

Druh vnitřního předpisu: Základní vnitřní předpis	Číslo vnitřního předpisu: Z010/V/20220401	Datum schválení: 22.03.2022
Název vnitřního předpisu: Etický kodex zaměstnance VÚV TGM, v. v. i.		Datum platnosti: 22.03.2022
Nabytím účinnosti tohoto vnitřního předpisu se zrušuje: Z10/V/20201026 Etický kodex zaměstnance VÚV TGM, v. v. i. (2. vydání)		Datum účinnosti: 01.04.2022
Správce: 102 / Ing. Kateřina Poláková	Zpracovatel: 102 / Ing. Kateřina Poláková	Rozsah působnosti: VÚV TGM, v. v. i.
Číslo vydání: 3.	Počet stran předpisu / počet stran příloh: 10 / 0	Počet příloh: 0
Číslo výtisku:	Schválil: 	
Místo uložení výtisku: 102 / Správce	Ing. Tomáš Urban ředitel	

I Úvodní ustanovení

I.1 Rozsah působnosti základního vnitřního předpisu

- I.1.1 Účelem Etického kodexu zaměstnanců VÚV TGM, v. v. i., (dále jen „kodex“) je stanovit obecné zásady etiky zaměstnance VÚV TGM, v. v. i., tj. vymezit a podporovat žádoucí standardy chování a jednání zaměstnance ve vztahu k veřejnosti, partnerům a spolupracovníkům.
- I.1.2 Cílem tohoto kodexu je vytvářet, udržovat a prohlubovat důvěru veřejnosti k dobrému jménu VÚV TGM, v. v. i.
- I.1.3 Obecné zásady etiky výzkumného pracovníka VÚV TGM, v. v. i., vycházejí z etických principů správné praxe ve výzkumu v České republice a zemích Evropské unie a kodifikuje základní pravidla, kterými se mají řídit zaměstnanci VÚV TGM, v. v. i., kteří výzkum a vývoj provádějí nebo jej řídí, a to v oblasti základní vědecké činnosti, v oblasti autorské a publikační a při spolupráci se zadavateli z veřejné správy i podnikatelské sféry.

II Obecné zásady etiky zaměstnance VÚV TGM, v. v. i.

II.1 Zákonnost, nestrannost a důvěryhodnost

- II.1.1 Při plnění úkolů zaměstnanec dodržuje vnitřní předpisy a pokyny nadřízených a jedná pouze v rozsahu pravomoci mu svěřené a respektuje účel, ke kterému byla veřejná výzkumná instituce zřízena.
- II.1.2 Zaměstnanec si počíná tak, aby nebyla snížena důvěra v ústav, svým jednáním a vystupováním podporuje důvěryhodnost VÚV TGM, v. v. i.
- II.1.3 Zaměstnanec zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s plněním úkolů při výkonu své práce, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost VÚV TGM, v. v. i., nebo jeho partnerů, a o osobních údajích nebo utajovaných informacích v rozsahu stanoveném právními předpisy. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti, které zakládají podezření na korupční nebo protiprávní jednání.

II.2 Odbornost, profesionalita a veřejný zájem

- II.2.1 Zaměstnanec vykonává svou práci na vysoké odborné úrovni a usiluje o průběžné prohlubování a rozšiřování svých znalostí a dovedností.
- II.2.2 Zaměstnanec jedná profesionálně, čestně, bez nepřiměřeného projevu emocí a bez sledování osobního prospěchu, svým pozitivním přístupem přispívá k vytváření profesionálního pracovního prostředí. Jedná korektně s ostatními spolupracovníky i se zaměstnanci jiných organizací, respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů i jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst. Nepřipouští diskriminaci či obtěžování.
- II.2.3 Při volbě nejvhodnějšího postupu zaměstnanec respektuje v mezích právních předpisů též koncepce, priority a cíle VÚV TGM, v. v. i., vnitřní předpisy ústavu a pokyny nadřízených vydané v souladu s tímto kodexem. Je přitom otevřen novým přístupům a inovacím a nesesetrvává v zavedených stereotypech v myšlení a konání.
- II.2.4 Zaměstnanec přijímá odpovědnost za své jednání a rozhodování.
- II.2.5 Vysoká odbornost nemůže být důvodem pro výjimky z etických standardů.

II.3 Otevřenost, zdvořilost a vstřícnost

- II.3.1 Zaměstnanec jedná a vystupuje v rámci ústavu i ve vztahu k veřejnosti otevřeně, zdvořile, ochotně a vstřícně. Informace určené veřejnosti sděluje za VÚV TGM, v. v. i., ředitel, případně se souhlasem ředitele i jím pověřený zaměstnanec.
- II.3.2 Zaměstnanec pečuje o vzájemné pracovní vztahy a snaží se posilovat týmovou spolupráci. Dodržuje pravidla slušného chování, přistupuje k ostatním spolupracovníkům s úctou a respektem.

II.4 Poctivost a neúplatnost, předcházení korupci a protiprávnímu jednání

- II.4.1 Zásady, jak odstranit nebo v maximální míře omezit předpoklady pro vznik korupčního nebo protiprávního jednání ve VÚV TGM, v. v. i., postupy a opatření k řízení takových rizik stanovují základní vnitřní předpisy *Z015/V Interní protikorupční program VÚV TGM, v. v. i.*, a *Z016/V Vnitřní oznamovací systém VÚV TGM, v. v. i.*

II.5 Rychlost a efektivita

- II.5.1 Zaměstnanec je orientovaný na výsledek, je proaktivní, usiluje o skutečné a funkční řešení problémů a vyhýbá se vytváření nadbytečné byrokracie.
- II.5.2 Zaměstnanec důsledně usiluje o snižování administrativní zátěže jak v rámci ústavu, tak ve vztahu k veřejnosti a tam, kde je to možné a vhodné, volí digitálně přívětivé řešení.

II.6 Efektivní, hospodárné a účelné nakládání s veřejnými prostředky

- II.6.1 Zaměstnanec vynakládá, v souladu s právními předpisy, veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní, hospodárné a účelné spravování a využívání finančních zdrojů a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty. Má přitom stále na paměti, že spravuje veřejné prostředky a že je z veřejných prostředků částečně placen.

II.7 Odpovědnost za dobré jméno VÚV TGM, v. v. i.

- II.7.1 Zaměstnanec si je vědom své spoluodpovědnosti za dobré jméno ústavu a snaží se v nejvyšší možné míře zabránit jakékoli činnosti nebo jednání, jež by jej poškozovaly.
- II.7.2 Zaměstnanec dbá na čistotu a úpravu svého zevnějšku a oděvu, který vhodně přizpůsobuje okolnostem, zejména charakteru aktuálního pracovního jednání.
- II.7.3 Ve vztahu k veřejnosti i uvnitř ústavu jedná a vystupuje důstojným a kultivovaným způsobem s vědomím, že reprezentuje veřejnou výzkumnou instituci.

II.8 Uplatnitelnost a vymahatelnost

- II.8.1 Kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce a v základním vnitřním předpisu *Z002/V Pracovní řád VÚV TGM, v. v. i.* Zásadní porušování tohoto kodexu bude posuzováno jako porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k vykonávané práci se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

III Obecné zásady etiky výzkumného pracovníka VÚV TGM, v. v. i.

III.1 Etický rámec výzkumu

III.1.1 Etický rámec výzkumu formuluje základní pravidla etického chování výzkumných pracovníků a jejich jednání ve výzkumu na základě obecně uznávaných etických norem běžných v této oblasti ve vyspělých zemích a je rozšířením zásad etiky zaměstnance VÚV TGM, v. v. i.

III.1.2 Základními etickými principy výzkumu jsou:

- a) Svoboda výzkumu a odpovědnost
- b) Respektování názorové plurality a tolerance
- c) Respektování lidské důstojnosti a autonomie při výzkumu
- d) Transparentnost
- e) Solidarita a spolupráce ve výzkumu
- f) Prospěšnost a nepoškozování, každé riziko výzkumu musí být vyváženo přínosem

III.2 Etika výzkumného pracovníka všeobecně

III.2.1 Výzkumný pracovník:

- a) přijímá odpovědnost za preciznost a objektivitu jím prováděného výzkumu (včetně studia a rešerše literatury, navrhování a provádění experimentů, pozorování a publikování získaných výsledků) na základě svých odborných znalostí v podmínkách daných pracovním prostředím,
- b) odmítá jakoukoli řídicí i poradní funkci ve správě (včetně účasti v odborných poradních orgánech poskytovatele), administraci anebo financování výzkumu, pokud existují oprávněné vážné obavy, že osobní, vědecké, profesní, finanční nebo jiné aktivity by hrozily střetem zájmů a mohly tak ovlivnit jeho objektivitu, způsobilost nebo rozhodovací schopnost při vykonávání této funkce,
- c) dělí se o výsledky výzkumu s ostatními členy řešitelského týmu,
- d) nepoužívá vědecké a vědecko-pedagogické tituly, k jejichž získání předložil nebo použil podklady, které prokazatelně získal v rozporu s etickými zásadami,
- e) nekryje neetické chování ve svém okolí, ani nehledá záminky k zastření vlastních pochybení proti principům etiky výzkumu,
- f) jako člen odborných grémií (vědeckých rad, odborných poradních orgánů atd.) se ve svém rozhodování a hlasování v odborných záležitostech řídí výhradně odbornými hledisky,
- g) spolupracuje s ad hoc etickou komisí podle článku V.3, pokud byla ředitelem jmenována, při plnění jejích úkolů.

III.3 Autorství nebo spoluautorství publikace

III.3.1 Autorství nebo spoluautorství publikace náleží výzkumnému pracovníkovi, který sehrál roli v alespoň jednom z typů příspěvků do vědecké práce, které jsou uvedeny v taxonomii rolí přispěvatelů Contributor Roles Taxonomy (CRediT, <https://casrai.org/credit/>). Těmito příspěvků, resp. rolmi (uvedenými včetně pokynů, jak roli přiřadit) jsou:

- a) konceptualizace – nápady; formulace nebo vývoj zastřešujících výzkumných cílů a záměrů,
- b) metodologie – vývoj nebo návrh metodiky; tvorba modelů,
- c) software – programování, vývoj softwaru; navrhování počítačových programů; implementace počítačového kódu a podpůrných algoritmů; testování stávajících komponent kódu,
- d) potvrzení – ověření celkové replikace / reprodukovatelnosti výsledků / experimentů a dalších výstupů výzkumu, ať už jako součást činnosti nebo samostatně,
- e) formální analýza – aplikace statistických, matematických, výpočetních nebo jiných formálních technik k analýze nebo syntéze studijních dat,
- f) vyšetřování – provádění procesu výzkumu a vyšetřování, konkrétně provádění experimentů nebo shromažďování údajů / důkazů,
- g) zdroje – poskytování studijních materiálů, činidel, materiálů, pacientů, laboratorních vzorků, zvířat, přístrojového vybavení, výpočetních zdrojů nebo jiných analytických nástrojů,
- h) kurátor dat – činnosti správy pro anotaci (vytváření metadat), čištění dat a údržbu výzkumných dat (včetně softwarového kódu, kde je to nutné pro interpretaci samotných dat) pro počáteční použití a pozdější opakované použití,
- i) psaní – původní koncept – příprava, tvorba a / nebo prezentace publikovaného díla, konkrétně sepsání původního návrhu (včetně věcného překladu),
- j) psaní – kontrola a úpravy – příprava, tvorba a / nebo prezentace publikované práce osobami z původní výzkumné skupiny, konkrétně kritický posudek, komentář nebo revize - včetně fází před a po publikaci,
- k) vizualizace – příprava, tvorba a / nebo prezentace publikovaného díla, zejména vizualizace / prezentace dat,
- l) dozor – dohled a odpovědnost za vedení při plánování a provádění výzkumné činnosti, včetně mentorství mimo hlavní tým,
- m) správa projektu – odpovědnost za řízení a koordinaci za plánování a provádění výzkumné činnosti,
- n) akvizice financování – získání finanční podpory projektu vedoucímu k této publikaci.

III.3.2 Výzkumný pracovník jako autor nebo spoluautor publikace:

- a) nedopouští se plagiátorství – při každém citování jiných autorů uvede odkaz na informační zdroj, přitom při shrnutí poznatků jiného autora vyjádří původní myšlenky v dobré víře a bez vědomého zkreslení,
- b) cituje i podstatné práce, které nepotvrzují jeho domněnky a interpretace výsledků,
- c) objeví-li závažnou chybu ve svých publikovaných údajích, provede odpovídající kroky k nápravě chyb v publikaci, jako jsou například vytisknutí errata nebo jiné opravy, stažení publikace nebo i jiné náležité kroky,
- d) zbytečně nevytváří nadbytečné publikace a nefragmentuje výsledky výzkumu do více publikací na úkor jejich kvality a přehlednosti,
- e) nezískává citace vlastních prací cestou dohody několika autorů o vzájemných účelových citacích svých prací.

III.4 Etika výzkumného pracovníka v roli vedoucího pracovníka

III.4.1 Výzkumný pracovník v roli vedoucího pracovníka:

- a) si vybírá spolupracovníky a studenty pro práci ve výzkumu na základě nestranného hodnocení jejich předpokladů pro vykonávanou práci (např. intelektuálních, charakterových a v některých případech i kreativních předpokladů),
- b) předává své znalosti, dovednosti a principy etického chování ve výzkumu,
- c) klade důraz na kvalitu sebevzdělání podřízených zaměstnanců,
- d) rozvíjí nezávislé a kritické myšlení podřízených zaměstnanců a respektuje jejich právo na svobodné vyjádření názorů na výzkum,
- e) uvádí podřízené zaměstnance mezi autory publikace, pokud jejich tvůrčí práce přispěla k výsledkům zveřejněným v dané publikaci,
- f) podporuje badatelskou i publikační aktivitu svých podřízených zaměstnanců i jejich další kvalifikační růst,
- g) důsledně vyvozuje závěry z neetického chování podřízených zaměstnanců,
- h) dbá na správnou aplikaci pracovně-právních předpisů upravujících vztahy při výkonu závislé práce ve výzkumu.

III.5 Etika výzkumného pracovníka v roli posuzovatele, recenzenta, hodnotitele nebo oponenta

III.5.1 Výzkumný pracovník jako posuzovatel, recenzent, hodnotitel nebo oponent:

- a) provádí jemu zadanou recenzní nebo jinou hodnotící činnost osobně,

- b) učiní potřebné kroky k vyjasnění údajů v návrhu publikace, u kterých existuje důvodné podezření, že byly zfalšovány nebo jinak upraveny,
- c) přistupuje k recenzi nebo jinému hodnocení s přiměřenou dávkou důvěry k předkládaným údajům a nezdržuje recenzní nebo jiné hodnotící řízení nadbytečnými požadavky,
- d) neprodlužuje hodnocení výzkumné práce za účelem dosahování vlastní výhody nebo výhody třetí osoby,
- e) nevypracuje stanovisko, jehož závěry by mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost předem jasně upozorní,
- f) nepoužije údaje uvedené v návrhu publikace k jinému účelu než k vypracování recenzního posudku a neposkytne je třetí osobě,
- g) vystříhá se dalších, výše neupřesněných, vědomých konfliktů zájmů,
- h) přistupuje k vypracování expertního stanoviska pouze z oblasti své specializace, k interdisciplinárním tématům přizve vždy příslušné odborníky,
- i) uvádí expertní názor s jasným stanoviskem, osobní názory odlišné od oficiálních stanovisek VÚV TGM, v. v. i., nepublikuje jako zaměstnanec VÚV TGM, v. v. i.,
- j) při vypracovávání expertního stanoviska nepodléhá případným vnějším tlakům, které by mohly mít jakýkoliv vliv na podstatu obsahu stanoviska,
- k) při vypracování oponentského posudku, recenze nebo v jiném hodnocení nebo posuzování nebude krýt neetické jednání své i jiných,
- l) posuzuje u návrhu projektu, grantového projektu, výzkumného záměru nebo u jiného návrhu výzkumné činnosti i přiměřenost nákladů hrazených z veřejných prostředků,
- m) respektuje důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví obsaženého v hodnocených podkladech.

III.6 Příklady porušení etiky ve výzkumu

III.6.1 Typickými příklady porušení etiky jsou:

- a) získání účelových nebo jiných prostředků na výzkum a vývoj podvodným způsobem (předstíráním neexistující kvalifikace, dezinformováním o předchozích výsledcích a praxi, vytvářením falešných a zkreslených představ o výsledcích atd.),
- b) zfalšování výsledků výzkumu nebo jejich prezentace,
- c) porušování práv z duševního vlastnictví nebo účelová manipulace s nimi uváděním částí textu či faktů jinde publikovaných jinými autory bez odkazu nebo poděkování,
- d) vědomá nesprávná interpretace výsledků rešeršních studií, pozorování nebo experimentů,
- e) prezentování fiktivních údajů jako výsledku pozorování nebo experimentu,

- f) selektivní výběr údajů, především vynechání některých údajů s cílem podpořit předpokládanou hypotézu apod.,
- g) záměrná nesprávná interpretace výsledků nebo účelové vytvoření zkreslených závěrů na jejich základě,
- h) takové chování vůči kolegům a kolegyním nebo podřízeným, které je vedeno s cílem ovlivňovat výsledky jejich výzkumu (tím není míněna diskuse k určitému výzkumu),
- i) záměrné prezentování výsledků jiných badatelů nekorektním a tendenčním způsobem,
- j) prezentování sebe jako autora nebo spoluautora bez významného přispění k získání, interpretaci nebo zpracování výsledků výzkumu,
- k) neuvedení autorů, kteří významně přispěli k výzkumu, a naopak uvedení jmen vědecko- výzkumných pracovníků, kteří se na výzkumu a publikaci nepodíleli vůbec nebo jen minimálně,
- l) nedbalost při provádění výzkumu,
- m) neoprávněné získávání osobních údajů při výzkumu předstíráním, že se o osobní údaje nejedná (například kombinací údajů v dotazníku nebo žádostí o vyplnění osobních údajů v příloze k anonymnímu dotazníku),
- n) nevhodné zacházení s důvěrnými a citlivými informacemi,
- o) pořizování kopií designu a softwaru bez povolení.

IV Etika a VÚV TGM, v. v. i., jako instituce zabývající se výzkumem

IV.1.1 Vedení VÚV TGM, v. v. i.:

- a) je odpovědné za prostředí, ve kterém jsou výzkumní pracovníci podněcováni k dosahování nejvyššího standardu své práce,
- b) vychází z toho, že jakkoliv vysoká odbornost nemůže být důvodem pro výjimky z etických standardů,
- c) předchází vzniku konfliktu zájmů, a to především vyloučením zaujatého oponenta a prohlášením předsedů i členů hodnotících komisí nebo jiných orgánů s rozhodovací pravomocí o jejich nepodjatosti,
- d) identifikuje v počátku každého projektu výzkumu možné konflikty zájmů a eliminuje je, neboť objektivita výzkumu může být ovlivněna nebo zpochybněna případnými vazbami výzkumných pracovníků na sponzory, klienty apod.,
- e) podporuje rovnoprávnou integraci začínajících pracovníků do výzkumných týmů,
- f) zajistí rovné příležitosti uchazečům o pracovní místa,
- g) netoleruje v rozhodujících a hodnotících orgánech v působnosti VÚV TGM, v. v. i., osoby, které kryjí, přehlížejí nebo umožňují neetické chování,

- h) respektuje důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví,
- i) spolupracuje transparentně a bez konfliktů zájmů s podnikatelskou sférou,
- j) dbá na dodržování etiky při rozdělování finančních prostředků na výzkum,
- k) spolupracuje s veřejností a s orgány veřejné správy, informuje je o cílech výzkumu ve VÚV TGM, v. v. i., o jeho metodách a možném environmentálním nebo jiném riziku vyplývajícím z tohoto výzkumu.

V Postup při řešení porušení zásad etiky

V.1 Všeobecně

- V.1.1 Za domnělé neetické chování lze považovat takové jednání, jehož znaky završují důvod domnívat se, že došlo k porušení etických zásad daných tímto kodexem nebo jinými obecně uznávanými relevantními etickými principy a normami.

V.2 Neetické chování zaměstnance VÚV TGM, v. v. i.

- V.2.1 Každý zaměstnanec je oprávněn podat řediteli důvodný podnět k posouzení domnělého neetického chování (porušení zásad etiky zaměstnance podle části II) jiného zaměstnance, resp. důvodný podnět k posouzení domnělého neetického chování (porušení zásad etiky výzkumného pracovníka podle části III) zaměstnance, který je výzkumným pracovníkem. Podání má písemnou formu a obsahuje minimálně věcnou podstatu domnělého porušení, důvod, doklad nebo důkaz o porušení, případně typ porušení s odkazem na ustanovení tohoto etického kodexu, jméno zaměstnance (zaměstnanců), jehož se týká, a autora (autorů) podnětu.
- V.2.2 Podání může obsahovat výhradu ochrany totožnosti podavatele. V takovém případě musí být podnět podán v uzavřené obálce označené „k rukám ředitele“.
- V.2.3 Otázky týkající se zaměstnance, u kterého vznikla domněnka, že porušil zásady etiky dané tímto kodexem, řeší vždy jeho přímý nadřízený pracovník, kterému ředitel podání podle bodu V.2.1 postoupí. V případě, že účastníci posuzování nejsou spokojeni se závěrečným rozhodnutím nadřízeného pracovníka, lze postoupit posuzování řediteli.
- V.2.4 V případě, že je domnělé porušení zásad etiky závažné, rozsáhlé, složité, nebo hrozí střet zájmů některého účastníka posuzování, může ředitel jmenovat etickou komisi podle článku V.3, a to na základě vlastního rozhodnutí, nebo pokud o to požádá přímý nadřízený, případně zaměstnanec, jehož se podání týká.
- V.2.5 Podá-li zaměstnanec v dobré víře oznámení podezření na porušení zásad etiky jiného zaměstnance, nesmí být vůči němu v této souvislosti činy žádné přímé nebo nepřímé represe.
- V.2.6 Při součinnosti všech zúčastněných stran se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí.
- V.2.7 Závěry řešení musí být oznámeny všem zúčastněným stranám a musí obsahovat návrh opatření vedoucích k nápravě, pokud je porušení etiky zjištěno. Základní

opatření mohou být navržena v oblasti pracovně právní v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- V.2.8 Zjistí-li se v rámci šetření neetického chování, že bylo spácháno korupční nebo protiprávní jednání nebo že existuje podezření ze spáchání takového jednání, je tuto skutečnost zaměstnanec povinen oznámit podle základního vnitřního předpisu Z016/V *Vnitřní oznamovací systém VÚV TGM, v. v. i.*

V.3 Etická komise

- V.3.1 Po podání důvodného podnětu o existenci domnělého neetického chování může být ředitelem ústavu jmenována ad hoc etická komise, která se bude zabývat konkrétním případem nesprávného chování, jednání nebo porušení etiky podle tohoto kodexu.
- V.3.2 Vedoucího komise volí ředitel. Komise musí mít alespoň tři členy, přičemž alespoň jeden člen musí být výzkumným pracovníkem.
- V.3.3 Komise pracuje na základě presumpce nevinny, objektivního zjištění skutkového stavu s právem na vlastní obhajobu zaměstnance.
- V.3.4 Komise vypracuje písemný zápis z projednání, který musí obsahovat návrh opatření vedoucích k nápravě, pokud bylo porušení etiky zjištěno, a případné vyjádření zaměstnance. Tento zápis se předkládá řediteli. Základní opatření mohou být navržena v oblasti pracovně právní v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

VI Závěrečná ustanovení

- VI.1 Zaměstnanec VÚV TGM, v. v. i., dodržuje stanovené etické zásady, aktivně podporuje etické jednání a podílí se na vytváření protikorupčního prostředí a prostředí, které je v souladu s právním řádem. Uvědomuje si, že selhání jednotlivce v oblasti etiky má dopad důvěryhodnost VÚV TGM, v. v. i., a proto jde ostatním příkladem.
- VI.2 Poukáže-li zaměstnanec VÚV TGM, v. v. i., oprávněně na neetické chování, nebude mít jeho jednání negativní důsledky v pracovněprávních vztazích.
- VI.3 Respektování zásad etiky je věcí profesionální cti zaměstnance VÚV TGM, v. v. i. Bez jejich dodržování a dodržování kodexu nelze dostát profesionální povinnosti zaměstnance VÚV TGM, v. v. i.

Seznam příloh vnitřního předpisu

Tento vnitřní předpis nemá žádné přílohy.