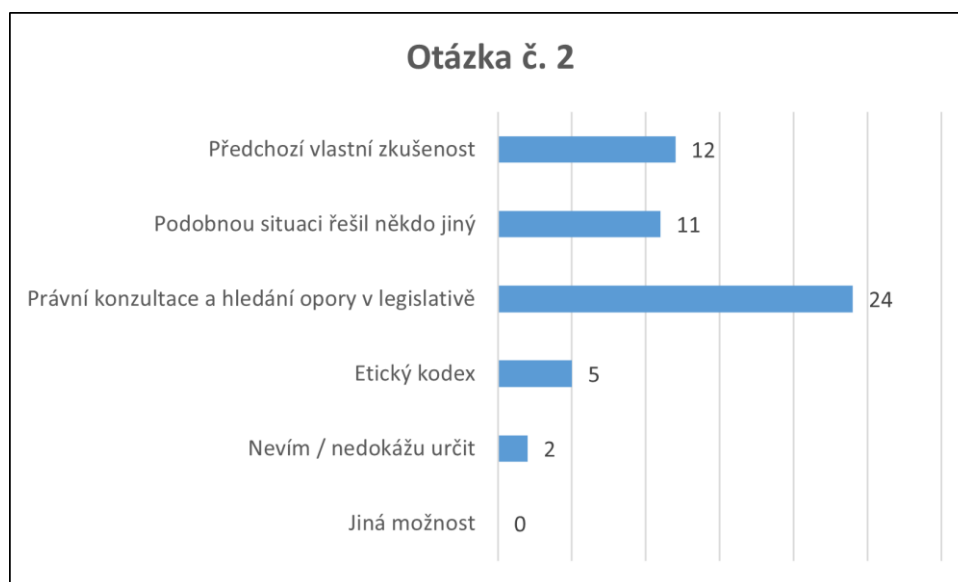
Přesuneme-li se k vyhodnocení výsledků první otázky (Obrázek 3), všimneme si, že z nabízených etických, ale i jiných problémů, jsou mezi odpověďmi zastoupeny všechny možnosti. Výsledky odpovědí jasně potvrdili moji predikci, která se týkala formálního plnění úkolů. To jako jeden z největších problémů ve své praxi označilo pouze pět odpovídajících ze 33. Přesně podle mého očekávání tedy tato možnost netvoří problém pro většinu odpovídajících. Dále je nutné říci, že má druhá predikce se potvrdila jen částečně. Očekával jsem, že možnost *korupce a klientelismus* bude mezi odpověďmi nejčastější, protože se jedná o fenomén, který je širokou veřejností a médií velmi často skloňován. Zajímavé ovšem je, že stejný počet respondentů označil také *prosazování osobního zájmu na úkor veřejného*. Tuto možnost jsem společně s možností *obtížné chápání a vyjasnění veřejného zájmu* nečekal mezi nejvíce vybíranými možnostmi. Je jasné, že definice a vymezení veřejného zájmu je obtížná a v některých případech nemusí být zcela jasná. I přes to jsem však očekával, že se jedná spíše o problém neodborné veřejnosti a úředníci by na takový problém narážet neměli. Naopak větší četnost odpovědí jsem očekával u možnosti *střet zájmů*, který je dalším často zmiňovaným problémem veřejné správy. V tomto dotazníku ho však zvolilo pouze 8 odpovídajících, stejně tak jako možnost *zneužití úředního postavení*. Závěrem lze říct, že odpovídající úředníci jako problémy vnímají všechny nabízené možnosti.

2. Bez ohledu na to, zda jste ve své profesní praxi řešila(a) nějaký etický problém – co (by) Vám při tomto mohlo pomoci nebo o co jste se opíral(a)?

Tato otázka je již zaměřena na samotné řešení problémů. Cílem je zjistit, co úředníkům při řešení nestandardních situací pomáhá nejvíce. Odpovědi na tuto otázku by také mohly nepřímo ukázat, jak moc je etický kodex skutečně využitelný v praxi. Opět se jedná o otázku s více možnými odpověďmi. Možnosti jsou:

- Předchozí vlastní zkušenost
- Podobnou situaci řešil někdo jiný
- Právní konzultace a hledání opory v legislativě
- Etický kodex
- Nevím/nedokážu určit
- Jiná možnost

Asi neočekávanější odpovědí na druhou otázku je možnost *právní konzultace a hledání opory v legislativě*. Ze slov paní Komedové je poměrně jasně zřetelné, že právě legislativa je hlavní oporou při práci úředníků veřejné správy. Tato možnost společně s možností *etický kodex* bude při vyhodnocování a interpretaci výsledků hrát největší roli.



Obrázek 4: Graf výsledků odpovědí na otázku „Bez ohledu na to, zda jste ve své profesní praxi řešila(a) nějaký etický problém – co (by) Vám při tomto mohlo pomoci nebo o co jste se opíral(a)?“

Zdroj: vlastní zpracování

Právní konzultace a hledání opory v legislativě hraje nejdůležitější roli při řešení etických problémů. Výsledky odpovědí na tuto otázku (Obrázek 4) potvrzují slova paní Komedové a ukazují, že legislativa je opravdu důležitým stavebním kamenem práce úředníka. Celkem 24 ze 33 odpovídajících označilo legislativu jako nástroj, který by jim mohl pomoci při řešení etických problémů. Můžeme zde vidět velký nepoměr mezi počtem respondentů, kteří zvolili možnost legislativy a respondenty, kteří zvolili možnost *etický kodex*. Etický kodex jako pomoc při řešení etických problémů zvolilo pouze pět odpovídajících ze 33. Zajímavé jsou i výsledky u možností *předchozí vlastní zkušenost* a *podobnou situaci řešil někdo jiný*. První zmiňovanou možnost zvolilo 12 respondentů a druhou 11.

V závěru tedy můžeme říct, že výsledky u této otázky jasně potvrdily predikci. Legislativa je pro většinu úředníků oporou. Dle výsledků hraje také důležitou roli zkušenost. Ať už se jedná o zkušenost vlastní, či zkušenost jiného zaměstnance, dle odpovědí se jedná o častou pomůcku při řešení nestandardních situací. Do zajímavé pozice se dostal etický kodex. S přihlédnutím k výsledkům nelze říct, že by byl v praxi nevyužitelný. Skutečnost, že ho jako pomoc při řešení etického problému označilo pouze pět dotázaných ze 33 však nasvědčuje tomu, že jeho

použitelnost v praxi je značně omezená a pomyslný souboj s legislativou tedy etický kodex jednoznačně prohrál.

Z výsledků výzkumu TAČR pro tuto otázku je zřejmé, že s řešením etických problémů nejvíce pomohou zkušenosti. Možnost *předchozí vlastní zkušenost* vybralo v tomto výzkumu 49 % odpovídajících (362) a stala se tak nejčastěji vybranou možností. 38 % odpovídajících (281) poté zvolilo možnost *podobnou situaci řešil někdo jiný*. Lze tedy tvrdit, že stejně jako na městském úřadě ve Slaném, hraje zkušenost velmi důležitou roli při řešení problémů i ve zbytku republiky. Možnost právní konzultace a hledání opory v legislativě zvolilo 36 % (266) dotázaných a etický kodex zvolilo 34 % (251) odpovídajících. Můžeme tedy vidět, že v ostatních institucích v republice je úloha etického kodexu při řešení problematických situací téměř stejně důležitá, jako úloha legislativy. To dokazuje, že etický kodex je v praxi zaměstnance veřejné správy důležitý dokument. Velkou odlišnost ve výsledcích obou výzkumů u možnosti *etický kodex*, lze opět spatřovat ve špatné využitelnosti etického kodexu využívaného na městském úřadě ve Slaném v praxi.

3. V čem spatřujete užitečnost etického kodexu?

Otázka již jednoznačně směřována na etický kodex. Jejím cílem je zjistit, v čem zaměstnanci spatřují výhody etického kodexu, pokud takové výhody spatřují. Zároveň lze z odpovědí usuzovat, jaké mají zaměstnanci o kodexu povědomí. Možnosti výběru odpovědí jsou:

- Formulace a konkrétní definice pravidel v oblasti etiky, jasně stanovená pravidla
- Pravidla získávají větší váhu a vede zaměstnance k jejich dodržování, "co je psáno, to je dáno"
- Návod, deklarace, vzor, připomenutí, jaké etické standardy by se měly dodržovat
- Nápomocný v nejasných situacích, vyjasňuje postupy
- Jeho existence je pouze účelová, existuje kvůli nařízení či předpisu
- Připomenutí pravidel pro nové zaměstnance, vhodné pro lidi přicházející ze soukromé sféry
- Každá organizace by ho měla mít, je potřebný
- Není užitečný
- Jiné
- Nemohu posoudit

Z nabízených možností je nutné upozornit na možnosti *existence je pouze účelová, existuje kvůli nařízení či předpisu a není užitečný*. Tyto možnosti by totiž přímo podporovaly domněnku, že je etický kodex v praxi jen složitě využitelný. Jedná se však o poměrně radikální rozhodnutí, a proto se jejich častý výskyt mezi odpověďmi nepředpokládá.



Obrázek 5: Graf výsledků odpovědí na otázku „V čem spatřujete užitečnost etického kodexu?“

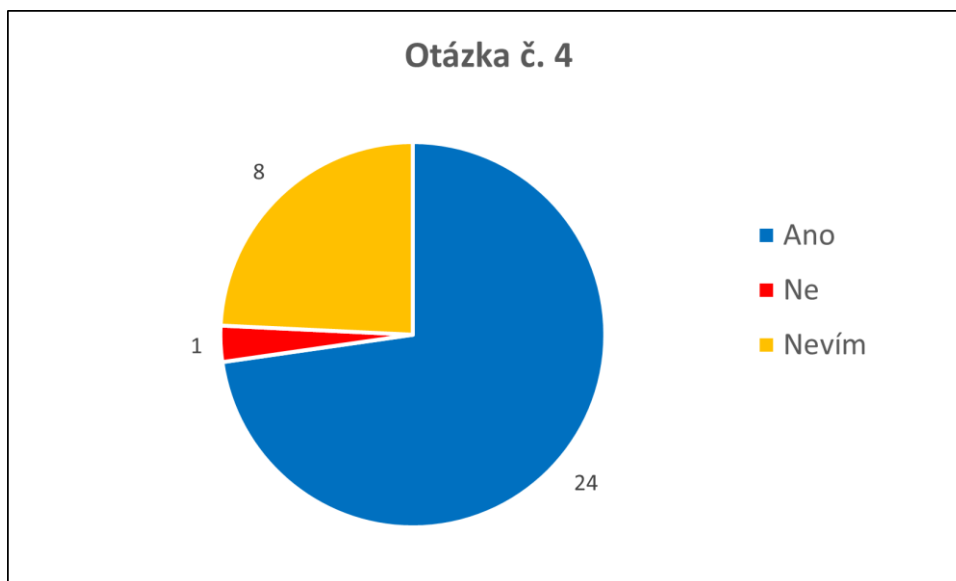
Zdroj: vlastní zpracování

Největší část z dotázaných zaměstnanců města Slaný spatřuje užitečnost etického kodexu ve formulaci a definování konkrétních pravidel (Obrázek 5). Šest lidí sdílí názor, že pravidla díky etickému kodexu získávají větší váhu. Sedmi lidí zase vnímá etický kodex jako připomenutí, jaké standardy by měly dodržovat. Pouze pět lidí si myslí, že etický kodex vyjasňuje postupy a napomáhá ke zvolení správného řešení v nejasných situacích. Odpověď, že existence etického kodexu pouze účelová, zvolili pouze tři odpovídající. Zajímavé je, že nikdo nezvolil možnost, že etický kodex není užitečný. Z těchto výsledků lze odvodit zajímavý závěr. Dle odpovídajících zaměstnanců je etický kodex důležitý. Jeho největší přínos ovšem nespátřují v jeho nápomocnosti s nejasnými situacemi, ale ve formulování a stanovení jasných pravidel. Tyto pravidla poté působí důvěryhodněji a mohou také sloužit pro nově přichodící zaměstnance, kteří se musí s pravidly teprve seznámit. Opět zde tedy narážíme na již zmiňovanou využitelnost kodexu v praxi, která se ani dle výsledků této otázky nejeví jako příliš velká.

4. Má Vaše organizace etický kodex?

Smyslem této otázky je již pouze dokreslit povědomí jednotlivých zaměstnanců o existenci etického kodexu. Na otázku je možné odpovědět pouze jedinou volbou ze tří možností: ano, ne nebo nevím. Odpovědi na otázku jasně ukážou, zdali jsou zaměstnanci obeznámeni s existencí

etického kodexu. Odpověď *ne* se zde nepředpokládá vůbec. Možnost *nevím* by se mohla vyskytnout pouze ojediněle.



Obrázek 6: Graf výsledků odpovědí na otázku „Má Vaše organizace etický kodex?“

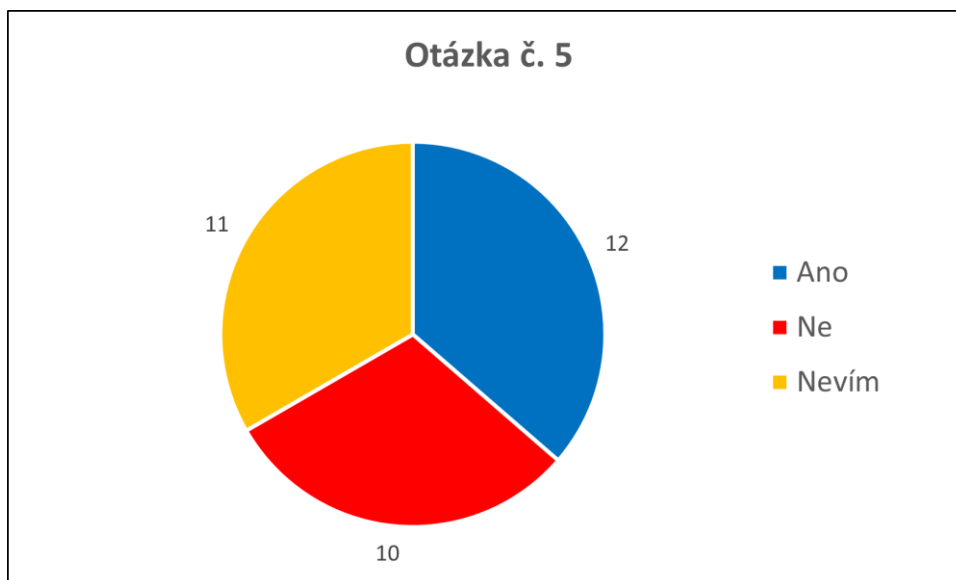
Zdroj: vlastní zpracování

Výsledky této otázky (Obrázek 6) mohou být vzhledem k mým predikcím velmi překvapivé. Dle slov paní Komedové jsou s etickým kodexem seznámeni všichni zaměstnanci. Nemělo by tedy docházet k situacím, kdy osm ze 33 odpovídajících neví o existenci etického kodexu a jeden respondent dokonce uvedl, že městská úřad ve Slaném etický kodex nemá. Pokud opravdu dochází k seznamování nových i stávajících zaměstnanců s etickým kodexem, je interpretace těchto výsledků poněkud složitá. 24 respondentů, a tedy většina, má o etickém kodexu povědomí. Naskytá se zde otázka, z jakého důvodu devět odpovídajících o etickém kodexu ponětí nemá. Možné vysvětlení lze spatřovat v nedostatečné edukaci zaměstnanců, nebo se může jednat o zaměstnance nové, kteří se zatím plně neorientují ve všech náležitostech svého pracovního poměru. Možným vysvětlením je i nedostatečnost etického kodexu. Je tedy možné, že právě kvůli jeho obecnosti a velmi špatné využitelnosti v praxi ho někteří zaměstnanci opomenuli, například protože se s ním v praxi nikdy neseťkali.

Při porovnání těchto výsledků s výsledky výzkumu TAČR dojdeme k zajímavému závěru. Situace v ostatních institucích, ve kterých výzkum probíhal, je totiž velmi podobná jako situace zjištěná na slánském úřadu. 83 % lidí (612) zvolilo možnost *ano*. Pouze 5 % odpovídajících (37) zvolilo možnost *ne*. Možnost *nevím* zvolilo 12 % respondentů (89). Trend volby odpovědi pro tuto otázku je velice podobný. Vysvětlení by v tomto případě, spíše než v nedostatečnosti etických kodexů, mohlo skrývat v nedostatečné edukaci zaměstnanců.

5. Myslíte si, že jsou s tímto etickým kodexem všichni členové organizace seznámeni?

Doplňující otázka, k otázce předchozí. Dle slov paní Komedové jsou s etickým kodexem seznámeni všichni zaměstnanci. Odpověď naznačí, zdali zaměstnanci ví, jak je etický kodex rozšířený. Stejně jako v předchozí otázce je možná volba pouze jedné odpovědi. Ano, ne, nevím.



Obrázek 7: Graf výsledků odpovědí na otázku „Myslíte si, že jsou s tímto etickým kodexem všichni členové organizace seznámeni?“

Zdroj: vlastní zpracování

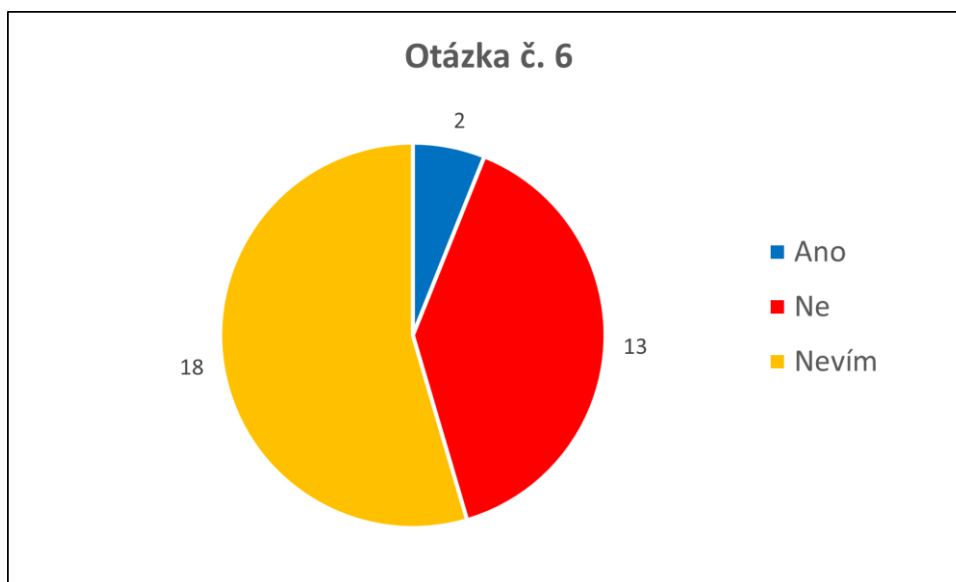
Při interpretaci této otázky by, vzhledem k odpovědím na otázku předchozí, mohlo dojít k jistým nejasnostem. Lze předpokládat, že respondenti, kteří ve čtvrté otázce nevěděli, zda má jejich organizace etický kodex, nebudou v této otázce vědět, zda jsou s ním všichni členové seznámeni. Na těchto osm respondentů tedy nebude při vyhodnocování odpovědí brán ohled. Odpověď *nevím* tedy zvolili tři odpovídající, kteří mají povědomí o etickém kodexu (Obrázek 7). 12 respondentů si myslí, že s etickým kodexem jsou seznámeni všichni členové organizace. Deset respondentů naopak tvrdí, že všichni členové organizace s etickým kodexem seznámeni nejsou. Nelze tedy s jistotou potvrdit slova paní Komedové, že jsou všichni zaměstnanci s kodexem seznámeni.

6. Je uplatňování kodexu monitorováno?

Jak víme z odpovědí paní Komedové, na městském úřadě ve Slaném neprobíhá žádná forma etického auditu nebo monitoringu. Dodržování a uplatňování zásad etického kodexu je tedy údajně kontrolováno v rámci náplně jiných auditů. Cílem této otázky, je zjistit, zda se budou

odpovědi zaměstnanců shodovat s tímto tvrzením. Jako odpověď jsou nabízeny tři možnosti, ze kterých je nutné zvolit jednu.

- Ano
- Ne
- Nevím



Obrázek 8: Graf výsledků odpovědí na otázku „Je uplatňování kodexu monitorováno?“

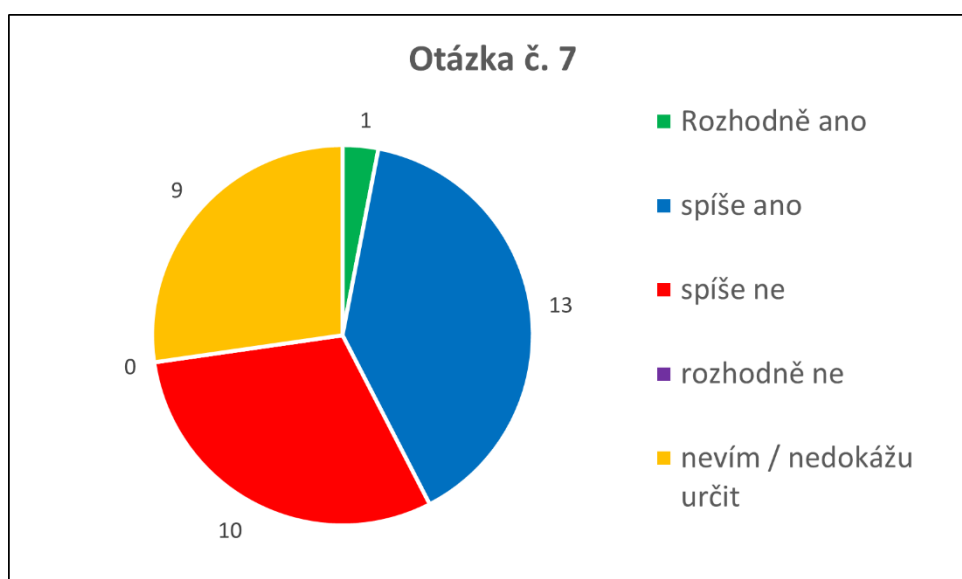
Zdroj: vlastní zpracování

Stejně jako u otázky páté, je nutné vzít v potaz osm odpovídajících, kteří neví o existenci etického kodexu na slánském úřadě a jejich výběr možnosti *nevím* do výsledků nezapočítat. Deset lidí zvolilo možnost *nevím* (Obrázek 8). 13 lidí vybralo možnost *ne* a pouze dva odpovídající si myslí, že uplatňování kodexu je monitorováno. Získané četnosti u jednotlivých odpovědí je možné vysvětlit neexistencí samotného etického auditu. Pokud se dodržování zásad etického kodexu kontroluje okrajově v rámci jiných auditů, nemusí to zaměstnanci vnímat jako kontrolu dodržování etických pravidel. Tato skutečnost vysvětluje časté zvolení možností *ne* a *nevím*. Ze závěru je však možné vyvodit otázku. Je monitoring dodržování pravidel obsažených v etickém kodexu v rámci jiných auditů dostatečným řešením, pokud ho samotní zaměstnanci nepovažují za kontrolu?

7. Dokážou členové organizace interpretovat a aplikovat zásady etického kodexu na konkrétní situace?

U této otázky se dostáváme do problematičtějšího bodu. Je totiž zaměřena na subjektivní vnímání problematiky etického kodexu zaměstnanci. Jde o subjektivní vyjádření toho, jak zaměstnanci znají a vnímají své kolegy, a jak si na základě svých zkušeností s nimi, myslí, že zvládnou aplikovat pravidla etického kodexu. Problematickou oblastí by tedy mohla být jedna z nabízených možností odpovědi – *Nevím / nedokážu určit*. Někteří zaměstnanci totiž nemusí mít tušení o tom, jak jejich kolegové etické kodexy znají, nebo jak s nimi pracují. Tento problematický jev bude nutné zohlednit při interpretaci výsledků. Nabízené možnosti pro odpověď jsou:

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím / nedokážu určit



Obrázek 9: Graf výsledků odpovědí na otázku „Dokážou členové organizace interpretovat a aplikovat zásady etického kodexu na konkrétní situace?“

Zdroj: vlastní zpracování

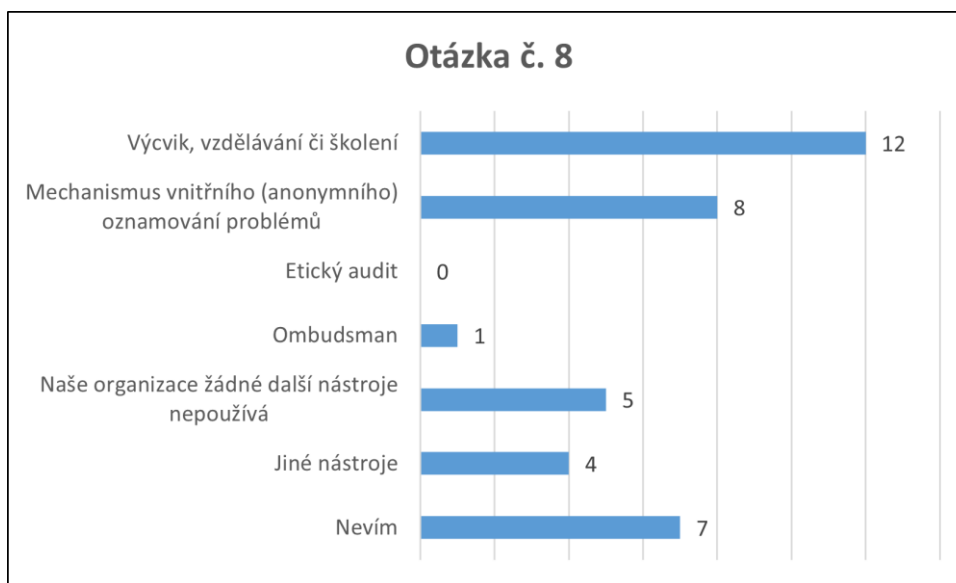
Pokud stejně jako u předchozích otázek zohledníme volbu osmi lidí pro *nevím / nedokážu určit*, zbude nám pouze jeden respondent označující tuto možnost. Zbýlých 24 odpovídajících zvolilo jednu z odpovědí *Rozhodně ano*, *spíše ano*. *Spíše ne* (Obrázek 9). Možnost *rozhodně ne* nezvolil

ani jeden odpovídající. Pouze jeden člověk je přesvědčen, že jeho kolegové jsou schopni interpretovat a aplikovat zásady etického kodexu na konkrétní situace, které v praxi mohou nastat. 13 respondentů se přiklání k názoru, že kolegové tyto pravidla dokážou interpretovat a deset odpovídajících k tomu, že pravidla interpretovat a aplikovat nedokážou. Dále zde vzniká zajímavá souvislost mezi odpověďmi na čtvrtou otázku. V té si deset respondentů myslí, že ne všichni kolegové jsou seznámeni s etickým kodexem. V otázce sedmé si zase deset respondentů myslí, že ne všichni kolegové dokážou pravidla obsažené v kodexu správně interpretovat. Může se tedy jednat o vzájemnou provázanost dvou odpovědí, kdy odpovídající předpokládají, že kolegové, kteří s kodexem seznámeni nejsou, nebudou jeho pravidla umět aplikovat. Naopak zaměstnanci, kteří s ním seznámeni jsou, je aplikovat zvládnou.

8. Jaké další nástroje etického řízení používá vaše organizace?

Tato otázka jednoduše slouží k zjištění povědomí o dalších etických nástrojích využívaných na pracovišti. Zároveň bude zajímavé sledovat, jak se výsledky této otázky budou shodovat s nástroji, jejichž existenci jsem zjistil při osobním setkání. Volby možných odpovědí jsou:

- Výcvik, vzdělávání či školení
- Mechanismus vnitřního (anonymního) oznamování problémů
- Etický audit
- Ombudsman
- Naše organizace žádné další nástroje nevyužívá
- Jiné nástroje
- Nevím



Obrázek 10 Obrázek 10: Graf výsledků odpovědí na otázku „Jaké další nástroje etického řízení používá vaše organizace?“

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků odpovědí na osmou otázku (Obrázek 10) lze potvrdit již zmíněný fakt, že častým nástrojem etické infrastruktury využívaným ve Slaném je vzdělávání zaměstnanců. Tuto možnost zvolilo 12 zaměstnanců. Dále je patrné, že část zaměstnanců je seznámena i s mechanismem vnitřního oznamování problémů. Zde by však, i vzhledem k mému zjištění, bylo na místě očekávat častější vybrání této možnosti, protože školením o whistleblowngu měli údajně také projít všichni zaměstnanci města. Zarážející může být i počet lidí, kteří vybrali možnost *Naše organizace žádné jiné nástroje nepoužívá a nevím*. První z těchto možností vybralo pět lidí, kteří si tedy myslí, že etický kodex je jediný nástroj, který je na slánském úřadě využíván. Sedm lidí zase dle vybrané možnosti, neví jaké další etické instrumenty jejich organizace využívá. Toto zjištění tedy jasně ukazuje, že ne všichni členové organizace jsou plně a dostatečně seznámeni s celkovou problematikou etiky.

Nejčastěji vybranou možností byla v rámci výzkumu TAČR možnost *nevím*, kterou zvolilo 37 % dotázaných (273). Jedná se o poměrně překvapivou skutečnost, vzhledem k tomu, že ve výzkumu prováděném na městském úřadě ve Slaném, byla tato možnost až třetí nejčastěji vybranou. Lze tedy tvrdit, že odpovídající zaměstnanci Slaného se v problematice etických nástrojů orientují pravděpodobně lépe než odpovídající z ostatních institucí. I přes tento fakt ale nelze říct, že je povědomí o etických nástrojích zaměstnanců Slaného dostatečné. Jedná se totiž o elementární nástroje, které by měl znát každý zaměstnanec. Z dalších možností

vybíraných v rámci výzkumu TAČR je vidět, že zaměstnanci nejvíce vnímají nástroje vzdělávání a nástroje vnitřního oznamování problémů. Pro ty hlasovalo 29 a 26 % respondentů.

2.4 Obecní úřad Třebusice

Obec Třebusice se stejně jako město Slaný nachází ve Středočeském kraji, konkrétně v okrese Kladno. Třebusice jsou však značně menší než město Slaný. Jedná se o obec I. typu, která má 498 obyvatel (Obec Třebusice, c2022). Nižšímu počtu obyvatel také odpovídá organizační struktura obecního úřadu. Oproti městskému úřadu ve Slaném zaměstnávají Třebusice pouze dva zaměstnance. Jsou jimi starostka a referentka obecního úřadu. Právě organizační struktura obecního úřadu je důvodem, proč tato obec byla zařazena do výzkumu prováděného v rámci této práce. Podmínky pro přístup k etice se od úřadu s několikanásobně vyšším počtem zaměstnanců budou pravděpodobně značně lišit. V otázce etiky dále budeme muset zohlednit další atributy, které ovlivňují celé fungování obecního úřadu, a i přístupu k etickým otázkám. Jedním ze zásadních faktorů je nízký počet obyvatel, který v prostředí malé vesnice dává možnost vzniku spleťových osobních vztahů. Může tedy docházet k situaci, kdy se velká většina obyvatel obce zná osobně a do jisté míry mezi nimi panuje i nějaká forma příbuznosti. Tento konkrétní faktor může mít za následek narušení, nebo úplnou ztrátu formálnosti při stycích obyvatel s úředníky na obecním úřadu. Takové neformální jednání se poté logicky musí projevit v přístupu k etice a jejímu chápání. Často při něm může docházet k porušování etických pravidel, ať už úmyslně, či neúmyslně, protože některá etická pravidla jsou v takovém prostředí nesplnitelná. To je také hlavní důvod, proč v této práci předpokládáme, že zaměstnanci malých obecních úřadů přistupují k otázkám etiky úplně jiným způsobem. Způsobem, který odráží specifika malé obce a vytváří taková pravidla, která jsou v těchto podmínkách smysluplná a splnitelná.

Na obecním úřadě v Třebusicích jsem se tedy sešel se starostkou paní Ditou Losovou Doubnerovou, abychom prodiskutovali výše popsané náležitosti. Ze setkání jsem získal velké množství upřímných a cenných poznatků, které částečně změnilo můj pohled na problematiku etiky ve veřejné správě. Ještě než přejdeme k písemným otázkám, na které paní Losová odpověděla, pokusím se zjednodušeně popsat situaci, která na třebusickém úřadě panuje.

Asi nejzákladnějším zjištěním, které z celého setkání vzešlo je fakt, že Třebusice nedisponují žádným etickým kodexem a ve své podstatě ani žádným jiným z popsaných nástrojů etické

infrastruktury. Byť takové zjištění může v kontextu předchozích částí práce působit zarážejícím dojmem, v následujícím textu, a především v odpovědích paní Losové, budou nastíněny důvody a skutečnosti, za kterých tato situace nastala.

1. Jak Vy osobně vnímáte etiku ve veřejné správě?

Mně osobně přijde samozřejmé, že všichni lidé by se měli chovat slušně a eticky. Proto si myslím, že ve veřejné správě by měla být etika také samozřejmostí. Při své soukromé i pracovní komunikaci s úředníky jsem já osobně nikdy zásadnější porušení etiky nepociťovala. Ze strany úředníků bylo chování vždy slušné. Co se týče ochoty a porozumění, tam už to tak jednoznačné není. Ale vnímám tyto kategorie jako velice subjektivní a značně ovlivněné osobními vlastnostmi jak úředníka, tak i mými a z toho pramenící vzájemné sympatie nebo antipatie, které pak ovlivní celkový pocit ze vzájemné komunikace.

2. Jaké nástroje etické infrastruktury využíváte ve Vaší obci?

V naší obci žádné formální nástroje etické infrastruktury nevyužíváme. Jsme velice malý kolektiv: starostka, úřednice - kumulovaná pozice účetní, sekretářky a tajemnice a dvě zaměstnankyně zabezpečující údržbu zeleně. Zaměstnankyně byly poučeny, jak komunikovat s občany pouze neformálně - ústně. Mají pokyn s nikým se nedohadovat a vždy je odkazovat na mě nebo sekretářku jako jejich nadřízené.

3. Jakým způsobem v obci přistupujete k etice?

Nic speciálního nevymýšlíme, zatím jsem porušení etiky nezaznamenala. Mám štěstí na spolupracovníky. Stávající pracovní kolektiv se chová slušně, zastupitelé jsou také slušní. Zastupitelé jsou si vědomi nebezpečí střetu zájmu při rozhodování. Na malé obci se všichni osobně známe, což je poměrně účinný nástroj proti korupčnímu jednání.

4. Jak velkou prioritou je etika pro obecní úřad malé obce?

Přiznávám se, že to pro mě rozhodně není priorita. Prostě se podvědomě snažíme chovat slušně, a hlavně zvládat všechny činnosti, které musíme zvládat.

5. Co jsou podle Vás největší překážky při implementaci etiky do fungování úřadu v malé obci?

Jako největší překážky nějaké cílené implementaci a kontrole dodržování etiky vnímám množství úkolů, které jako úřad musíme zvládat. Na druhou stranu, jak jsem již psala v odpovědi na otázku č. 3, jsme pod velkou kontrolou veřejnosti, tak se prostě chováme ke všem slušně.

6. Myslíte si, že má smysl tvořit etický kodex pro malou obec?

Myslím si, že to má smysl. Jednak není od věci lidem připomenout, že jsou ve veřejné službě a měli by proto pro ostatní ztělesňovat pozitivní vzor chování. (Myslím si, že prezentace pozitivních vzorů ve společnosti všeobecně chybí) Na druhou stranu si myslím, že dodržování etického kodexu by mělo úředníkům poskytnout morální sílu a respekt požadovat, aby se k nim i občané chovali eticky. (někdy opravdu velký problém, lidé nemají problém vám sprostě nadávat, když vás znají odmalička)

7. Setkala jste se někdy se situací, ve které byste dokázala využít etický kodex?

Mám asi štěstí na zaměstnance, takže zatím ne. Ale je to další možná opora při budování správné atmosféry na úřadě.

8. V čem se podle Vás může lišit etický kodex malé obce od etického kodexu většího města?

Myslím, že na malé obci by měl být kodex pojat méně formálně, tak trochu po „sousedsku“, konec konců se tu opravdu téměř všichni známe osobně.

9. Dokázala byste identifikovat některé problematické body v *Etickém kodexu úředníků zaměstnanců veřejné správy* (dostupný zde: https://www.cuzs.cz/userfiles/documents/Legislativa/Etický_kodex_uredniku_a_zaměstnancu_veřejne_spravy.pdf) ve vztahu k vaší obci?

Subjektivnost některých termínů – již výše uvedeno např. ochota a porozumění při jednání s občany.

Předsudky a nestrannost – velice často se známe s občany opravdu dlouho, od dětství, zažili jsme je v nejrůznějších situacích, víme, co kdy „provedli“ a co jsme s nimi zažili a máme tedy často hodně negativních, ale samozřejmě i pozitivních zkušeností a jsme tím určitě minimálně podvědomě ovlivněni.

Střet zájmů – neustále vnitřně bojuji, zda neporušuji. Část drobných údržbářských prací např. zajišťuje pro obec můj manžel, protože by to nikdo jiný nebyl ochotný udělat nebo nebyl ochotný udělat hned, když to potřebuji. Na druhou stranu z obavy z nařčení svou vlastní rodinu vědomě diskriminuji z činností, které ostatním občanům nabízíme. (nedovolím brigádu synům pod obcí, nedovolím odkup obecního dřeva)

Citace – Střet zájmů odst. 3:“ (3) Úředník a zaměstnanec veřejné správy se nezúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.“ Vůbec netuším, co si pod tímto odstavcem mám konkrétně představit.

Veřejná činnost – odst. (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.“ Tento odstavec opět vnímám jako subjektivní. Co už je to nepatřičné chování a co ještě ne? Nebo to závisí na míře tolerance vašeho nadřízeného? Návštěva nudapláže, účast na pochodu na podporu LGBT komunity, kojení na veřejnosti? Já osobně jsem pořád ve střehu, a tak trochu „přibržděná“ z obavy, co by tomu řekli lidi, kdybych se odvážala. Politická nestrannost – je to těžké, ale snažíme se. Vlajku na podporu Tibetu ani Ukrajiny jsme před úřad nepověsili. Humanitární sbírky pořádáme. Jednání s občany nejsou tak formální, často nám sami sdělují jejich názory (mnohdy až extrémní) a ptají se nás na naše názory.

Reprezentace – široký rozsah činností, které musíme zvládnout ovlivňuje styl našeho oblečení. Chodíme většinou ve sportovních kalhotách a pohodlných botách, protože často „vybíháme“

i do terénu, pohybujeme se po polních cestách v bahnu, chytáme psy...Oblečení je adekvátní naší činnosti, ale odpovídá vážnosti našeho úřadu? Nebo vážnost úřadu malé obce je menší než úřadu statutárního města?

Naopak naší velkou výhodou je, že většinou známe sociální zázemí a schopnosti našich občanů, můžeme přizpůsobit způsob komunikace a vyjadřování jejich schopnostem porozumět.

Uplatnitelnost a vymahatelnost – nejsem si jistá, jestli bych si troufla někoho vyhodit za to, že nebyl dostatečně ochotný a měl nízkou míru porozumění, nebo, že v soukromí udělá něco, co ostatní pohoršuje (příznivec nudismu).

10. Myslíte si, že existence etického kodexu může zvýšit důvěru veřejnosti v danou instituci?

Ano může. Jasný signál směrem k veřejnosti, jaké zastáváme na úřadě hodnoty. Druhým důležitým krokem ovšem je, aby byl kodex také opravdu dodržován. Proto bych do takového dokumentu také rovnou dala možnost, jak může veřejnost upozornit, že kodex byl porušen.

Jak zde již bylo uvedeno obec Třebusice tedy nemá etický kodex a ani nevyužívá žádných z formálních nástrojů etické infrastruktury. Není to však z důvodu toho, že by je tato problematika nezajímala. Naopak paní starostka při osobním setkání jevila upřímný zájem o problematiku etického kodexu a jeho možného vytvoření a implementaci do fungování úřadu. Hlavní důvod nevyužívání formálních etických nástrojů tedy lze sptřovat především ve velkém množství agendy, kterou musí malé množství úředníků na obecních úřadech zvládat. Etika pro takové obce nemusí být tedy tak velkou prioritou. To, že obec nevyužívá nástrojů etiky, v žádném případě nemusí znamenat, že se úředníci a zaměstnanci obce chovají neeticky. Paní Losová ostatně uvádí, že se s kolegy, ale i ostatními občany, vždy snaží jednat v rámci pravidel slušného chování, které by měly být známé všem lidem, bez rozdílu na roli, ve které vystupují.

V deváté otázce je zmíněn Etický kodex zaměstnanců a úředníků veřejné správy jako jakýsi nejzákladnější dokument tohoto typu, ale také jako etický kodex městského úřadu ve Slaném. Paní Losová po jeho pročtení uvedla problematické body, na které by při jeho implementaci do svého obecního úřadu narážela. Tyto problémy byly v této práci již částečně zmíněny. Jedná se o přílišnou obecnost tohoto dokumentu, který nerespektuje a nepřizpůsobuje se místním odlišnostem jednotlivých obcí. Takovou zásadní odlišností u malé obce, můžou být osobní vztahy mezi jejím vedením a obyvateli. Jak paní Losová uvádí, téměř se všemi obyvateli obce

se zná osobně. Při komunikaci s nimi není vždy možné, z důvodů zachování dobrých vztahů, jednat naprosto formálně. To by teoreticky znamenalo závažné porušení pravidel etického kodexu. V podmínkách obecního úřadu v malé obci jsou ale některá tato pravidla jednoduše nedosažitelná.

Hlavním výstupem tohoto setkání je skutečnost, že přístupy k etice se značně liší, především v návaznosti na podmínky panující v obcích a na jejich obecních úřadech. Přístup takových obcí k otázkám etiky by neměl být nijak standardizovaný, ale měl by odrážet jednotlivé potřeby obcí.

3. Shrnutí, zodnocení výsledků a doporučení

V rámci shrnutí poznatků, které jsem získal při vypracovávání experimentální části práce nejprve zhodnotím přístupy obou úřadů k problematice etiky. Hned na úvod lze jasně říct, že oba přístupy dostatečné nejsou, i když v každé obci je to z jiného důvodu.

Na městském úřadě ve Slaném můžeme tyto důvody spatřovat v přílišné formalitě v přístupu k etickým otázkám. Je zde kladen přílišný důraz na formálnost a správnost využívání etických nástrojů, ale v mnoha případech je opomíjena praktická využitelnost. Etický kodex města Slaného je toho jasným příkladem. Jedná se o příliš formální a obecný dokument, který slouží pouze jako shrnutí morálních pravidel a zásad obsažených v různých zákonech. To sice může pozitivně ovlivňovat názor veřejnosti, které to dává jasný signál, že je tato instituce eticky odpovědná, ale pro samotné úředníky, kteří tyto právní předpisy znát musí, již tak využitelný není. Dává jim sice rámcový přehled o pravidlech chování, které by měli dodržovat, příliš jim ale nepomůže v řešení problematických situací. Největší slabinou je tedy jeho přílišná obecnost, která nezohledňuje specifika daného úřadu.

Příklad etického kodexu je srovnatelný s celým přístupem slánského úřadu k etice. Je kladen důraz na formálnost, správnost, ale je opomíjena praktičnost a využitelnost. Z odpovědí získaných dotazníkovým šetřením lze říct, že ne všichni zaměstnanci jsou s problematikou etiky dostatečně seznámeni. Jsou zde totiž zaměstnanci, kteří nevědí, zda má jejich organizace etický kodex, nebo zaměstnanci, kteří neví, jaké jiné nástroje etické infrastruktury instituce využívá. Velký nedostatek lze tedy spatřovat ve vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky.

Celkově je tedy možné říct, že byť přístup městského úřadu ve Slaném není vyloženě špatný, lze v něm spatřit nedostatky, které celou úroveň etiky na slánském úřadě snižují. Mým

doporučením tedy je sepsání vlastního, konkrétnějšího etického kodexu a důslednější seznamování zaměstnanců s etickými nástroji a jejich praktickým využitím. V neposlední řadě bych doporučil zvážení využití možnosti externího vzdělávání zaměstnanců, zaměřeného na problematiku etiky.

V případě obecního úřadu v Třebusicích lze problémy v přístupu k etice spatřovat na opačné straně spektra. Zde se totiž jako zásadní problém jeví nedostatečná formálnost. Obec nedisponuje žádným etickým kodexem, ani jinými dokumenty obsahujícími formální pravidla chování. Zaměstnanci obce se sice v praxi snaží chovat eticky správně, je to však pouze z jejich dobré vůle a přesvědčení. Záleží tedy především na lidských vlastnostech a osobnosti představitelů úřadu, což může do budoucna, například při personálních změnách působit potíže. Dobrou zprávou, a pozitivním přínosem této práce, může být fakt, že po mé návštěvě se na obecním úřadě o etice začalo mnohem více diskutovat a přemýšlet. Paní starostka se v důsledku našeho setkání pokusila o sepsání vlastního etického kodexu. Ten sice zatím není plně dostačující, je to však první krok ke zlepšení celkového přístupu obce k problematice etiky. Stejně jako u městského úřadu ve Slaném je zde velký problém s nedostatečným povědomím zaměstnanců o nástrojích etické infrastruktury. Tento problém je u zaměstnanců obce Třebusice ještě větší než u zaměstnanců Slaného. I zde je proto mé doporučení věnovat pozornost vzdělávání zaměstnanců v oblasti otázek etiky a věnovat větší pozornost a úsilí celkové problematice etiky, přestože se to v podmínkách malého obecního úřadu může jevit jako neúčelné. Nejzákladnějším krokem je vypracování plnohodnotného etického kodexu.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zhodnotit přístupy k etice dvou obecních úřadů a vyvodit z těchto zhodnocení určitá doporučení. V rámci osobních setkání a dotazníkového šetření se mi povedlo vytyčit v přístupech obou úřadů problematické oblasti a doporučit řešení, kterými je možné tyto oblasti úplně odstranit, nebo alespoň minimalizovat jejich dopady na kvalitu etiky.

Přestože se tyto problematické oblasti u obou úřadů značně liší, můžeme definovat jednoho společného činitele, kterého lze u obou úřadů považovat za původce problémů. Je jím nedostatečné vzdělávání zaměstnanců, především v oblasti etiky, které není nijak rámcově ošetřeno, a je tak ponecháno na vedoucích představitelích úřadů, kteří si s ním sami nemusí vědět rady. Přitom vzdělání je základním předpokladem pro odpovědný výkon funkce a je základním stavebním kamenem nejen etického chování ve veřejné správě, ale v celé společnosti.

Přínosem této práce je tedy, kromě doporučení pro jednotlivé obecní úřady, také upozornění na problém, který se netýká pouze těchto úřadů, ale celkově etiky v prostředí veřejné správy v celé České republice. Etika by totiž měla být nedílnou součástí veřejné správy každého vyspělého státu. Je však nutné, aby přijímané etické zásady byly skutečně dodržovány a tvořily součást každodenní práce zaměstnanců, nikoliv aby byly přijímány pouze za účelem splnění úkolu či nařízení.

Závěrem bych chtěl zdůraznit, že při provádění výzkumu jsem se ani na jednom z úřadů neseťkal s žádným závažným problémem, který by nějakým způsobem vrhal špatné světlo na veřejnou správu v České republice. Naopak věřím, že se instituce veřejné správy snaží stále více o implementaci etiky do své agendy. I přesto však pozice etiky ve správě státu není ještě ani zdaleka ideální a cesta do takového ideálního stavu je ještě dlouhá.

POUŽITÁ LITERATURA

BOHATÁ, Marie, 2020. Česká cesta k podnikatelské etice. Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-80-7364-108-5.

BOHATÁ, Marie, 2021. Etika a integrita veřejné správy. Praha: Grada. 175 s. ISBN 978-80-271-3311-6.

CHAPMAN, Richard A., ed. Etika ve veřejné správě pro nové tisíciletí. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-14-8.

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

DYTRT, Zdeněk, Radim ROUDNÝ, J SKIPALA a Jolana VOLEJNÍKOVÁ, 1997. *Etika podnikání a veřejné správy*. Praha: VUSTE ENVIN. ISBN 80-902356-0-3.

FUKA, Jan, 2014. ÚVOD DO ETIKY V ČESKÉ VEŘEJNÉ SPRÁVĚ. In: *Veřejná správa*. Pardubice: Univerzita Pardubice, s. 62-70. ISBN 978-80-7395-828-2

FUKA, Jan, 2020. Veřejná správa: distanční opora. Pardubice: Univerzita Pardubice. 132 s. ISBN 978-80-7560-278-7.

HENDRYCH, Dušan, 2009. Správní věda: teorie veřejné správy. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-458-1.

HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ, 2010. Základy organizace veřejné správy v ČR. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-263-9.

KRÁLOVSKÉ MĚSTO SLANÝ, b. r. Grafické organizační schéma městského úřadu. In: Královské město Slaný: Archiv úřední desky [online]. Slaný: Královské město Slaný, b. r. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: https://www.meuslany.cz/assets/File.ashx?id_org=14936&id_dokumenty=70489

KRÁLOVSKÉ MĚSTO SLANÝ, c2021. O Slaném. Královské město Slaný: Archiv úřední desky [online]. Slaný: Královské město Slaný [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: <https://www.meuslany.cz/o-slanem/d-45581>

KRÁMSKÝ, David, 2015. *Filosofické základy psychologie morálky*. Liberec: Bor. CogniSci. ISBN 978-80-87607-43-5.

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

OBEC TŘEBUSICE, c2022. Základní informace. Obec Třebusice [online]. Třebusice: Obec Třebusice [cit. 2023-31-3]. Dostupné z: <https://www.třebusice.cz/zakladni-informace>

OECD, 1998. RECOMMENDATION OF THE COUNCIL ON IMPROVING ETHICAL CONDUCT IN THE PUBLIC SERVICE INCLUDING PRINCIPLES FOR MANAGING ETHICS IN THE PUBLIC SERVICE. In: OECD [online]. Paříž: OECD, 25. února 1998 [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: [https://one.oecd.org/document/C\(98\)70/FINAL/en/pdf](https://one.oecd.org/document/C(98)70/FINAL/en/pdf)

ŠRUBAŘOVÁ, Pavlína, 2018. Profesní komory. In: MYLAW [online]. Praha: MYLAW, 23. listopadu 2018 [cit. 2022-12-18]. Dostupné z: <https://mylaw.cz/clanek/profesni-komory-360>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Návrh etického kodexu obce Třebusice

PŘÍLOHA A: Návrh etického kodexu obce Třebusice

(Návrh k posouzení)

Etický kodex úředníků a zaměstnanců obce Třebusice

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. Úředník si je vědom toho, že zásadní porušení těchto zásad může být posuzováno jako porušení zákoníku práce, resp. pracovního řádu se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

Chceme, abyste měli důvěru ve státní správu, proto se zavazujeme, že:-

- při rozhodování budeme dodržovat zákony a ctít zákonné postupy,
- budeme mít ke všem rovný přístup,
- budeme jednat v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody vyplývajících z evropského kulturního a historického dědictví
- budeme zachovávat úctu a loajalitu k České republice a úřadu

Svoje úkoly budeme plnit v souladu se všemi zákony, kterými je Česká republika vázána.

Budeme jednat v rozsahu zákonem svěřené pravomoci.

Je naší profesní ctí se průběžně vzdělávat.

Budeme respektovat jak vás, tak i ostatní spolupracovníky.

Budeme zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvíme při výkonu úřední činnosti.

Při výkonu veřejné správy budeme jednat politicky nestranným způsobem.

Budeme úřad reprezentovat i vhodně zvoleným oděvem.

I v soukromém životě se budeme chovat tak, aby nebyla narušena dobrá pověst a důvěra v úřad.

Jsme tu pro vás, proto s vámi budeme vždy jednat

- slušně, vstřícně, ochotně, objektivně a bez emocí,
- rychle a efektivně.
- Budeme vám poskytovat pravdivé a úplné informace.
- Budeme s vámi komunikovat pro vás srozumitelně.

Nakládáme s veřejnými prostředky, proto

- vždy budeme volit nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a okolnosti konkrétního případu,
- se svěřenými prostředky nakládáme efektivně a hospodárně,
- nikdy nezneužijeme svoje postavení k osobnímu prospěchu,
- nepřipustíme korupci a prokazatelnou snahu o toto jednání vždy nahlásíme nadřízeným nebo orgánům odpovědným v trestním řízení.