

Vysoká škola regionálního rozvoje a Bankovní institut - AMBIS

Bezpečnostní management

Protikorupční opatření v maloobchodním řetězci a
jejich implementace

Bakalářská práce

Autor: Marcela Sušilová

Bezpečnostní management v regionech

Vedoucí práce: Mgr. Aleš Pachmann, Ph.D.

Brno

2019

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a v seznamu uvedla veškerou použitou literaturu.

Svým podpisem stvrzuji, že odevzdaná elektronická podoba práce je identická s její tištěnou verzí, a jsem seznámena se skutečností, že se práce bude archivovat v knihovně VŠ AMBIS a dále bude zpřístupněna třetím osobám prostřednictvím interní databáze elektronických vysokoškolských prací.

V Brně, dne 30. 4. 2019

Marcela Sušilová

Poděkování

Mé poděkování patří Mgr. Aleši Pachmannovi, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval.

ANOTACE A KLÍČOVÁ SLOVA

Anotace:

Bakalářská práce je věnována problematice korupce a protikorupčním opatřením v soukromém sektoru, konkrétně implementaci protikorupčních opatření v nadnárodním maloobchodním řetězci. Práce je rozdělena na teoretickou část a praktickou, výzkumnou část. V teoretické části bude proveden rozbor odborné literatury a analýza konkrétního dokumentu firmy, který se týká protikorupčních opatření. Ve výzkumné části bude provedeno šetření uvnitř společnosti. Výzkum bude probíhat anonymním dotazováním zaměstnanců na několika provoznách formou dotazníků a rozhovorů. Práce je zároveň případovou studií, kdy bude zkoumána společnost v oblasti protikorupčního boje. Získané informace bude možno porovnat s teoretickou částí a vytvořit vlastní teorii.

Klíčová slova:

Korupce, etický kodex, firma, maloobchodní řetězec, protikorupční opatření, zaměstnanci

Annotation

The bachelor thesis deals with corruption issue and anti-corruption measures in the private sector namely the implementation of anti-corruption measures in the multinational retail chain. The thesis is divided into theoretical part and practical research part. Literature and particular anti-corruption document of the company will be analysed in the theoretical part. Investigation within the company will be demonstrated in the research part. The research will be conducted by anonymous questioning of employees at several shops through a questionnaires and interviews. At the same time the thesis is a case study where company will be examined in the anti-corruption area. It will be possible to compare acquired information with the theoretical part and to create own theory.

Key words:

corruption, Code of Ethics, retail chain, anti-corruption measures, employees

OBSAH

ÚVOD	6
1 KORUPCE	9
1.1 Pojem korupce	9
1.2 Korupce a legislativa České republiky	11
1.3 Transparency internatioal.....	12
1.4 Vnímání korupce v ČR	13
1.5 Whisteblowing	15
1.6 Soukromý sektor	16
1.6.1 Korupce v soukromém sektoru	17
2 ETICKÝ KODEX.....	19
2.1. Etický kodex v ČR.....	19
2.1 Etický kodex v pracovněprávních vztazích	21
3 NADNÁRODNÍ MALOOBCHODNÍ ŘETĚZCE V ČR.....	23
4 NADNÁRODNÍ SPOLEČNOST AHOLD DELHAISE a. s.....	25
4.1 Albert Česká republika.....	25
4.2 Etický kodex v Ahold Delhaize	26
4.3 Protikorupční opatření v Ahold Delhaize	27
4.4 Etický kodex jako součást pracovní smlouvy	27
4.5 Ohlašovací linky	30
4.6 Supermarket Albert	31
4.7 Představení supermarketu Albert	31
4.7.1 Zaměstnanecká hierarchie.....	31
4.7.2 Pracovní náplň jednotlivých zaměstnanců	32
4.7.3 Zásobování prodejny	35
5 DODRŽOVÁNÍ ETICKÉHO KODEXU V AHOLD DELHAISE A. S.	36
5.1 Dotazníkové šetření	36
5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	37
5.3 Vyjádření vedení supermarketu	48
ZÁVĚR.....	54
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	58
SEZNAM ZKRATEK.....	60

SEZNAM PŘÍLOH	61
----------------------------	-----------

ÚVOD

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaký je systém boje s korupcí v konkrétní nadnárodní firmě, provozující řetězec maloobchodních prodejen a zda jsou případná opatření dodržována provozními zaměstnanci supermarketů. Bude představen veřejný dokument společnosti, deklarující boj s korupcí uvnitř firmy, se kterým jsou seznámeni všichni zaměstnanci společnosti a následně porovnán se skutečným chováním zaměstnanců.

Základem pro teoretickou část je studium a rešerše odborné literatury týkající se problému korupce. Tématu korupčního jednání uvnitř maloobchodních řetězců není v současné době nijak obzvlášť zkoumáno a ani v odborné literatuře blíže a konkrétně popisováno. Této problematice není věnována velká pozornost. Z tohoto důvodu také bylo vybráno jako téma pro bakalářskou práci, protože nadnárodní maloobchodní řetězce patří k nejvýznamnějším zaměstnavatelům u nás a probíhají zde obchodní transakce v hodnotách miliard Kč. Autorka se v této práci inspirovala svou vlastní závěrečnou prací, kterou zpracovala při studiu MBA a kde bylo obecně hodnoceno dodržování etického kodexu. Jako základní literatura byly vybrány publikace, které se tématům korupce věnují obecně a jejich nastudování bude sloužit právě pro primární popis pojmu korupce a pro postavení základní teoretické části.

Jako první byla zvolena kniha Korupce a úplatkářství autorů Jana Chmelíka a Zdeňka Tomíky. Cílem této publikace je zabývat se pojmem korupce z hlediska kriminologicko-sociologického, kriminalistického a právního, protože prokázání korupčního jednání vyžaduje velmi dobré zkušenosti a znalosti zejména pro orgány činné v trestním řízení. Učebnice Základní minimum o korupci a trestním právu pro pedagogy středních škol, kterou napsali Jan Horník a Hana Žufanová je určena především pro pedagogy a jejím cílem je poskytnout kompaktní pohled na problematiku korupce a základy trestního práva. Dále byla vybrána publikace autorů Pavla Rysky a Jana Průši Korupce, Ekonomie vs. Mýty, kterou vydal institut Václava Klause. Autoři se zde snaží pohlížet na fenomén korupce střízlivě, analyticky a logicky. V publikaci Korupce jako parazit Návod jak ji porazit od Ondřeje Vondráčka a Marka Havrdy autoři vyjadřují své názory a přinášejí návod na to, jak jednoduše porazit korupci z tepla obýváku. Ke zpracování teoretické části práce byl zvolen i dokument Vládní koncepce boje s korupcí na léta 2018 až 2022 a dílčí poznatky společnosti Transparency international.

Práce je zároveň případovou studií, kdy bude zkoumána konkrétní společnost v oblasti protikorupčního boje. Informace k této případové studii budou získány pomocí analýzy, což je nenumernická metoda získávání dat. Pro získání podkladů bude sloužit nejen odborná literatura, ale především konkrétní dokumenty firmy. Autorka provede rozbor konkrétního dokumentu firmy Etický kodex, jehož součástí jsou protikorupčních opatření. Představí zde firmu Ahold Delhaise a. s., včetně jedné z jejích maloobchodních provozoven, na které provede hlavní část výzkumu. Informace získané z výše uvedeného průzkumu bude možno porovnat s teoretickou částí a vytvořit tak vlastní teorii. Tuto metodu nazýváme metodou zakotvené teorie.

Praktická, výzkumná část této bakalářské práce je rozdělena do dvou oddílů. První představuje nadnárodní firmu Ahold Delhaise, a. s. a konkrétně jednu z jejích maloobchodních provozoven, včetně zaměstnanecké hierarchie a popisů náplně práce jednotlivých zaměstnanců. Autorka představí dokumenty „Etický kodex“ a jeho součást „Etický kodex, víme, co se sluší“, které se týkají protikorupčních opatření ve firmě. Dále zde bude popsáno, jakým způsobem je tento dokument implementován do reálného provozu a jakým způsobem jsou zaměstnanci školeni. Druhá, výzkumná část bude probíhat na jedné nejmenované provozovně maloobchodní prodejny firmy Ahold, v supermarketu Albert. K tomu výzkumu byl vybrán již uvedený veřejně dostupný dokument „Etický kodex, aneb víme, co se sluší“. Právě v něm jsou uvedeny nařízení a doporučení firmy v otázkách boje proti korupci. Průzkum bude probíhat formou dotazníkového šetření, kdy budou osloveni zaměstnanci provozovny s žádostí o vyplnění tohoto dotazníku. Výzkum bude probíhat zcela anonymně, všichni respondenti budou s touto skutečností seznámeni. Dotazník je tištěný a má dvě části, kdy první specifikuje věk, pohlaví a pracovní zařazení ve firmě. Druhá část obsahuje 16 uzavřených otázek, které přímo korespondují s protikorupčním opatřením společnosti Ahold. K relevantnosti výzkumu bude potřeba alespoň 40 vyplněných dotazníků napříč celou zaměstnaneckou strukturou prodejny. Dotazování zaměstnanci budou tázáni autorkou osobně a jednotlivě, v době jejich pracovní přestávky bez přítomnosti jiných osob nebo vedení prodejny.

Analýza dotazníkového šetření bude zpracována matematicko-statistickou metodou, při které budou vyhodnoceny jednotlivé odpovědi respondentů a výsledek zaznamenán do přehledných tabulek. Navazující nedílnou součástí je expertní šetření, které je založeno na

přímém kontaktu s vedením prodejny a to formou strukturovaného rozhovoru s tázaným, kterým bude manažer/ka supermarketu Albert. Ten se zde bude moci vyjádřit k výsledkům analýzy a přidat vlastní komentář.

Protože cílem práce je zjistit, jaký je systém boje s korupcí ve firmě Ahold, provozující řetězec maloobchodních prodejen a zda jsou případná opatření dodržována, jsou na úvod taktéž definovány dvě vlastní hypotézy, které budou v závěru práce potvrzeny, nebo vyvráceny. Tyto hypotézy byly formulovány na základě vlastních autorčiných zkušeností, kdy zastávala manažerské funkce v nadnárodních řetězcích. První hypotézou je, že firma Ahold Delhaise a. s. má zavedeny protikorupční opatření, které korespondují se zákony ČR. Druhá hypotéza je ta, že nařízení firmy v rámci protikorupčních opatření zaměstnanci nedodržují.

V závěrečné kapitole budou shrnuty poznatky, které byly sepsány v první, analytické části práce, dále budou popsány výstupy ze šetření uvnitř společnosti a potvrzeny, či vyvráceny stanovené hypotézy.

1 KORUPCE

Korupci můžeme charakterizovat jako zneužití postavení, které je spojeno s porušením principu nestrannosti při rozhodování. Je motivováno snahou po materiálním zisku nebo získání jiných majetkových a nemajetkových výhod. Korupce je projevem chyby v rozhodovacím a řídicím procesu. Součástí korupčního vztahu je vždy ten, kdo má rozhodovací pravomoci, má moc a příležitost odchylovat se od stanovených pravidel. V širším smyslu je účast v korupčním vztahu vždy mravním a etickým selháním jednotlivců. Schopnost jakékoliv instituce korupci potlačovat a bránit se jí je indikátorem kvality vnitřní kultury celého institucionálního systému jako takového a z ní vyplývajících norem chování v příslušných institucích. Výskyt korupce může ohrozit životaschopnost demokratických institucí a tržních ekonomik a tím i bezpečnost státu, a to jak z hlediska bezpečnosti vnitřní, tak i vnější. (Policie ČR, 2019, on-line)

1.1 Pojem korupce

Pojem korupce je výrazem latinského původu. Je odvozován od slova **rumpere** (zlomit, rozlomit, přetrhout), neboli **corrumpere**, který v českém překladu znamená zmařit, zkažit, uplácet, oslabit. Opakem je výraz **integrita** (zásadovost) – jednání a konání v souladu s tím, co říkáme nebo děláme. Protože se jedná o mnoho rozličných jevů, je velmi obtížné najít tu jedinou správnou definici, Také záleží na tom, kdo se o definici korupce pokouší. (Horník, Žufanová, 2014, str.33)

Ryska (2013, str. 17) se ve své publikaci definuje korupci jako zneužití pravomoci pro soukromý prospěch. Uvádí zde, že úplatky pozorované v soukromém sektoru nejsou korupcí v tradičním slova smyslu. Korupci zde definují i jako zneužití pracovního vztahu, kde už není vymezeno, jestli jde o pracovní vztah ve veřejném sektoru, nebo v soukromé firmě a připuštěny jsou obě možnosti. Je zde vyslovena domněnka, že pro úplné pochopení korupce je potřeba pochopit i úplatky poskytované v soukromých firmách

V obecném slova smyslu lze korupci označit za takové jednání, kterým se na konkrétní osobu působí různými prostředky, většinou prostými přímého násilí, aby osoba jednala buď proti dobrým mravům – neeticky, nebo proti svým morálním nebo úředním povinnostem.

Při použití násilného nátlaku by se mohlo jednat o vydírání nebo útisk. Nejčastějšími prostředky, kterými je působeno na subjekt jsou peníze, stále častěji jsou ale využívány i jiné výhody hmotné, nehmotné a mocenské. Po shrnutí je chápání korupce velmi široké a ve své podstatě zahrnuje jakékoliv morálně neomluvitelné dosahování, přijímání nebo nekorektním způsobem nabízené získání hmotných, duševních nebo jiných výhod a zisků. Nerozhoduje při tom, kdo daný zisk či výhodu přijímá a kdo ji nabízí. (Chmelík, 2011, str. 15)

Vantuch (2008, str. 21) ve své publikaci rozděluje mimo jiné korupci na malou korupci a velkou korupci.

Malá korupce

Malá (každodenní) korupce je většinou spojována s podplácením úředníků a se záměrně nepřehlednou regulací určitých oblastí života, se špatnou organizací činností a se zneužíváním pravomocí vyplývajících z dozorových a kontrolních činností veřejné správy. Většinou se jedná o korupci řadových úředníků, kteří jsou zařazeni na nižší či střední stupně řízení, dopravní policisté apod. Výše úplatků se pohybuje od v řádu stovek nebo tisíce korun.

Velká korupce

Velká korupce je vždy spojována s korupcí politických špiček a čelních představitelů veřejného a společenského života. Úplatky zde mohou dosahovat značné výše v řádu až milionů korun a tato činnost je spojena s velkou snahou vše velmi dobře utajit. Prospěch z velké korupce je jak pro korumpujícího, tak i korumpovaného mimořádně přínosný a z pohledu trestněprávního mnohokrát přesahuje škodu velkého rozsahu, tj. činí více než pět milionů Kč. Velká korupce má nejčastěji podobu zpronevěry veřejných zdrojů, nehospodárného užívání veřejných zdrojů, soukromého prospěchu z privatizace, zneužívání veřejné moci při udělování veřejných zakázek, prodeje významných pozic, zisku důležitých, běžně nedostupných informací neboli obchodování zasvěcených osob, které mají interní informace.

1.2 Korupce a legislativa České republiky

V širším smyslu je účast v korupčním vztahu etickým a mravním selháním jednotlivců. Schopnost instituce korupci potlačovat a bránit se jí je indikátorem kvality vnitřní kultury celého institucionálního systému jako takového a z ní vyplývajících norem chování v příslušných institucích. Výskyt korupce může ohrozit životaschopnost demokratických institucí a tržních ekonomik a zároveň bezpečnost státu, a to jak z hlediska vnitřní, tak i vnější bezpečnosti. Přestože trestní zákoník nepoužívá samotný pojem „korupce“, je tento negativní společenský jev postihovaný především trestnými činy uvedenými v části druhé hlavy X. trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb.) nazvané „Trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných“. Zejména podle dílu 3 „Úplatkářství“ jde o trestný čin podle:

- § 331 Přijetí úplatku,
- § 332 Podplácení,
- § 333 Nepřímé úplatkářství,
- § 334 Společné ustanovení pak vymezuje pojmy „úplatek“, „úřední osoba“ a „obstarávání věci obecného zájmu“.

Díl 3 trestního zákoníku chrání před různými formami korupce především čistotu veřejného života a nestranné a objektivní obstarávání věcí obecného zájmu osobami, které věci obecného zájmu obstarávají. Kromě úplatkářství je v právním řádu zakotveno několik dalších skutkových podstat trestných činů, které definují korupční chování. Protože rozhodující prostor a hlavní nebezpečí korupce leží v oblasti veřejné správy včetně moci zákonodárné a moci soudní, jde především o vybrané činy úředních osob podle části druhé hlavy X. dílu 2 trestního zákoníku „Trestné činy úředních osob“:

- § 329 Zneužití pravomoci úřední osoby,
- § 330 Maření úkolů úřední osoby z nedbalosti.

K trestným činům, které mají znaky korupčního chování, lze řadit také trestné činy:

- § 180 Neoprávněné nakládání s osobními údaji,
- § 255 Zneužití informace a postavení v obchodním styku,

- § 256 Sjednání výhody při zadání veřejné zakázky, při veřejné soutěži a veřejné dražbě,
- § 257 Pletichy při zadání veřejné zakázky a při veřejné soutěži,
- § 258 Pletichy proti veřejné dražbě, případně některé další skutkové podstaty obsažené zejména v hlavě VI. a X. zvláštní části trestního zákoníku. (Policie ČR, 2019, on-line)

Potírání korupčního a neetického jednání v naší společnosti není ovšem jen věcí legislativy a orgánů činných v trestním řízení. Na dohlížení nad dodržováním zákonů a etiky v naší zemi přispívají některé nevládní neziskové organizace, které často působí i v mezinárodním měřítku. Jsou to zejména Transparency International.

1.3 Transparency international

Je nevládní neziskovou organizací, jejímž posláním je mapovat stav korupce v ČR a svou činností aktivně přispívat k jejímu omezení.

„Bojovat s korupcí opravdově znamená chodit do každodenních konfliktů s mocí, penězi a hrát rovnocennou hru i se zákulisními hráči. Potřebujete spojit nadšení s promyšlenou strategií a trpělivost se silným odborným zázemím. TI se o to maximálně snaží a jen tak dokáže hájit veřejný zájem a účinně zastavovat korupční obchody.“ (Transparency international, 2019, on-line)

Ředitelem TI je David Ondráčka, který vede tým odborníků s dlouholetými zkušenostmi, kteří vědí, co dělají a své znalosti se nebojí předávat dál. Jeho tým tvoří lidé, které spojují dva hlavní znaky – profesionalita a touha zlepšit situaci v naší zemi. Patří k mezinárodní síti nevládních organizací TI, která v problematice korupce jako jediná zapojuje trojici: občanskou společnost, podniky i vládní instituce. Od roku 1993 se rozrostla na více než 100 národních poboček s hlavním sídlem v Berlíně. (Transparency international, 2019, on-line)

1.4 Vnímání korupce v ČR

Mezinárodní organizace Transparency International zveřejnila „*Index vnímání korupce za rok 2016*“ (CPI 2016). Česká republika se v hodnocení výrazně propadla na sdílenou 47. příčku. Náš index dosáhl hodnoty 55 bodů ze sta možných, shodně s Kyprem a Maltou. Ve srovnání s členskými zeměmi Evropské unie si ČR nepatrně polepšila: na sdílenou 19. pozici. Ve středu žebříčku se drží pobaltské státy (11., 16. a 18. místo), nebo například sousední Polsko (13. příčka, 62 bodů), Slovensko je na 22. místě s 51 body. Na konci hodnocení evropských zemí zůstávají Itálie (47 bodů), úplně poslední příčky obsazují Řecko (44 bodů) a Bulharsko (41 bodů). V nejnovějším indexu vnímání korupce (CPI) upozorňuje TI právě na P-perceptions, vnímání. České republice se ještě nepodařilo například schválení nového zákona o povinném zveřejňování smluv. Tento zákon by měl být dalším velkým krokem k férovosti a otevřenosti, který zatím dostatečně nevstoupil do obecného povědomí. (Transparency international, 2019 on-line)

Rozsáhlým průzkumem veřejného mínění, nazvaným „Globální barometr korupce 2010“, v němž odpovídalo 1000 respondentů a který vydává každoročně nevládní organizace Transparency International, bylo zjištěno, že v České republice je za nejvíce zkorumpovaný považován sektor politických stran a oblast veřejných představitelů/státních úředníků - 40 % odpovídajících, následovaný sektorem politických stran - 23 % odpovídajících. (Frank Bold, 2019, on-line)

V dokumentu vydaném úřadem vlády České republiky „**Vládní koncepce boje s korupcí na léta 2018-2022**“, který předložili ministr spravedlnosti a předseda Legislativní rady vlády jsou vytyčeny čtyři základní pilíře boje proti korupci.

Výkonná a nezávislá exekutiva

V tomto ustanovení se uvádí, že vláda ČR bude ve větší míře rozvíjet potenciál Rámcového rezortního interního protikorupčního programu. Při výkonu všech veřejných funkcí bude striktně požadováno dodržování etiky spolu se zachováním nezájatosti a nestrannosti rozhodovacího procesu. Tento přístup se promítne do **revize pravidel etiky státních zaměstnanců**. Současně bude zavedeno **systematické vzdělávání státních zaměstnanců v oblasti etiky** zaměřené na hlubší pojetí odpovědnosti při výkonu služební činnosti

a svěřené funkce za účelem dobré správy státu. Nepůjde tedy pouze o dodržování stanovených pravidel, např. v oblasti střetu zájmů, přijímání darů a podobně. Vláda přijme **etický kodex členů vlády**, který by měl následně iniciovat vznik etického kodexu členů Poslanecké sněmovny a Senátu. Vláda ČR bude také požadovat **předložení etických kodexů soudců a státních zástupců**. (Justice cz., 2019, online)

Transparentnost a otevřený přístup k informacím

V další bodě dokumentu se vláda se zavazuje ke zprůhlednění legislativního a rozhodovacího procesu tak, aby byly eliminovány netransparentní lobbistické tlaky a zájmy. Záměrem vlády je umožnit veřejnosti přístup k informacím o kontaktech politiků a vysokých úředníků s lobbisty. (Justice cz., 2019, online)

Hospodárné nakládání s majetkem státu

V části „Opatření proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a financování terorismu“ je důležitá pasáž týkající se jedné z rizikových skupin, na které je v poslední době zaměřena značná expertní i mediální pozornost. Tou je skupina realitních zprostředkovatelů. Jeví se tedy jako účelné a vhodné zavést formou **zákona komplexnější podmínky pro výkon činnosti realitních zprostředkovatelů**, které by umožnily lepší dohled nad tímto spektrem povinných osob nejen s ohledem na problematiku praní špinavých peněz a financování terorismu. (Justice cz., 2019, online)

Rozvoj občanské společnosti

Jako důležitou pasáž pro základní část této bakalářské práce je nutno představit část z výše uvedeného dokumentu vlády, týkající se rozvoje občanské společnosti. Uvádí se v něm, že vláda ČR prostřednictvím předsedy Legislativní rady vlády předloží „**návrh zákona o ochraně oznamovatelů protiprávního jednání whistleblowerů**“, který oznamovateli v dobré víře ve stanoveném okruhu případů poskytne ex ante pracovněprávní ochranu před propuštěním ze zaměstnání nebo jiným hrozícím postihem či znevýhodněním na pracovišti souvisejícím s učiněným oznámením. Takovéto legislativní řešení ochrany oznamovatelů bylo opakovaně předmětem neúspěšných legislativních pokusů. Mezi priority vlády patří tento nevyhovující stav změnit s cílem zvýšit míru identifikace protiprávního

a zejména trestněprávního jednání. Tato opatření by měla chránit oznamovatele jak ve státním, tak i v soukromém sektoru. (Justice cz., 2019, online)

1.5 Whistleblowing

Whistleblowing neboli oznamování trestných činů ze strany zaměstnanců je fenomén, který si pro svou kontroverznost zaslouží pozornost nejen právníků, ale celé společnosti. Jistou legální definici tohoto termínu můžeme nalézt ve vyhlášce ČNB, v níž je whistleblowing definován jako „**mechanismus sdělování významných obav zaměstnanců ohledně funkčnosti a efektivnosti řídicího a kontrolního systému**“. Podstata problému tkví v tom, že se zaměstnanec dozví při výkonu svého zaměstnání o nelegální činnosti. Touto nelegální činností může být typicky korupce, tvoření kartelů, jakákoliv jiná trestná činnost nebo porušování předpisů a nařízení. Může se jednat taktéž o šikanu na pracovišti, porušování zákoníku práce a podobně. Následně se rozhodne tuto skutečnost oznámit bez toho, aby sledoval svůj vlastní prospěch. (E-právo, 2019, online)

Současná právní úprava poskytuje zaměstnanci, který se rozhodne oznámit trestný čin, do určité míry specifickou právní ochranu. Podle Zákoníku práce není například možné to, aby byl zaměstnanec propuštěn bez udání důvodu. Toto ustanovení se jeví jako zcela nepraktické a neúčinné vzhledem k uváděné problematice. Nelze se domnívat, že při rozvázání pracovního poměru bude jako důvod uveden whistleblowing. Nepsané zákony v korporátních řetězcích dávají jiné nástroje k tomu, aby byl člověk propuštěn. Jsou jimi například vytýkácí dopisy, psychický nátlak, přeložení na jiné pracoviště mimo bydliště, odebrání pohyblivé části mzdy a jiné. Další nástroj ochrany poskytuje Trestní řád, který umožňuje podat trestní oznámení anonymně a případně možnost utajení osoby svědka. Ochrana svědka ovšem není zaručena automaticky, ale závisí na uvážení státního orgánu, což postavení oznamovatele nepomáhá. Ochrana oznamovatelů je tedy v současné době zcela zanedbatelná.

Navrhovaná právní úprava whistleblowingu

Vláda ČR se již několik let pokouší o úpravu ochrany whisterblowerů, protože se k tomuto zavázala již v dokumentu Vládní koncepce boje s korupcí na léta 2015-2017. Návrh Ministerstva pro lidská práva a rovné příležitosti vytvořený ve spolupráci s neziskovými organizacemi nenašel dostatečnou podporu. Důvodem pro to byly výtky, mezi nimiž je kritika přílišné obecnosti, nekonkrétnosti ustanovení. Poslanecký návrh zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů předložený vicepremiérem Andrejem Babišem, který byl předložen poslanecké sněmovně už v roce 2016. V reakci na výše zmíněné došlo ještě ve vládě ke schválení návrhu na novelizaci Občanského soudního řádu, a to ve smyslu doplnění jeho § 133a o odstavec 2. V tom případě, že by zaměstnanec uvedl, že byl poškozen v rámci pracovněprávního vztahu, a to po tom, co nahlásil relevantní skutečnosti nasvědčující trestný čin, pak by musel žalovaný dokázat, že tomu tak nebylo. Došlo by tedy k přenesení důkazního břemene na žalovaného, jako je tomu například v případech sexuálního obtěžování. (E-právo, 2019, online)

1.6 Soukromý sektor

Za soukromý sektor pro tuto závěrečnou práci považujeme formu soukromého podnikání na úrovni podnikatelské činnosti za účelem vytváření zisku. V České republice rozlišujeme tyto právní formy podnikání:

- OSVČ – osoby samostatně výdělečně činné, fyzické osoby podnikající na vlastní účet,
- Sdružení podnikatelů – sdružení několika OSVČ fakturujících pod jedním jménem,
- Zájmové sdružení právnických osob,
- v. o. s. - veřejná obchodní společnost,
- k. s. - komanditní společnost,
- s. r. o. - společnost s ručením omezeným,
- a. s. - akciová společnost,
- družstva,

- nadace.

Soukromý sektor má též následující funkce:

- spojuje různé subjekty, které se ve svém dobrovolném rozhodování řídí vlastními ekonomickými zájmy,
- zahrnuje soukromé firmy vlastněné jednotlivci či skupinami osob a jednotlivce, vykonávající soukromé ekonomické činnosti,
- zahrnuje v podstatě každého člena společnosti, ne však všechny činnosti, které jednotliví občané vykonávají, jsou to jednotlivci-spotřebitelé, zaměstnanci soukromých podniků, vlastníci firem, účastníci tržních transakcí,
- tytéž osoby mohou být i reprezentanty veřejného sektoru, slouží-li ve volených veřejných funkcích, v armádě nebo pracující v úřadech veřejné správy,
- rozhodnutí vychází ze snahy individuálních subjektů maximalizovat svůj zisk, je dobrovolné,
- probíhá v něm rozhodující část výroby i rozdělování statků,
- ekonomickou aktivitu organizuje „neviditelná ruka trhu“,
- jsou-li splněny základní podmínky fungování trhu, vede rozhodování soukromých subjektů k efektivní alokaci zdrojů a naplňování veřejného zájmu. (IUS Wiki, 2019. on-line)

1.6.1 Korupce v soukromém sektoru

Korupce je běžně sledována i v soukromém sektoru, nutné je však poukázat na to, že je zde problém jiného druhu než korupce v sektoru veřejné. Každý vlastník jakékoliv soukromé firmy musí denně čelit zneužívání pravomoci svými zaměstnanci a jejich pokusům o přivlastnění si části jeho zisku. Čím je firma větší, tím pochopitelněji musí vlastník vynaložit úsilí a prostředků k provádění auditů a vnitřních kontrol, které jsou zaměřeny na to, aby ho zaměstnanci neokrádali. Vlastník firmy má v rukou hlavní nástroj na kontrolu efektivity práce svých zaměstnanců a tím je výkaz zisků a ztrát. Účetnictví může rychle odhalit, zda firma profituje či nikoliv a na základě těchto informací může majitel jednat. Je možné, že vlastník ne vždy odhalí okrádání ve firmě včas. Častým důsledkem korupce v soukromém sektoru je tedy krádež. (Ryska, 2013, str 28)

V soukromém sektoru se jedná především o prospěchářství osob, které mají rozhodovací práva v různých soukromých firmách. Jako příklad lze uvést manažery, kteří mají zásadní rozhodovací pravomoci nebo nákupčí jakékoliv společnosti, kteří rozhodují o nákupu surovin, nebo zboží. Pokud by jednali morálně a eticky, vybírali by vždy dle ceny a ku prospěchu zisku firmy. Pokud budou jednat korupčně, budou za nákup od dodavatelů přijímat drobné i větší dary za to, že nakoupí právě od nich. Takovéto případy nejsou na naší historii ojedinělé a jsou velmi dobře známé. Tyto případy vedly k vytváření pravidel a etických kodexů v soukromých firmách. (Sušilová, 2019)

2 ETICKÝ KODEX

Etický kodex je souhrn obecných a konkrétních norem a předpisů, který vymezuje vztahy mezi členy určité komunity, upravuje pravidla práce v jednotlivých organizacích i profesích. Pojem etický kodex pochází z latinského slova **ethos** – **mrav** nebo také morálka. **Etika** se zaobírá výzkumem hodnot, které usměrňují lidské chování. Hodnotí člověka z pohledu dobra a zla. Etika hledá společné základy pro správné chování lidí. Vedle etiky pojem **kodex** ve svém původním významu označuje svazek jakýchkoliv listin, které jsou spolu svázány. **Etický kodex** tedy můžeme vnímat jako svazek hodnot, které nám ukazují, jak správně se v dané společnosti, skupině chovat. Výsledkem zavedení etického kodexu pak může být kvalita, jednotná komunikace se zákazníky a jednotné vystupování zaměstnanců směrem k obchodním a jiným firemním partnerům. (Etický kodex, 2019)

2.1. Etický kodex v ČR

Většina státních i nestátních organizací a profesí má svůj vlastní etický kodex jako nástroj napomáhající k tomu, aby chování zaměstnanců firem, výrobních podniků a společností odpovídalo stanoveným zásadám a principům. Ty vycházejí z určitých konkrétních hodnot a zásad organizace a určují standard chování. Tradičně se uplatňuje etický kodex u lékařů, právníků a novinářů. V České republice je velmi významným etickým kodexem **Etický kodex Policie České republiky**“, kterého hlavním zněním je:

„Príslušníci Policie České republiky, vědomi si svého poslání, spočívajícího ve službě veřejnosti, založeného na úctě a respektu k lidským právům, vyjadřují následující principy, jež chtějí sdílet a dodržovat.

1. Cílem Policie České republiky je

- a. chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti,
- b. prosazovat zákonnost,
- c. chránit práva a svobody osob,

- d. *preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji,*
- e. *usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti.*

2. Základními hodnotami Policie České republiky je

- a. *profesionalita,*
- b. *neustrannost,*
- c. *odpovědnost,*
- d. *ohleduplnost,*
- e. *bezúhonnost.*

3. Závazkem Policie České republiky vůči společnosti je

- a. *prosazovat zákony přiměřenými prostředky s maximální snahou o spolupráci s veřejností, státními a nestátními institucemi,*
- b. *chovat se důstojně a důvěryhodně, jednat se všemi lidmi slušně, korektně a s porozuměním a respektovat jejich důstojnost,*
- c. *uplatňovat rovný a korektní přístup ke každé osobě bez rozdílu, v souladu s respektováním kulturní a hodnotové odlišnosti příslušníků menšinových skupin všude tam, kde nedochází ke střetu se zákony,*
- d. *při výkonu služby jednat taktně, korektně a vhodně uplatňovat princip volného uvážení,*
- e. *používat donucovacích prostředků pouze v souladu se zákonem; nikdy nezacházet s žádnou osobou krutě, nehumánně či ponižujícím způsobem,*
- f. *nést odpovědnost za každou osobu, která byla omezena Policií České republiky na osobní svobodě,*
- g. *zachovávat mlčenlivost o informacích zjištěných při služební činnosti,*
- h. *zásadně odmítat jakékoliv korupční jednání, netolerovat tuto protizákonnou činnost u jiných příslušníků Policie České republiky, odmítnout dary nebo jiné výhody, jejichž přijetím by mohlo dojít k ovlivnění výkonu služby,*
- i. *zásadně se vyhybat jakémukoliv jednání, které by mohlo být střetem zájmů*

4. Závazkem vůči ostatním příslušníkům Policie České republiky je

- a. *usilovat o otevřenou a partnerskou spolupráci,*

- b. dbát, aby vztahy byly založeny na základě profesní kolegiality, vzájemné úcty, respektování zásad slušného a korektního jednání; jakékoliv formy šikanování a obtěžování ze strany spolupracovníků či nadřízených jsou vyloučeny,
- c. netolerovat ani nekryt podezření z trestné činnosti jiných příslušníků Policie České republiky a trestnou činnost neprodleně oznámit; stejně tak netolerovat ani jiné jejich protiprávní jednání či jednání, které je v rozporu s Etickým kodexem Policie České republiky.

5. Osobním a profesionálním přístupem příslušníků Policie České republiky je

- a. nést osobní odpovědnost za svoji morální úroveň a svůj profesionální výkon,
- b. chovat se bezúhonně ve službě i mimo ni tak, aby důstojně reprezentovali Policii České republiky svým jednáním, vystupováním i zevnějškem.

Každý příslušník Policie České republiky, který jedná v souladu se zákonem a Etickým kodexem Policie České republiky, si plně zaslouží úctu, respekt a podporu společnosti, jejíž bezpečnost chrání i s nasazením vlastního života.“ (Policie ČR, 2019, on-line).

Další známé etické kodexy mají například Úřad vlády ČR, Asociace hotelů a restaurací České republiky, existuje Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, Etický kodex auditorů České republiky, Etický kodex novináře, Etický kodex výzkumných pracovníků akademie věd ČR. Kromě těchto profesí, mají svůj kodex i pracovní agentury, subjekty podnikající v pojišťovnictví, bankovníctví, realitní kanceláře, farmaceutické firmy, občanské poradny a další. Kritéria jednotlivých profesí jsou v souladu s oborem podnikání, to znamená, že pravidla mohou být buď velice přísně vymezená a striktní nebo naopak obecná. Zcela konkrétní jsou požadavky etického kodexu ve veřejné správě na práci úředníků, politiků jako je nezneužívání pravomocí veřejných činitelů a výhod, brání úplatků, utajování informací, a podobně. (Sušilová, 2019)

2.1 Etický kodex v pracovněprávních vztazích

Z pracovněprávního pohledu rozlišujeme **etický kodex závazný**, který dostává zaměstnanec jako součást pracovní smlouvy a je pro něj závazný. Při nedodržení, případně porušení pravidel takového etického kodexu může být se zaměstnancem vedeno kárné řízení nebo mu

hrozí výpověď. **Nezávazný etický kodex** není přikládán k pracovní smlouvě, je jen souhrnem pravidel a chování v každé jednotlivé firmě. Je zcela dobrovolný. Za porušení takového kodexu zaměstnanci nehrozí žádný postih. (Etický kodex, 2019)

3 NADNÁRODNÍ MALOOBCHODNÍ ŘETĚZCE V ČR

Maloobchodní řetězce jsou mezinárodní retailingové firmy, které provozují maloobchodní prodejny zpravidla ve více státech, někdy i na více kontinentech. Podnikají většinou pod jednou značkou, mají centrální řízení, svoje vlastní logistická centra a distribuční systém s vysoce promyšleným a propracovaným informačním systémem. Sortimentem můžou být potraviny, oblečení, elektronika, drogistické výrobky, tabákové výrobky, auta, nadnárodní řetězce můžou též provozovat rychlé občerstvení nebo čerpací stanice. V posledních letech také velmi úspěšně zavádějí své e-shopy. Některé řetězce mají své provozovny ve svých vlastních prostorách, jiné v pronajatých, některé kombinovaně. Většina maloobchodních řetězců podnikajících na území ČR zde nemá své sídlo. Tyto firmy jsou ovšem významným zaměstnavatelem na českém trhu práce.

Mezi nejvýznamnější nadnárodní maloobchodní řetězce v ČR patří zejména:

- **SCHWARZ ČR** - provozuje sítě Kaufland ČR a Lidl ČR
- **AHOLD** - provozuje supermarkety a hypermarkety Albert
- **TESCO** - hypermarkety, supermarkety, expres prodejny, čerpací stanice
- **MACRO CASH and CARRY** – velkoobchod
- **REWE** – prodejny Billa a Penny market
- **GLOBUS** – supermarkety Globus
- **OBI** – hobbymarkety
- **BAUHAUS** – hobbymarkety
- **DM drogerie** – drogerie

Všechny tyto řetězce mají společné znaky. Společnosti řídí centrálně odborný management, jsou rozděleny do několika regionů, mají několik distribučních center. Nákup a skladování zboží se provádí centrálně, vedení prodejen zajišťuje provoz a prodej. Firmy mají společný marketing, jednotnou reklamu a centrální řízení cen. Na území jednoho státu je vždy stejná cenová politika a platí stejná akční nabídka. Dále tyto společnosti prodávají své vlastní

značkové (brandové) zboží, i když je sami nevyrábí. Někdy je těchto značek více. Nadnárodní maloobchodní řetězce zaměstnávají přibližně kolem 80 000 zaměstnanců. Nejvíce lidí zaměstnává AHOLD – zhruba 17 000, potom TESCO a KAUF LAND s 13 000 zaměstnanci. Do těchto čísel ovšem nejsou uváděni agenturní zaměstnanci a zaměstnanci na dohodu o provedení práce a dohodu o provedení pracovní činnosti. Nadnárodní maloobchodní řetězce tak patří k jedněm z předních zaměstnavatelů v ČR. (Sušilová, 2019)

4 NADNÁRODNÍ SPOLEČNOST AHOLD DELHAISE A. S.

Pro analytickou část této práce byl vybrán řetězec **AHOLD ČR**, který v České republice provozuje maloobchodní prodejny pod značkou Albert a řadí se mezi největší zaměstnavatele v České republice.

4.1 Albert Česká republika

Společnost Albert Česká republika, s. r. o. provozuje v České republice maloobchodní síť hypermarketů a supermarketů Albert. Společnost je součástí nadnárodní korporace Ahold Delhaize a. s., která sídlí v nizozemském Zaandamu. **Ahold Delhaize** působí na třech kontinentech, kde provozuje 22 zavedených důvěryhodných značek, jeho prodejny se nachází v 11 zemích světa a týdně obslouží asi 50 milionů zákazníků. Na českém trhu začala společnost Albert Česká republika, s.r.o. podnikat v roce 1990. Tímto krokem se tak stala prvním zahraničním řetězcem na území našeho státu. Společnost Albert vstoupila na český trh v roce 1990 jako Euronova, a.s. a v roce 1991 otevřela svůj první supermarket Mana v Jihlavě, který byl historicky vůbec prvním supermarketem v České republice. V roce 1999 již provozovala hypermarkety Hypernova a supermarkety, které se přejmenovaly na Albert. V roce 2005 upevnil Albert své postavení na českém trhu převzetím 57 prodejen společnosti Julius Meinl. Z důvodu jednotné prezentace firmy, došlo roku 2009 ke sjednocení značky na Albert supermarket a Albert hypermarket. Dne 1. srpna 2014 byla uzavřena akvizice, kdy obchodní řetězec Albert převzal SPAR ČOS. Tímto krokem se tak stal jedním z lídrů maloobchodního trhu v České republice. V roce 2016 se Albert sloučil se společností Delhaize Group. V současné době společnost Albert Česká republika, s.r.o. zaměstnává více než 17 500 zaměstnanců a několik tisíc pracovníků na dohodu. Tímto se řadí mezi největší zaměstnavatele v zemi. Provozovny Albert se nachází po celé České republice. Všichni zaměstnanci společnosti jsou povinni se řídit **etickým kodexem** firmy. Veškeré osoby včetně zákazníků, které jsou přítomny v prostorách prodejen Albert, se také řídí domovním řádem. (Albert, 2019, on-line)

4.2 Etický kodex v Ahold Delhaize

V celé společnosti Ahold Delhaize je zaveden **etický kodex**, který je směrodatný pro všechny zaměstnance firmy. Jeho dodržování patří mezi nejvyšší priority vedení této firmy, proto jsou s ním zaměstnanci seznamováni již při nástupu do pracovního poměru a je součástí pracovní smlouvy. Můžeme ho tedy nazvat jako **závazný etický kodex**, kterým jsou všichni zaměstnanci povinni se řídit. Nedodržení některých ustanovení může vést ke kárným opatřením, v závažných situacích až k rozvázání pracovního poměru. (Sušilová, 2019)

Generální ředitel Ahold Delhaize Dick Boer na veřejně přístupných stránkách na úvod etického kodexu promlouvá ke všem zaměstnancům:

„Odhaduje se, že průměrný člověk učiní každý den přibližně 35 000 rozhodnutí. Některá z nich jsou relativně jednoduchá, třeba kdy odejít do práce nebo co si dát k obědu. Jiná jsou ovšem mnohem náročnější – například najít odvahu ozvat se, jste-li svědkem chování, které není správné. Etický kodex skupiny Ahold Delhaize slouží jako průvodce při takto náročném rozhodování. Stanovuje zásady, které nám pomáhají jednat čestně a poctivě jak se zákazníky a komunitami, tak i mezi sebou navzájem. Říká, jak podnikáme a pracujeme. Říká, kým jsme. Ať už pracujete v obchodě, v distribučním centru nebo v kanceláři, žádáme každého z Vás, abyste se připojili k našemu závazku dělat to, co je správné, každý den. Snažíme se být lepším místem pro nakupování, lepším místem pro práci a lepším sousedem, naše sdílené hodnoty proto poskytují rámec pro všechna rozhodnutí, která činíme. Tento etický kodex je naším průvodcem. Definiuje, jakým způsobem aplikujeme každou z hodnot skupiny Ahold Delhaize – integritu, odvahu, týmovou práci, zájem a humor – abychom získali důvěru těch, kterým sloužíme. Pro upřesnění: Dělat to, co je správné, každý den, je mnohem víc než jen dodržování všech zákonných a etických požadavků. Je to o vytvoření kultury integrity, která posiluje společný závazek k našim hodnotám a etickým zásadám. Je to základ toho, kým jsme, a základ našeho úspěchu“ (Albert stojí za to, jíst lépe, 2019 on-line)

4.3 Protikorupční opatření v Ahold Delhaize

Součástí etického kodexu firmy Ahold Delhaize je z pohledu této práce pasáž, kde firma apeluje na dodržování zákonů. Říká se zde, že všude kde podniká, dodržuje platné zákony a předpisy a neporušuje práva. Primárně pro tento výzkum bylo vybráno prohlášení:

Zákaz korupce a úplatkářství

„V mnoha zemích, ve kterých naši členové skupiny Ahold Delhaize působí, platí zvláštní zákony zakazující úplatky a korupci, které se vztahují na každého pracovníka bez ohledu na to, kde se nachází. Dodržíme protikorupční zákony všude, kde působí naše dceřiné společnosti.

- *Pracovníci nesmějí nabízet, poskytovat, požadovat nebo přijímat úplatky, nezákonné provize, všimné nebo podobné platby.*
- *Pracovníci nesmějí k výplatě nebo přijetí úplatku, nezákonné provize, všimného nebo podobné platby využít třetí stranu, například **subdodavatele, konzultanta nebo obchodního zástupce.**“ (Albert stojí za to, jíst lépe, 2019 on-line)*

Tato citace části etického kodexu je základním vyjádřením postoje v boji proti korupci. Navazuje na ni dokument **Etický kodex aneb víme, co se sluší**, který mají zaměstnanci firmy k dispozici na svých personálních nástěnkách, kde firma dává jasné pokyny k tomu, jak se zaměstnanci mají chovat v rámci dodržování protikorupčních opatření. Tento konkrétní dokument bude dále sloužit pro výzkum dodržování těchto nařízení.

4.4 Etický kodex jako součást pracovní smlouvy

Součástí pracovní smlouvy zaměstnanců maloobchodních prodejen společnosti Ahold Delhaize je dokument „Zásady etického chování Etický kodex“. Tento dokument je podepisován jak vedením firmy, tak ze strany zaměstnance při nástupu do zaměstnání. Zásady etického chování jsou závazné a jejich porušení může mít za důsledek disciplinární řízení. Tento dokument slouží k tomu, aby se každý uchazeč o zaměstnání před podpisem

pracovní smlouvy seznámil s pravidly etického chování ve firmě a dále se jimi řídil. Znění Zásad etického chování Etický kodex je následující.

Zásady profesionálního chování Etický kodex

- ***Každý, kdo pracuje pro Albert Česká republika, s.r.o., případně jiného člena skupiny Albert (dále „Albert” nebo “společnost”), je povinen dodržovat zákony země, ve které vykonává svou práci a veškeré vnitřní předpisy Albert, stejně tak je povinen jednat v souladu s obchodními a podnikatelskými politikami a zájmy společnosti.***
- ***Každý, kdo pracuje pro Albert, je zejména povinen dodržovat hodnoty a etické zásady skupiny Albert obsažené v etickém kodexu Albert dále Kodex a dodržovat tak níže uvedené principy; které jsou blíže specifikovány V Kodexu***
- ***Každý, kdo pracuje pro Albert, je povinen zabezpečovat přívětivé prostředí, ve kterém si váží všech pracovníků i zákazníků, respektuje kulturní i názorovou rozmanitost lidská práva, respektuje rovné příležitosti zaměstnanců, dodržuje zákaz diskriminace a zákaz obtěžování na pracovišti; jedná a dodržuje zákony a předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.***
- ***Každý, kdo pracuje pro Albert, se zavazuje dodržovat platné zákony a předpisy. Je především přísně zakázáno porušovat hospodářskou soutěž a antimonopolní pravidla, nabízet, poskytovat; požadovat .nebo přijímat úplatky, nezákonné provize, všimné nebo podobné platby, a to i prostřednictvím třetí strany, zapojovat se do „praní špinavých peněz, daňových úniků či obdobné ilegální činnosti, zneužívat důvěrných informací získaných při práci pro Albert podnikatelské činnosti vlastní nebo podnikatelské činnosti třetích osob, přičemž veškeré informace, které nejsou Albertem zveřejňovány, se považují za důvěrné, pozměňovat, zadržovat, nebo ničit záznamy související se soudním sporem nebo vyšetřováním společnosti, žádosti třetí strany o poskytnutí informací nad rámec běžné praxe je nutno postupovat podle pokynů právního oddělení.***

- *Každý, kdo pracuje pro Albert, je povinen ve všech vztazích jednat eticky a proto*
- *Se musí vyhýbat jakékoli situaci, která představuje střet mezi obchodními a osobními zájmy, tedy pokud jeho osobní zájmy ovlivňují schopnost jednat v nejlepším zájmu společnosti.*
- *Je povinen hlásit jakýkoliv potenciální střet zájmů v souladu se směrnicemi Albertu.*
- *Nesmí nikdy přijmout, nabídnout ani požadovat dar či jiný benefit v rozporu se směrnicí o přijímání darů, přičemž pokud přijme dar nebo jiný benefit, musí tuto skutečnost spolu s hodnotou daru či jiného benefitu oznámit v souladu s místními zásadami týkajícími se darů a benefitů.*
- *Nesmí využívat majetek nebo informace společnosti, včetně informací o investičních příležitostech, nebo své postavení ve společnosti k osobnímu prospěchu nebo prospěchu třetí osoby.*
- *Nesmí užívat majetek společnosti i k podnikání nebo jiné obchodní činnosti mimo výkon své činnosti pro společnost, k nezákonným aktivitám, hazardním hrám nebo ke sledování pornografie.*
- *Je povinen uchovávat, vést a likvidovat všechny záznamy společnosti v souladu s platnými zákony a předpisy o správ záznamů.*
- *Se může mimo práci pro společnost účastnit pouze legitimních a zákonných aktivit, které neovlivňují jeho schopnost vykonávat práci pro společnost a které nepovedou k prozrazení jakýchkoli důvěrných informací či poškození dobrého jména společnosti.*
- *Udržuje a chrání důvěrnost informací společnosti, a to i po ukončení pracovněprávního vztahu se společností.*
- *Svým jednáním nesmí zapříčinit, aby zákazníkům nebyly poskytovány bezpečné a vysoce kvalitní výrobky.*
- *Dodržuje všechny příslušné zákony, pravidla a předpisy týkající se životního prostředí.*
- *Chrání soukromí a bezpečnost osobních údajů zaměstnanců společnosti, zákazníků a dalších osob, se kterými společnost spolupracuje.*
- *Jedná jménem společnosti pouze v rámci svého oprávnění, které je dáno vnitřním předpisem či pokynem společnosti.*

- ***Kdo pracuje pro Albert, ten se nemusí bát ozvat se.*** Jednat v souladu s hodnotami a etickými zásadami Albertu totiž znamená také ozvat se při zjištění nesprávného, protiprávního nebo neetického chování. Jakákoliv forma odvetného opatření se považuje za závažné porušení Kodexu a nebude tolerována.
- *Pracovníkům je doporučeno, aby při jakýchkoliv obavách či pochybnostech týkajících se etiky nebo souladu s předpisy kontaktovali svého nadřízeného. Pracovníci však mohou kontaktovat také zástupce personálního oddělení, místní kontaktní osobu pro etiku a compliance nebo volat na Fair play linku.*
- ***Tyto zásady, stejně jako celý Kodex jsou závazné pro všechny zaměstnance Albertu a ostatní osoby, které pro společnost pracují a to od okamžiku, kdy se s nimi seznámili nebo měli seznámit.***
- *Pracovník tímto stvrzuje, že byl seznámen obsahem celého Kodexu, že jeho obsah bere na vědomí, rozumí mu a zavazuje se k jeho dodržování. Stejně tak tímto potvrzuje, že ví, kde je plná verze Kodexu k dispozici.*
- *Pracovník tímto také bere na vědomí, že porušení těchto zásad bude považováno za porušení pracovní kázně, zavrženíhodné jednání a jednání v rozporu s oprávněnými zájmy společnosti. (Sušilová, 2019)*

4.5 Ohlašovací linky

Společnost Ahold ve svém etickém kodexu dává možnost všem svým zaměstnancům ohlásit jakékoliv podezření na protikorupční jednání se zárukou anonymity a důkladného prošetření.

„Pokud chcete ohlásit incident nebo obavu, můžete kontaktovat místní bezplatnou ohlašovací linku pro etické záležitosti (Fair play linka), která je k dispozici 24 hodin denně, sedm dnů v týdnu. Při nahlášení Vám doporučujeme uvést svou totožnost. Pokud si však přejete, můžete zůstat v anonymitě. Pokud se rozhodnete svou totožnost uvést, budeme s ní nakládat jako s důvěrnou informací způsobem, který je v souladu s provedením důkladného a čestného vyšetřování. Všechna hlášení o porušení tohoto kodexu budou důkladně prošetřena. V případě, že došlo k porušení Našeho etického kodexu nebo zákona, bude

přijato náležité disciplinární opatření. Bez ohledu na to, kterou možnost ohlášení si zvolíte, je klíčové se ozvat a nechat zaznít své obavy, aby mohly být případné problémy okamžitě rozpoznány a náležitě vyřešeny“ (Albert stojí za to, jíst lépe, 2019 on-line)

4.6 Supermarket Albert

Pro výzkum byl vybrán řetězec Ahold, který provozuje maloobchodní prodejny Albert. Jako místo výzkumu potom běžný supermarket Albert v běžném malém městě v ČR. Z důvodu citlivosti zkoumaných dat nebudou v této práci uváděny provozovny, na kterých probíhal výzkum. Veškeré údaje budou faktické, pravdivé, ale anonymní.

4.7 Představení supermarketu Albert

Maloobchodní prodejna, supermarket Albert společnosti Ahold se nachází v centru běžné menší obce, kde žije přibližně 7 500 obyvatel. Celková plocha prodejny činí cca 580m². Prodejnu týdně navštíví necelých 10 000 zákazníků a týdenní obrát je téměř 2 000 000,- Kč. V této provozovně je zaměstnáno 40 zaměstnanců, z toho 19 na hlavní pracovní poměr, 21 činí zaměstnanci na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Supermarket má otevřeno 7 dní v týdnu od 7:00 – 20:00 hodin. Dle rozhovoru s vedením prodejny jsou nejčastějšími zákazníky místní občané a obyvatelé okolních spádových obcí. (Sušilová, 2019)

4.7.1 Zaměstnanecká hierarchie

V supermarketu, který je předmětem výzkumu, je zaměstnáno 40 zaměstnanců, z toho 19 je v hlavním pracovním poměru a 21 tvoří brigádníci. Jsou to pracovníci z řad studentů, seniorů nebo rodičů na rodičovské dovolené. Převážnou část brigádníků tvoří studenti středních nebo vysokých škol. Jsou zaměstnáni buďto na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnanci mají různé úvazky. Od 20-ti hodin týdně až po plný 40-ti hodinový úvazek. Firma Ahold přistupuje ke každému zaměstnanci individuálně a snaží se

vyhovět jejich momentálním potřebám v ohledu na plánování směn. Hierarchie této prodejny je následující:

Jako přímý nadřízený manažerovi prodejny stojí District manager (DIM), který řídí oblast 11-15 supermarketů.

- Manažer/ka prodejny – 1 zaměstnanec.
- Teamleader – vedoucí směny – 3 zaměstnanci.
- Skladník – 1 zaměstnanec.
- Prodavači specialisté – pracovníci v úseku ovoce-zelenina, lahůdky, pekárna zaměstnanců.
- Pokladní.

4.7.2 Pracovní náplň jednotlivých zaměstnanců

Manažer prodejny

Manažer prodejny je zaměstnanec firmy Ahold pověřený řízením svěřené prodejny. Jeho hlavním cílem je dosažení všech cílů daných společností a řízení týmu zaměstnanců. Mezi hlavní cíle patří:

- plnění plánu tržeb,
- plnění plánu ztrát,
- dodržování všech předpisů BOZP,
- udržování bezvadného technického stavu provozovny a jejího vybavení,
- dbát na dodržování systémů a procesů daných firmou,
- plánování docházky na základě zákoníku práce,
- udržovat stav zaměstnanců, nábor a zaškolování nových zaměstnanců,
- reportování výsledků,
- přímá spolupráce s kontrolními orgány České republiky,
- objednávky zboží,
- komunikace s centrálou,
- komunikace s dodavateli.

Teamleader

Teamleader je vedoucí týmu zaměstnanců na dané směně. Jeho hlavním kolem je řídit všechny zaměstnance na směně, aby bylo dosaženo všech cílů daných firmou, řídit se pokyny manažera, dbát na dodržování firemních standardů. Mezi konkrétní povinnosti potom patří:

- práce s finanční hotovostí na prodejně,
- práce s docházkovým systémem,
- tvorba objednávek,
- zpracování hotovosti z pokladen,
- servis pokladním,
- zpracování denní uzávěrky,
- roznos a kontrola cenovek,
- přebírka zboží od dodavatelů,
- vybalování zboží,
- kontrola standardů prodejny,
- kontrola práce zaměstnanců,
- otevírání a zavírání prodejny,
- kontrola čerstvosti zboží,
- kontrola záruk,
- práce na pokladně.

Skladník

Hlavním úkolem skladníka je organizace skladu. Skladník má za úkol řídit tok zboží na provozovně a doplňování zboží. Jeho pracovní náplní je:

- příjem zboží od všech dodavatelů,
- vratky zboží,
- zadávání příjmu zboží do systému,
- kontrola a evidence vratných obalů,
- inventury vratných obalů,

- doplňování zboží,
- skladové hospodářství.

Prodavač specialista

Prodavač specialista obsluhuje konkrétní úseky čerstvých potravin. Jedná se o úsek ovoce – zelenina, úsek lahůdky a pekárna. Tito specialisté musí velmi dobře ovládat specifika jednotlivých úseků, dbát na čerstvost zboží, dodržovat všechny předpisy, které se týkají hygieny potravin. Náplní práce těchto specialistů je:

- příprava úseku před otevřením prodejny,
- doplňování zboží,
- komunikace a obsluhování zákazníků,
- prodej zboží,
- úklid úseku,
- kontrola čerstvosti a kvality potravin,
- odpis neprodejných položek,
- dodržování všech předpisů, které se týkají hygieny potravin.

Pokladní

Pracovní náplň pokladního je především obsluha pokladny. Obsluha pokladny obnáší tyto činnosti:

- skenování zboží,
- komunikace se zákazníky,
- přijímání plateb,
- kontrola platidel,
- udržování čistoty na pracovišti,
- doplňování zboží,
- kontrola záruk zboží.

1

¹SUŠILOVÁ, Marcela, *Implementace etického kodexu v maloobchodním řetězci*, Kunovice, 2019, Závěrečná práce, Evropský polytechnický institut Kunovice

4.7.3 Zásobování prodejny

Supermarket je jako ostatní prodejny firmy řízen centrálně. Zásobování zbožím probíhá na základě centrálních objednávek, které jsou vesměs již zpracovávány automaticky. Vedení prodejny má možnost ovlivňovat objednávky zboží pouze z hlediska objednávaného množství. I tato možnost ovšem není stoprocentní. Akční zboží je dodáváno pouze centrálně na základě výpočtů společnosti z údajů prodejn z minulých období. Někteří dodavatelé jsou takzvaně lokální, přímí dodavatelé a to především pivovary (2) a pekárny (5). Pro tyto dodavatele vytváří objednávky vedení prodejny a určuje množství objednávaného množství. Do supermarketu taktéž dochází obchodní zástupci těchto firem, kteří dbají na správné vystavení a množství objednávaného zboží. Ne málo společností, u kterých probíhá centrální objednávání a zásobování z distribučních skladů firmy Ahold zaměstnává své obchodní zástupce, kteří kontrolují vystavení zboží, jeho množství na prodejní ploše, nebo kontrolují záruční dobu zboží. Některé firmy mají i své vlastní doplňovače (pivovary), nebo si na tuto práci najímají brigádníky. Centrálně objednané zboží je také distribuováno z centrálních skladů firmy každý den, přímí dodavatelé dováží zboží na své náklady vlastními vozidly. Pivovary 2krát týdně, pekárny 2 - 3krát denně. O objednávání zboží se stará manažer prodejny, v jeho nepřítomnosti pak teamleadr, který vede ranní směnu. (Sušilová, 2019)

5 DODRŽOVÁNÍ ETICKÉHO KODEXU V AHOLD DELHAISE A. S.

Za účelem tohoto výzkumu byl vybrán konkrétní dokument firmy „**Etický kodex aneb víme, co se sluší**“, který je součástí etického kodexu společnosti, je veřejně přístupný a je součástí personálních nástěnek na provozovnách. Zaměstnanci mají tedy denně možnost si tyto předpisy připomínat. Dotazování na konkrétní provozovně probíhalo během měsíce února 2019. Zaměstnanci byli osloveni autorkou práce, k vyjádření byl přizván manažer supermarketu. S manažerem prodejny byl proveden rozhovor, který se týkal školení zaměstnanců, provádění auditů v rámci etického kodexu a celkového postoje k těmto protikorupčním opatřením. Všichni dotazovaní byli ubezpečeni o anonymitě.

5.1 Dotazníkové šetření

Výsledky výzkumu a následná analýza byly převzaty ze závěrečné práce autorky, kterou zpracovávala při studiu MBA, kde bylo zkoumáno dodržování etického kodexu. (Sušilová, 2019)

Průzkum probíhal formou dotazníků v tištěné podobě. (viz. příloha č.1) Dotazník obsahoval identifikační část, ve které bylo zjišťováno pohlaví, délka pracovního poměru a zařazení v rámci hierarchie. Ve druhé části bylo pokládáno 16 uzavřených otázek, které se odvíjí od výše uvedeného dokumentu. Respondenti mohli odpovídat ano nebo ne. Většina otázek byla zpracována na základě firemního nařízení, které se týká protikorupčních opatření. (viz. příloha č. 2), ostatní slouží jako zjištění znalosti pojmů a reálné situace na pracovišti. Respondenti byli oslovováni v pracovní době během přestávek a na dotazy odpovídali samostatně, bez nápovědy. Většina oslovených zaměstnanců s výzkumem souhlasila, ti kteří nesouhlasili, byli z výzkumu vyřazeni.

5.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Otázka č. 1

Znáte pojem Etický kodex ve vaší firmě?

Ano odpovědělo 27 respondentů, **ne** 3 respondenti.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
12	2		4	0		11	1		10	1		17	2		4	1		20	1		3	1	

Tabulka č. 1: Vyhodnocení otázky č. 1

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Znění etického kodexu je příkládáno k pracovní smlouvě a je závazné pro všechny zaměstnance Aholdu.

Výsledek šetření:

27 dotazovaných zná pojem Etický kodex ve firmě, kde pracuje, 3 zaměstnanci ho neznají.

Na této skutečnosti je zarážející, že tento důležitý pojem nezná 1 člen vedení. Celkově lze konstatovat, že zaměstnanci supermarketů Albert znají pojem Etický kodex.

Otázka č. 2

Znáte pojem protikorupční opatření?

Ano odpovědělo 27 respondentů, ne 3 respondenti.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 - 25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
13	1		4	0		10	2		9	2		18	1		4	1		20	1		3	1	

Tabulka č. 2: Vyhodnocení otázky č. 2

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Protikorupční opatření je součástí etického kodexu, v tištěné podobě je umístěno na personálních nástěnkách. Je přístupné všem zaměstnancům.

Výsledek šetření:

Zaměstnanci znají pojem protikorupční opatření. 27 tázaných odpovědělo ano, 3 tázaní ne.

Dva členové vedení supermarketů neznají pojem protikorupční opatření.

Otázka č. 3

Byl/a jste někdy proškolen v rámci protikorupčních opatření?

Ano odpovědělo 14 respondentů, ne 15 respondentů, nevím 1 respondent.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 - 25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
4	9	1	2	2		8	4		6	5		8	10	1	1	3	1	11	10		2	2	

Tabulka č. 3: Vyhodnocení otázky č. 3

Zdroj: vlastní práce

Vyjádření firmy:

Na personálních nástěnkách je vyvěšen dokument „Etický kodex aneb víme, co se sluší.“

V rámci etického kodexu firmy jsou zaměstnanci proškolení pravidelným e-learningem 1 x ročně.

Výsledek šetření:

Zaměstnanci Albertu nejsou školeni v rámci protikorupčních opatření, které jsou součástí Etického kodexu. 14 respondentů odpovědělo ANO, 15 NE a 1 tázaný neví. 5 zaměstnanců z vedení prodejen nebylo nikdy proškoleny na protikorupční opatření. Větší proškolenost je mezi zaměstnanci, kteří u firmy pracují déle než 10 let.

Otázka č. 4

Nakupují si někdy vaši kolegové během pracovní doby zboží ve výprodeji?

Ano odpovědělo 21 respondentů, ne 9 respondentů.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
12	2		1	3		8	4		9	2		12	7		4	1		15	6		2	2	

Tabulka č.4: Vyhodnocení otázky č. 4

Zdroj: vlastní práce

Narízení firmy:

K nákupu zboží věci osobní spotřeby mohou zaměstnanci využít svoji přestávku na oběd, nebo mohou své nákupy uskutečnit po skončení pracovní doby. V průběhu směny nemohou uskutečňovat nákupy pro svoji vlastní spotřebu

Výsledek šetření:

Zaměstnanci si nakupují zboží ve výprodeji během své pracovní doby. 21 dotazovaných odpovědělo ANO, 9 odpovědělo NE. 9 členů vedení supermarketů toto chování toleruje, protože o něm ví.

Otázka č. 5

Rezervují si někdy vaši kolegové akční zboží pro sebe nebo své známé v zázemí prodejny?

Ano odpovědělo 17 respondentů, ne 11 respondentů a nevím 2 respondenti.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
8	4	2	1	3		8	4		8	3		9	8	2	3	2		12	7	2	2	2	

Tabulka č.5, Vyhodnocení otázky č. 5

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Zaměstnanec nemůže rezervovat věci v prodejně/skladu pro své rodinné příslušníky či kamarády. Pokud si chce zakoupit zlevněné zboží nebo zboží v akci, může tak učinit před/po své pracovní době.

Výsledek šetření:

Více než polovina zaměstnanců ví o tom, že si jejich kolegové rezervují akční zboží pro sebe, nebo své blízké. Dle šetření o tom vědí i členové vedení supermarketů

Otázka č. 6

Kupují si někdy vaši kolegové rozbité/poškozené zboží se slevou?

Ano odpovědělo 15 respondentů, **ne** 14 respondentů a **nevím** 1 respondent.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
6	7	1	1	3		8	4		7	4		8	10	1	2	3		12	8	1	1	3	

Tabulka č. 6: Vyhodnocení otázky č. 6

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Rozbité/poškozené zboží v prodejně/zázemí prodejny není možné si zakoupit, toto zboží je určeno k likvidaci.

Výsledek šetření:

Polovina dotazovaných respondentů ví o tom, že si jejich kolegové kupují poškozené/rozbité zboží se slevou, opět zde vidíme toleranci vedení (7 respondentů). Toto zboží je zakázáno prodávat, je určeno k likvidaci.

Otázka č. 7

Má některý z vašich kolegů přátelský vztah s dodavateli?

Ano odpovědělo 11 respondentů, **ne** 16 respondentů a **neví** 3 respondenti.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
6	7	1	1	3		4	6	2	2	8	1	9	8	2	3	2		6	13	2	2	1	1

Tabulka č. 7: Vyhodnocení otázky č. 7

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Pokud máte pocit, že se ve vaší prodejně děje něco „nekalého“, oznamte to svému přímému nadřízenému, manažerovi prodejny nebo jeho nadřízenému či vašemu HR Regionálnímu manažerovi. Problémy můžete samozřejmě oznámit i na Fair Play linku.

Výsledek šetření:

11 dotazovaných ví, že se jejich spolupracovníci přátelí s dodavateli. 16 odpovědělo, že ne a 3 dotazovaní neví. Z toho vyplývá, že zaměstnanci udržují přátelské vztahy s dodavateli.

Členové vedení o tom většinou neví – ANO 2, NE 8 členů vedení prodejen.

Otázka č. 8

Víte o někom z vašich kolegů, který je na brigádě nebo v druhém pracovním poměru u některého z vašich dodavatelů nebo v konkurenční firmě?

Ano odpovědělo 8 respondentů, ne 22 respondentů.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
2	12		2	2		4	8		5	6		3	16		1	4		6	15		1	3	

Tabulka č. 8: Vyhodnocení otázky č. 8

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Pracovat pro našeho dodavatele zaměstnanec může pouze s výslovným písemným svolením Ahold Czech republic, a. s.

Výsledek šetření:

8 dotazovaných ví o tom, že některý z jejich kolegů pracuje pro některého z dodavatelů nebo konkurenční firmu. V pěti případech o tom ví i vedení supermarketů.

Otázka č. 9

Bavíte se někdy se svými kolegy nebo přáteli o bezpečnostních opatřeních prodejny?

Ano odpovědělo 13 respondentů, **ne** 17 respondentů.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
9	5		1	3		3	9		6	5		7	12		3	2		10	11		0	4	

Tabulka č. 9: Vyhodnocení otázky č. 9

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Zaměstnanci se v žádném případě nesmí bavit se svými kolegy nebo přáteli o bezpečnostních opatřeních prodejny.

Výsledek šetření:

13 tázaných se baví se svými kolegy nebo přáteli o bezpečnostních opatřeních firmy i přes přísný zákaz vedení společnosti. Toto nařízení porušuje i 6 členů vedení supermarketů.

Otázka č. 10

Dostal/a jste někdy vy nebo váš kolega nějaký dárek od vašeho dodavatele?

Ano odpovědělo 18 respondentů, **ne** 11 respondentů a **nevím** 1 respondent.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
8	6		2	2		8	3	1	8	3		10	8	1	4	1		13	7	1	1	3	

Tabulka č. 10: Vyhodnocení otázky č. 10

Zdroj: vlastní práce

Nařízení firmy:

Žádný zaměstnanec nesmí nikdy přijmout, nabídnout ani požadovat dar či jiný benefit v rozporu se směrnicí o přijímání darů, přičemž pokud přijme dar nebo jiný benefit, musí tuto skutečnost spolu s hodnotou daru či jiného benefitu oznámit v souladu s místními zásadami týkajícími se darů a benefitů.

Výsledek šetření:

18 dotazovaných zaměstnanců dostalo někdy dárek od dodavatele. 8 členů vedení prodejen taktéž nějaký dárek přijalo.

Otázka č. 11

Pokud byste věděla, že se váš kolega chová v nesouladu s protikorupčními předpisy, ohlásili/a byste to?

Ano odpovědělo 23 respondentů, ne 6 respondentů a neví 1 respondent.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 - 25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
11	3		4	0		8	3	1	8	3		15	3	1	4	1		15	5	1	4	0	

Tabulka č. 11: Vyhodnocení otázky č. 11

Zdroj: vlastní práce

Doporučení firmy:

Pracovníkům je **doporučeno**, aby při jakýchkoliv obavách či pochybnostech týkajících se etiky nebo souladu s předpisy kontaktovali svého nadřízeného. Pracovníci však mohou kontaktovat také zástupce personálního oddělení, místní kontaktní osobu pro etiku a compliance nebo volat na Fair play linku.

Výsledek šetření:

Většina dotazovaných (23) by nekalé jednání ohlásila, 6 zaměstnanců by takové jednání neohlásilo. Většina členů vedení prodejen by se zachovala v souladu s předpisy a neetické jednání by ohlásila.

Otázka č. 12

Myslíte si, že by vaši kolegové oznámili porušení pravidel v rámci protikorupčních předpisů?

Ano odpovědělo 21 respondentů, **ne 9** respondentů.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 -25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
12	2		2	2		7	5		6	5		15	4		5	0		14	7		2	2	

Tabulka č. 12: Vyhodnocení otázky č. 12

Zdroj: vlastní práce

Doporučení firmy:

Zaměstnancům je pouze **doporučeno**, aby při jakýchkoliv obavách či pochybnostech takovéto jednání ohlásili.

Výsledek šetření:

21 tázaných si myslí, že by jejich kolegové neetické jednání oznámilo, 9 je přesvědčeno, že ne. 6 členů vedení si myslí, že ano, 5 ne.

Otázka č. 13

Dodržuje váš nadřízený principy chování na základě protikorupčních opatření?

Ano odpovědělo 28 respondentů, **ne 1** respondent, **neví 1** respondent.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 - 25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
14	0		4	0		10	1	1	10	1		18		1	5	0		19	1	1	4	0	

Tabulka č. 13: Vyhodnocení otázky č. 13

Zdroj: vlastní práce

Výsledek šetření:

28 dotazovaných zaměstnanců věří v etické jednání svých nadřízených, 1 tázaný ne a 1 neví.

Otázka č. 14

Připomíná Vám váš nadřízený pravidla chování v rámci protikorupčních opatření?

Ano odpovědělo 16 respondentů, ne 13 respondentů, nevím 1 respondent.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0 - 25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
6	8		2	2		8	3	1	6	5		10	7	1	2	3		11	9	1	3	1	

Tabulka č. 14: Vyhodnocení otázky č. 14

Zdroj: vlastní práce

Výsledek šetření:

V 16 – ti případech se zaměstnanci vyjádřili tak, že jsou jim jejich nadřízenými připomínány pravidla chování v rámci protikorupčních opatření, 13 tázaných odpovědělo, že ne a neví 1. 6 členů vedení se vyjádřilo kladně, 5 záporně.

Otázka č. 15

Myslíte si, že jsou pro Vašeho nadřízeného protikorupční opatření důležitá?

Ano odpovědělo 27 respondentů, **ne** 3 respondenti.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0-25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
12	2		4	0		12	0		10	1		17	2		4	1		19	2		4	0	

Tabulka č. 15: Vyhodnocení otázky č. 15

Zdroj: vlastní práce

Výsledek šetření:

27 respondentů si myslí, že pro jejich nadřízeného jsou protikorupční opatření důležitá, 3 si myslí, že ne. Téměř všichni vedoucí zaměstnanci odpověděli kladně.

Otázka č. 16

Vzpomenete si, jestli se na vašem pracovišti někdy řešil přestupek proti etickému kodexu?

Ano odpovědělo 6 respondentů, **ne** 23 respondentů, **neví** 1 respondent.

Podle délky pracovního poměru									Podle pozice						Podle věku								
0 - 5 let			6 - 10 let			10 a více let			vedení			provoz			0-25 let			26 - 50 let			50 - 70 let		
ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
1	12	1	1	1	3	4	8		3	8		3	15	1	1	3	1	4	17		1	3	

Tabulka č. 16: Vyhodnocení otázky č. 16

Zdroj: vlastní práce

Výsledek šetření:

Většina dotazovaných (23) si nevzpomíná, zda se někdy šetřil přestupek proti etickému kodexu. 6 tázaných odpovědělo ANO, neví 1 respondent.²

5.3 Vyjádření vedení supermarketu

Z analýzy dotazníkového šetření vyplývají následující skutečnosti:

Většina zaměstnanců zná pojem Etický kodex (27 z 30), většina jich také zná pojem protikorupční opatření (27 z 30), viz otázka 1 a 2. Bylo by na místě se domnívat, že budou pracovat v souladu s těmito důležitými dokumenty firmy, obzvlášť, pokud s nimi byli seznámeni již při podpisu pracovní smlouvy.

Vyjádření vedení supermarketu:

Etický kodex je součástí pracovní smlouvy a při každém nástupu nového zaměstnance s ním tento dokument rozebírám. Taktéž je pro mne důležité, aby si každý nový člen týmu řádně prostudoval svou pracovní smlouvu. Dokument, který se týká protikorupčních opatření, visí na personální nástěnce a každý má možnost si o přečíst. Pokud někdo něčemu nerozumí, má možnost za mnou přijít.

Na otázku č. 3, zda byli někdy proškoleni v rámci protikorupčních opatření, odpověděla polovina (15 ze 30) tázaných ne. Znamená to, že nebyli proškoleni v rámci nástupu do zaměstnání na Etický kodex a zřejmě ani nečetli pracovní smlouvu. Zřejmě také neabsolvují pravidelná roční e-learningová školení, nebo si tyto školení nepamatují. Většina zaměstnanců tyto dokumenty zná, ale pravidelně školení na ně nejsou. „Není jisté, zda tento dokument dostávali ke svým pracovním smlouvám i ti, kteří nastoupili před mnoha lety. Někteří zaměstnanci své pracovní smlouvy čtou jen sporadicky. Školení na Etický kodex probíhá periodicky jedenkrát za rok formou e-learningového školení. Toto školení absolvuje každý

² SUŠILOVÁ, Marcela, *Implementace etického kodexu v maloobchodním řetězci*, Kunovice, 2019, Závěrečná práce, Evropský polytechnický institut Kunovice

zaměstnanec individuálně bez mé přítomnosti. Školení je hlídáno centrálně, každý dostává své vlastní přístupová hesla a musí být absolvováno. Zpětně tyto školení osobně se zaměstnanci nekonzultují.

Na otázku č. 4, zda si jejich kolegové někdy nakupují zboží ve výprodeji během pracovní doby, odpovědělo 21 tázaných ano a 9 ne. Tyto odpovědi svědčí o tom, že jsou předepsaná nařízení ze strany firmy zaměstnanci ignorována. Vedení supermarketů o této skutečnosti ví.

Vyjádření vedení supermarketu:

Nedodržování tohoto nařízení je dáno především tím, že ne vždy má každý zaměstnanec možnost dodržovat půlhodinovou přestávku v práci a to zejména z personálních důvodů. Co se týká pokladních, bývají z přestávky často odvoláni z důvodu velkého množství zákazníků. Zaměstnanci chtějí využívat možnost si zakoupit zboží se slevou.

Taktéž u otázky č. 5, zda si někdy rezervují vaši kolegové akční zboží pro sebe nebo své známé v zázemí prodejny, odpověděla více než polovina dotazovaných ano (17 ze 30). Z nařízení firmy vyplývá, že si zaměstnanci takové zboží rezervovat v zázemí prodejny nesmí. Co se týká vedení prodejen, opět je jim tato skutečnost známá.

Vyjádření vedení supermarketu:

Co se týká akčního zboží, nastávají situace, kdy je nám zasíláno velmi malé množství akčních položek. Opět ze stejného důvodu jako v předchozím bodě si kolegové chtějí toto zboží zakoupit a pokud nestíhají během přestávky, řeší to odkládáním tohoto zboží. Těchto situací je ale stále méně, množství dodávaných akčních položek většinou bývá dostačující, zaměstnanci mají možnost si ho zakoupit po pracovní době.

Na dotaz č. 6, zda si kupují někdy vaši kolegové rozbité/poškozené zboží se slevou, opět odpověděla kladně polovina respondentů (15 ze 30). Z toho vyplývá, že 15 zaměstnanců o tom ví. Opět jsou nedodržována zásadní pravidla nastavené firmou, takovéto zboží vůbec nesmí být prodáváno. Sedm tázaných z řad vedení o tomto ví, přičemž je prodej takového zboží zakázán.

Vyjádření vedení supermarketu:

Rozbité nebo poškozené zboží by se nemělo zlevňovat, je určeno k likvidaci. Takovýto proces je všem jasný a je známý. Možnost zlevňovat zboží na prodejně mají v současné době všichni členové vedení a dále všichni prodavači – specialisté, kteří zlevňují zboží s ohroženou dobou spotřeby na svých úsecích, to znamená asi 10 zaměstnanců. V současné době není nařízeno sledovat prodej těchto položek, i když systémově by to jistě šlo. Takový report by jistě mohl pomoci ke kontrole dodržování tohoto nařízení.

Co se týká přátelských vztahů s dodavateli, otázka č. 7, odpovědělo 11 respondentů ano, 16 ne a 3 neodpověděli. V dokumentu Etický kodex aneb víme, co se sluší se říká, že pokud by si zaměstnanci všimli něčeho nekalého, což může být následek přátelských vztahů s dodavateli, mají takovou skutečnost ohlásit. Přátelský vztah s dodavateli ovšem nemusí vždy znamenat nekalé jednání.

Vyjádření vedení supermarketu:

Za dodavatele lze považovat řidiče, kteří k nám vozí zboží a také obchodní zástupce firem. Majitelé a jednatele dodavatelských firem naše supermarketky nenavštěvují. Protože se s těmito řidiči vídáme téměř každý den, vznikají zde často i přátelské vztahy. S těmito osobami má možnost se vídat opět celé vedení prodejny, skladník a všichni, kteří se pohybují v zázemí prodejny, nebo přebírají zboží. Takovéto přátelské vztahy nelze nijak ovlivnit.

Z dotazu č. 8 - Víte o někom z vašich kolegů, který je na brigádě nebo v druhém pracovním poměru u některého z vašich dodavatelů nebo v konkurenční firmě, vyplynuly následující skutečnosti: 8 dotazovaných o této skutečnosti ví, ví o tom i v pěti případech vedení supermarketů.

Vyjádření vedení supermarketu:

Při každém pohovoru s novým uchazečem se na tyto skutečnosti ptám, uchazeč je posléze uvádí do vstupního dotazníku. Je na rozhodnutí centrály, zda takového zaměstnance přijme do pracovního poměru či nikoliv. Ve všech případech, které si pamatuji, byl zatím nástup povolen. Pokud by se jednalo o případ, že si zaměstnanec, který pracuje u nás, sjednal brigádu někde u konkurence, potom tuto skutečnost u nás zřejmě nenahlašuje.

O bezpečnostních opatřeních prodejny viz. dotaz č. 9 se se svými kolegy nebo přáteli baví méně než polovina zaměstnanců (13 ze 30). I v tomto případě je nutno konstatovat, že nejsou dodržovány pokyny zaměstnavatele. Taktéž 6 členů vedení toto nařízení nerespektuje.

Vyjádření vedení supermarketu:

O bezpečnostních opatřeních prodejny musíme v rámci týmu komunikovat, neboť se zde střídáme a je nutné, aby všichni členové vedení znali tyto bezpečnostní opatření, které se týkají například zabezpečení prodejny, požárních opatření, kódování prodejny a podobně. Tento bod považujeme za nesmyslný. Samozřejmostí je, aby tyto skutečnosti nebyly šířeny dále mezi veřejnost.

Otázka č. 10 - Dostal/a jste někdy vy nebo váš kolega nějaký dárek od vašeho dodavatele? Na tento dotaz odpovědělo 18 ze 30 respondentů ano, což znamená, že dárky a prezenty od dodavatelů jsou zcela běžné. Dárky od dodavatelů jsou přijímány i od zaměstnanců, kteří jsou ve vedení prodejen (8 z 11).

Vyjádření vedení supermarketu:

Co se týká dáreků od dodavatelů, je pravda, že občas některý z obchodních zástupců dárek přinese. Jedná se ale o prezenty nízké finanční hodnoty, jsou to především výrobky, které se u nás prodávají za účelem ochutnávky, nebo drobné vánoční dárkové a reklamní předměty. Velmi často vzorky k ochutnávce dávají pekařské firmy.

Na dotaz č. 11, pokud byste věděl/a, že se váš kolega chová v nesouladu s protikorupčními předpisy, ohlásili/a byste to, odpovědělo 23 zaměstnanců ze 30 ano. Stejně tak i vedení supermarketů se vyjádřilo kladně.

Vyjádření vedení supermarketu:

Jednání, které je v rozporu s etickým kodexem na naší provozovně si s případným hříšníkem řešíme přímo zde, pokud jsem svědkem takového jednání, je dotyčný zaměstnanec ihned upozorněn na nevhodné jednání nebo přestupek. Co se týká upozornění od svých podřízených na své kolegy, s takovýmto jsme se doposud nesetkali. Podobně odpovídali

i u dotazu č. 13, myslíte si, že by vaši kolegové oznámili porušení pravidel v rámci protikorupčních předpisů, byly většinou odpovědi kladné (21 z 9).

U členů vedení už taková jistota není (6 z 11).

Vyjádření vedení supermarketu:

V návaznosti na nedodržování Etického kodexu jsem se nasetkal s takovýmto oznámením. Myslím si, že to pro mé podřízené není důležité a nesledují chování svých kolegů.

Na dotaz č. 14, zda jim připomíná jejich nadřízený pravidla chování v rámci protikorupčních opatření, odpovědělo kladně 16 ze 30 respondentů. 6 z 5 členů vedení se taktéž vyjádřilo ano.

Vyjádření vedení supermarketu:

Pravidla chování v rámci protikorupčních opatření se svými podřízenými příliš nediskutují, Není to po mě ze strany vedení firmy požadováno. Vše důležité mají vyvěšeno na personálních nástěnkách.

Většina tázaných (27 ze 30) viz. otázka č. 15, zda si myslí, že jsou protikorupční opatření pro jejich nadřízené důležitá, odpovědělo ano. Považují tedy tyto opatření za důležitá pro jejich vedení. Také 10 z 11 členů vedení se vyjádřilo kladně.

Vyjádření vedení supermarketu:

Etický kodex a protikorupční opatření jsou důležitá věc a vždy se snažím jít svým spolupracovníkům příkladem.

Co se týká řešení přestupků proti Etickému kodexu, potom pouze 6 ze 30 dotazovaných ví o tom, že se někdy takový přestupek řešil. Vzpomínají si pouze 3 členové vedení.

Vyjádření vedení supermarketu:

Za dobu mého působení u firmy se v rámci Etického kodexu řeší snad jen slušné chování vůči zákazníkům a k sobě navzájem.³

³ SUŠILOVÁ, Marcela, *Implementace etického kodexu v maloobchodním řetězci*, Kunovice, 2019, Závěrečná práce, Evropský polytechnický institut Kunovice

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce na téma Implementace protikorupčních opatření v maloobchodním řetězci bylo zjistit, jaký je systém boje s korupcí v konkrétní nadnárodní firmě, provozující řetězec maloobchodních prodejen a zda jsou případná opatření dodržována. V úvodu byly na toto téma definovány dvě základní hypotézy. První hypotézou bylo, že Firma Ahold Delhaise a. s. (dále jen Ahold) má zavedeny protikorupční opatření, které korespondují se zákony ČR. Druhou hypotézou potom to, že nařízení firmy v rámci protikorupčních opatření nejsou zaměstnanci dodržovány. Pro dosažení cíle a potvrzení či vyvrácení hypotéz byla nastudovaná vhodná odborná literatura a další dokumenty z elektronických zdrojů, které byly popsány v úvodní části této práce. Dále byla představena zkoumaná společnost Ahold a jedna z jejích maloobchodních provozoven a dokumenty firmy, které se pojí s protikorupčními opatřeními: „Etický kodex“, „Etický kodex, víme, co se sluší“ a „Zásady profesionálního chování Etický kodex“. Pro zjištění chování zaměstnanců ve firmě a dodržování těchto nařízení byl zpracován výzkum formou dotazníkového šetření, kde bylo zaměstnancům položeno 16 uzavřených otázek, které korespondují s dokumentem „Etický kodex, víme, co se sluší“. Následnou analýzou byly potom odpovědi vyhodnoceny a formou osobního rozhovoru s vedením prodejny bylo zjišťováno, jaká je kontrola dodržování těchto nařízení. Vedení prodejny mělo možnost se k výsledkům šetření vyjádřit a zhodnotit výsledek šetření.

Korupci obecně můžeme charakterizovat jako zneužití postavení, které je spojeno s porušením principu nestrannosti při rozhodování. Je motivováno snahou po materiálním zisku nebo získání jiných majetkových a nemajetkových výhod. V širším smyslu je účast v korupčním vztahu etickým a mravním selháním jednotlivců. Přestože trestní zákoník nepoužívá samotný pojem „korupce“, je tento negativní společenský jev postihovaný především trestnými činy uvedenými v části druhé hlavy X. trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb.) nazvané „Trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných“. Díl 3 trestního zákoníku potom chrání před různými formami korupce především čistotou veřejného života a nestranné a objektivní obstarávání věcí obecného zájmu osobami, které věci obecného zájmu obstarávají. Jako nástroj napomáhající k tomu, aby chování zaměstnanců firem,

výrobních podniků a společností odpovídalo stanoveným zásadám a principům, má většina státních i soukromých společností vytvořen etický kodex. Ten zpravidla vychází z určitých konkrétních hodnot a zásad organizace a určují standard chování jejich zaměstnanců.

Firma Ahold má vytvořený etický kodex, který má sloužit jako nástroj pro etické jednání nejen uvnitř firmy, ale i jako preventivní opatření v boji proti nekalým praktikám v obchodním styku, v boji proti korupci a jako dokument, který by měly zajistit zaměstnancům rovné podmínky pro výkon jejich práce. Součástí etického kodexu je dokument týkající se protikorupčních opatření „Etický kodex aneb víme, co se sluší.“ Obecně není v naší společnosti na tyto dokumenty kladen příliš velký důraz, stejně je tomu tak i ve výše uvedené firmě. Mnohdy chybí základní nástroje a vůle pro jejich implementaci. Taktéž téma korupčního jednání uvnitř maloobchodních řetězců není v současné době nijak obzvlášť zkoumáno a ani v odborné literatuře blíže a konkrétně popisováno.

Hlavním mottem společnosti Ahold je: „*Dělat to, co je správné, každý den.*“

Co je ale správné? Pro každého z nás je správné něco jiného. Protože Ahold jen v České republice zaměstnává více než 17 000 zaměstnanců, musí se tito lidé řídit společnými pravidly a zásadami. Proto vznikl Etický kodex, návod pro to, co je správné pro firmu a jaké chování vyžadují od svých zaměstnanců. Znamená to, že takto to firma vyžaduje, takto to cítí a takto to má být. Každý, kdo pracuje pro Ahold je povinen se jím řídit. Již při nástupu do zaměstnání jsou všichni uchazeči seznámeni s „Etickým kodexem“ a podepisují ho jako součást pracovní smlouvy.

Analytická část výzkumu a následné šetření potvrzuje úvodní hypotézu a to, že firma Ahold má svůj vlastní Etický kodex jako závazný dokument a protikorupční opatření, kterými jsou povinni se všichni zaměstnanci řídit, ovšem z dotazníkového šetření vyplývá, že většina zaměstnanců zná etický kodex firmy a její protikorupční opatření, ale zároveň ví, že nejsou dodržovány ze strany jejich kolegů. Následným osobním rozhovorem s vedením prodejny bylo zjištěno, že zcela nefungují kontrolní mechanismy, kterými by se docílilo dodržování těchto opatření. Tímto byla potvrzena i druhá hypotéza a to, že tyto protikorupční opatření nejsou zaměstnanci firmy vždy dodržovány.

Jak již bylo řečeno, většina dotazovaných respondentů zná pojmy etický kodex a protikorupční opatření. Ovšem, jak z výsledků šetření vyplývá, nejsou tyto nařízení vždy dodržovány. Obzvláště pokud se týká nějakého vlastního prospěchu, jako vyplývá z otázek č. 4, 5 a 6. Zaměstnanci nedbají pokynů firmy a nakupují si během své pracovní doby zboží ve výprodeji, rezervují si zboží pro své známé nebo blízké v zázemí provozovny a kupují si poškozené zboží se slevou, což je přísně zakázáno. Pokud se na tyto skutky podíváme z hlediska definice korupce a to, že korupci můžeme charakterizovat jako zneužití postavení, které je motivováno snahou po materiálním zisku nebo získání jiných majetkových a nemajetkových výhod, můžeme se domnívat, že v tomto případě se jedná o korupční jednání a je zcela namístě začít okamžitě dodržovat nařízení firmy a zásady etického jednání. Tito zaměstnanci většinou argumentují tím, že je snad jedno, kdo i toto zlevněné nebo akční zboží koupí, jestli oni, nebo zákazníci. Z jejich pohledu to asi jedno je, důležité ovšem je, že akční položky jsou zařazovány do prodeje pro zákazníky a ne pro zaměstnance. Každý zaměstnanec se přece po skončení pracovní doby stává zákazníkem a má naprosto stejnou možnost nákupu, jako ostatní. Z pohledu firmy je takovéto nařízení zcela na místě. Představme si, že si všechno akční zboží uschovají zaměstnanci vzadu ve skladu a zákazníci, kteří přijdou nakoupit, nalákání výhodnými možnostmi toto zboží v regálech nenajdou. Může se stát, že příště už nepřijdou a tím firma přichází o tržby. Tím pádem může docházet k obohacení zaměstnanců na úkor zisku firmy, co je jako důkaz korupčního jednání naprosto dostačující. Pokud se jedná o prodej poškozeného zboží se slevou, je toto zboží přísně zakázáno prodávat, je určeno k likvidaci. Situace, kdy si zaměstnanci kupují i přes přísný zákaz poškozené zboží ve slevě, je též nepřijatelná. Je možné, že v zájmu vlastního obohacení takové zboží mohou poškozovat záměrně a opět tím připravovat firmu o zisk.

Ze samotného výzkumu vyplývá, že téměř všichni znají protikorupční opatření, téměř všichni by takové jednání oznámili, ale všeobecně se děje a nikdo nic neoznamuje. Pokud by tyto zásady a opatření byly ze strany firmy striktně vyžadovány a probíhala důsledná kontrola přímo v provozu, nic takového by se jistě nedělo. Zarážející je v tomto případě tolerance vedoucích pracovníků v supermarketech, kteří o tomto neetickém jednání vědí, ale dále ho nijak neřeší. Také přijímání darů je v etickém kodexu firmy přesně definováno. Všechny dceřiné společnosti udržují s prodejci, dodavateli, franšízanty, smluvními dodavateli a dalšími členy obchodní komunity profesionální vztahy. Tyto vztahy přispívají k úspěchu a měly by být založeny na dobrém obchodním úsudku, vzájemné důvěře a čestném

jednání. Dary nebo benefity jako vstupenky na různá sportovní utkání, poskytnuté pracovníkům stávajícím nebo potenciálním dodavatelem však mohou ovlivnit objektivitu pracovníka při jednání s osobou nebo společností, která tyto benefity poskytne. Pokud je přijat dar nebo laskavost, musí být tato skutečnost spolu s hodnotou daru oznámena v souladu s místními zásadami týkajícími se darů a benefitů. Dar nikdy nesmí být přijat, pokud by jeho přijetí ovlivnilo úsudek nebo pokud by znamenalo porušení zákona. Jaký dar dokáže ovlivnit úsudek? Pro někoho to může být kabelka v hodnotě desetitisíců korun, pro někoho láhev vína. Kteří zaměstnanci supermarketu jsou nejvíce ohroženi? Kteří mají možnost se chovat korupčně? Zejména manažer/ka, který vytváří objednávky a může tak upřednostnit jednoho dodavatele před druhým, dále všichni teamleaderi, kteří mají tuto možnost také.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

SUŠILOVÁ, Marcela, *Implementace etického kodexu v maloobchodním řetězci*, Kunovice, 2019, Závěrečná práce, Evropský polytechnický institut Kunovice

Literatura:

HORNÍK, Jan a Hana ŽUFANOVÁ. *Základní minimum o korupci a trestním právu*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-531-3.

CHMELÍK, Jan a Zdeněk TOMICA. *Korupce a úplatkářství*. Praha: Linde Praha, 2011. ISBN 978-80-7201-853-6.

RYSKA, Pavel a Jan PRŮŠA. *Korupce: Ekonomie vs. mýty*. Praha: Institut Václava Klause, 2013. ISBN 978-80-87806-03-06.

VANTUCH, Pavel. *Korupce a kriminalita*. Brno: Rašínova vysoká škola, 2008. ISBN 978-80-87001-09-7.

Internetové zdroje

Albert stojí za to, jíst lépe. *O nás* [online]. [cit. 2019-02-19]. Dostupné z: <https://www.albert.cz/o-nas/o-spolecnosti>

Etický kodex. *Co je etický kodex* [online]. [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <http://www.eticky-kodex.cz/co-je-eticky-kodex/>

E-právo.cz. *Whistleblowing v českém právním prostředí* [online]. [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: www.epravo.cz/top/clanky/whistleblowing-v-ceskem-pravnim-prostredi-105650.html

Frank Bold. *Co je to korupce a klientelismus* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: frankbold.org/poradna/kategorie/korupce-jednani-uredniku/rada/klientelisticky-nebo-pravni-stat-korupce-klientelism

IUS Wiki: *Soukromý a veřejný sektor ekonomiky, jejich charakteristiky a funkce* [online]. [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/nova/otazka-95?s%5b%5d=soukrom%C3%BD&s%5b%5d=sektor>

Justice.cz. *Vládní koncepce boje s korupcí na léta 2018 až 2022* [online]. Vláda ČR [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: [/korupce.cz/protikorupcni-dokumenty-vlady/na-leta-2018-az-2022/](http://korupce.cz/protikorupcni-dokumenty-vlady/na-leta-2018-az-2022/)

Policie České republiky. *Etický kodex* [online]. [cit. 2019-02-18]. Dostupné z: www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx

Policie České republiky. *Stop korupci* [online]. [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: www.policie.cz/clanek/co-je-korupce.aspx

Pracovní smlouva. *Zásady etického chování Etický kodex*. Praha: Ahold, 2019.

Transparency international: *Česká republika neudržela pozitivní trend, v žebříčku CPI se propadla o 10 míst* [online]. [cit. 2019-03-09]. Dostupné z: www.transparency.cz/cpi2016/?gclid=CjwKCAiApo3SBRA4EiwAty8i-pL_f8qCzAwrHmquqcGuYOL2vTqzgogGakakc1_ckKsYr-wEA0mQSBocdFoQAvD_BwE

Transparency international *Kdo jsme* [online]. [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: [/www.transparency.cz/kdo-jsme/](http://www.transparency.cz/kdo-jsme/)

SEZNAM ZKRATEK

a. s. Akciová společnost

ČR Česká republika

SEZNAM PŘÍLOH

1. Dokument Etický kodex aneb víme, co se sluší
2. Dotazník

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

DOTAZNÍK

Tento dotazník slouží výhradně k účelům zpracování bakalářské práce a je zcela anonymní.

Prosím zaškrtněte vždy jen jednu z možností.

Odpovídejte prosím pravdivě. (o nic nejde 😊)

MUŽ ŽENA

VĚK: 0 – 25 26 – 50 50 – 70 70 a více

JAK DLOUHO ZDE PRACUJI: 0 – 5 LET 6 – 10 LET 10 A VÍCE LET

MOJE POSTAVENÍ VE FIRMĚ: BRIGÁDNÍK ZAMĚSTNANEC

MOJE PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ :

Provozní zaměstnanec - pokladní, pulty, ovoce zelenina, doplňovač, pekárna

Skladník

Teamleader 1

Teamleader 2

Manažer prodejny

Vaši odpověď prosím zakroužkujte 😊

- | | | |
|---|-----|----|
| 1. ZNÁTE POJEM ETICKÝ KODEX VE VAŠÍ FIRMĚ? | ANO | NE |
| 2. ZNÁTE POJEM PROTIKORUPČNÍ OPATŘENÍ? | ANO | NE |
| 3. BYL/A JSTE NĚKDY PROŠKOLENA V RÁMCI PROTIKORUPČNÍCH OPATŘENÍ? | ANO | NE |
| 4. NAKUPUJÍ SI NĚKDY VAŠI KOLEGOVÉ BĚHEM PRACOVNÍ DOBY ZBOŽÍ VE VÝPRODEJI? | ANO | NE |
| 5. REZERVUJÍ SI NĚKDY VAŠI KOLEGOVÉ AKČNÍ ZBOŽÍ PRO SEBE NEBO PRO SVÉ ZNÁMÉ V ZÁZEMÍ PRODEJNY? | ANO | NE |
| 6. KUPUJÍ SI NĚKDY VAŠI KOLEGOVÉ ROZBITÉ/POŠKOZENÉ ZBOŽÍ SE SLEVOU? | ANO | NE |
| 7. MÁ NĚKTERÝ Z VAŠICH KOLEGŮ PŘÁTESKÝ VZTAH S DODAVATELI? | ANO | NE |
| 8. VÍTE O NĚKOM Z VAŠICH KOLEGŮ, KTERÝ JE NA BRIGÁDĚ NEBO V DRUHÉM PRACOVNÍM POMĚRU U NĚKTERÉHO Z VAŠICH DODAVATELŮ NEBO V KONKURENČNÍ FIRMĚ? | ANO | NE |

9. BAVÍTE SE NĚKDY SE SVÝMI KOLEGY NEBO PŘÁTELI O BEZPEČNOSTNÍCH OPATŘENÍCH PRODEJNY?	ANO	NE
10. DOSTAL/A JSTE NĚKDY VY NEBO VÁŠ KOLEGA NĚJAKÝ DÁREK OD VAŠEHO DODAVATELE? (svačinka, drobný prezent....)	ANO	NE
11. POKUD BYSTE VĚDĚLA, ŽE SE VÁŠ KOLEGA CHOVÁ V NESOULADU S PROTIKORUPČNÍMI PŘEDPISY, OHLÁSIL/A BYSTE TO?	ANO	NE
12. MYSLÍTE SI, ŽE BY VAŠI KOLEGOVÉ OZNÁMILI PORUŠENÍ PRAVIDEL V RÁMCI PROTIKORUPČNÍCH PŘEPISŮ?	ANO	NE
13. DODRŽUJE VÁŠ NADŘÍZENÝ PRINCIPY CHOVÁNÍ NA ZÁKLADĚ PROTIKORUPČNÍCH OPATŘENÍ?	ANO	NE
14. PŘIPOMÍNÁ VÁM VÁŠ NADŘÍZENÝ PRAVIDLA CHOVÁNÍ V RÁMCI PROTIKORUPČNÍCH OPATŘENÍ?	ANO	NE
15. MYSLÍTE SI, ŽE JSOU PRO VAŠEHO NADŘÍZENÉHO PROTIKORUPČNÍ OPATŘENÍ DŮLEŽITÁ?	ANO	NE
16. VZPOMENETE SI, JESTLI SE NA VAŠEM PRACOVÍŠTI NĚKDY ŘEŠIL PŘESTUPEK PROTI ETICKÉMU KODEXU?	ANO	NE

Příloha č. 2: Etický kodex aneb víme, co se sluší



ETICKÝ KODEX

aneb víme, co se sluší

„Etický kodex naší společnosti obsahuje 11 hlavních zásad chování zaměstnance. Seznámit se s jejich zněním můžete například na intranetu. Zde jsme pro vás vybrali otázky, které jsou typické pro všechny prodejny a se kterými se denně setkáváte.

- ? **Mohou si zaměstnanci během pracovní doby koupit čokolády nebo ostatní věci ve výprodeji?**
K nákupu věci osobní spotřeby mohou zaměstnanci využít svoji přestávku na oběd, nebo mohou své nákupy uskutečnit po skončení pracovní doby. V průběhu směny nemohou uskutečňovat nákupy pro svoji vlastní spotřebu.
- ? **Mohu si pro své rodinné příslušníky / kamarády rezervovat produkty, kterou jsou / budou v akci?**
Zaměstnanec nemůže rezervovat věci v prodejně / skladu pro své rodinné příslušníky či kamarády. Pokud si chce zakoupit zlevněné zboží nebo zboží v akci, může tak učinit před / po své pracovní době.
- ? **Pokud omylem rozbijí zboží na ploše / zázemí prodejny, mohou si jej poté koupit za zlevněnou cenu?**
Rozbité / poškozené zboží v prodejně / zázemí prodejny není možné si zakoupit, toto zboží je určeno k likvidaci.
- ? **Mám podezření, že můj kolega, nebo i nadřízený, má příliš přátelské vztahy s dodavatelem? Co mám v tomto případě dělat, mám to někomu oznámit?**
Pokud máte pocit, že se ve vaší prodejně děje něco „nekalého“ oznamte to svému přímému nadřízenému, manažerovi prodejny nebo jeho nadřízenému či vašemu HR Regionálnímu manažerovi. Problémy můžete samozřejmě oznámit i na naší Fair Play linku, která má číslo 800 142 603.
- ? **Mohu pracovat ve vedlejším pracovní poměru / na dohodu o pracovní činnosti pro našeho dodavatele, nebo konkurenta?**
Pracovat pro našeho dodavatele zaměstnanec může pouze s výslovným písemným svolením AHOLD Czech Republic, a.s.
- ? **Mohu vykonávat výdělečnou činnost ve shodném nebo příbuzném oboru souvisejícím s výkonem své práce v naší společnosti?**
Podnikat v oboru příbuzném s činností naší společnosti můžete jen s výslovným písemným svolením AHOLD Czech Republic, a.s.
- ? **Mohu se se svými kolegy / kamarády / zákazníky bavit o bezpečnostních opatřeních v rámci prodejny?**
Ne, v žádném případě.

