

ODŮVODNĚNÍ SLUŽEBNÍHO PŘEDPISU

nejvyššího státního tajemníka o pravidlech etiky státních zaměstnanců

OBECNÁ ČÁST

Etika

Jedním ze základních rysů, které charakterizují lidskou bytost, je to, že se nechová ani jako mechanický stroj, ani jako organismus řízený pouze instinkty, nýbrž že se umí ve svém jednání řídit rozlišením mezi tím, co je a není správné dělat. Víme, že mnohé z toho, co bychom mohli udělat, není správné (např. mluvit špatně o kolegovi v jeho nepřítomnosti), a stejně tak víme, že mnohé z toho, co nemusíme udělat, když nás k tomu nic nenutí, správné udělat je (např. opakovaně a pečlivě vysvětlit klientovi jeho práva).

Naše každodenní rozhodování mezi tím, co je a není správné, se řídí různými pravidly. Jednu skupinu pravidel, která stanovují, co je a není správné, tvoří *právní normy*. Jedná se o obecně závazná pravidla chování, která jsou uznána a vynucovaná státem a která stanovují žádoucí chování prostřednictvím dovolení, zákazů a příkazů druhově určeným adresátům. Neplatí ovšem, že by každé jednání, které je z hlediska zákona dovoleno, bylo automaticky žádoucí a správné. Je tomu tak proto, že rozlišování mezi tím, co je a není správné, co je a není žádoucí, se řídí kromě zákonů ještě dalšími pravidly.

Početnou skupinu takových pravidel představují kulturní a společenské konvence, které známe pod označením *etiketa*, resp. pravidla společenského styku. Tato pravidla stanovují, jaké způsoby chování jsou obvyklé a očekávané v dané společnosti a kultuře. Jedná se většinou o nepsané normy, které si osvojujeme návykem a nápodobou během života v určité společnosti. Porušení těchto norem je vnímáno okolím jako nespolečenské či nevhodné chování, ale obvykle není spojeno s žádnými zásadními sankcemi. Lze říci, že zatímco právní normy vyjadřují podmínky dlouhodobě udržitelného soužití většího množství osob v určitém společensko-politickém celku, kulturní a společenské konvence napomáhají k hladkému průběhu každodenního mezilidského styku.

Klíčovou skupinou pravidel, kterými se řídíme při rozlišování správného a nesprávného, žádoucího a nežádoucího jednání, jsou konečně *normy etické*, resp. morální pravidla.¹ Etické normy jsou často nepsané. Podobně jako právní normy vyjadřují podmínky dlouhodobě udržitelného soužití osob, avšak nikoli jen v rámci určitého společensko-politického celku, nýbrž všeobecně. Některé etické normy proto nacházíme napříč různými společensko-kulturními celky a historickými epochami. Patří mezi ně např. jedno z nejstarších morálních pravidel, tzv. zlaté pravidlo etiky, které zní: „Nedělej druhým to, co nechceš, aby dělali oni tobě“. Morální pravidla vyjadřují a napomáhají chránit hodnoty, které jsou zásadní pro úspěšné a co nejméně konfliktní

¹ Slova „etika“ a „morálka“ (a z nich odvozená přídavná jména „etický“ a „morální“) zde používáme jako synonyma. Odpovídá to dnes běžnému jazykovému úzu. V odborné literatuře se ovšem oba termíny někdy rozlišují v tom smyslu, že „morálka“ znamená systém morálních norem a hodnotových představ, které vyjadřují to, co je v daném společenství pokládáno za obecně závazné, a „etika“ označuje vědu, která se zabývá studiem morálky a morálních jevů.

soužití osob v lidském společenství. Morální pravidla si osvojujeme zprvu výchovou a vlivem sociálního prostředí. Eticky zralá osobnost se pak vyznačuje tím, že při rozhodování mezi správným a nesprávným jednáním je schopna vlastního samostatného úsudku, tedy že jedná a uvažuje na základě vnitřně osvojených morálních pravidel, vlastního svědomí a morální zkušenosti. Porušení morálních pravidel se na rozdíl od porušení společenské konvence vyznačuje tím, že může vyústit v zásadní narušení vzájemné důvěry a mezilidské soudržnosti. Proto také bývá spojeno s více či méně významnou společenskou sankcí, s tzv. morálním donucením – např. vyloučením jednotlivce z určitého společenství nebo ukončením osobního vztahu.

Vztah mezi právem a morálkou, resp. právními a etickými normami je velmi komplexní a existuje mnoho různých přístupů k otázce, jak tento vztah chápat. Obecně lze říci, že mnohé právní i etické normy *mají podobný obsah*. Je tomu tak proto, že základní etické imperativy jako „nezabiješ“ nebo „nepokradeš“ představují normativní východisko, které je v právních předpisech dále rozvíjeno a specifikováno. Platí ale také, že mnohé právní normy jsou *eticky indiferentní* (např. povinnost jezdit autem po pravé straně silnice) a že mnohá etická pravidla nemají odpovídající ekvivalent v právních normách. Proto například lhaní druhým lidem může být považováno za neetické, třebaže není zakázáno žádnými právními normami. Etická pravidla se rovněž liší od právních norem svou aplikací na konkrétní případy. Zatímco působnost právní normy bývá jejím zněním pevně a jasně vymezena, etické pravidlo stanovuje spíše něco jako podstatný směr či ohled, kterým bychom se měli při rozhodování a jednání řídit, přičemž okruh případů, na které se dané pravidlo vztahuje, není předem pevně a přesně vymezen. S tím pak souvisí, že etická pravidla jsou ve své formulaci často podstatně obecnější než zákony, avšak ve své aplikaci na konkrétní případy mohou být naopak výrazně jemnější.

Etika státních zaměstnanců

Etická pravidla se týkají lidského chování jako takového, a jsou většinou formulována jako závazná pro každého člověka. Existují ale i etické hodnoty a normy specificky zaměřené na určitou konkrétní oblast lidské činnosti či konkrétní společenskou skupinu. Třeba tradiční Hippokratova přísaha obsahuje soubor etických hodnot a norem, které jsou závazné specificky pro lékaře. V této souvislosti hovoříme o *profesní etice* jako o souboru etických hodnot a norem, jejichž cílem je napomáhat tomu, aby při výkonu příslušné profese byly respektovány hodnoty a naplňovány cíle, které jsou pro tuto profesi určující. Dále je jejich cílem to, aby byly upraveny specifické etické otázky a problémy, které vyvstávají v souvislosti s danou profesí.

Specifické etické hodnoty a normy se pojí i s *postavením státních zaměstnanců* jakožto vykonavatelů státní služby ve služebních úřadech. Státní služba je správou veřejných záležitostí, která sleduje naplňování veřejných cílů a je vykonávána ve veřejném zájmu a ku prospěchu společnosti uspořádané ve stát. Základními vodítky a mantinely pro jednání státních zaměstnanců jsou proto primárně ústava, ústavní pořádek a zákony. *Zákonem stanovené povinnosti* státních zaměstnanců vyjadřují *minimální standardy chování*, které se od státních zaměstnanců vyžadují. Zákonem stanovené povinnosti státních zaměstnanců jsou ovšem *podstatně doplněny* pravidly služební etiky, a to ve vazbě na specifické cíle, úkoly, nároky a morální rizika spojené s veřejnoprávním statutem a rolí státního zaměstnance. Neetické chování státních zaměstnanců, tedy chování, které je v rozporu s hodnotami řádného výkonu státní služby, jakkoli nemusí být

nutně v rozporu se zákonem, je významným faktorem působícím zhoršení kvality výkonu státní služby a ztrátu důvěry veřejnosti ve státní správu.

Etika státních zaměstnanců je založena na *konstitutivních hodnotách demokratického právního státu*, mezi něž patří hodnoty lidské důstojnosti, svobody, rovnosti a solidarity. Soubor hodnot a pravidel etiky státních zaměstnanců se v různých zemích demokratického světa více či méně liší, což souvisí mimo jiné s odlišnými správními tradicemi a koncepcemi státní služby. Komparativní studie nicméně prokazují, že pokud jde o základní etické normy a hodnoty státních zaměstnanců, existuje značná shoda napříč různými státy a kontinenty.² Mezi tyto klíčové hodnoty patří: veřejný zájem, zákonnost, nestrannost, politická neutralita, odbornost, vstřícnost, profesionalita, otevřenost, čestnost, hospodárnost, loajalita, objektivita, mlčenlivost či kolegiálnost.

Kodifikace pravidel etiky státních zaměstnanců

Základní etická pravidla státních zaměstnanců je vhodné kodifikovat, tedy souhrnně vyjádřit v psaném souboru (předpisu). Ve prospěch této kodifikace svědčí vícero důvodů. Prvním důvodem je skutečnost, že s ohledem na fragmentaci a relativizaci obecně uznávaných etických hodnot a pravidel, k níž v současných společnostech dochází, nelze spoléhat se na to, že nepsaná etická pravidla budou obecně zřejmá a dodržovaná. Zejména pak pokud etická pravidla dopadají na tak početnou a vnitřně nesourodou společenskou skupinu, jakou jsou státní zaměstnanci, nelze předpokládat, že k osvojení sdílených etických hodnot a pravidel bude docházet pouhým začleněním jednotlivce do této společenské skupiny. Kodifikace etických hodnot a pravidel státních zaměstnanců plní v tomto ohledu dvojí důležitou funkci. Tím, že specifikuje standardy eticky žádoucího chování státních zaměstnanců, 1) poskytuje státním zaměstnancům vodítko k naplňování hodnot a požadavků řádného výkonu státní služby a 2) dává veřejnosti informaci o tom, jaké chování státních zaměstnanců může oprávněně požadovat. Druhým důvodem, který svědčí pro kodifikaci pravidel etiky státních zaměstnanců v našich podmínkách, je skutečnost, že český zákonodárce v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě, předjímá a ukládá vydání psaného pramene etiky státních zaměstnanců ve formě služebního předpisu [§ 77 odst. 1 písm. t) zákona o státní službě].

V současné době je oblast služební etiky upravena s účinností od 1. ledna 2016 služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015 ze dne 14. prosince 2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců. Potřeba důkladné revize této úpravy vyplynula jak z kritického zhodnocení prvotního období implementace tohoto služebního předpisu, tak z odborného posouzení původní úpravy s ohledem na aktuální stav poznatků v oblasti správní vědy a etiky veřejného sektoru. Jako nedostatek stávající úpravy pravidel etiky státních zaměstnanců se jeví především to, že mnohá z pravidel jsou již obsažena v ustanoveních právních předpisů, čímž je příznáván etický rozměr něčemu, co má primárně povahu právní povinnosti – např. povinnost státních zaměstnanců dodržovat služební předpisy a příkazy k výkonu služby, jež vyplývá ze zákona o státní službě, či povinnost státních zaměstnanců zasahovat do práv a oprávněných zájmů dotčených osob jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu, jež plyne ze správního řádu. Dosavadní služební předpis obsahuje rovněž pravidla, která lze chápat spíše

² Viz Rohstein, B., Sorak, N.: *Ethical Codes for the Public Administration. A Comparative Survey*. Gothenburg, The Quality of Government Institute, 2017.

jako pravidla služební etikety – např. povinnost spisovného vyjadřování nebo povinnost dbát o čistotu a úpravu svého zevnějšku. Dosavadní služební předpis konečně obsahuje neúměrně obsáhlé pasáže věnující se potenciálním rizikům korupce nebo střetu zájmů, čímž se služební etika zužuje na tyto dvě primárně právem regulované oblasti.

K novému služebnímu předpisu

Navrhovaný služební předpis je výsledkem dlouhodobé činnosti neformální pracovní skupiny, jež vznikla při sekci pro státní službu Ministerstva vnitra a byla složena z odborníků na služební etiku, případně obecnou etiku, z řad státních zaměstnanců z několika rezortů a z prostředí akademické obce. Konečný návrh byl představen jednak dalším odborníkům z akademické sféry, jednak zahraničním expertům v oblasti etiky veřejného sektoru, jež nabídli konstruktivní a kritický pohled založený na dosavadních zkušenostech a působení na poli služební etiky, a přispěli tak k precizaci předkládaného návrhu. Při tvorbě textu navrhovaného služebního předpisu byla provedena zevrubná analýza dosavadního služebního předpisu a hodnot, jimiž se v České republice řídí správa věcí veřejných. V dílčích krocích bylo provedeno srovnání se zahraničními soubory pravidel etiky státních zaměstnanců.

Při přípravě navrhovaného služebního předpisu kladli zpracovatelé důraz především na následující východiska:

- 1) Pravidla etiky státních zaměstnanců mají být srozumitelná, a tudíž přístupná i zapamatovatelná pro co nejširší okruh cílových adresátů. Vlastní pravidla by proto měla být formulována stručným a jasným způsobem. Text by měl být krátký a použitý jazyk by neměl obsahovat cizí a přejatá slova.
- 2) Pravidla etiky státních zaměstnanců mají napomáhat k naplňování klíčových hodnot a cílů státní služby, proto je vhodné formulovat je v návaznosti na hodnotová východiska a zásady státní služby, jež budou vyjádřena prostřednictvím preambule. Je rovněž vhodné použít spíše pozitivní formulace jednotlivých pravidel etiky za účelem posílení pozitivní motivace státních zaměstnanců při naplňování hodnotových východisek a cílů státní služby.
- 3) Pravidla etiky státních zaměstnanců mají poskytovat orientační vodítka pro jednání, rozhodování a postoje státních zaměstnanců. Jejich správné uplatnění vyžaduje výklad podle kontextu jednotlivých situací, jejichž různé podoby nelze plně předjímat. Proto je vhodné formulovat pravidla etiky státních zaměstnanců spíše obecným nežli kazuistickým způsobem.
- 4) Pravidla etiky státních zaměstnanců mají vyjadřovat svébytné normy chování, které nelze jednoduše odvozovat z norem právních ani je na ně redukovat. Proto je vhodné, aby pravidla etiky státních zaměstnanců neobsahovala v nadbytečné míře normy shodné s těmi, které jsou obsaženy v platných právních předpisech.
- 5) Pravidla etiky státních zaměstnanců upravují i oblast korupčního jednání, ale nelze je na tuto oblast redukovat. Existují-li samostatné předpisy, které se podrobně zabývají

oblastí korupce, je vhodné tuto oblast v pravidlech etiky státních zaměstnanců zmínit pouze v obecné rovině.

Aby bylo možné vyhovět poslednímu z uvedených východisek, bude současně s novým služebním předpisem upravujícím pravidla etiky státního zaměstnance služebním orgánům postoupeno metodické doporučení, které se bude zabývat postupem při nabídnutí daru v souvislosti s výkonem státní služby. Zaměří se zejména na situace, které ve spojitosti s nabídnutím daru v souvislosti s výkonem státní služby běžně nastávají, a to především pokud jde o dary odmítnuté a zanechané v dispozici státního zaměstnance nebo o dary od neznámého dárce. Bude na služebních orgánech, zda postupy uvedené v tomto metodickém doporučení upraví svými služebními předpisy.

Obecně lze rozlišit dva základní přístupy k etice státních zaměstnanců: disciplinární a aspirativní. Disciplinární přístup usiluje o minimalizaci případů neetického chování pomocí důrazu na kontrolu dodržování pravidel a sankcionování jejich porušení. Aspirativní přístup se naopak více zaměřuje na podporu a motivaci zralého etického prostředí ve služebních úřadech. Tím se rozumí takové prostředí, které poskytuje vhodné podmínky pro identifikaci etických problémů, podporuje volbu eticky správného jednání a napomáhá rozvíjení eticky žádoucích mezilidských vztahů jak uvnitř organizace, tak vůči občanům.

Ačkoliv smyslem předloženého návrhu pravidel etiky státních zaměstnanců je představit aspirativně zaměřené pojetí etiky státních zaměstnanců, nosičem i nadále zůstává služební předpis. Je tomu tak především s ohledem na právní úpravu, jež pro pravidla etiky státního zaměstnance stanoví formu služebního předpisu. Nelze popřít, že dodržování pravidel služební etiky je součástí služební kázně. Zároveň je však třeba mít na paměti, že obsahem předkládaného souboru pravidel nejsou povinnosti, jejichž porušení by mělo mít prvotně za následek zahájení kárného řízení a uložení kárných opatření. Pokud jde o posouzení mravního selhání státního zaměstnance jako zaviněného porušení služební kázně, je sice třeba vycházet z toho, že státní zaměstnanec je odpovědný za své chování, nicméně je namístě rovněž uvážit, zda posuzované selhání nemůže být následkem nedostatečné či nezdravé etické kultury ve služebním úřadu. Porušení pravidel etiky nad rámec zaviněného porušení služební kázně by mělo kárné komisi sloužit toliko jako pomocný prvek při rozhodování o uložení kárného opatření. Kárná komise tedy mravní selhání státního zaměstnance při kárném řízení vedeném pro jiné porušení služební kázně, než pro porušení pravidel etiky, může vzít v úvahu. Zahájení kárného řízení výhradně pro porušení pravidel etiky státních zaměstnanců lze připustit pouze v případech zvláště závažného nebo opakovaného porušení pravidel etiky

Výhled do budoucna

Kodifikace pravidel etiky státních zaměstnanců sama o sobě ještě nepostačuje pro zajištění eticky zralého prostředí a řádného výkonu státní služby. Kodifikace pravidel služební etiky může přispět k tomuto cíli jen tehdy, je-li vhodně doplněna dalšími nástroji *komplexní etické infrastruktury*.³ Úspěšné uvedení pravidel etiky státních zaměstnanců v život proto předpokládá aktivní

³ Viz Huberts, L.: *The Integrity of Governance: What It Is, What We Know, What Is Done and Where To Go*. Basinstoke, Palgrave, 2014, 167nn.

a koncepční přístup ze strany služebních úřadů. Kvalitní etickou infrastrukturu tvoří kromě kodifikace pravidel etiky státních zaměstnanců především tyto další nástroje:

- 1) *Hodnotový management* – stanovení hodnotových priorit a jejich prosazování v každodenní praxi, pravidelná revize hodnotových priorit
- 2) *Pro-etická personální politika* – zohlednění etických kritérií při výběru nových zaměstnanců a při hodnocení pracovního výkonu, odměňování a kariéřním růstu stávajících zaměstnanců
- 3) *Etické vedení* – demonstrace vzorového etického jednání a hodnotové orientace vlastním příkladem představených zaměstnanců
- 4) *Pravidelné vzdělávání ve služební etice* – získání a upevňování praktické schopnosti identifikovat, posuzovat a řešit etické otázky a problémy spojené s výkonem státní služby
- 5) *Zavedení etického poradenství* – určení osoby (nebo skupiny osob), která požívá důvěru ostatních státních zaměstnanců daného úřadu a je jim k dispozici, pokud se chtějí poradit v otázkách služební etiky
- 6) *Etický whistleblowing* – zavedení mechanismů oznamování a prošetřování podezření na neetické jednání ve správním úřadu, které jsou analogické ale ne shodné se zavedenými mechanismy oznamování a prošetřování podezření na protiprávní jednání
- 7) *Etický audit* – pravidelné hodnocení a analýza funkce celé etické infrastruktury, vyhodnocování účinku přijatých opatření, identifikace potenciálních rizik.

Uvedený výčet je ilustrativní a obsahuje pouze některé nástroje, které mohou služební úřady využít k zavedení nebo posílení etické organizační kultury. Služební orgán není povinen uvedené nástroje zavádět, avšak měl by si být vědom, že eticky zralá organizační kultura nevznikne a neexistuje sama o sobě a je vhodné ji některými z uvedených nástrojů, případně i jinými nástroji, podporovat.

Implementační fázi doprovodí informační kampaň spojená s vydáním tohoto služebního předpisu. S přihlédnutím k potřebám služebních úřadů by mohly být v budoucnu připraveny metodické materiály, např. ve formě případových studií, které usnadní aplikování pravidel etiky státních zaměstnanců na konkrétní případy.

ZVLÁŠTNÍ ČÁST

Odůvodnění jednotlivých ustanovení služebního předpisu by mělo usnadnit jejich aplikaci. Pravidla etiky obsažená v konkrétních ustanoveních jsou tak demonstrativně rozvedena o praktické příklady popisující, jaké všechny aspekty mohou naplňovat nastavený ideál. Zvláštní část odůvodnění služebního předpisu může sloužit jako metodická pomůcka, která na praktických příkladech konkretizuje obecná abstraktní pravidla etiky uvedená ve služebním předpisu a tím usnadní aplikaci pravidel etiky v praxi a napomůže k samostatnému vyhodnocení situací s etickými prvky. Nejedná se však o exaktní návod nebo stanovení dalších nároků na státní zaměstnance, které by služební orgán měl vymáhat, a takto by neměla být ani vnímána ani užívána.

K preambuli

Služební předpis je uvozen preambulí, která vyjadřuje hodnotový základ, v němž jsou pravidla etiky státních zaměstnanců zakotvena a ve vztahu k němuž mají být proto vždy chápána a vykládána. Jedná se o celospolečenská hodnotová východiska a dále specifická hodnotová východiska státní služby a úřednického stavu, jemuž je veřejností svěřen výkon státní správy. Každé etické pravidlo obsažené v ustanoveních služebního předpisu musí být s ohledem na okolnosti konkrétního případu vždy vykládáno tak, aby jeho význam byl s obsahem preambule, tedy s tam uvedenými hodnotami a účelem pravidel etiky státních zaměstnanců, v souladu.

Úroveň etiky státních zaměstnanců má zásadní vliv na důvěru veřejnosti ve státní správu. Státní zaměstnanci mají proto jednat vždy tak, aby důvěra veřejnosti ve spravedlivý, odpovědný a efektivní výkon státní služby nebyla ničím ohrožena nebo narušena. Protože každý státní zaměstnanec reprezentuje v očích veřejnosti svůj služební úřad, potažmo státní správu, je nejvýše důležité, aby jednal vždy s vědomím odpovědnosti za jemu svěřenou veřejnou roli a plnil ji způsobem, který obstojí i při nejdůkladnějším veřejném prozkoumání.

Účelem tohoto služebního předpisu je napomoci státním zaměstnancům v plnění vysokých standardů chování, které souvisí se zvláštní společenskou rolí a profesní ctí úřednického stavu. Smysl tohoto služebního předpisu ve vztahu ke státním zaměstnancům je trojí:

- a) Pravidla etiky státních zaměstnanců mají především *inspirovat*, tedy napomáhat státním zaměstnancům, aby si uvědomili a osvojili žádoucí vlastnosti a hodnoty spojené s jejich specifickou veřejnou rolí a profesní ctí.
- b) Dalším záměrem těchto pravidel je *orientovat*, tedy napomáhat státním zaměstnancům, aby se správně rozhodovali v eticky náročných situacích spojených s výkonem státní služby.
- c) A konečně tato pravidla mají *regulovat*, tedy stanovit meze chování státních zaměstnanců, jejichž překročení by bylo neslučitelné s posláním a hodnotami státní služby.

K čl. 1 „Žádoucí jednání“

Státní zaměstnanci by si měli být vždy dobře vědomi toho, že do jejich úlohy je vkládána důvěra veřejnosti a že se od nich oprávněně očekává, že budou při výkonu státní služby postupovat podle svých nejlepších schopností, nejvyšších profesních standardů a vždy se budou řídit ohledem na prospěch celku společnosti uspořádané ve stát, jemuž státní zaměstnanec slouží. Důležitým předpokladem pro naplňování tohoto očekávání je to, že každý státní zaměstnanec dbá, aby si osvojil, udržoval a svým příkladem napomáhal rozvíjet v prostředí služebních úřadů vlastnosti, kterými se vyznačuje morálně zralá a integrovaná osobnost. Patří mezi ně především čestnost, poctivost, odpovědnost a spolehlivost.

V kontextu výkonu státní služby se tyto vlastnosti projevují v žádoucím jednání státních zaměstnanců. Mezi žádoucí jednání patří zejména to, že státní zaměstnanec:

- a) dodržuje své sliby a plní své závazky spojené s výkonem státní služby;

- b) neuvádí druhé v omyl a nezadržuje informace, které mají být řádně poskytnuty;
- c) netoleruje šíření nepravdivých informací a aktivně proti němu vystupuje;
- d) plní své služební úkoly osobně, řádně, včasné a v nejlepší možné kvalitě;
- e) varuje se přijímání rozhodnutí, která jsou založena na nedostatečných nebo nejasných základech;
- f) je připraven a ochoten odůvodnit své jednání a vítá jeho veřejné přezkoumání;
- g) používá při plnění služebních úkolů pouze zákonné a mravně nezávadné postupy;
- h) dodržuje služební dobu a využívá ji k plnění služebních úkolů;
- ch) netají své pochybení, omluví se za ně a pokusí se co nejrychleji přijmout nápravu;
- i) nevyžaduje od jiných státních zaměstnanců nic, co by je nutilo chovat se v rozporu s výše uvedenými standardy.

K čl. 2 „Veřejný zájem“

Státní služba je službou občanům a veřejnosti a jako taková musí usilovat o naplňování obecného dobra. Státní zaměstnanci tak při výkonu služby musí svědomitě dbát o to, aby byl chráněn veřejný zájem. Veřejným zájmem je třeba rozumět takový zájem, který by bylo možné označit za obecný či obecně prospěšný; rozhodně jím není každý kolektivní nebo státní zájem⁴. Konkrétně definovat veřejný zájem není možné, neboť se jedná o neurčitý právní pojem a z judikatury Ústavního soudu⁵ plyne, že posuzovat, zda je veřejný zájem dán, je třeba u každého případu zvlášť. Aplikace pojmu veřejný zájem pak závisí na odborném posouzení správního orgánu v každém jednotlivém případě se zřetelem ke všem rozhodným okolnostem daného případu.

Mnohdy při rozhodování dochází ke kolizi dvou zájmů, přičemž jedná-li se o *střet zájmu veřejného a soukromého*, měl by státní zaměstnanec vždy prvotně hájit zájem veřejný. Své rozhodnutí by však měl řádně zdůvodnit a uvést, proč veřejný zájem při poměrování s jinými partikulárními zájmy převážil.⁶ To platí i v případě, kdy při rozhodování dochází ke kolizi dvou zájmů veřejných.

Státní zaměstnanec je při výkonu státní služby vystaven rovněž možnému riziku, že se při rozhodování nebo posuzování určité věci dostane do střetu s veřejným zájmem jeho *zájem osobní*. Osobním zájmem státního zaměstnance se rozumí jakákoli výhoda, která by vznikla pro něj samého či s ním spřízněnou osobu, jako jsou jeho rodinní příslušníci, přátelé, členové politické strany nebo hnutí, jichž je státní zaměstnanec rovněž členem, fyzické či právnické osoby, s nimiž státní zaměstnanec udržuje obchodní nebo politické styky, právnické osoby, v nichž má státní zaměstnanec majetkový podíl, a jakékoli jiné osoby jednající ve prospěch státního zaměstnance. Střet osobního a veřejného zájmu nastává i v takové situaci, kdy státní zaměstnanec využije své služební postavení ve prospěch sebe nebo spřízněné osoby ve věcech, které nesouvisejí s výkonem služby.

⁴ Srov. rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 198/95 ze dne 28. března 1996

⁵ Rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 4/94 ze dne 12. října 1994

⁶ Rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 24/04 ze dne 28. června 2005

Státní zaměstnanec musí vynaložit veškeré úsilí, aby se vyvaroval vzniku takových situací, ve kterých by mohlo dojít ke střetu jeho osobního zájmu se zájmem veřejným. Státní zaměstnanec je proto povinen pravidelně prověřovat své osobní zájmy, aktivity a majetek, jakož i své služební úkoly, s ohledem na riziko střetu osobního zájmu se zájmem veřejným. Tato povinnost se vztahuje i na všechny okolnosti, které by mohly být v očích druhých a veřejnosti pokládány za možný zdroj střetu zájmu v projednávané záležitosti. Pokud státní zaměstnanec ví, že nemůže či nedokáže předejít nějakému skutečnému, možnému nebo i jen zdánlivému střetu zájmů, oznámí to služebnímu úřadu, a ten zajistí, aby se státní zaměstnanec nepodílel na plnění příslušných služebních úkolů a neměl přístup k informacím, které se dané věci týkají. V případě jakýchkoli pochybností ohledně možného střetu zájmů by měl státní zaměstnanec bezodkladně konzultovat danou situaci se svým představeným.

K čl. 3 „Nestrannost“

Klíčovým faktorem dobré a odpovědné správy veřejných záležitostí je její nestranné uskutečňování. Státní zaměstnanci proto při výkonu služby ctí princip rovného zacházení a zohledňují rovným způsobem práva, povinnosti a oprávněné zájmy všech dotčených stran. Dbají, aby jejich rozhodování bylo vždy co nejvíce objektivní, důkladně a přesvědčivě zdůvodněné a založené na nezaujatě posouzených faktech.

Nestrannost státního zaměstnance nesmí být narušena zájmy ani vůlí politické strany či politického hnutí, ani vlastním politickým smýšlením státního zaměstnance. Státní zaměstnanec dbá, aby jeho politické smýšlení, politické aktivity nebo jeho účast v politických a veřejných debatách nenarušila důvěru veřejnosti v jeho schopnost plnit své služební povinnosti nestranně a politicky neutrálně. Státní zaměstnanec vhodně vyvažuje své právo na svobodné vyjadřování povinností vykonávat služební úkoly politicky neutrálně. Státní zaměstnanec ve svém chování a rozhodování zejména nikdy nezvýhodňuje členy určité politické strany či politického hnutí, jakož i nezneužívá informace získané v souvislosti s výkonem služby ve prospěch určitého politického subjektu.

Nestrannost státního zaměstnance nesmí být dále narušena pozitivními ani negativními vztahy ke konkrétním fyzickým či právnickým osobám, nebo skupinám takových osob. Státní zaměstnanec proto v souvislosti s výkonem služby nevyžaduje a nepřijímá žádné výhody pro sebe či jinou osobu. Výhodami se nerozumí pouze dary – tedy materiální hodnoty nebo majetkový prospěch – ale rovněž bezúplatná nebo nemateriální plnění (služby) nebo pozornosti, včetně příslibu takového plnění v budoucnosti, a to jak ve prospěch státního zaměstnance, tak i ve prospěch jiné osoby. Státní zaměstnanec proto v souvislosti s výkonem služby nepřijme žádné výhody, které by mohly ovlivnit nebo vyvolat zdání ovlivnění jeho rozhodování a přístupu, anebo které by mohly být považovány za odměnu za něco, co je součástí jeho povinností. Odměny a výhody poskytované státnímu zaměstnanci služebním úřadem v rámci jeho služebního poměru tímto nejsou dotčeny. Státní zaměstnanec rovněž předchází vzniku vztahů a situací, ve kterých by se mohl cítit zavázán oplatit jemu poskytnutou výhodu svým postupem při plnění služebních povinností. Proto např. nepřijme pozvání na kulturní, sportovní či jinou společenskou událost, konferenci, zájezd či jiné aktivity, které hradí dárcem, jehož zájmy jsou spojeny s věcí přímo vyřizovanou státním zaměstnancem nebo odpovídající služebními činnostem nebo služebními

úkolům, jež obvykle státní zaměstnanec vykonává nebo plní. Tímto obezřetným chováním státní zaměstnanec předchází rizikům korupce a svým příkladem se podílí na vytváření protikorupčního prostředí ve služebním úřadu.

Státní zaměstnanec uplatňuje rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, a to jak při styku s veřejností, tak při styku se spolupracovníky ve služebním úřadu a dalšími státními zaměstnanci. Státní zaměstnanec se zejména vyvaruje jakékoliv diskriminace na základě národnosti, pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického či sociálního původu, jazyka, náboženství nebo víry, politického či jiného přesvědčení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu, postižení, věku či sexuální orientace. Státní zaměstnanec se chová a rozhoduje bez předsudků o jednotlivcích či skupinách, projevuje aktivní snahu pochopit odlišnost kulturních hodnot a vzorců jednání, na jejichž základě může být příslušník určité menšiny odsuzován, vylučován, omezován nebo obecně diskriminován, ať již přímo či nepřímo. Státní zaměstnanec podporuje pluralitu, netoleruje diskriminaci ve služebním úřadu a snaží se proti ní aktivně vystupovat svými činy i slovy. Uplatňuje-li státní zaměstnanec jakýkoli rozdíl v přístupu či zacházení, musí být tento rozdíl odůvodněn objektivními a relevantními znaky daného případu.

Princip rovného přístupu vůči spolupracovníkům ve služebním úřadu je důležitý ve všech oblastech, zvláště pak při rozdělování služebních úkolů, v projevu úcty a ohledu, při uplatňování pravidel, při hodnocení, odměňování a v přijímání nápravných opatření v případě pochybení při plnění služebních úkolů.

K čl. 4 „Odbornost“

Odpovědná a dobrá státní správa vyžaduje, aby státní zaměstnanci plnili své služební úkoly svědomitě, kompetentně a na vysoké odborné úrovni. Jen tak mohou napomáhat k nepřetržitému zlepšování kvality politik, programů a služeb ve prospěch veřejnosti. Proto státní zaměstnanec dbá na úroveň své odbornosti, soustavně rozvíjí své schopnosti, znalosti a dovednosti formou vzdělávání a tréninku a získané poznatky co nejvhodněji využívá při plnění svých služebních úkolů. Představený je nadto povinen rozvíjet své manažerské a organizační dovednosti a přispívat k vytváření služebního prostředí, které podporuje odborný růst, kreativní a inovativní myšlení a vzájemné předávání odborných zkušeností a znalostí. Státní zaměstnanec konečně respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a jiných odborníků a účinně je využívá pro vlastní odborný růst.

K čl. 5 „Přiměřenost“

Při rozhodování státní zaměstnanec usiluje o to, aby zvolené postupy byly přiměřené sledovanému cíli a objektivním okolnostem daného případu. Dbá na to, aby vzal v úvahu pokud možno všechny důležité faktory, a snaží se každému z nich přiložit při rozhodování správnou váhu. Současně z rozhodování vyloučí nepodstatné prvky.

Státní zaměstnanec, aniž by byla narušena svoboda projevu jeho názorů, zachovává ve svém vyjadřování umírněnost a uvážlivost. Při jednání s druhými osobami usiluje o to, aby se za každých okolností choval s rozvahou a bez nepřiměřených projevů emocí.

K čl. 6 „Vstřícnost“

Státní služba je v první řadě *službou* veřejnosti, a proto státní zaměstnanci jednají ve vztahu ke všem osobám s nejvyšší mírou úcty, otevřenosti, ochoty, diskrétnosti a ohleduplnosti. Otevřenost, ochota a kvalitní komunikace státních zaměstnanců ve vztahu k veřejnosti je důležitým předpokladem pro fungování demokracie a naplňování práv občanů, protože vytváří podmínky pro plnohodnotnou participaci občanů na rozhodování o veřejných záležitostech a formulaci veřejného zájmu. V prostředí služebního úřadu je pak vzájemná vstřícnost, důvěra, otevřenost, diskrétnost a dobrá komunikace zaměstnanců nutným předpokladem pro vytvoření dobrých podmínek pro výkon státní služby a dobré organizační kultury. Kvalitní organizační kultura v důsledku přispívá ke zlepšení výkonnosti služebních úřadů, zvýšení spokojenosti zaměstnanců, pocitu smysluplně vykonávané práce a rovněž i k prevenci negativních jevů včetně šikany a korupčního chování státních zaměstnanců.

Ve vztahu k veřejnosti se vstřícnost státních zaměstnanců projevuje například a je-li to možné v tom, že:

- a) státní zaměstnanec přistupuje k dotčeným osobám vlídně, ohleduplně a přiměřeně jejich komunikačním a sociálním potřebám;
- b) státní zaměstnanec se snaží porozumět tomu, co druhý říká, a usiluje o to, aby předešel nedorozuměním, která by mohla vzniknout nedostatečnou nebo nevhodně vedenou komunikací;
- c) státní zaměstnanec dbá o to, aby jím sdělovaná informace byla jasná a srozumitelná, a vyhýbá se používání zbytečně složitěho jazyka;
- d) státní zaměstnanec dotčené osobě doporučí možné postupy v záležitosti, která je v působnosti příslušného správního úřadu;
- e) jestliže státní zaměstnanec za danou záležitost neodpovídá, odkáže dotčenou stranu na příslušného státního zaměstnance, útvar či úřad;
- f) ve styku s dotčenými osobami se snaží být co nejvíce nápomocen a včasně odpovídá co nejúplněji a nejpresněji na položené otázky;
- g) dojde-li k omylu, který nepříznivě ovlivní práva nebo oprávněné zájmy některé dotčené osoby, státní zaměstnanec se za něj omluví, snaží se co nejúčelněji napravit záporné vlivy vyplývající z jeho omylu;
- h) státní zaměstnanec upozorní dotčenou osobu na jakékoliv chyby či opomenutí v dokumentech a poskytne příležitost k jejich nápravě.

Svým chováním k ostatním zaměstnancům ve služebním úřadu státní zaměstnanec přispívá k vytvoření zdravého a bezpečného služebního prostředí, a to zejména tím, že:

- a) dbá na to, aby jeho chování vůči druhým bylo založeno na profesní kolegialitě, vzájemné úctě a diskrétnosti;
- b) nenarušuje důstojnost svých spolupracovníků agresivními či pomlouvačnými výroky;

- c) nedopouští se jakékoliv formy šikanování a obtěžování;
- d) netoleruje jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či představených a aktivně proti nim vystupuje;
- e) nezastrašuje jiného státního zaměstnance, ani na něj nevyvíjí psychický nátlak.

Mezi významné faktory ovlivňující kvalitu výkonu státní služby s ohledem na funkčnost a efektivitu jednotlivých služebních úřadů patří důvěra, soudržnost a spolupráce mezi státními zaměstnanci a jejich týmy. Státní zaměstnanec je proto povinen usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci s ostatními státními zaměstnanci a přispívat k rozvíjení smyslu pro kolegiální a profesní soudržnost ve služebním úřadě. Státní zaměstnanec netoleruje resortismus a podněcování k nepřátelským vztahům v rámci úřadu a aktivně proti těmto jevům vystupuje.

K čl. 7 „Hospodárnost“

Veřejné zdroje, které byly státnímu zaměstnanci svěřeny v souvislosti s výkonem státní služby, využívá státní zaměstnanec odpovědně a hospodárně, a to z krátkodobého i dlouhodobého hlediska. To především znamená, že svěřené prostředky a majetek využívá pouze k tomu účelu, k němuž mu byly svěřeny, chrání je před poškozením, zničením a zneužitím. Při plnění svých služebních úkolů dbá, aby státu, služebnímu úřadu a všem dotčeným stranám nevznikaly zbytečné náklady.

K čl. 8 „Úloha představených“

Bylo by liché očekávat, že státní zaměstnanci se budou řídit hodnotami a pravidly etiky státních zaměstnanců, pokud jim v tom nepůjdou příkladem jejich představení. Představený vede podřízené státní zaměstnance k dodržování etických pravidel především prostřednictvím osobního příkladu, tedy je-li jeho chování zřetelně a trvale v souladu s pravidly a hodnotami etiky státních zaměstnanců. Představený aktivně buduje prostředí, jež předchází možným etickým selháním. Důležitým faktorem je dále to, aby představený jasně předvedl praktické uplatňování hodnot a pravidel etiky státních zaměstnanců při hodnocení podřízených státních zaměstnanců a aby projevil plnou připravenost být sám hodnocen podle stejných kritérií.

Představený je povinen své podřízené vyslechnout a napomáhat jim v dalším postupu v případě, že se na něj obrátí s jakoukoli otázkou či problémem souvisejícím s hodnotami a pravidly služební etiky. Stejně tak má povinnost vyslechnout státního zaměstnance, který má podezření na porušení pravidel etiky státních zaměstnanců, a je povinen postoupit toto podezření k dalšímu řešení v souladu s postupy, které jsou k tomu v služebním úřadu stanoveny.

Služební úřady mají podporovat a rozvíjet etické prostředí v úřadu především tím, že promítnou hodnoty a pravidla služební etiky do všech oblastí řízení státních zaměstnanců. Pokud státní zaměstnanec požádá o radu s řešením etických dilemat či otázek a pochybností v oblasti služební etiky, služební úřad musí zaměstnanci poskytnout dobře zdůvodněnou odpověď. Je vhodné, aby si k tomuto účelu služební úřad určil odpovědnou osobu nebo poradní orgán. Pro dlouhodobé udržení a rozvoj kvalitního etického prostředí je žádoucí, aby služební úřad pracoval

na vytvoření prostředí důvěry, které napomáhá k otevřené diskusi na téma hodnot, pravidel a dilemat etiky státních zaměstnanců, a zaměřil se zejména na etické vzdělávání představených, jejichž příklad a způsob vedení je pro rozvoj etického prostředí v úřadu rozhodující.