

Vysoká škola technická a ekonomická

v Českých Budějovicích

**Společenská odpovědnost
a etika podnikání**

Studijní opora pro kombinovanou formu studia

Garant: Doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc.

Ústav podnikové strategie

Katedra managementu

Autor: Doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc.

Obsah

| | | |
|------|---|----|
| 1 | Anotace..... | 3 |
| 2 | Příprava na přednášky | 7 |
| 2.1 | Ekonomika a morálka, podnikatelská etika, její vymezení a význam | 7 |
| 2.2 | Podnik a jeho odpovědnost ke „stakeholderům“ | 10 |
| 2.3 | Společenská odpovědnost firem, udržitelné podnikání..... | 13 |
| 2.4 | Etický kodex organizace, jeho vymezení, význam a druhy | 16 |
| 2.5 | Témata etických kodexů | 19 |
| 2.6 | Tvorba a prosazování etických kodexů..... | 23 |
| 2.7 | Etické kodexy v praxi jednotlivých odvětví: srovnání a příklady..... | 27 |
| 2.8 | Etické řízení organizace a jeho nástroje, etické aspekty nadnárodních korporací | 32 |
| 2.9 | Etika v řízení lidských zdrojů | 36 |
| 2.10 | Neetické a protiprávní jednání, zneužívání obchodních informací a korupce | 39 |
| 2.11 | Corporate governance a compliance management..... | 44 |
| 2.12 | Fiduciární odpovědnost členů řídicích a kontrolních orgánů společností..... | 48 |
| 2.13 | Trestní odpovědnost právnických osob..... | 52 |

1 Anotace

| | |
|----------------------------------|--|
| Období | 2. semestr/ 1. ročník |
| Název předmětu | Společenská odpovědnost a etika v podnikání |
| Vyučovací jazyk | český |
| Garant předmětu | doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc. |
| Garanční ústav | Ústav podnikové strategie |
| Katedra | Katedra managementu |
| Vyučující (přednášející) | doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc. Mgr. Zdeněk Čaha, MBA, Ph.D. |
| Vyučující (cvičící) | --- |
| Ukončení předmětu | zkouška |
| Poznámka k ukončení | --- |
| Rozsah | 2/0 |
| Počet kreditů | 3 |
| Cíle předmětu výstupy z učení | Předmět se zaměřuje na pochopení komplexní manažerské zodpovědnosti a etiky v podniku či jiné instituci v dlouhodobé perspektivě. Předmět představí etickou výzvu pro podnikatelské a manažerské prostředí. Výuka poskytne teoretické základy a východiska pro zodpovědné myšlení, metodiku i používané modely aplikované manažerské zodpovědnosti a etiky. Proces etického rozhodování je zasazen do patřičného filozofického rámce a porozumění jeho vývoje až po současnost. Výuka poskytne studentům východiska a kritéria pro zodpovědné etické chování v podniku pomocí moderních etických nástrojů, které jsou srovnatelné na mezinárodní úrovni. Výuka je zaměřena na schopnost rozlišování etických dilemat, postojů a jejich aplikaci v praxi. |
| Výstupy z učení | Po úspěšném absolvování předmětu student: 3.1 rozumí etické příčiny manažerských selhání českých a zahraničních firem, 3.2 objasní dlouhodobý význam osobní zodpovědnosti manažera a podnikatele z pohledu hodnotového myšlení a etického rozhodování, 3.3 popíše postavení podnikatelské a manažerské etiky v rámci ekonomických a společenských disciplín, 3.4 vysvětlí základní etické kategorie a perspektivy managementu budující důvěru, |

| | <p>3.5 identifikuje etická dilemata, rozdíly mezi zodpovědným a nezodpovědným jednáním při podnikatelském rozhodování a manažerském řízení s ohledem na jeho dlouhodobou udržitelnost a celospolečenský kontext,</p> <p>3.6 vyhodnotí vizi, poslání a strategii firmy z pohledu etické dimenze,</p> <p>3.7 implementuje etické principy do etického kodexu firmy,</p> <p>3.8 kriticky analyzuje systém a implementaci korporátních compliance programů,</p> <p>3.9 implementuje etické principy do vnitřních korporátních předpisů a tyto vytváří (včetně implementace a tvorby etických kodexů),</p> <p>3.10 orientuje se v oblasti trestněprávních dopadů a sankcí.</p> | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------|------------------------|--|-----------------|-------------------|-----------------------|----|---|
| Osnova předmětu | <p><u>Přednášky</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ekonomika a morálka, podnikatelská etika, její vymezení a význam. (3.3, 3.4) 2. Podnik a jeho odpovědnost ke „stakeholderům“. (3.2) 3. Společenská odpovědnost firem, udržitelné podnikání. (3.2, 3.3) 4. Etický kodex organizace, jeho vymezení, význam a druhy. (3.7) 5. Témata etických kodexů. (3.7) 6. Tvorba a prosazování etických kodexů. (3.7) 7. Etické kodexy v praxi jednotlivých odvětví: srovnání a příklady. (3.7) 8. Etické řízení organizace a jeho nástroje, etické aspekty nadnárodních korporací. (3.6, 3.4, 3.5) 9. Etika v řízení lidských zdrojů. (3.4, 3.2, 3.5) 10. Neetické a protiprávní jednání, zneužívání obchodních informací a korupce. (3.1, 3.5) 11. Corporate governance a compliance management. (3.5, 3.8) 12. Fiduciární odpovědnost členů řídicích a kontrolních orgánů společností. (3.9, 3.10) 13. Trestní odpovědnost právnických osob. (3.9, 3.10) | | | | | | | | |
| Organizační formy výuky | přednáška | | | | | | | | |
| Komplexní výukové metody | <p>frontální výuka</p> <p>projektová výuka</p> <p>skupinová výuka – kooperace</p> <p>brainstorming</p> <p>kritické myšlení</p> <p>samostatná práce – individuální nebo individualizovaná činnost</p> <p>výuka podporovaná multimediálními technologiemi apod.</p> | | | | | | | | |
| Studijní zátěž | <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Aktivita</th> <th colspan="2">Počet hodin za semestr</th> </tr> <tr> <th>Prezenční forma</th> <th>Kombinovaná forma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Příprava na přednášky</td> <td>13</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> | Aktivita | Počet hodin za semestr | | Prezenční forma | Kombinovaná forma | Příprava na přednášky | 13 | 0 |
| Aktivita | Počet hodin za semestr | | | | | | | | |
| | Prezenční forma | Kombinovaná forma | | | | | | | |
| Příprava na přednášky | 13 | 0 | | | | | | | |

| | | | |
|---|---|----|----|
| | Příprava na seminář, cvičení, tutoriál | 0 | 40 |
| | Příprava seminární práce | 9 | 0 |
| | Účast na přednáškách | 26 | 0 |
| | Účast na semináři/cvičeních/tutoriálu /exkurzi | 0 | 8 |
| | Příprava na závěrečný test | 23 | 23 |
| | Závěrečný test | 1 | 1 |
| | Příprava na prezentaci | 5 | 5 |
| | Prezentace | 1 | 1 |
| | Celkem: | 78 | 78 |
| Metody hodnocení a jejich poměr | 20 % seminární práce 10 % prezentace seminární práce 70 % závěrečný test | | |
| Podmínky pro úspěšné absolvování předmětu včetně jejich hodnocení | Hodnocení předmětu se skládá z průběžného hodnocení (30 – 0 bodů – seminární práce a její prezentace) a z písemné zkoušky (70 – 0 bodů). Celková klasifikace je součtem bodů z průběžného hodnocení a písemné zkoušky. Celková klasifikace předmětu, tj. body z písemné zkoušky (70 - 0) + body z průběžného hodnocení (30 - 0 bodů): A 100 – 90, B 89,99 – 84, C 83,99 – 77, D 76,99 – 73, E 72,99 – 70, FX 69,99 – 30, F 29,99 - 0. | | |
| Informace učitele | Účast na výuce ve všech formách řeší samostatná vnitřní norma VŠTE (Evidence docházky studentů na VŠTE). Pro studenty prezenční formy studia je na seminářích a cvičeních povinná 70% účast. | | |
| Literatura povinná | <p>CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. <i>Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení</i>. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8.</p> <p>SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. <i>Etika v podnikání a hodnoty trhu</i>. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8.</p> <p>URBAN, J., 2013. <i>Řízení lidí v organizaci: Personální rozměr managementu</i>. 2. rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-925-8.</p> | | |
| Literatura doporučená | VÍTEK, J., 2012. <i>Odpovědnost statutárních orgánů obchodních společností</i> . Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-862-6. | | |
| Webové stránky | https://hbr.org/ http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503 | | |

| | |
|--------------------------|---|
| Publikační činnost | <p><u>Garant předmětu a přednášející (doc. PhDr. Ing. Jan Urban, CSc.)</u> CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. <i>Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení</i>. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8.</p> <p>CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. Rozšíření etického kodexu ve firmách v České republice. <i>Auspicia</i>. 14(1), 57-65. ISSN 2464-7217..</p> <p>CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. Důležitost etického kodexu ve firmě. <i>Mladá veda</i>. 5(2), 12-21. ISSN 1339-3189.</p> <p>CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. <i>A Code of Ethics as an Organizational Management Tool and its Use in the Czech Republic</i>. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-50-7.</p> <p>URBAN, J., 2017. <i>Psychologie řízení a vedení</i>. Praha: Ústav práva a právní vědy. ISBN 978-80-87974-15-5.</p> <p><u>Přednášející (Mgr. Zdeněk Caha, MBA, Ph.D.)</u> CAHA, Z., 2017. Central Europe: Ethical Overlaps of Environmental and Economic Interests in Coming Years. <i>Science and Engineering Ethics</i>. -(-), nestránkováno. ISSN 1471-5546.</p> <p>CAHA, Z., 2017. The Economic Results of a Company with a Code of Ethics. In: <i>Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth</i>. Madrid: International Business Information Management Association (IBIMA), 519-525. ISBN 978-0-9860419-9-0.</p> <p>CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. The importance and the preconditions for an effective code of ethics as an ethical company management tool in the global environment. In: <i>Globalization and its socio-economic consequences 2017: Proceedings of 17th International Scientific Conference</i>. Zilina: University of Zilina, 255-261. ISBN 978-80-8154-212-1.</p> <p>CAHA, Z., 2017. Absence etického kodexu v podnicích v České republice. <i>Mladá veda</i>. 5(5), 1-7. ISSN 1339-3189.</p> <p>Caha, Z., 2017. Ethical Management in Companies in the Czech Republic and Ukraine - Comparison of the Presence of a Code of Ethics. In: <i>Proceedings of the 3rd International Scientific Conference Innovative Economic Symposium: Strategic Partnership in International Trade</i>. České Budějovice: EDP Sciences. ISBN 978-2-7598-9028-6.</p> |
| Témata diplomových prací | <p>Etický kodex vybrané organizace, jeho analýza a hodnocení Nástroje etického řízení ve vybrané organizaci, jejich analýza a hodnocení Etické řízení v české pobočce nadnárodní korporace, případová studie</p> |

2 Příprava na přednášky

2.1 *Ekonomika a morálka, podnikatelská etika, její vymezení a význam*

Klíčová slova

Ekonomika a morálka, etika, podnikatelská etika, vymezení podnikatelské etiky, význam etiky v podnikání

Cíle kapitoly

Vysvětlit vztah ekonomiky a morálky a objasnit úlohu etiky v podnikání, vysvětlit různá vymezení podnikatelské etiky, vysvětlit historický vývoj v chápání etiky a jejího vztahu k ekonomice a podnikání.

Výstupy z učení

- 3.3 popíše postavení podnikatelské a manažerské etiky v rámci ekonomických a společenských disciplín
- 3.4 vysvětlí základní etické kategorie a perspektivy managementu budující důvěru

Abstrakt

Obecnou etiku tvoří soubor morálních zásad a hodnot, kterými se řídí jednotlivci nebo skupiny v určité společnosti. Etika bývá chápána též jako nauka o morálce, jejím významu, změnách a vývoji.

Podnikatelská etika, uplatňující se především při řízení podniků a vztazích mezi ekonomickými subjekty, je specializovanou součástí obecné etiky. Vychází z obecných morálních norem společnosti a je vedena snahou o jejich aplikaci na podnikání, a to včetně širších vztahů, které v jeho rámci vznikají. Jejím cílem je zlepšit mezilidské vztahy vznikající v podnikatelské praxi, současně však i posílit image firmy v očích zákazníků či veřejnosti, tj. deklarovat dodržování etických norem.

Východiskem etického řízení organizace je dobrovolné přijetí určitých závazků ze strany organizace, resp. jejího vedení. Jde o zásady, které brání nebo by měly bránit tomu, aby se postup organizace dostával do výraznějších konfliktů se zájmy jejích stakeholderů. Na prvním místě jde přitom většinou o konflikty, které by poškozovali zájmy těchto stakeholderů, aniž by si toho tyto subjekty byly vědomy.

Etiku podnikatelského prostředí lze chápat jako netržní, současně však i nelegislativní regulační systém, který vymezuje hranice „správného“ či očekávaného chování podnikatelských subjektů a všech jejich dílčích členů. Jeho základem jsou pravidla, která si podnikatelské subjekty samy nastavily a podle kterých postupují ve vztahu ke svému okolí, ale i v rámci svých vnitropodnikových aktivit. Základní předností tohoto autoregulačního systému je fakt, že subjekty, které si stanoví normy svého chování i způsoby jejich dodržování a kontroly, se stávají pro své partnery předvídatelnější, spolehlivější a důvěryhodnější.

Je zřejmé, že jednání řídicí se těmito pravidly napomáhá firmě lépe komunikovat a spolupracovat se svými stávajícími i potenciálními stakeholdery i dalšími subjekty, a tím i zefektivnit své aktivity a úspěšněji se rozvíjet. I když je dobrovolně přijatými etickými normami v jisté míře omezována, z dlouhodobějšího hlediska zvyšuje pravděpodobnost dosažení svých vytyčených cílů. Mimo jiné i proto, že může vyžadovat dodržování podobných norem i od ostatních subjektů, čímž sníží rizika svého podnikání.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 1-10)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 34-43)

Kontrolní otázky

1. Co je to etika?
2. Jaké jsou hlavní historické etapy ve vývoji etiky?
3. Jaký je ekonomický význam etiky?
4. Jaký je vztah ekonomiky a morálky?
5. Jaký je vztah mezi tržními a etickými regulacemi?

6. Jak lze chápat morální limity trhů?
7. Co je to podnikatelská etika?
8. Co reguluje podnikatelská etika?
9. Jaké jsou hlavní oblasti podnikatelské etiky?
10. Jaké jsou hlavní oblasti střetů mezi tržními a etickými kritérii chování?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Většina profesí má svůj vlastní etický kodex jako nástroj napomáhající tomu, aby jednání jejich příslušníků odpovídalo stanoveným zásadám a kritériím. Ty vycházejí z určitých konkrétních hodnot a principů dané profese a určují „standard profesionálního chování“, označovaný též jako postupy „lege artis“. Tradičně se tak uplatňuje etický kodex u lékařů, právníků, novinářů apod. Kromě těchto profesí, mají svůj kodex i subjekty podnikající v určitém odvětví, například pracovní agentury, subjekty podnikající v pojišťovnictví, bankovníctví, realitách, farmaceutické firmy, občanské poradny apod. Kritéria jednotlivých profesí jsou tak v souladu s oborem podnikání, tzn., že pravidla mohou být buď velice přísně vymezená a striktní nebo naopak obecná. Jako příklad etického kodexu v obecné rovině lze uvést zásady občanských poradců, kterých je pět. Jsou to: nezávislost, nestrannost, diskrétnost, bezplatnost a respektování. Zcela konkrétní jsou požadavky etického kodexu ve veřejné správě (úředníků, politiků), jako je nezneužívání pravomocí a výhod, úplatky, utajované informace, apod.

2.2 Podnik a jeho odpovědnost ke „stakeholderům“

Klíčová slova

Stakeholdeři (stakeholders), zainteresované osoby, zájmy podniku, zájmy stakeholderů, odpovědnost podniku, odpovědnost manažerů

Cíle kapitoly

Vysvětlit roli, význam a zájmy zainteresovaných osob (stakeholderů) ve vztahu k podniku, objasnit zájmy jednotlivých podnikových stakeholderů i jejich možné konflikty, objasnit odpovědnost podniku a jeho manažerů vůči jeho zainteresovaným osobám.

Výstupy z učení

- 3.2 objasní dlouhodobý význam osobní zodpovědnosti manažera a podnikatele z pohledu hodnotového myšlení a etického rozhodování

Abstrakt

Podnik lze ze sociálního hlediska chápat jako síť vztahů, které vznikají mezi osobami, které jsou na jeho fungování z nejrůznějších ohledů zainteresovány. Tyto osoby bývají označovány jako zainteresované osoby, zájmové skupiny podniku nebo jeho stakeholdeři (stakeholders), doslova osoby, které na daném podniku mají určitý zájem, aniž by to nutně musel být zájem vlastnický. Jde o skupiny osob, které jsou buď přímo „součástí“ podniku nebo s ním spolupracují.

K zájmovým či zainteresovaným osobám podniku patří především jeho zaměstnanci, dodavatelé, zákazníci, investoři, věřitelé, konkurence, ale i sociální okolí podniku či širší veřejnost. Zájmové skupiny organizace lze proto dělit na interní stakeholdery, ke kterým bývají řazeni především zaměstnanci, management a vlastníci podílející se přímo na řízení organizace, a externí stakeholdery, kterými jsou všichni ostatní, tedy zákazníci, vlastníci nepodílející se přímo na řízení organizace, dodavatelé, věřitelé, partneři, okolní společnosti, kteří jsou součástí okolního prostředí organizace.

Podstatou etického řízení podniku je řízení, které dokáže úspěšně sladit zájmy jeho vlastníků (kterými je především maximalizace zisku) s požadavky ostatních zájmových skupin, jež jsou s činností podniku spojeny.

Ve vztahu k jeho zainteresovaným osobám lze proto etické řízení podniku chápat jako soubor pravidel, jež vymezují etické vztahy mezi těmito stakeholdery, s ohledem na jejich práva a odpovědnosti. Jde o pravidla, která brání nebo by měla bránit tomu, aby se postup organizace dostával do výraznějších konfliktů se zájmy jejích stakeholderů nebo aby se zájmy těchto stakeholderů dostávaly do vzájemného rozporu mezi sebou. Ohled je přitom třeba brát především na konflikty, které by poškozovaly zájmy stakeholderů, aniž by si toho tyto osoby byly vědomy. Vzhledem k roli manažerů v rámci rozhodování podniku je udržování nekonfliktních vztahů mezi stakeholdery podniku jednou z hlavních úloh a odpovědností podnikového managementu.

Důležitou součástí těchto odpovědností je objektivní informování jednotlivých stakeholderů týkající se vývoje podniku, ale i respektování zájmů podniku jako takového. Zájem podniku nemusí totiž přímo odpovídat přímým zájmům žádného z jeho stakeholderů.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 11-22)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 34-43)

Kontrolní otázky

1. Kdo jsou podnikoví stakeholdeři?
2. Jaké jsou hlavní typy stakeholderů?
3. Čím se liší zájmy jednotlivých stakeholderů?
4. Jaké mohou být vztahy stakeholderů a vlastníků podniku?
5. Jaký je vztah mezi jednotlivými stakeholdery?
6. Jaký je vztah mezi zájmy stakeholderů a zájmy podniku?
7. Jaký je význam etiky a etického řízení z hlediska vztahů mezi stakeholdery?
8. Jak se mohou projevat konflikty mezi stakeholdery?

9. Kterých konfliktů či odlišností v zájmech si stakeholderi podniku nemusí být vědomi?
10. Jaká je úloha manažerů při řízení vztahů mezi stakeholdery?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Podnikatelská etika se mimo jiné snaží o nalezení „správného a přiměřeného“ chování podnikatelských subjektů, které jsou s podnikem spjaty, tedy jeho stakeholderů. Řeší či měla by proto řešit taková témata, jako jsou např. slušnost a plné respektování zákonů (vztah podniku vůči státu), vznik a dopad konfliktů zájmů mezi podnikovými stakeholdery včetně jejich řešení, spravedlivost pracovních, resp. zaměstnaneckých vztahů včetně bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, poctivost v obchodní a marketingové praxi, tj. vztahy firem k dodavatelům a zákazníkům, „spravedlivost“ cen, bránění možnostem vzniku úplatků, ochrana životního prostředí apod.

Podnikání i v případě implementace etické dimenze neztrácí přitom nic ze své přirozené funkce: i nadále se snaží o maximalizaci zisku, který je v zájmu podnikových vlastníků, ale i podniku jako takového, například s ohledem na jeho další rozvoj.

2.3 Společenská odpovědnost firem, udržitelné podnikání

Klíčová slova

Společenská odpovědnost (CSR), udržitelné podnikání

Cíle kapitoly

Vysvětlit pojem, význam a hlavní interpretace společenské odpovědnosti firem, objasnit vývoj chápání společenské odpovědnosti podniků, objasnit pojem udržitelného podnikání a jeho význam.

Výstupy z učení

- 3.2 objasní dlouhodobý význam osobní zodpovědnosti manažera a podnikatele z pohledu hodnotového myšlení a etického rozhodování
- 3.3 popíše postavení podnikatelské a manažerské etiky v rámci ekonomických a společenských disciplín

Abstrakt

Společenská odpovědnost firem (corporate social responsibility, CSR) bývá považována za širší kategorii než podnikatelská etika a současně i za jeden ze zdrojů podnikatelské etiky a etických principů, kterými by se měly podniky řídit. Označuje totiž dobrovolné přijetí nejen etických, ale i sociálních a ekologických hledisek podnikání a jejich integrování do každodenních firemních rozhodnutí a činností včetně dlouhodobější strategie firmy.

Dobrovolné přijetí společenské odpovědnosti organizace vychází do značné míry z toho, že být společensky odpovědnou firmou je v zájmu podniku samotného. Odpovědné chování podniku zvyšuje jeho produktivitu práce i loajalitu jeho zaměstnanců a přináší podniku dlouhodobě udržitelnou konkurenční výhodu.

Předpokladem úspěchu této koncepce je systematický přístup, kdy odpovědné chování navazuje na obchodní strategii, hodnoty a poslání podniku. Jde o to volit takové aktivity, které odpovídají charakteru podniku a očekávání klíčových stakeholderů. Praxe také ukazuje, že aktivity spojované se společenskou odpovědností firem nejsou účinné bez osobního etického přesvědčení vedení i zaměstnanců firmy.

Společensky odpovědné firmy se chovají tak, aby zohlednily potřeby svého vnitřního i vnějšího prostředí, přispívaly k udržitelnému rozvoji, byly transparentní a obecně napomáhaly celkovému zlepšování stavu společnosti v rámci i nad rámec svého komerčního působení. Konkrétně se společenská odpovědnost projevuje integrací pozitivních postojů, praktik či programů do podnikatelské strategie firmy na úrovni jejího nejvyššího vedení. Vyžaduje posun pohledu na vlastní společenskou roli z úrovně "profit only" (pouze zisk) k širšímu pohledu v kontextu dnes často zmiňovaných tří P - "people, planet, profit" (lidé, planeta, zisk).

Možnosti uplatnění společenské odpovědnosti firem jsou široké a liší se jak podle sfér komerčního působení firem, tak i geograficky a kulturně. Například ve Španělsku se firmy nejvíce zajímají o charitu a regionální rozvoj, zatímco v Dánsku je větší důraz kladen na zaměstnanost a co nejvíce otevřený pracovní trh. USA naproti tomu mají velmi silnou tradici firemního dárcovství a podpory různých zájmových sdružení.

Udržitelné podnikání je podnikatelská strategie, která se soustřeďuje nejen na maximalizaci klíčových ekonomických ukazatelů, ale současně též na širší spektrum aktivit, které vytvářejí podmínky pro udržitelnost vnitřního i vnějšího prostředí firmy. Společensky odpovědné firmy se chovají tak, aby zohlednily potřeby svého vnitřního i vnějšího prostředí, přispívaly k udržitelnému rozvoji, byly transparentní a obecně napomáhaly celkovému zlepšování stavu společnosti v rámci i nad rámec svého komerčního působení.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 15-25)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 28-34)

Kontrolní otázky

1. Co je společenská odpovědnost firem?
2. V jakých oblastech se může společenská odpovědnost firmy projevovat?
3. Jak se liší společenská odpovědnost a podnikatelská etika?
4. Jak se může společenská odpovědnost firmy projevovat v sociální oblasti?

5. Jak se může společenská odpovědnost firmy projevovat v ekonomické (obchodní) oblasti?
6. Jak se může společenská odpovědnost firmy projevovat v ekologické oblasti?
7. Jak může společenská odpovědnost firmy přispívat k naplnění zájmů podniku?
8. Co je to udržitelné podnikání?
9. V jakých firemních rozhodnutích se může projevovat udržitelné podnikání firmy?
10. Jak se projevuje společenská odpovědnost firmy ve vztahu k jejím stakeholderům?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

CSR je často typická především pro malé a střední podniky se silnou vazbou ke své komunitě. Příkladem jejího uplatnění je konkrétní, středně velký výrobní podnik zaměřující se na ekologické potravinářské produkty. Podnik působí v regionu s velmi vysokou nezaměstnaností, a snaží se proto nabízet zaměstnání především osobám ze svého okolí, často i celým rodinám. Podporuje i místní komunitu, místní sportovní organizace a úzce spolupracuje se základní školou na projektu Ekoškola. Pro děti organizuje exkurze do svých provozů, podílí se na kroužku vaření, kde se děti učí vařit z biopotravin, a podílí se na celkové změně jídelníčku v místní školní jídelně, kde se postupně začínají objevovat i biopotraviny.

2.4 Etický kodex organizace, jeho vymezení, význam a druhy

Klíčová slova

Etický kodex, obsah etického kodexu, struktura etického kodexu, význam etického kodexu, využití etického kodexu

Cíle kapitoly

Vysvětlit vymezení, význam a využití etického kodexu organizace, objasnit náplň a strukturu etického kodexu, vysvětlit hlavní požadavky na tvorbu etického kodexu jako výchozího nástroje etického řízení, objasnit nejčastější slabiny etických kodexů.

Výstupy z učení

- 3.7 implementuje etické principy do etického kodexu firmy

Abstrakt

Úkolem a náplní etického kodexu organizace je jasné stanovení principů a pravidel etického jednání manažerů i dalších zaměstnanců, a to jak pravidel uplatňovaných navenek organizace, tak i zásad týkajících se vztahů k vlastní organizaci, resp. vztahů mezi zaměstnanci či manažery navzájem.

Hlavní příčinou, proč firmy své etické zásady deklarují, je zpravidla snaha posílit image a důvěryhodnost v očích jejích zákazníků či širší veřejnosti, současně však i čelit některým nežádoucím formám jednání zaměstnanců ve vztahu ke svému zaměstnavateli. Správně vytvořený etický kodex má však i další funkce. Nastolení a dodržování principů etického chování usnadňuje organizacím získat a udržet kvalitní pracovníky: ti totiž většinou bývají vůči dodržování etických norem citlivější. Platí to především tehdy, zahrnuje-li etický kodex nejen pravidla, která organizace vyžaduje od svých zaměstnanců dodržovat, ale i principy, kterými se při jednání s nimi sama řídí.

Podle mezinárodních odhadů má v současné době ve vyspělých zemích svůj závazný etický kodex 85-90% větších firem. V Česku je tento podíl zatím menší, podle odhadů se u větších společností pohybuje kolem 30%, v průběhu času však poměrně rychle roste.

Vedle etických principů může kodex uvádět i důležité zásady profesionálních („lege artis“) postupů, které organizace dodržuje, posilující odpovědnost, ale i profesní identitu zaměstnanců. Zásady etického jednání, které kodex stanoví, slouží i jako kritéria hodnocení zaměstnanců. V širším pojetí je tento kodex i jedním z nástrojů tvorby firemní kultury.

Etický kodex by však současně neměl být svou povahou ani stylem zaměňován s jinými dokumenty organizace, například s jejím posláním nebo misí na straně jedné, či pracovním řádem na straně druhé. Obsahové překrývání etického kodexu s pracovním řádem je přitom v praxi poměrně časté.

Východiskem etických kodexů je či měla by být podnikatelská etika, tedy soubor morálních zásad a hodnot, uplatňujících se při řízení podniků i ve vzájemných vztazích mezi nimi. Tato etika vychází z obecných morálních norem společnosti a jejím cílem je zlepšit mezilidské vztahy vznikající v podnikové praxi.

Jedním ze základních principů této etiky je snaha sladit zájmy podniku, resp. jeho vlastníků (kterým jde především o maximalizaci zisku) s požadavky ostatních zájmových skupin, které jsou s činností podniku spojeny. Jde o skupiny, které jsou buď součástí podniku, nebo s ním úzce spolupracují, a které bývají označovány jako jeho „stakeholdéři“. Patří k nim především zaměstnanci, dodavatelé, zákazníci, investoři, věřitelé, konkurenti, ale i sociální okolí podniku či širší veřejnost.

Základem etického řízení organizace je dobrovolné přijetí určitých závazků ze strany organizace, resp. jejího vedení. Jde o zásady, které brání (nebo by měly bránit) tomu, aby se postup organizace dostával do výraznějších konfliktů se zájmy jejích stakeholderů. Na prvním místě jde přitom většinou o konflikty, které by poškozovaly jejich zájmy, aniž by si toho tyto subjekty byly vědomy.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 28-45)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 45-57)

Kontrolní otázky

1. Co je to etický kodex?
2. K čemu slouží etický kodex?
3. Jak se liší etický kodex od pracovního řádu organizace?
4. Z čeho vychází etický kodex?
5. Jaký je vztah etického kodexu a právního řádu?
6. V čem etický kodex pomáhá zaměstnancům?
7. V čem etický kodex pomáhá organizaci?
8. V čem etický kodex pomáhá veřejnosti?
9. V čem etický kodex pomáhá zákazníkům?
10. Jaké jsou nejčastější slabiny etických kodexů?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Příkladem role, kterou může etický kodex sehrávat, je úprava podnikových pravidel v oblasti zacházení s informacemi. Etický kodex může v tomto případě stanovit například

- jaké zásady zacházení s informacemi organizace požaduje i sama dodržuje, např. co mohou nadřízení očekávat od zaměstnanců s ohledem na neprozrazení citlivých dat, pokud se zaměstnanec rozhodne odejít a pracovat v jiné firmě,
- jaké informace jsou ve vlastnictví organizace a jaké znalosti jsou vlastnictvím zaměstnance,
- zda zaměstnanec má vědět, že je v určitých případech jeho činnost monitorována,
- jak a nakolik organizace dodržuje právo zaměstnance na soukromí,
- jaká je odpovědnost manažerů, zaměstnanců a organizace za bezpečnost informací
- jaké zásady by měli zaměstnanci dodržovat při komunikaci na sociálních sítích, a to jak na firemních profilech, tak i na soukromých účtech apod.

2.5 Témata etických kodexů

Klíčová slova

Etický kodex, obsah etického kodexu, hlavní oblasti a témata etických kodexů, konflikty zájmů

Cíle kapitoly

Vysvětlit hlavní oblasti a témata, na která by se měl etický kodex organizace zaměřit, a to témata upravující etický vztah organizace k veřejnosti či jednotlivým stakeholderům, vztah zaměstnanců k organizaci i organizace vůči zaměstnancům, vysvětlit pojem konflikt zájmů jako jednu z ústředních kategorií etického řízení.

Výstupy z učení

- 3.7 implementuje etické principy do etického kodexu firmy

Abstrakt

K výchozím předpokladům účinnosti etického kodexu patří jeho správné a konkrétní tematické zaměření. Vedle obecných zásad a pravidel eticky správného jednání by totiž kodex měl zaměstnancům i manažerům poskytovat i jednoznačná řešení konkrétních, eticky exponovaných či komplikovaných situací, se kterými se ve své praxi opakovaně setkávají. Mělo by přitom jít především o situace, ve kterých se určité obecně přijímané morální hodnoty mohou dostávat vzájemně do konfliktu. S tím souvisí i úkol zdůrazňovat a podporovat jednání, které je nejen v souladu s morálními normami a hodnotami společnosti, ale i s hodnotami organizace jako takové.

Etický kodex by tak měl zaměstnancům pomoci si ověřit, zda jejich jednání je zákonné a v souladu s politikou organizace, zda svoje jednání mohou obhájit před ostatními členy organizace, především svými nadřízenými, ale i před úřady, které mají pravomoc jejich rozhodování či jednání kontrolovat.

Účinnost etického kodexu se však opírá i o další předpoklady. Patří k nim nejen jasná a jednoznačná formulace jeho zásad, ale i jeho vztah k dalším nástrojům řízení. K

předpokladům účinnosti etického kodexu patří i způsob jeho tvorby a nástroje, kterými jsou jeho zásady v organizaci prosazovány.

Principy a normy, které etické kodexy zakotvují, se vztahují k několika hlavním oblastem. Pomínutí některé z nich může v praxi snižovat účinnost kodexu, ale i důvěryhodnost, se kterou organizace o prosazování etického jednání usiluje.

Prvou z těchto oblastí bývá úvodní, obecná část etického kodexu, která vysvětluje jeho význam, způsob využití a zpravidla uvádí i tzv. základní hodnoty organizace, ze kterých kodex vychází. Může například konstatovat, že „firma usiluje o nejvyšší standardy osobního a profesionálního jednání, které jí umožňují zasloužit si důvěru klientů“ nebo že „společnost a všichni její zaměstnanci se zavazují jednat čestně a s úctou k druhým“.

Úvodní část etického kodexu je nesporně důležitá, tvoří však často i jeho nejproblémovější součást. Důvodem je její značná obecnost. Často má spíše deklaratorní povahu, a je otázkou, nakolik může skutečně sloužit jako nástroj řízení.

Obecnost úvodní či hodnotové části kodexu je částečně pochopitelná: vychází ze snahy organizací přihlásit se k obecně platným morálním hodnotám společnosti i zásadám podnikatelské etiky. Má-li však tato část etického kodexu jeho adresáty zaujmout, být účinná a působit přesvědčivě, je nezbytné, aby se alespoň částečně odlišovala od jiných organizací, tj. působila autenticky nebo dokonce originálně. Ideální tak je, aby i tato část etického kodexu dávala jednoznačně najevo, že je organizaci „šita na míru“.

Další části etického kodexu bývají specializované a zahrnují konkrétní oblasti či situace, které jsou pro podnik eticky důležité.

Prvá z nich se zpravidla dotýká chování firmy jako takové. Stanoví hlavní zásady jednání organizace vůči jejím partnerům, tj. zaměstnancům, zákazníkům, vlastníkům (akcionářům, investorům apod.), dodavatelům i společenskému okolí. Vycházejí přitom mimo jiné i z tzv. společenské odpovědnosti podniku.

Příkladem mohou být pravidla dotýkající se obchodního jednání, především poskytování darů, ale i etické zásady týkající se marketingových aktivit podniku, například závazku nezveřejňovat zavádějící informace o produktech či službách firmy. Podobný je závazek omezit dopad podnikových činností na znečišťování prostředí.

Druhým konkrétním tématem kodexu bývá oblast dotýkající se chování zaměstnanců vůči organizaci. Upravuje především otázky a situace vztahující se k ochraně majetku firmy,

možnému výskytu konfliktů zájmů, přijímání darů, využívání firemních informací, vykonávání vedlejších činností, politických aktivit apod.

Třetí z hlavních oblastí, na které se konkrétní zásady etických kodexů zaměřují, tvoří etické normy v oblasti řízení lidských zdrojů. Vztahují se především k otázce spravedlivého přístupu k zaměstnancům, tj. bránění nejružnějším formám diskriminace, ale i k ochraně soukromí a osobních dat zaměstnanců.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 32-55)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 56-89)

Kontrolní otázky

1. Co je východiskem pro stanovení témat etického kodexu?
2. Jaké jsou hlavní oblasti etického kodexu?
3. Jakých hlavních vztahů si etické kodexy všímají a jaké vztahy lze označit jako konflikt zájmů?
4. Co upravuje úvodní část etického kodexu?
5. Co je tématem etického kodexu, pokud jde o vztah organizace k veřejnosti?
6. Je hlavním tématem etického kodexu, pokud jde o vztah organizace k zaměstnancům?
7. Co je hlavním tématem etického kodexu, pokud jde o vztah zaměstnanců k organizaci?
8. Co bývá hlavním tématem etického kodexu, pokud jde o řízení lidských zdrojů?
9. Co může být tématem etického kodexu v oblasti vztahu firmy k zákazníkům?
10. Co může být obsahem etického kodexu, pokud jde o nakládání firmy s informacemi?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

Příklad dobré praxe

Etický kodex by tak měl příslušníkům i představitelům organizace poskytovat možnost ověřit si nejen to, zda jejich jednání je zákonné, ale i to, zda je v souladu s politikou a hodnotami organizace, tj. zda je mohou obhájit nejen před úřady, které mají pravomoc jejich rozhodování či jednání kontrolovat, ale i před ostatními členy organizace, především svými nadřízenými.

K důležitým funkcím etického kodexu patří tak v tomto smyslu především následující vzájemně spjaté úkoly:

- jasně stanovit zásady jednání, které jsou v souladu s cíli a hodnotami organizace,
- usměrňovat jednání zaměstnanců, resp. představitelů organizace a dávat jim návod, jak se v určitých situacích zachovat,
- usnadňovat rozhodování v eticky nejednoznačných situacích,
- bránit manažerům zneužívat své postavení vůči ostatním zaměstnancům, ale i vyžadovat od svých spolupracovníků jednání, které je z pohledu organizace žádoucí,
- stanovit přijatelné a nepřijatelné jednání zaměstnanců z pohledu organizace,
- řešit eticky konfliktní situace,
- podporovat identifikaci zaměstnance s organizací a dávat jim, pokud jde o jejich rozhodování, pocit bezpečí,
- sloužit jako soubor jasných kritérií hodnocení etického jednání zaměstnanců i manažerů organizace,
- zlepšovat pověst organizace mezi zákazníky i v rámci veřejnosti a posilovat její důvěryhodnost v očích jejích stakeholderů,
- poskytovat vodítko při řešení nových situací, například zavádění inovací apod.

2.6 Tvorba a prosazování etických kodexů

Klíčová slova

Etický kodex, tvorba etického kodexu, nástroje tvorby etického kodexu, prosazování etického kodexu, nástroje prosazování etického kodexu

Cíle kapitoly

Vysvětlit způsob tvorby etického kodexu organizace, objasnit způsob a význam zapojení zaměstnanců do tvorby etického kodexu, objasnit způsob a nástroje prosazování etického kodexu v organizaci.

Výstupy z učení

- 3.7 implementuje etické principy do etického kodexu firmy

Abstrakt

K nástrojům přispívajícím k účinnému prosazování etických pravidel patří i způsob tvorby etického kodexu, tj. jeho hodnot, zásad i jednotlivých pravidel. Tvorba etického kodexu by se měla opírat především o tyto kroky

- *identifikování klíčových etických problémů či nejasností, se kterými se zaměstnanci v různých podnikových oblastech setkávají,*
- *prověření firemních či manažerských praktik s ohledem na jejich důsledky pro etiku chování zaměstnanců. Příkladem může být ověření, zda firemní systém odměňování nemotivuje k neetickému jednání ve vztahu k zákazníkům,*
- *analýza dalších faktorů či tlaků, které mohou vést k neetickému jednání manažerů i zaměstnanců.*

Prosazení etických norem do praxe organizace se opírá o více nástrojů a opatření. K těm hlavním patří především

- *zveřejnění etického kodexu*, nejčastěji na webových stránkách firmy. Jde většinou o prvý z kroků směřujících k implementaci kodexu, představa, že pravidla kodexu lze „prosazovat“ jen jejich zveřejněním, je však iluzí. Jde většinou spíše o formální než reálný krok k prosazování kodexu.

Totéž většinou platí i o *povinnosti zaměstnanců seznámit se s obsahem etického kodexu a potvrdit je formou jeho podpisu*,

- *manažerské workshopy* upozorňující na etické zásady a normy při každodenním rozhodování manažerů, případně dalších zaměstnanců. Součástí těchto workshopů je i zdůraznění významu etického leadershipu, tedy příkladů manažerů při dodržování zásad etického kodexu, které většinou patří k neúčinnějším principům implementace etického kodexu. K ověření, jakým způsobem jejich příklad působí, může přitom proto sloužit jejich hodnocení, například hodnocení metodou 360 stupňů.

Podobnou roli plní *školicí programy a tréninky* informující zaměstnance o významu a zásadách kodexu, vysvětlující význam etických norem a dilemat a upozorňující na případná disciplinární opatření při porušení jeho ustanovení,

- *zřízení firemní „horké linky“* nabízející pomoc či konzultaci v eticky komplikovaných či sporných situacích. Jde o opatření týkající se především větších firem,
- *promítnutí principů a zásad etického kodexu do nástrojů personální politiky* a personálního řízení organizace, především zásad přijímání, odměňování, hodnocení a povyšování zaměstnanců, tj. jeho promítnutí do firemních směrnic a pravidel, především těch, o které se opírá hodnocení zaměstnanců.

Tento krok umožňuje, aby se etický kodex, resp. jeho dodržování stalo jedním z kritérií průběžného i pravidelného hodnocení zaměstnanců i provádění dalších personálních činností a rozhodnutí.

Zásady a nástroje sloužící k tvorbě i prosazování etického kodexu v praxi nebývají vždy využívány. Často jde přitom o nástroje, které podmiňují účinnost, resp. reálné prosazení etického kodexu v organizaci.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 35-65)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 45-89)

Kontrolní otázky

1. Co je obsahem procesu tvorby etického kodexu organizace?
2. Z čeho vychází tvorba etického kodexu organizace?
3. O jaké rozbory se opírá tvorba etického kodexu organizace“
4. V čem spočívá význam procesu tvorby etického kodexu organizace?
5. Co patří k nástrojům prosazování etického kodexu organizace?
6. Jaká je úloha manažerů při prosazování etického kodexu organizace?
7. Jaká je úloha personalistů při tvorbě a prosazování etického kodexu?
8. Jaká je úloha vzdělávání zaměstnanců při tvorbě a prosazování etického kodexu?
9. Jaká je úloha hodnocení a odměňování při prosazování etického kodexu organizace?
10. K čemu slouží etické horké linky organizace?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Pro prosazení a účinnost etického kodexu organizace je důležité symetrické či vyvážené uplatnění etických principů. Vyvážená skladba etického kodexu znamená, že uplatnění etických principů, které kodex požaduje, se týká jak zaměstnanců, tak i organizace. Etický kodex organizace by tak měl dávat najevo, že etické jednání, které od zaměstnanců očekává, mohou očekávat i zaměstnanci od ní. Měl by zdůrazňovat i to, že jeho zásady platí pro všechny zaměstnance bez rozdílu jejich postavení.

Očekává-li organizace od svých zaměstnanců například to, že jednání se zákazníky povedou ve shodě s literou i duchem práva a firemních pravidel i s nezbytnou morální integritou, například že dodrží důvěrnost informací o dalších zákaznících či partnerech organizace, měli by i zaměstnanci mít možnost od své organizace očekávat, že se budou účastnit jen takových obchodních či dalších činností, které jsou v souladu s platnými právními i morálními normami. Vyjádřeno jinak, mohou očekávat, že jejich organizace nebude tolerovat nelegální, neetické nebo neprofesionální jednání, že své standardy a pravidla jasně vyjádří apod.

2.7 Etické kodexy v praxi jednotlivých odvětví: srovnání a příklady

Klíčová slova

Etický kodex, společenská odpovědnost (CSR), etické podnikání, etické kodexy v jednotlivých odvětvích, rozdíly v obsahu a zaměření etických kodexů jednotlivých odvětví ekonomiky

Cíle kapitoly

Vysvětlit význam a rozdíly podnikatelské etiky a obsahu etických kodexů v jednotlivých odvětvích, vysvětlit a na příkladech ilustrovat rozdíly v obsahu a zaměření etických kodexů hlavních odvětví.

Výstupy z učení

- 3.7 implementuje etické principy do etického kodexu firmy

Abstrakt

V zájmu účinnosti i důvěryhodnosti etického kodexu lze při jeho tvorbě, uplatňování i uplatňování v jednotlivých odvětvích doporučit dodržování několika důležitých pravidel. Patří k nim především

- identifikace hlavních etických dilemat. Etický kodex by měl identifikovat klíčové etické otázky či dilemata, se kterými se zaměstnanci mohou v daném odvětví či podniku dostat do kontaktu, a poskytovat návody na jejich řešení. Neměl by být příliš obecný ani suplovat jiné dokumenty firmy, měl by se symetricky dotýkat jak vztahu firmy k jejím partnerům včetně zaměstnanců, tak i vztahu zaměstnanců k firmě. Specifickou pozornost by měl kodex věnovat řízení lidských zdrojů.
- kodex je třeba „šít organizaci na tělo“. Úkolem etického kodexu je dát najevo a podporovat jednání, které je v souladu s morálními normami a hodnotami

společnosti. Etický kodex organizace má však smysl především tehdy, jde-li nad rámec obecných etických zásad a je-li „šitý na tělo“ konkrétním potřebám firmy. Zaměřit by se přitom měl především na otázky, u kterých si jejich správným řešením nemusejí být zaměstnanci dostatečně jisti.

Může jít například o situace, kdy se určité obecně přijímané morální hodnoty dostávají vzájemně do konfliktu. Jednoduchým případem může být požadavek upozornit na určitý pracovní nebo podnikový problém, přestože je toto upozornění ostatními zaměstnanci vnímáno jako nekolegiální. Ve složitějších případech může jít o návod, jak řešit problém tzv. whistleblowingu, tj. situace, kdy zaměstnanec upozorní (nebo zvažuje upozornění) na protiprávní jednání organizace.

- etický kodex by neměl být zaměňován s jinými dokumenty organizace. Cílem etického kodexu je poskytnout zaměstnancům zásady či návod k správnému řešení konkrétních eticky exponovaných nebo komplikovaných situací. Etický kodex by proto neměl být zaměňován s obecnými dokumenty organizace, například s její vizí, posláním nebo misí, ale ani s podrobnými pravidly či směrnicemi upravujícími pracovní povinnosti či pracovní chování zaměstnanců.

Ve své obecné části může etický kodex shrnovat hlavní pravidla či principy jednání, kterým organizace věří či jejichž dodržování od svých příslušníků vyžaduje. V konkrétní části kodexu by však měly být tyto principy vždy promítnuty do hlavních oblastí, které jsou pro podnik důležité.

- týmová práce při tvorbě etického kodexu. Proces tvorby kodexu je z hlediska jeho účinnosti často stejně důležitý jako jeho obsah. Kodex etického chování by měl být produktem týmové práce a nad jeho zásadami i normami by se měli společně zamýšlet osoby z různých částí organizace, především však zaměstnanci, kterých se kodex bude nejvíce dotýkat.

Cílem týmové práce při koncipování kodexu je nejen společně odhalit etická dilemata, která si jednotliví autoři kodexu nemusejí uvědomovat, ale i podpořit motivaci zaměstnanců k dodržování zásad kodexu. Z podobných důvodů může být v některých případech vhodné konzultovat obsah kodexu i se zákazníky, dodavateli či místními orgány.

- k prosazení etického jednání, které kodex deklaruje, je třeba použít více nástrojů. Pravidla kodexu je třeba prosazovat nejen jejich zveřejněním v rámci organizace či navenek, ale především pomocí školicích programů a tréninků, zřízením „horké linky“ nabízející zaměstnancům i manažerům pomoc v eticky komplikovaných situacích i dalších opatření. Důležitou součástí jeho praktického prosazování je však především promítnutí zásad kodexu do personálních firemních směrnic a pravidel, například kritérií hodnocení zaměstnanců.
- pravidelná revize kodexu. Důležitou součástí tvorby a prosazení pravidel etického kodexu je i jeho pravidelná aktualizace. Její součástí je rozhodnutí o tom, jak často a jakým způsobem bude etický kodex revidován či doplňován, a to mimo jiné na základě analýzy jeho využívání i dodržování.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 45-65)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 98-112)

Kontrolní otázky

1. Co znamená „šít etický kodex firmě na tělo“?
2. Jak se liší společenská odpovědnost firem různých odvětví?
3. Jaké metody tvorby etického kodexu je třeba uplatnit, aby kodex řešil požadavky daného odvětví?
4. Co je příčinou přílišné obecnosti etických kodexů?

5. Na co by se měly především zaměřit etické kodexy ve výrobních firmách?
6. Na co by se měly především zaměřit etické kodexy v obchodních firmách?
7. Na co by se měly především zaměřit etické kodexy ve službách?
8. Na co by se měly především zaměřit etické kodexy ve finančnictví?
9. Která odvětví kladou na etická pravidla větší důraz?
10. V jakých odvětvích se etická pravidla mohou stávat hlavní konkurenční výhodou organizace?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Součástí etických kodexů jsou kodexy role, chování a jednání manažerů, které uvádějí, jakými ekonomickými, ale i sociálními, ekologickými a etickými normami a zásadami by se při svých podnikatelských aktivitách měli manažeři firem řídit. V ČR tento kodex vypracovala Česká manažerská asociace a její kodex ve své obecné části uvádí, že členové České manažerské asociace apelují na všechny manažery, aby se řídili zásadami, jimiž se upevňuje postavení a prestiž managementu k prosazení společných požadavků a zájmů. K těmto zásadám asociace mimo jiné zahrnuje i to, že

- manažer nepovažuje zaměstnance podniku za pouhé vykonavatele svých příkazů, ale za spolupracovníky, kterým připravuje podmínky k tomu, aby mohli dobrovolně přijímat své odpovědnosti a tvůrčím způsobem přispívat k rozvoji firmy.
- manažer nese spoluzodpovědnost za životní úroveň v této zemi. Má povinnost hospodařit a rozhodovat tak, aby bylo zachováno životní prostředí, aby se zacházelo šetrně s energií a surovinami a pokračovalo ve stálém zlepšování pracovních podmínek.

- manažeři se zasazují za výkonné a konkurenceschopné hospodářství a jsou proti zásahům, které poškozují soutěžní prostředí. Požadují strategické myšlení v hospodářské politice za účelem vytváření rámcových podmínek a pravidel pro další strukturální a technický vývoj, a stejně tak podporují mezinárodní spolupráci.
- manažeři rozvíjejí vnitropodnikové i nadpodnikové partnerské vztahy. Aby se zabránilo jejich ustrnutí, aktivně působí na další vývoj těchto partnerských vztahů a vhodnými metodami podporují sounáležitost zaměstnanců s firmou a jejich zájem o její prosperitu.
- manažeři jsou přesvědčeni, že další vzdělávání a intenzivní spolupráce mezi vědou a hospodářstvím jsou předpokladem pro další pokrok. Musí tomu věřit a přispět k tomu i svým přínosem.

2.8 Etické řízení organizace a jeho nástroje, etické aspekty nadnárodních korporací

Klíčová slova

Podnikatelská etika, etické řízení organizace, cíle etického řízení, nástroje etického řízení organizace

Cíle kapitoly

Vysvětlit nástroje etického řízení organizace, jejich význam a způsob využívání, objasnit cíle a nástroje etického řízení v nadnárodních korporacích.

Výstupy z učení

- 3.4 vysvětlí základní etické kategorie a perspektivy managementu budující důvěru
- 3.5 identifikuje etická dilemata, rozdíly mezi zodpovědným a nezodpovědným jednáním při podnikatelském rozhodování a manažerském řízení s ohledem na jeho dlouhodobou udržitelnost a celospolečenský kontext
- 3.6 vyhodnotí vizi, poslání a strategii firmy z pohledu etické dimenze

Abstrakt

Účinnost etického kodexu jako nástroje prosazování etických principů závisí na tom, nakolik organizace využívá i další nástroje sledující obdobné cíle. Jde o nástroje, které s etickým kodexem souvisejí nebo na něj navazují. Patří k nim zejména:

- *etický leadership*, tedy vedení příkladem ze strany vedoucích i dalších manažerů podniku. Je zpravidla vůbec nejdůležitějším nástrojem prosazování etického jednání v organizaci,
- *zakotvení a úprava whistleblowingu*. Whistleblowingem je upozornění zaměstnanců na určité nekalé praktiky, především nedodržování etických zásad na pracovišti. Zaměstnanci se o nich zpravidla dozvídají mezi prvními, při upozorňování na ně však často čelí dilematu, zda porušit loajalitu a

důvěrnost vůči kolegovi, nadřízenému, popř. zaměstnavateli, a reálně tak ohrozit jeho (ale i své vlastní) postavení, nebo upřednostnit ochranu veřejného zájmu. Úprava whistleblowingu, především záruk, které organizace zaměstnanci při upozornění na etické prohřešky poskytuje, by měla být důležitou součástí etického kodexu,

- *vzdělávání zaměstnanců a manažerů* v oblasti etického chování. Cílem je upozornit na etická pravidla i význam jejich dodržování a sjednotit názory pracovníků na aplikaci etických norem v každodenní práci jejich podniku,
- *hlášení rizik porušení etických pravidel*. Jde o praxi sledující podobné cíle jako whistleblowing, fungující poněkud odlišným způsobem. Spočívá v povinnosti manažerů i zaměstnanců poskytnout nadřízenému, případně jinému představiteli firmy včasné a relevantní informace zahrnující popis situace, kdy hrozí porušení etických pravidel. Důvodem hrozby může být například určitý způsob řízení, kontroly či motivace zaměstnanců, který rizika etických prohřešků zvyšuje,
- *interní etický výbor*. Jde o orgán, který je podřízen vedení organizace a tvořen manažery i zaměstnanci. V jeho pravomoci je poradenství v oblasti etických otázek, prošetřování (domnělých) porušení etických pravidel a doporučování kroků, které by vedení organizace mělo na jejich podporu přijmout,
- etické „*horké linky*“. Jde o specializované telefonní, případně internetové kontakty sloužící k poradenství zaměstnancům při řešení komplikovanějších etických problémů.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 45-65)

SEKNIČKA, P., a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 78-132)

Kontrolní otázky

1. Co patří k nástrojům etického řízení?
2. Jaká je funkce etického leadershipu?
3. Jakou funkci hrají etické „horké linky“?
4. Jaká je úloha nástrojů řízení lidských zdrojů při prosazování etického řízení?
5. Proč je důležitá úprava whistleblowingu?
6. Jakou roli hraje při etickém řízení vzdělávání a rozvoj pracovníků?
7. Jaká je úloha etických výborů organizace?
8. Jakou podobu může mít model etického řízení nadnárodní korporace?
9. Co je to polycentrická etická kultura nadnárodní korporace?
10. Co je to jednotná etická kultura nadnárodní korporace?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Whistleblowingem je upozornění zaměstnanců na určité nekalé praktiky organizace, například nedodržování etických zásad na pracovišti nebo ve vztahu k dalším subjektům. Zaměstnanci se o těchto situacích zpravidla dozvídají mezi prvními, při upozorňování na ně však často čelí dilematu, zda porušit loajalitu a důvěrnost vůči kolegovi, nadřízenému, popř. zaměstnavateli, a reálně tak ohrozit jeho (ale i své vlastní) postavení, nebo upřednostnit ochranu veřejného zájmu.

Úprava whistleblowingu, především záruk, které organizace zaměstnanci při upozornění na etické prohřešky poskytuje, by měla proto být důležitou součástí etického kodexu. Tato úprava zahrnuje především závazek organizace, že osoby upozorňující na neetické jednání nebudou žádným způsobem sankcionovány.

Význam tohoto nástroje etického řízení dokládá skutečnost, která vyplynula z celosvětového průzkumu hospodářské kriminality, provedeného společností PricewaterhouseCoopers

Global. Průzkum ukázal, že 23% respondentů, kteří ve společnostech čelili závažné hospodářské trestné činnosti, uvedlo, že jednání byla odhalena pomocí systému pro oznamovatele (anonymní linkou, helplines, atp.) nebo nahlášením uvnitř organizace.

Obdobný výzkum provedený KMPG ukazuje, že mezi případy hospodářské kriminality z celkových 596 analyzovaných bylo 19% případů odhaleno oznamovateli. I Česká republika již zná příklady, kdy oznámení vedlo k odhalení trestné činnosti a jejímu následnému potrestání.

2.9 *Etika v řízení lidských zdrojů*

Klíčová slova

Etické řízení, společenská odpovědnost (CSR), řízení lidských zdrojů, etika v řízení lidských zdrojů

Cíle kapitoly

Vysvětlit úlohu a hlavní oblasti uplatnění etického řízení při řízení lidských zdrojů, vysvětlit zásady etického řízení lidských zdrojů v jednotlivých oblastech personálního managementu.

Výstupy z učení

- 3.2 objasní dlouhodobý význam osobní zodpovědnosti manažera a podnikatele z pohledu hodnotového myšlení a etického rozhodování
- 3.4 vysvětlí základní etické kategorie a perspektivy managementu budující důvěru
- 3.5 identifikuje etická dilemata, rozdíly mezi zodpovědným a nezodpovědným jednáním při podnikatelském rozhodování a manažerském řízení s ohledem na jeho dlouhodobou udržitelnost a celospolečenský kontext

Abstrakt

Etické závazky a požadavky v oblasti řízení lidských zdrojů a vztahů na pracovišti tvoří součást závazků, ke kterým se firma hlásí ve vztahu ke svým zaměstnancům.

Konkrétní etické závazky a požadavky v oblasti řízení lidských zdrojů včetně vztahů na pracovišti, ke kterým se firma ve svém etickém kodexu hlásí, se týkají situací, kdy hrozí nebezpečí

- *upřednostňování, resp. diskriminace jednotlivých zaměstnanců nebo jejich skupin před jinými, a to při přijímání, hodnocení, odměňování, vzdělávání, povyšování apod. Jde zpravidla o (potenciální) upřednostňování založené na osobních vztazích a dalších hodnotících kritériích, nesouvisejících s výkonem či schopnostmi jednotlivých osob nebo jejich skupin. Nejčastějším případem*

jsou rozdíly v platech a úrovni pracovních nároků vznikající mimo jiné v důsledku osobních vztahů pracovníků s managementem,

- *nedodržování důvěrnosti osobních informací*. Zásady se týkají osobních informací, ale i dalších osobních sdělení zaměstnanců, které firma chápe jako důvěrné a jejichž důvěrnost zaručuje,
- *sexuálního obtěžování a diskriminace* při odměňování a povyšování. Jde o specifický problém spadající pod první z výše uvedených bodů, jehož význam či společenská závažnost mohou vést k potřebě věnovat mu samostatnou pozornost,
- rozdíly v pracovních požadavcích či požadavcích na dodržování podnikových pravidel *kladených na „řadové“* a vedoucí zaměstnance,
- poskytování *neúplných informací při přijímání nových pracovníků* apod.

Etické požadavky v oblasti řízení lidských zdrojů a vztahů na pracovišti patří dosud v České republice k oblastem, které jsou v etických kodexech zastoupeny v omezenější míře a většinou se vztahují především k závazkům, resp. povinnostem vyplývajícím ze zákona.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 45-65)

SEKNIČKA, P., a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 35-87)

URBAN, J., 2013. *Řízení lidí v organizaci: Personální rozměr managementu*. 2. rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-925-8. (s. 11-17)

Kontrolní otázky

1. Jak lze chápat společenskou odpovědnost firem v oblasti řízení lidí?

2. Jakých hlavních oblastí (závazků) se dotýká etika v oblasti řízení lidských zdrojů?
3. Jaké etické prohřešky mohou provázet nábor a výběr zaměstnanců?
4. Jaké etické prohřešky mohou provázet hodnocení zaměstnanců?
5. Jaké etické prohřešky mohou provázet odměňování zaměstnanců?
6. Jaké etické prohřešky mohou provázet vzdělávání zaměstnanců?
7. Jaké etické prohřešky mohou provázet povyšování zaměstnanců?
8. Jaké etické prohřešky mohou vznikat při tvorbě firemní kultury?
9. Jak čelit etickým prohřeškům v oblasti řízení lidských zdrojů?
10. Jaké mezinárodní kulturní rozdíly lze sledovat v chápání etiky řízení lidských zdrojů?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Příklad se týká etického kodexu finanční instituce, resp. její dceřiné společnosti v ČR. V části věnované zásadám jednání se zaměstnanci a vztahů na pracovišti tento etický kodex uvádí, že firma respektuje názory druhých a stejně tak i jejich osobní důstojnost, soukromí a osobnostní práva, netoleruje žádné druhy diskriminace nebo obtěžování, jako například z titulu národnosti, kultury, vyznání, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, věku nebo fyzického handicapu.

Přijímání, povyšování a hodnocení zaměstnanců ve společnosti je založeno výhradně na výkonnostních kritériích, jako například plnění dohodnutých cílů a/nebo odborné zkušenosti.

Politika odměňování odráží mezinárodní standardy a podporuje obchodní strategii, zájmy, hodnoty a dlouhodobé cíle společnosti. Obsahuje také opatření k zamezení střetů zájmů. Zaměstnancům je přísně zakázáno používat jakýkoli druh osobního zajištění omezujícího principy politiky odměňování.

Z příkladu je zřejmé, že konstatování uvedená v kodexu jsou poměrně strohá, mají však i poměrně jednoznačný charakter. Kodex se však zaměřuje především na otázky, které jsou současně upraveny zákonem.

2.10 Neetické a protiprávní jednání, zneužívání obchodních informací a korupce

Klíčová slova

Neetické jednání, neetické obchodní praktiky, nekalé praktiky, klamavé praktiky, zneužívání informací v obchodním styku, insider trading, korupce a její formy, prevence korupčního jednání

Cíle kapitoly

Vysvětlit hlavní, hrubší projevy neetického a protiprávního jednání podniků a jejich představitelů, vysvětlit podstatu a hlavní formy nekalých a klamavých obchodních praktik, vysvětlit podstatu a formy zneužívání informací v obchodním styku, vysvětlit povahu a hlavní formy korupčního jednání, vysvětlit zásady prevence nekalého a korupčního jednání podniku a jeho zaměstnanců.

Výstupy z učení

- 3.1 rozumí etické příčiny manažerských selhání českých a zahraničních firem
- 3.5 identifikuje etická dilemata, rozdíly mezi zodpovědným a nezodpovědným jednáním při podnikatelském rozhodování a manažerském řízení s ohledem na jeho dlouhodobou udržitelnost a celospolečenský kontext

Abstrakt

Užívání nekalých obchodních praktik při nabízení nebo prodeji výrobků, při nabízení nebo poskytování služeb či práv je nejen neetické, ale i právně zakázané. Nekalé jsou zejména klamavé a agresivní obchodní praktiky. Obchodní praktika je klamavá, je-li jednání podnikatele vůči kupujícímu či spotřebiteli způsobí podstatně ovlivnit jeho rozhodování tak, že může učinit obchodní rozhodnutí, které by jinak neučinil.

Je-li obchodní praktika zaměřena na spotřebitele, kteří jsou z důvodu duševní nebo fyzické slabosti nebo věku zvláště zranitelní, hodnotí se její nekalost z hlediska průměrného člena této skupiny; tím není dotčeno obvyklé reklamní přehánění.

Obchodní praktika je klamavá především tehdy, je-li

- při ní užit nepravdivý údaj,
- je-li důležitý údaj sám o sobě pravdivý, ale může uvést spotřebitele v omyl vzhledem k okolnostem a souvislostem, za nichž byl užit,
- opomene-li podnikatel uvést důležitý údaj, jenž s přihlédnutím ke všem okolnostem lze po podnikateli spravedlivě požadovat; za opomenutí se považuje též uvedení důležitého údaje nesrozumitelným nebo nejednoznačným způsobem,
- vede-li způsob prezentace výrobku či služby, včetně srovnávací reklamy, nebo jejich uvádění na trh k záměně s jinými výrobky či službami, nebo rozlišovacími znaky jiného podnikatele,
- není-li dodržen závazek obsažený v kodexu chování, k jehož dodržování se podnikatel zavázal, jde-li o jednoznačný závazek, který lze ověřit, a podnikatel v obchodní praxi uvádí, že je vázán kodexem.

Za klamavou obchodní praktiku se považuje také nabízení nebo prodej výrobků nebo služeb porušujících některá práva duševního vlastnictví, jakož i skladování takových výrobků za účelem jejich nabízení nebo prodeje a dále neoprávněné užívání označení chráněného podle zvláštního právního předpisu v obchodním styku.

Zneužívání informací v obchodním styku je trestný čin, jehož se dopustí ten, kdo v úmyslu opatřit sobě nebo jinému výhodu nebo prospěch neoprávněně užije informace dosud nikoli veřejně přístupné, kterou získal díky svému zaměstnání, povolání, postavení nebo díky své funkci a jejíž zveřejnění podstatně ovlivňuje rozhodování v obchodním styku, a uskuteční nebo dá podnět k uskutečnění smlouvy nebo operace na organizovaném trhu cenných papírů nebo zboží, kdo jako pracovník, člen orgánu, společník, podnikatel nebo účastník na podnikání dvou nebo více podniků nebo organizací se stejným nebo podobným předmětem činnosti uzavře nebo dá popud k uzavření smlouvy na úkor jedné nebo více z nich, kdo v souvislosti s veřejnou soutěží nebo veřejnou dražbou v úmyslu způsobit jinému škodu nebo opatřit sobě nebo jinému prospěch zjedná některému soutěžiteli nebo účastníku dražby přednost nebo výhodnější podmínky na úkor jiných soutěžitelů, kdo žádá, přijme nebo si dá slíbit majetkový nebo jiný prospěch, kdo se dopustí pletich v souvislosti s veřejnou soutěží

tím, že lstí nebo pohrůzkou násilí nebo jiné těžké újmy přiměje jiného, aby se zdržel účasti v soutěži apod.

Korupcí je zneužití postavení nebo funkce k osobnímu prospěchu, „insider trading“ je anglický výraz pro obchodování akcií či jiných cenných papírů korporace někým, kdo má o této korporaci neveřejné informace (například doposud nezveřejněnou hospodářskou bilanci, investiční záměry, informace o akvizicích či fúzích s jinými firmami atp.).

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 25-65)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 28-165)

Doporučená literatura

VÍTEK, J., 2012. *Odpovědnost statutárních orgánů obchodních společností*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-862-6. (s. 15-52)

Kontrolní otázky

1. Co je to nekalé jednání?
2. Co je klamavé jednání?
3. Co představuje zneužití informací v obchodním styku?
4. Co je korupce?
5. Co je insider trading?
6. Co je nekalá soutěž?
7. Co jsou neveřejné informace?
8. Co je to agresivní obchodní praktika?
9. Jaké jsou nejčastější formy korupce?
10. Ve vztahu ke kterým osobám je nekalé obchodní jednání posuzováno závažněji?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

Příklad dobré praxe

Příklad se týká části etického kodexu české dceřiné společnosti zahraniční banky. V části věnované střetům zájmu kodex uvádí, že všichni zaměstnanci musí zajistit, aby jejich osobní zájmy nebyly ve střetu s jejich povinnostmi vůči skupině banky, nebo jejím zákazníkům. Vysvětluje, že střety zájmů mohou pramenit z blízkých osobních vztahů mezi zaměstnanci a zákazníky, zástupci obchodních partnerů nebo jiných zaměstnanců a potenciálně mohou zejména nastat ve spojení s dary, pozvánkami, zadáváním zakázek nebo transakcemi s finančními instrumenty.

Střety zájmů mohou být také spojené s korupcí, podvody nebo zneužitím trhu. Takové střety zájmů je nutné hlásit pracovníkovi compliance, který následně rozhodne, zda střet zájmů v daném případě skutečně existuje a jaká budou přijata opatření.

V části věnované uplácení, darům a pozváním kodex zdůrazňuje, že banka netoleruje žádnou formu uplácení nebo korupce. Nepřijímá ani neposkytuje žádné mimořádné výhody (pobídky) jakéhokoliv druhu, bez ohledu na to, zda osoba nabízející nebo požadující takovou výhodu pracuje ve veřejném nebo soukromém sektoru.

Zaměstnanci ani jiné osoby pracující pro skupinu nepoužívají podpůrné platby, kterými jsou chápány menší částky předávané zástupcům veřejné správy za účelem získání nebo urychlení jejich služeb, na které má osoba právo (např. pasová kontrola, celní odbavení). Výjimky jsou povoleny pouze v případech, kdy jsou bezprostředně ohroženy zájmy, které mají vyšší právní ochranu, jako život a zdraví, a jediným způsobem, jak takové ohrožení odvrátit, je příslušnou platbu provést. Banka současně zajišťuje, aby tyto platby či úplatky neposkytovaly ani nepřijímaly žádné jiné subjekty, které banku zastupují.

Pokud jde o výměnu darů a/nebo pozvání, kodex sice konstatuje, že tyto dary mohou v přiměřené míře tvořit společensky přijatelnou součást úspěšných obchodních vztahů, nicméně přijímání a poskytování darů a/nebo pozvání je náchylné k tomu, mít nepatřičný vliv na obchodní vztah. Přijímání a/nebo poskytování peněžitých darů je z principu zakázáno. Příspěvky v podobě výdajů, darů, charitativních příspěvků a sponzorování nemohou být používány jako způsob k obcházení pravidel o přijímání a

poskytování dávků, úplatků, podpůrných plateb, výhod udělovaných politickým stranám a politicky činným osobám.

Příspěvky politickým stranám a politicky činným osobám mohou být povoleny představenstvem banky, pokud budou splněny následující podmínky: dané příspěvky nejsou v rozporu s žádnými zákonnými ustanoveními, dané příspěvky jsou v míře běžné v zemi, příspěvky nemohou mít jakékoliv nepatřičné dopady. Tyto příspěvky musí být udělovány transparentně, za účasti pracovníka skupinového compliance.

Specifickou součástí etického kodexu banky, odpovídající povaze bankovního podnikání, jsou pasáže týkající se praní špinavých peněz a zneužívání obchodních informací. Kodex konstatuje, že finanční a úvěrové instituce mohou být zneužívány k praní prostředků pocházejících z trestné činnosti, zastírání jejich nezákonného původu a převádění těchto peněz zpět do legálního podnikatelského prostředí. Tyto činnosti však podkopávají bezúhonnost banky, poškozují její dobré jméno a mohou banku vystavit závažným sankcím. Skupina proto podporuje mezinárodní úsilí namířené proti praní špinavých peněz a používá extrémně přísná preventivní a obranná opatření.

Zneužívání vnitřních informací v obchodě se týká nepatřičného používání neveřejných informací o cenách k osobnímu prospěchu nebo prospěchu třetích stran při obchodování s cennými papíry. Kodex zdůrazňuje, že takovéto zneužívání informací má přímé následky dle trestního práva a také následky disciplinární, není však v této oblasti, především pokud jde o povahu neetických postupů, příliš konkrétní.

2.11 Corporate governance a compliance management

Klíčová slova

Corporate governance, správa korporací, compliance, compliance management, společenská odpovědnost (CSR), udržitelné podnikání

Cíle kapitoly

Vysvětlit význam pojmu corporate governance, vysvětlit hlavní cíle a nástroje corporate governance korporací, vysvětlit úlohů různých orgánů korporací v rámci corporate governance, vysvětlit význam a náplň pojmu compliance, vytvářet nástroje compliance v podnicích.

Výstupy z učení

- 3.5 identifikuje etická dilemata, rozdíly mezi zodpovědným a nezodpovědným jednáním při podnikatelském rozhodování a manažerském řízení s ohledem na jeho dlouhodobou udržitelnost a celospolečenský kontext
- 3.8 kriticky analyzuje systém a implementaci korporátních compliance programů

Abstrakt

Význam etického řízení firmy lze chápat i v kontextu či jako součást corporate governance organizace. Corporate governance je soubor pravidel a nástrojů, jež vymezují vztah mezi akcionáři, manažery, věřiteli, vládou, zaměstnanci a jinými vnitřními a vnějšími aktéry (stakeholders) s ohledem na jejich práva a odpovědnosti, nebo systém, jímž jsou firmy řízeny a kontrolovány. Lze ji chápat jako širší systém, který zahrnuje tři hlavní roviny, a to organizačně-právní, finančně-ekonomickou a kulturně-etickou. Jejím hlavním cílem je harmonizovat zájmy vrcholového managementu firmy, jenž sleduje jako svoji prioritu ziskovost, a zájmy vlastníků, kteří prosazují z pohledu dlouhodobé časové dimenze výkon vlastnických práv, resp. nejlepší zhodnocení investic a růst hodnoty firmy.

Pojem corporate governance je nejčastěji spojován s akciovými společnostmi, jejichž akcie jsou kotovány na burze, tj. s jeho původní, anglo-americkou podobou. Druhým systémem je novější pojetí euro-asijského corporate governance, který zohledňuje tzv. teorii

participujících skupin. V užším slova smyslu pak tento termín definujeme jako úlohu a postupy správních orgánů, výkonných manažerů a akcionářů při správě a řízení společnosti. Plnění povinností a chování členů správních orgánů firem by mělo být ze své podstaty založeno na etických principech, přičemž by tito jedinci vždy měli postupovat loajálně a v dobré víře, s péčí řádného hospodáře a v žádném případě by neměli zneužívat svého postavení a důvěrných informací, k nimž mají přístup. Jedná se o velmi citlivou problematiku, a proto vznikají i tzv. kodexy corporate governance, které jsou důležitými samoregulačními nástroji. Jako příklad je možné uvést kodex Komise pro cenné papíry s označením Kodex správy a řízení společností (původní verze je z roku 2001, aktualizovaná verze je z roku 2004), který byl inspirován OECD a jejími aktivitami v této oblasti.

Termín „compliance“ představuje všeobecný název pro soulad firemní praxe, resp. jednání společnosti, jejího vedení i zaměstnanců, se stanovenými pravidly jejího podnikání, tj. s právními předpisy a vnitropodnikovými směrnicemi včetně těch, které zakotvují pravidla etického jednání.

Compliance je do značné míry právní záležitostí a svůj původ má v oblasti corporate governance. Značný důraz v rámci sledování, resp. hodnocení compliance je však kladen i na dodržování firemních etických kodexů.

Pro systém vnitropodnikových směrnic a organizačních opatření v této oblasti je často používán název Compliance Management System (zkratka CMS). Od 1. ledna 2012 byl v ČR zaveden zákon o trestní odpovědnosti právnických osob. Po vzoru zahraničních právních změn tím zavádí plnou zodpovědnost obchodních korporací za své jednání. Díky tomuto kroku byly vytvořeny základy pro úspěšnou implementaci compliance programů do společností.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 15-25)

SEKNIČKA, P., a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 28-158)

Doporučená literatura

VÍTEK, J., 2012. *Odpovědnost statutárních orgánů obchodních společností*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-862-6. (s. 15-122)

Kontrolní otázky

1. Co je to corporate governance?
2. Jaké jsou hlavní nástroje corporate governance?
3. Co je cílem corporate governance?
4. Jaká je úloha manažerů a vlastníků společností v rámci corporate governance?
5. Za co jsou odpovědné statutární orgány korporací?
6. Co je to compliance?
7. O jaké nástroje se opírá compliance?
8. Jakou roli hraje v organizaci vnitřní audit?
9. Jaké jsou hlavní mezinárodní rozdíly ve výkonu corporate governance?
10. Jak se liší etické a právní aspekty compliance?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Příkladem aplikace compliance managementu a jeho propojení s etickým kodexem organizace je compliance program přední české zbrojařské společnosti, a to společnosti Česká zbrojovka a.s.

Její compliance program vychází z toho, že firma si je „*vědoma odpovědnosti za pozitivní vývoj společnosti a za tímto účelem přijímá opatření, která jsou založena na důsledném dodržování právního řádu a na morálních a etických zásadách. K zajištění dodržování morálních a etických zásad a postupů v souladu s právem společnost zřídila compliance management systém, přičemž se zavázala k dodržování jeho zásad a k rozvoji jeho instrumentů*“.

Compliance management program je v této firmě chápán jako systém řízení společnosti formou činností a postupů, jehož cílem je předcházet, odhalovat a reagovat

na chování, které by bylo v rozporu s interními a právními předpisy a které by vedlo k trestní odpovědnosti právnické osoby. Je přitom tvořen následujícími instrumenty:

- etickým kodexem společnosti Česká zbrojovka a.s., který se všichni zaměstnanci zavázali dodržovat,
- funkcí Compliance officer, jejíž držitel je pověřený představenstvem společnosti a má odpovědnost za fungování a dohled nad compliance management systémem,
- programem whistleblowing, představujícím soubor opatření vedoucí k odhalení nekalého jednání spočívající v poskytnutí informací osobám nebo subjektům, které mohou oznamovanou skutečnost prověřit a případně zakročit (např. pomocí linky compliance).
- školeními, kterými procházejí všichni zaměstnanci a která jsou zaměřena na právní předpisy vztahující se k jimi vykonávané práci a na prevenci trestní odpovědnosti právnických osob.
- Souborem normativních opatření (interními normami, pracovními postupy, zásadami) eliminujícími rizika trestní odpovědnosti České zbrojovky a.s.

2.12 Fiduciární odpovědnost členů řídicích a kontrolních orgánů společností

Klíčová slova

Fiduciární povinnosti, povinnost péče správného hospodáře, fiduciární odpovědnost, odpovědnost orgánů společností, řídicí orgány společností, kontrolní orgány společností, vztah (problém) „pána a správce“

Cíle kapitoly

Vysvětlit právní pojmy, význam a rozsah fiduciárních povinností a odpovědností orgánů společností a jejich členů, vysvětlit jejich praktické uplatnění, vysvětlit právní zdroje a úpravu fiduciárních povinností i vztah mezi etickými a právními pravidly odpovědností členů statutárních orgánů.

Výstupy z učení

- 3.9 implementuje etické principy do vnitřních korporátních předpisů a tyto vytváří (včetně implementace a tvorby etických kodexů)
- 3.10 orientuje se v oblasti trestněprávních dopadů a sankcí

Abstrakt

Povinnost vykonávat svou působnost s péčí řádného hospodáře je základní povinností člena orgánu obchodní korporace. Vymezení této povinnosti pak zároveň tvoří jedno ze základních kritérií pro vznik případné odpovědnosti členů orgánu vůči obchodní korporaci.

Vymezení obsahu této povinnosti – povinnosti péče správného hospodáře – v sobě zahrnuje jak povinnost loajality, tak i povinnost péče.

Dalšího vymezení se tomuto pojmu dostává z judikатурních zdrojů, když se většinově soudí, že řádný hospodář reprezentuje dostatečně rozumnou, vzdělanou, zkušenou a pečlivou osobu. Nemusí disponovat profesionálními znalostmi, schopnostmi a zkušenostmi z oblasti práva, ekonomie, výroby, jež jsou pro provozování podniku nezbytné. Není povinován odbornou péčí. Musí ale umět včas rozpoznat, ve kterých případech a ve které fázi rozhodovacího procesu je třeba vyhledat pomoc profesionála. Celkové zaměření činnosti

člena orgánu jakožto řádného hospodáře má pak směřovat nejenom k uchování majetku korporace před eventuální škodou, ale především k jeho zhodnocování podnikatelskou činností.

Z uvedeného implicitně vyplývá, že na péči řádného hospodáře se hledí jako na objektivní kritérium, které tvoří jakousi minimální laťku výkonu funkce, již musí pod hrozbou vzniku odpovědnosti splňovat každý člen orgánu. Tím není z hlediska judikaturní praxe dotčen zřetel na eventuální nadstandardní znalosti či schopnosti jednotlivých členů orgánu, které tuto laťku přesahují. V takovém případě totiž rámec péče řádného hospodáře pružně zahrnuje též povinnost tyto znalosti a schopnosti při výkonu funkce uplatňovat.

Jako samostatná povinnost člena orgánu je za dosavadní právní úpravy traktována jeho povinnost loajality vůči společnosti. Je dovozována z úpravy mandátní smlouvy, která se na vztah člena orgánu a společnosti použije a z níž mimo jiné vyplývá povinnost mandatáře jednat v zájmu mandanta. Povinnost loajality je permanentní povinností člena orgánu, který má veškerou svou činnost podřizovat zájmu a prospěchu společnosti. Jejím odrazem jsou také dílčí ustanovení zákona, která ukládají například povinnost mlčenlivosti, zákaz konkurence či zákaz sebeobchodování atd.

Pouze členům orgánů obchodních korporací je pak určena zvláštní úprava v zákoně o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.), která na výše uvedené navazuje, když v § 51 odst. 1 stanoví, že *pečlivě a s potřebnými znalostmi (2) jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace; to neplatí, pokud takovéto rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou.*

Povaha péče řádného hospodáře jako objektivního měřítka je pak ve vztahu ke členům volených orgánů obchodních korporací explicitně vyjádřena v ustanovení § 52 odst. 1 ZOK: *Při posouzení, zda člen orgánu jednal s péčí řádného hospodáře, se vždy přihlédně k péči, kterou by v obdobné situaci vynaložila jiná rozumně pečlivá osoba, byla-li by v postavení člena obdobného orgánu obchodní korporace.*

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení.* Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 15-65)

SEKNIČKA, P. a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 28-156)

Doporučená literatura

VÍTEK, J., 2012. *Odpovědnost statutárních orgánů obchodních společností*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-862-6. (s. 15-122)

Kontrolní otázky

1. Co je to péče řádného hospodáře?
2. Co označuje pojem fiduciární povinnost?
3. Co označuje pojem fiduciární odpovědnost?
4. Z jakých zákonných předpisů vyplývá fiduciární odpovědnost?
5. Na základě čeho se posuzuje fiduciární odpovědnost?
6. Co označuje pojem „problém pána a správce“?
7. Co jsou to náklady zastoupení?
8. O jaký typ smlouvy se opírá zastoupení společnosti správními orgány?
9. Jak je pro posouzení péče správného hospodáře důležitá odborná znalost statutárního orgánu?
10. Jaký je vztah mezi etickými a právními principy fiduciární odpovědnosti?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Pojem péče řádného hospodáře je třeba chápat jakožto výkon vědomé rozhodovací činnosti na základě dostatečných informací, konané v dobré víře ve prospěch společnosti bez preferování vlastních soukromých zájmů, opírající se o racionální základy, vykonávané odborně, po všech stránkách profesionálně.

Stanoví-li zákoník, že je nutné jednat pečlivě, nepředpokládá absolutní pojetí pečlivosti, ale pečlivost a znalosti, které lze rozumně očekávat od člena orgánu ve vazbě na jeho stav či povolání. Požadavek loajality vyplývá z podstaty zastoupení a

správy cizího majetku. Člen orgánu, který zjistí nebo při náležité péči musel zjistit, že nebude schopen plnit své povinnosti, má z nastalé situace včas pro sebe vyvodit důsledky (zpravidla odstoupit).

Zákon o obchodních korporacích povinnost jednat s péčí řádného hospodáře poté dále doplňuje pravidlem podnikatelského úsudku: pečlivě a s potřebnými znalostmi jedná ten, kdo mohl při podnikatelském rozhodování v dobré víře rozumně předpokládat, že jedná informovaně a v obhajitelném zájmu obchodní korporace; to neplatí, pokud takovéto rozhodování nebylo učiněno s nezbytnou loajalitou.

Důležité je, že tato „záchrana“ se týká pouze podnikatelského rozhodování. Je tomu tak z důvodu, aby se nesnižovala ochota členů orgánů riskovat, což k podnikání neodmyslitelně patří. Není totiž možné chtít po profesionálním managementu, aby nesl všechna možná rizika svého jednání, tedy i ta, která nemohl ovlivnit. Proto jedná-li člen orgánu náležitě, informovaně a v zájmu společnosti, nemůže nést veškerá rizika, která mohou v rámci podnikání nastat. Někdy je toto pravidlo nazýváno možností bezpečného přístavu (safe harbour), je ochranným štítem pro toho, kdo jednal pečlivě a s potřebnými znalostmi.

Z pravidla podnikatelského úsudku vyplývá, že soudy by neměly zásadně ex post hodnotit podstatu rozhodování člena orgánu a jeho důsledky a měly by se spokojit s posouzením, zda byl řádným proces rozhodování. Podstatné je, že proces rozhodování nemůže být nikdy řádný, bylo-li jednáno neloajálně. Neloajální jednání je totiž vždy neobhajitelné.

S porušením péče řádného hospodáře je mj. spojena povinnost nahradit újmu z toho vzniklou, což je v zákoně o obchodních korporacích doplněno o povinnost vydat obchodní korporaci prospěch, který v souvislosti s takovým svým jednáním osoba získala.

Povinnost péče řádného hospodáře se týká též členů orgánů právnických osob veřejného práva (obcí, krajů apod.) a dopadá tak i např. na zastupitele, radní či starosty.

2.13 Trestní odpovědnost právnických osob

Klíčová slova

Trestní odpovědnost, právnické osoby, trestní odpovědnost právnických osob, zákon o trestní odpovědnosti právnických osob

Cíle kapitoly

Vysvětlit význam a podobu současné právní úpravy trestní odpovědnosti právnických osob, její rozsah a aplikaci, tj. hlavní typy situací, kdy může být trestní odpovědnost právnických osob uplatněna.

Výstupy z učení

- 3.9 implementuje etické principy do vnitřních korporátních předpisů a tyto vytváří (včetně implementace a tvorby etických kodexů)
- 3.10 orientuje se v oblasti trestněprávních dopadů a sankcí

Abstrakt

Trestní odpovědnost právnických osob zavedl zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim. Tento zákon umožňuje stíhat, odsoudit a potrestat právnickou osobu, která spáchala trestný čin. Pokud nestanoví jinak, použije se na trestní odpovědnost právnických osob trestní zákoník.

Podle občanského zákoníku je právnická osoba „organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná.“ Může se jednat o uskupení majetku nebo osob. Typickým příkladem právnické osoby jsou obchodní společnosti (veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezeným, akciová společnost), družstva nebo spolky. Právnické osoby mají název, sídlo a IČO (identifikační číslo osoby), tyto údaje se zpravidla zapisují do veřejných rejstříků, např. do obchodního nebo spolkového rejstříku a jsou veřejně dostupné.

Právnická osoba je právní konstrukt a nikoli živý člověk, a nemůže se proto sama přímo dopustit protiprávního jednání. Přesto však může být za trestné činy odpovědná, pakliže jsou

této právnické osobě přičitatelné. Přičitatelnost je podmínka trestní odpovědnosti právnických osob. V trestním řízení je nutné ji prokázat, jinak v něm nelze pokračovat.

Právnické osobě je přičitatelné jednání statutárního orgánu, člena statutárního orgánu, nebo jiné osoby oprávněné jménem právnické osoby jednat, osoby ve vedoucím postavení, která v právnické osobě vykonává dozorčí nebo kontrolní činnost, toho, kdo má rozhodující vliv na řízení této právnické osoby, nebo zaměstnance nebo osoby v obdobném postavení při plnění pracovních úkolů, na podkladě schválení nebo pokynů vedoucích osob, nebo pokud tyto vedoucí osoby nepřijaly opatření, která lze po nich spravedlivě požadovat, aby takové činnosti zaměstnance předešly (jedná se zejména o vnitřní etické kodexy a compliance programy).

V českém právním řádu tak byl položen základ tzv. trestní compliance, kdy se právnická osoba může zprostit trestní odpovědnosti, pokud vynaloží veškeré úsilí, které po ní lze spravedlivě požadovat, aby spáchání činu zabránila.

Jedná se o preventivní mechanismy v rámci fungování právnické osoby, mezi něž lze zařadit např. školení zaměstnanců o trestní odpovědnosti právnických osob a o naplnění znaků některých trestných činů, stanovení a následné dodržování interních pravidel jako jsou etické či protikorupční kodexy nebo zakotvení možnosti zaměstnanců nahlásit potenciálně trestné jednání, kterého si na pracovišti všimli (tzv. whistleblowing).

Důležitý je však fakt, že nestačí pouze formální existence dokumentů dokládající dané mechanismy, ale je nutné v konkrétním případě prokázat jejich skutečnou aplikaci. Právnické osoby tak budou muset zvolit opatření dostatečně účinná podle zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a zároveň jimi neporušovat práva a oprávněné zájmy svých zaměstnanců či třetích osob.

Právnické osobě lze uložit tyto tresty: zrušení právnické osoby, propadnutí majetku, peněžité trest, propadnutí věci, zákaz činnosti, zákaz plnění veřejných zakázek nebo účasti ve veřejné soutěži, zákaz přijímání dotací a subvencí, uveřejnění rozsudku.

Studijní literatura

Povinná literatura

CAHA, Z. a J. URBAN, 2017. *Etické řízení organizace. Od etického kodexu k etickému řízení*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-53-8. (s. 15-65)

SEKNIČKA, P., a A. PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5545-8. (s. 28-156)

Doporučená literatura

VÍTEK, J., 2012. *Odpovědnost statutárních orgánů obchodních společností*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-862-6. (s. 15-122)

Kontrolní otázky

1. Co je to trestní odpovědnost?
2. Co jsou to právnické osoby?
3. Jak se liší soukromě právní a trestně právní odpovědnost?
4. Jak zákon stanoví okruh trestných činů, na které se vztahuje trestní odpovědnost právnických osob?
5. Jaké jsou předpoklady trestně právní odpovědnosti právnické osoby?
6. Jak se právnická osoba může ze své trestní odpovědnosti vyvinit?
7. K jakým řídicím nástrojům zákon o trestní odpovědnosti právnických osob vede?
8. Jaký je význam přičitatelnosti trestného činu právnické osobě?
9. Jaké úsilí musí právnická osoba vynaložit, aby nebyla trestně odpovědná?
10. Jaké sankce může soud v případě trestně právní odpovědnosti právnické osobě uložit?

Zajímavosti z dané problematiky

<https://hbr.org/>

<http://ekonom.ihned.cz/tagy/HR-16503>

Příklad dobré praxe

Trestní odpovědnost právnické osoby může zaniknout díky účinné lítosti. O účinnou lítost právnické osoby se jedná, pokud začala páchat trestný čin, ale dobrovolně upustila od dalšího protiprávního jednání a odstranila nebezpečí, které vzniklo zájmu chráněnému trestním zákonem, nebo škodlivému následku zamezila, nebo škodlivý následek napравила, nebo učinila státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu o trestném činu oznámení v době, kdy nebezpečí mohlo být ještě odstraněno nebo škodlivému následku trestného činu mohlo být ještě zabráněno.

Účinnou lítostí však nemůže zaniknout trestní odpovědnost právnické osoby za některé vyjmenované trestné činy. Jde například o sjednání výhody při zadání veřejné zakázky, přijetí úplatku, podplacení, nebo nepřímého úplatkářství.