

Konference „Vědecká integrita a úloha vědy“,  
Praha 24. – 26. září 2024

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

---

# Význam a relevance etických kodexů z pohledu statutárního orgánu výzkumné organizace

Ján Matejka

Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i.



Obrázek vytvořený pomocí AI nástroje ChatGPT (OpenAI, GPT-4, 2024).

# 1. Význam a relevance etických kodexů v právu

# Význam (relevance) etických kodexů v právu

---

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

- Etické kodexy jsou zásadní pro udržení **integrity, důvěry a spravedlnosti** ve vědeckém prostředí.
- **Slouží jako podrobnější vodítka** pro jednání jednotlivců i institucí v situacích, kdy mohou vzniknout morální dilemata.
- Zajišťují, aby byly **dodržovány základní hodnoty** jako je poctivost, spravedlnost, slušnost, respekt a odpovědnost, to vše za primární účelem:
  - **zajištění důvěryhodnosti výzkumu,**
  - **ochrany subjektů výzkumu,**
  - **zamezení a předcházení střetům zájmů,**
  - **prevence vědeckých podvodů,**
  - **stanovení jasných a předvídatelných standardů,**
  - **podpora odpovědnosti,**
  - **podpora spolupráce a důvěry.**
- Z pohledu platného práva lze na etické kodexy nahlížet různě (dle míry **implementace**).

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

# Vztah etických kodexů a práva

---

- **Právo není minimem morálky** (sic!); právo je systém pravidel vynutitelný státem, zatímco morálka a etika vychází z osobních, profesních či společensky uznávaných hodnot, zpravidla jde o **morální apel**.
- Etické kodexy často překrývají právní normy, ale mohou jít i nad jejich rámec, případně s nimi být v rozporu.
- **Etické kodexy nejsou doménou vědeckého prostředí**, existují v řadě jiných profesí (lékaři, novináři, policisté, fotografové, právnické profese, úředníci, knihovníci, případně poslanci a další).
- Řada kodexů a profesních pravidel má svou **výslovnou oporu v právní úpravě**, zpravidla v zákoně; **to neplatí v oblasti vědy a výzkumu** (sic!), kde zákonná opora chybí.
- **Právní úprava vědy a výzkumu existenci etických kodexů nepředpokládá, bez dalšího tedy nelze z těchto předpisů (přesněji kodexů) dovozovat či vyvozovat jakékoliv závěry či odpovědnost.**
- Relevance těchto kodexů však může vyplývat z míry jejich implementace na úrovni **vnitřních předpisů VO**, avšak pouze za dodržení všech zákonných předpokladů.

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

# Implementace etických kodexů

---

- Výzkumná organizace (VO) **může (ale nemusí) etické kodexy implementovat**; pokud tak neučiní, **nemůže se jejich existence formálně dovolávat** (na rozdíl od právní úpravy);
- Neimplementovanému kodexu by soud neposkytl právní ochranu (při případném přezkumu), tj. nevyvodil by (patrně) odpovědnosti (včetně samotného výroku)
- Implementace (na pracovněprávní úrovni) musí být realizována tak, aby nedodržení povinnosti z příslušného etického kodexu považoval soud za porušení základních povinností vztahujících se k vykonávané práci.
- Etický kodex musí mít právní povahu tzv. „**ostatní předpisů vztahujících se k vykonávané práci**“ dle § 301 písm. c) zákoníku práce; zaměstnanci musí být s tímto kodexem řádně seznámeni (zákonná podmínka).
- **Zákoník práce neobsahuje definici těchto „ostatních předpisů“, stejně tak nevymezuje pojem „řádně seznámen“.**
  - Dle judikatury se za “ostatní předpisy“ považují zpravidla vnitřní předpisy zaměstnavatele, ať již se jedná o pracovní řád (§ 306 ZP) či o jiný vnitřní předpis, např. **organizační, podpisový řád** či vnitřní předpis upravující pracovní (technologický) postup.
  - K řádnému seznámení (a tudíž vzniku povinnosti etický kodex dodržovat) **nepostačuje** (dle judikatury) pouhá skutečnost, **že zaměstnanec seznámení se s kodexem podepsal.**



## 2. Test integrity



# Test integrity (etický čtyř krokový test)

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

**Krok 1: Existuje souvislost s výkonem práce ve VO?**

**Krok 2: Jaké povahy je jednání zaměstnance VO?**

- porušení vnitřních předpisů,
- porušení právní povinnosti vztahující se k vykonávané práci,
- porušení jiného právního předpisu,
- porušení uznávaných standardů etiky práce, resp. etického kodexu, který však nelze považovat za vnitřním předpis VO.

**Krok 3: Ovlivnilo jednání zaměstnance negativně důvěryhodnost, pověst nebo dobré jméno VO?**

**Krok 4: Způsobilo jednání zaměstnance škodu, ať už materiální nebo nemateriální? Je tato škoda přičitatelná zaměstnanci?**

# Krok 1: souvislost jednání zaměstnance s výkonem jeho práce

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

První krok se zaměřuje na otázku, zda dané jednání souvisí přímo s výkonem práce zaměstnance ve VO. Tato otázka je klíčová, protože určuje, zda VO vůbec může dané jednání posuzovat v rámci svých interních předpisů a etických kodexů.

Zvažují se následující aspekty:

- **náplň práce, druh činnosti:** Je jednání spojeno s plněním pracovních úkolů? Např. jednání při plnění pracovního úkolu může zahrnovat i chování mimo přímý pracovní prostor, pokud ovlivňuje výkon práce,
- aspekt **pracovní doby**, včetně jejího rozvrhování (u zaměstnanců),
- vliv na **oprávněné zájmy organizace**: I pokud jednání není přímo součástí povinností, může mít vliv na zájmy organizace, např. účast na veřejných akcích spojených s výzkumnou činností,
- slučitelnost s **pracovními hodnotami**: V některých případech může být rozhodující, zda jednání zaměstnance je v souladu s hodnotami a misí organizace, i když není přímo spojeno s pracovními úkoly.
- Tento krok je nezbytný pro stanovení, zda jednání zaměstnance je z pohledu VO vůbec relevantní, zda je vůbec oprávněná jej hodnotit, resp. zda spadá pod její etický kodex.



# Krok 2: povaha porušení jednání zaměstnance

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Druhý krok se zaměřuje na charakter a podstatu jednání zaměstnance. Zde se hodnotí, zda bylo jednání v souladu s právními a etickými pravidly, která se vztahují na pracovní činnost. Mezi hlavní otázky, které by měly být posouzeny, patří:

- **Porušení interních předpisů organizace, včetně etických kodexů (byl-li implementován):** Např. směrnice o zacházení s citlivými údaji, bezpečnostní pravidla nebo povinnosti týkající se ochrany duševního vlastnictví.
- **Porušení pracovních povinností:** Došlo k porušení pracovních povinností nebo právních předpisů vztahujících se k výkonu práce? Např. jednání v rozporu s bezpečnostními normami může být příkladem porušení zákona.
- **Uznávané standardy etiky (neimplementované):** Může se stát, že jednání není přímo v rozporu se zákonem, ale porušuje uznávané standardy etického chování nebo etického kodexu. Např. vědomé šíření dezinformací apod.
- **Právní kontext (v širším slova smyslu):** Bylo jednání v souladu s právními předpisy (OZ, ZP apod.) nebo šlo pouze o porušení jiné povahy.
- Tento krok zajišťuje, že VO zohledňuje nejen přímé porušení pravidel, ale i širší právní rámec, který je způsobilý ovlivnit její činnost.

# Krok 3: Způsobilost ovlivnit důvěryhodnost nebo dobré jméno VO

---

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Třetí a čtvrtý krok testu integrity se zabývají následky jednání zaměstnance. Tyto aspekty jsou zásadní pro určení dopadu na VO, reputaci i další kroky.

- **Způsobilost jednání ovlivnit důvěryhodnost VO**

- Jaký dopad mělo jednání na důvěryhodnost zaměstnavatele, kolegů nebo celé organizace? Např. prozrazení důvěrných informací či plagiátorství mohou mít vážný vliv na vnímání veřejnosti.
- Má jednání potenciál ovlivnit důvěryhodnost VO v očích výzkumné komunity nebo partnerů?

- **Poškození dobrého jména**

- mediální pozornost,
- dopad na spolupracující instituce,
- ztráta důvěry vědecké komunity, včetně poskytovatelů prostředků ve VaVal.

- Tento krok uzavírá posouzení důsledků jednání zaměstnance, které pomáhají rozhodnout, zda se jednalo o etický delikt.

# Krok 4: otázka vzniku škody (újmy)

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Významné zejména ve vztahu k míře intenzity provinění zaměstnance (a tedy i volby nástrojů):

- intenzita provinění může být ovlivněna mírou škody, kterou jednání způsobí,
- nutnost řešit otázku přičitatelnost škody (újmy) konkrétnímu jednání zaměstnance,
- **nejen samotné jednání, ale i potenciální riziko vzniku škody** může ovlivnit vnímání intenzity provinění, např. nezodpovědné jednání, které sice škodu nezpůsobilo, ale mohlo k ní dojít,
- proporcionalita trestu podle závažnosti škody,
- významnou roli hraje odpovědnost zaměstnanců za své jednání a nastavení jasných pravidel a hodnot v organizaci.
- **Zásada proporcionality trestu a prevence** hrají klíčovou roli v tom, jak organizace řeší etická provinění, přičemž vznik škody je hlavním faktorem, který tuto intenzitu zvyšuje.



Obrázek vytvořený pomocí AI nástroje ChatGPT (OpenAI, GPT-4, 2024).

### 3. Postup statutárního orgánu

# Postup statutárního orgánu (minové pole)

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Pozor na následující povinnosti při postupu statutárního orgánu VO:

**a) povinnost dbát na ochranu práv deliktně jednajícího zaměstnance** (ochrana osobnosti, zákoník práce, právo na spravedlivý proces - analogicky, možnost vyjádření se, nekalá soutěž aj.)

- zaměstnanec nesmí být nikdy „sprostým“ podezřelým,
- obdobnou ochranu nutno poskytnout dalším osobám, které vystoupili na jeho obranu.

**b) povinnost dbát na ochranu práv oznamovatele** (dle zvláštní úpravy: zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, TrZ, nařízení GDPR, ale i dle zdravého rozumu).

- **Zvážit možnost zapojení etické komise** (obecně spíše nedoporučuji).
- **Realizovat vhodná opatření ve věci** (pracovněprávní nástroje: upozornění, výpověď, okamžité zrušení, školení v oblasti etiky, oznámení o výsledcích šetření v souladu s interními pravidly, právními předpisy (včetně bodu 1 a 2)).
- **Zvážit, případně realizovat opatření k prevenci budoucích deliktů** (vážit, zda jsou interní pravidla dostatečně jasná a zda zaměstnanci mají dostatek informací o etických normách).

# Ad a) dbát na ochranu práv „deliktně“ jednajícího zaměstnance

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

- **Poskytnout zaměstnanci „právo na obhajobu“:** zaměstnanec musí mít možnost se k obvinění vyjádřit, a to v přiměřeném čase a za férových podmínek. Tento princip odpovídá právu na spravedlivý proces, které by mělo být aplikováno analogicky i v pracovněprávních vztazích.
- **Zamezit neoprávněné stigmatizaci:** podezřelý zaměstnanec by neměl být veřejně či interně označen za viníka před dokončením šetření. I lidé, kteří zaměstnance podporují nebo vystupují na jeho obhajobu, by neměli být vystaveni tlaku nebo diskriminaci.
- **Dodržovat zásadu důvěrnosti:** informace týkající se obvinění by měly být sdíleny pouze s relevantními stranami, aby nedošlo k poškození dobrého jména zaměstnance.
- **Respektovat důstojnost:** zákoník práce vyžaduje, aby se se zaměstnanci jednalo slušně a důstojně. Vyhnout se přímému konfliktu a negativním vyjádřením v interní komunikaci.
- **Neporušovat práva zaměstnanců, ani v rámci pracovněprávních opatření:** jakékoliv pracovní opatření, např. upozornění na porušení pravidel, výpověď nebo snížení mzdy, musí být v souladu s právními předpisy a podloženo důkazy a .



# Ad b) dbát na ochranu práv oznamovatele

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Ochrana oznamovatele je zajištěna nejen interními pravidly VO, ale také právními předpisy, zejména zákonem č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.

Statutární orgán musí:

- **Zajistit ochranu před odvetou:** oznamovatel nesmí čelit žádným represáliím, včetně degradace, snížení mzdy nebo diskriminace, pokud upozorní na etické prohřešky. To zahrnuje i zajištění anonymity, pokud to okolnosti umožňují.
- **Podpora oznamovatelů:** VO by měla aktivně podporovat oznamování neetických jednání a zavádět nástroje, jakými jsou anonymní schránky nebo etické linky, aby se zaměstnanci podávat oznámení nebáli.
- **Dodržovat pravidla GDPR:** informace o oznamovateli musí být chráněny podle nařízení GDPR, aby nedošlo k úniku osobních údajů a následným škodám.
- **Vyvážený přístup?** statutární orgán by měl při řešení oznámení zůstat neutrální, zachovávat rovnováhu mezi právy oznamovatele a právy zaměstnanců, kteří jsou předmětem oznámení.
- **Transparentní procesy:** procesy týkající se ochrany oznamovatele by měly být jasně definované a komunikované, aby zaměstnanci věděli, na koho se obrátit a co mohou očekávat po podání oznámení.

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

# Zapojení etické komise: ano či ne?

**Etická komise může (ale nemusí) sehrát pozitivní roli** při posuzování etických deliktů. Před jejím zapojením je však třeba zvážit tyto aspekty:

- nezávislost, transparentnost procesů a způsobilost zajistit ochranu důvěrnosti,
- efektivitu, rychlost, **odpovědnost členů EK**, včetně zasmluvnění, sjednání odměny, aj.;
- co vlastně bude výsledkem projednání (doporučení, nikoliv výrok či rozhodnutí)

## **Proč věc nepostupovat etické komisi:**

- zpravidla **(ne)nese odpovědnost** (na rozdíl od statutárního orgánu) a nemá potřebnou (formální) autoritu,
- **nemá potřebné kompetence**, někdy i odbornost (v řešeném segmentu), ani **efektivní nástroje** k šetření (mluví jen ti, kteří chtějí něco sdělit, lhostejno, zda jde o relevantní vyjádření, což zpravidla vede ke zkreslení),
- v zásadě **jakýkoliv (autoritativní) výrok EK může být úspěšně napaden při případném soudním přezkumu** (např. v rámci ochrany osobnostních práv, ochrany osobních údajů),
- náhrada nemajetkové újmy v penězích tvoří součást ochrany osobnosti, přičemž jak teorie, tak soudní praxe se shoduje, že samotný nárok na ochranu osobnosti promlčení nepodléhá (§ 612 OZ); promlčení podléhají jen některé nároky z porušení tohoto práva, např. právo na vydání bezdůvodného obohacení, apod.
- Aplikačnímu rozsahu § 612 OZ je nutné podřadit též osobní práva právnické osoby na ochranu jejího názvu, pověsti nebo soukromí (§ 135 OZ).

## **Kdy postoupit věc etické komisi**

- zpravidla v případech, kdy věc přesahuje rámec jedné organizace, např. mezi pracovišti AV ČR, případně se týká více relativně nezávislých částí jedné organizace, např. fakulty VŠ apod.

# Povinnost realizovat vhodná opatření ve věci I.

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Statutární orgán musí přistoupit k řešení případu **souladně s pracovněprávními předpisy!** Při volbě opatření musí zejména zvážit použití vhodného opatření, a to primárně ve vztahu k nástrojům **směřujícím ke skončení pracovního poměru:**

- 1. písemné upozornění na možnost výpovědi**
  - za podmínek § 52 písm. g) ZP; nejde o pracovněprávní jednání, ale o jednání faktické,
- 2. výpověď z pracovního poměru pro opakovaná méně závažné porušení**
  - za podmínek v § 52 písm. g) ZP; znakem je opakovanost (nikoliv soustavnost!) a provazba s písemným upozorněním dle bodu výše,
- 3. výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení**
  - za podmínek v § 52 písm. g) ZP; vyšší míra intenzity,
- 4. výpověď z pracovního poměru pro zvlášť hrubé porušení povinnosti**
  - za podmínek § 52 písm. h) ZP; nejvyšší míra intenzity,
- 5. okamžité zrušení pracovního poměru zvlášť hrubé porušení za podmínek § 55 ZP,**
- 6. výpověď z důvodů „nadbytečnosti zaměstnance“ za podmínek § 52 písm. c) ZP.**

# Povinnost realizovat vhodná opatření ve věci II.

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

- **Další nástroje zaměstnavatele**
  - jmenování **škodní komise** a uplatnění odpovědnosti zaměstnance; pozor na srážky ze mzdy!
  - **odvolání** z pracovního místa vedoucího zaměstnance,
  - realizace změny ve vedení výzkumných projektů (dle podmínek konkrétního poskytovatele),
  - „snížení mzdy, např. pohyblivých složek; pozor na § 346b odst. 1 ZP!
- Shora uvedený postup doporučuji **projednat se specializovaným právníkem na pracovněprávní věci**, aby se předešlo riziku následků z neplatného ukončení prac. poměru.
- Nutno **věc dále (komunikovat)**, včetně výsledků šetření (transparentně a citlivě), v souladu s ochranou práv všech zúčastněných.
- Současně je vhodné zvážit (s deliktem související) právní rizika, včetně:
  - trestněprávních aspektů, např. povinnosti **oznámit trestný čin** podle § 368 TZ, povinnosti **překazit trestný čin** podle § 367 TZ,
  - aspektů vyplývajících z oblasti práva **nekalé soutěže** (dopady na VO),
  - právní důsledky v oblasti **práva duševního vlastnictví**, např. sankce za plagiátorství,
  - práva **ochrany osobních údajů** (oznamovací povinnosti) apod.

# Realizace opatření k prevenci budoucích deliktů

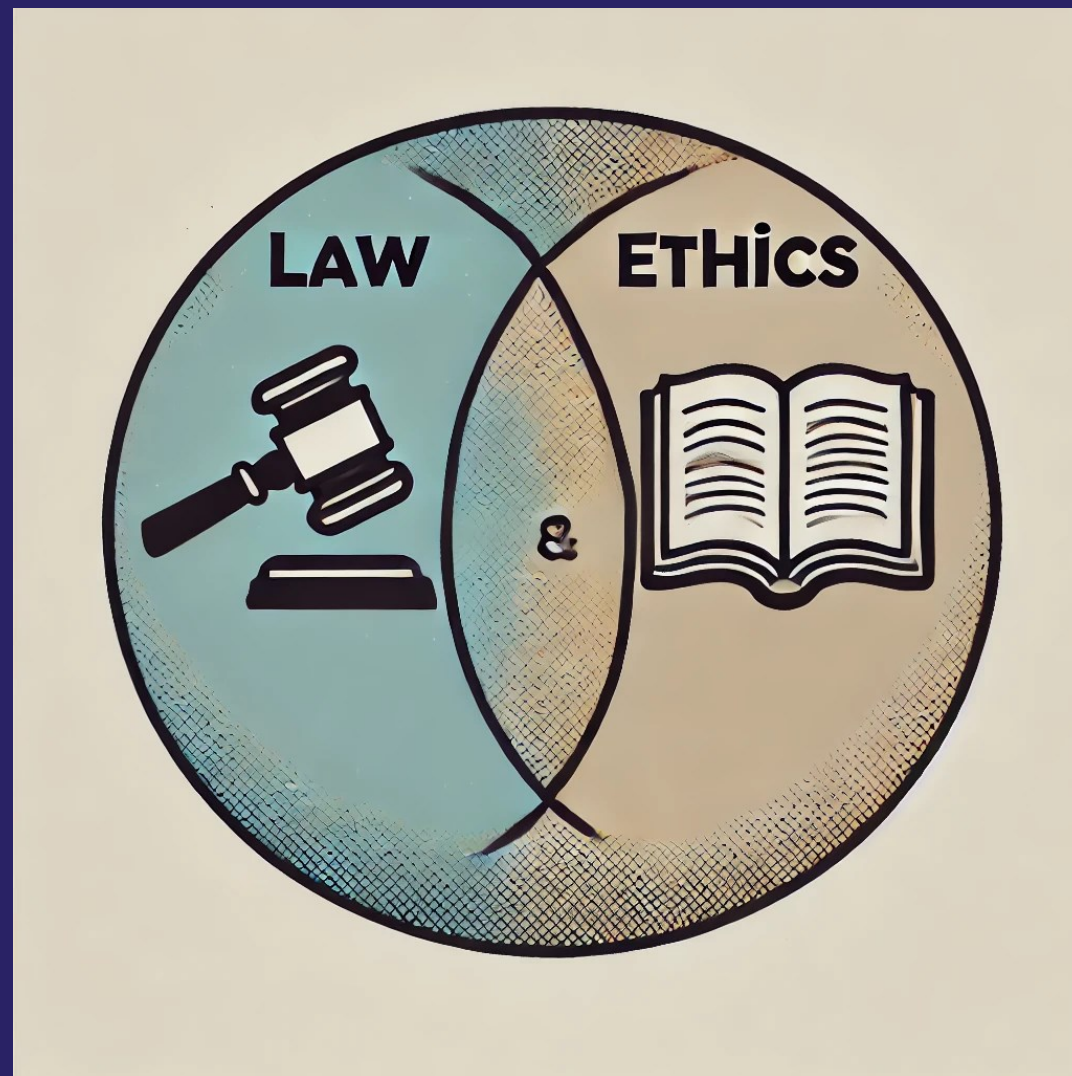
ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

Prevence je **klíčová pro minimalizaci rizik** budoucích etických prohřešků ve výzkumné organizaci. Mezi preventivní opatření patří zejména:

- **Revidovat vnitřní předpisy** týkající se etiky výzkumu tak, aby reflektovala současnou legislativu a *best practices* v oboru. Kvalifikovaně (řádně) informovat zaměstnance.
- **Realizovat školení v oblasti etiky**, a to na pravidelné bázi; tato školení by měla zahrnovat konkrétní příklady etických dilemat a jejich řešení.
- **Zvyšovat povědomí o etických otázkách výzkumu**, tj. aktivně podporovat diskusi, např. formou workshopů, diskusních fór nebo případových studií. Zaměstnanci by měli vědět, jaké jsou důsledky porušení etických pravidel.
- Zvážit **provedení interního etického auditu** zaměřeného na dodržování etických standardů, který může odhalit potenciální problémy dříve, než dojde k závažným deliktům.
- **Udržovat kulturu transparentnosti**, a to primárně na úrovni organizační kultury, která podporuje otevřenou komunikaci o problémech a etických otázkách; může pomoci zabránit etickým deliktům tím, že se na problémy upozorní včas a v bezpečném prostředí.

# Diskuse?

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA



Obrázek vytvořený pomocí AI nástroje ChatGPT (OpenAI, GPT-4, 2024).



# Děkuji za pozornost

ŮSTAV	STĀTU
A	PRĀVA

