

Jak na „TOPO“ compliance

Pohled compliance officera

Vladimír Valenta, manažer útvaru compliance, ČEZ, a.s.

Jak na „TOPO“ compliance

Aktuální novinové titulky v odborných časopisech

PRŮLOM V TRESTNÍ ODPOVĚDNOSTI PRÁVNICKÝCH
OSOB – JAK PROJÍT TESTEM „VEŠKERÉHO ÚSILÍ“

PODNIK SE SNÁZE DOSTANE DO KŘÍŽKU SE
ZÁKONEM, NASTAL ČAS ZLEPŠIT FIREMNÍ KULTURU

VYVINĚNÍ KORPORACÍ : ŽALOBCI ZAOSTŘÍ NA
FIREMNÍ KULTURU

CÍL – VYTVOŘIT PŘIMĚŘENOU OBRANU K VYVINĚNÍ

Jak na „TOPO“ compliance

Dokument Nejvyššího státního zastupitelství z 29. 11. 2019



Aplikace § 8 odst. 5 zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim

Průvodce novou právní úpravou pro státní zástupce

PRŮVODCE PRO STÁTNÍ ZÁSTUPCE - SMĚROVKA PRO FIRMY

Jak na „TOPO“ compliance

Úprava podle § 8 odst. 5 ZTOPO rozšiřuje varianty vyvinění právnické osoby i mimo dosavadní kategorii zaměstnance nebo osoby v obdobném postavení ve smyslu dosud upraveného § 8 odst. 2 písm. b) ZTOPO. Obecně formulovaný exkulpační důvod podle tohoto ustanovení, při jehož naplnění právnická osoba za trestný čin neodpovídá, bude dopadat na všechny ostatní osoby uvedené:

- § 8 odst. 1 písm. a) ZTOPO, tj. **statutární orgán nebo člena statutárního orgánu, anebo jinou osobu ve vedoucím postavení¹¹ v rámci právnické osoby, která je oprávněna jménem nebo za právnickou osobu jednat,**
- § 8 odst. 1 písm. b) ZTOPO, tj. **osobu ve vedoucím postavení v rámci právnické osoby, která u této právnické osoby vykonává řídicí nebo kontrolní činnost, i když není osobou uvedenou v písmenu a).**

To znamená, že vyvinění právnické osoby se bude vztahovat nejen na zjevný trestněprávní exces podřízené osoby – zaměstnance nebo osoby v obdobném postavení, která spáchala trestný čin, navzdory opatřením učiněným právnickou osobou, jako tomu bylo podle § 8 odst. 2 písm. b) ZTOPO, ale také na zbylou kategorii osob, představující či tvořící orgán právnické osoby (vyšší vedení právnické osoby), kde jinak dochází k přičitatelnosti trestného činu bez dalšího.

Jak na „TOPO“ compliance

INDIVIDUALIZACE PŘÍSTUPU

Aby se právnická osoba vyhnula trestní odpovědnosti a **zůstalo u trestněprávního excessu vyjmenovaných osob, s trestní odpovědností pouze fyzické osoby, která trestný čin spáchala, anebo zcela bez trestní odpovědnosti v případě neustanovené osoby**, jsou na ni kladeny požadavky k učinění určitých opatření. Tato opatření musejí být **specifická a individuální, tzv. šitá přímo na míru dané právnické osobě.**

V souvislosti s avizovanou redefinicí okruhu trestných činů, resp. jeho rozšířením, bude tedy zapotřebí, aby orgány činné v trestním řízení mj. posoudily u právnické osoby platnost a efektivitu jejich opatření k možnosti vyvinění právnické osoby ve smyslu § 8 odst. 5 ZTOPO. Je třeba brát v potaz nejen rozsah trestní odpovědnosti právnických osob, ohraničený zákonnou definicí stíhatelných trestných činů, nýbrž také organizační, situační, materiální, personální a další okolnosti existující u dané právnické osoby, které mohou zvyšovat nebo naopak snižovat riziko výskytu některých trestných činů, u jiných trestných činů tomu může být výrazněji, u dalších méně, anebo obráceně atd.

Jak na „TOPO“ compliance

FIREMNÍ KULTURA – KOUZELNÝ KLÍČ

Požadavek vynaložení veškerého úsilí bude možné obecně **posuzovat zejména z hlediska firemní kultury**. Firemní kultura, ať již psaná nebo i nepsaná, je nejdůležitější faktor ovlivňující dodržování závazných pravidel a etického chování. Firemní kultura formuje charakter organizace. Určitou podmnožinou firemní kultury, ale zároveň jejím základním stavebním kamenem je kultura řízení a fungování právnické osoby. Jedná se především o úroveň dodržování **zásad řádné správy a řízení společnosti** (tzv. Corporate governance). Kultura řízení je nejdůležitější prvek ovlivňující prostředí, v němž osoby, které se podílí na činnosti právnické osoby, fungují. OČTŘ by se měl zaměřit na zjištění, jaká firemní kultura v organizaci vládne, jaký má obsah, zda systém řízení odpovídá tržním či odvětvovým standardům, hlavně však, jak je ve skutečnosti prosazována, žita. Jaký tón udává vedení organizace, ale i její střední a nižší management. Nezřídka lze narazit na rozpor psané a nepsané firemní kultury. **Toto samozřejmě je nutné posuzovat ze strany orgánů činných v trestním řízení vždy v rozsahu vztahujícímu se k obsahu předmětu projednávané trestní věci.**

Jak na „TOPO“ compliance

ODRAZY FIREMNÍ KULTURY

Firemní kultura může nacházet svůj odraz v existenci, resp. účinnosti specifických instrumentů snižujících riziko porušení právních a jiných předpisů, jimiž by se měly orgány činné v trestním řízení zabývat. Tyto instrumenty mohou být součástí komplexního systému zásad a pravidel k zabezpečení dodržování právních a etických norem, resp. vnitřních předpisů, souhrnně označovaného jako Compliance program. Lze zobecnit, že rozsah a komplexnost těchto nástrojů je přímo úměrná míře rizika porušení právních a etických norem a závažnosti dopadů takového porušení na právnickou osobu. Významnost tohoto rizika se zpravidla odvíjí od složitosti organizační struktury, povahy činností právnické osoby, počtu zaměstnanců a vnějšího prostředí (např. závislosti na získání veřejné zakázky, přidělení dotace, či citlivosti podnikání na nastavení veřejnoprávního regulačního rámce).

Jak na „TOPO“ compliance

Níže jsou popsány jednotlivé specifické instrumenty:

- **Zákon či jiný právní předpis.** Představuje normativní právní akt, který je vydáván orgánem veřejné moci a obsahuje právní normy jako obecně závazná pravidla chování. Relevantní bude zejména porušení uložené povinnosti vyplývající ze zaměstnání, povolání, postavení, funkce apod., které se projevuje v oblasti, kde došlo ke spáchání protiprávního činu, který by měl být právníkovi osobě přičítán. Tak např. v zákoníku práce jsou mj. upraveny právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, v zákoně o obchodních korporacích mj. jednání s péčí řádného hospodáře; dále může jít o povinnosti v zákonech o bezpečnosti práce, zákoně o účetnictví, zákoně o archivnictví a spisové službě, zákoně o zadávání veřejných zakázek, hygienických zákonech, zákonech o ochraně životního prostředí apod. Orgány činné v trestním řízení by se měly zaměřit na to, zda právníkova osoba plní právní povinnosti uložené právními předpisy pro obsah trestní věci; určitý podpůrný význam pro trestní věc může mít i zjištěné porušování právních předpisů v jiných oblastech, než v té, které se týká trestního řízení (i zde je třeba postupovat podle § 2 odst. 5 trestního řádu). Porušení právního předpisu může založit soukromoprávní i veřejnoprávní deliktní odpovědnost právníkovi osoby.

Jak na „TOPO“ compliance

Níže jsou popsány jednotlivé specifické instrumenty:

- **Vnitřní předpis.** Představuje interní normativní akt, který je závazný dovnitř organizace, a v němž se upravuje právní vztah mezi organizací, která jej vydala, a osobou, která se k ní nachází v zaměstnaneckém, služebním, profesním či obdobném poměru. Tak např. půjde o **zakladatelskou listinu**, **stanovy** (představují základní právní rámec fungování právnické osoby, včetně postavení a pravomoci jejích orgánů), **organizační řád** (definuje strukturu a řízení v organizaci, včetně pravomoci a odpovědnosti osob), **pracovní řád** (rozdává práva a povinnosti zaměstnanců, resp. osob v obdobném postavení, které vyplývají z obecně závazného normativního právního aktu), **podpisový řád** (definuje způsob jednání a podepisování jménem právnické osoby navenek) apod. Orgány činné v trestním řízení by se měly zaměřit na zkoumání souladu pro trestní věc rozhodných vnitřních předpisů s právními předpisy závaznými pro příslušnou právnickou osobu, srozumitelnost vnitřních předpisů, jejich vzájemnou provázanost a adresnost stanovených odpovědností, apod.

Jak na „TOPO“ compliance

Níže jsou popsány jednotlivé specifické instrumenty:

- **Vzdělávací akce.** Zahrnuje přednášky, semináře, workshopy a další akce směřující k nabytí a rozvoji znalostí, jakož i dovedností, vyžadovaných pro výkon dané pracovní pozice. Vzdelávání by mělo probíhat pravidelně a také v návaznosti na průběžně zjišťované potřeby, při zapojení odborně způsobilého lektora a s možností ověření získaných znalostí a dovedností. Orgány činné v trestním řízení by se měly zaměřit na účinnost těchto vzdělávacích akcí a jak je tato účinnost u právnické osoby ověřována.

Jak na „TOPO“ compliance

Níže jsou popsány jednotlivé specifické instrumenty:

- **Etický kodex.** Dokument, který upravuje obecná i konkrétní pravidla chování v příslušné právnické osobě v určitých právně i eticky relevantních situacích. Etický kodex vymezuje typové konfliktní situace vznikající při činnosti organizace, se kterými se její zaměstnanci a další osoby mohou setkat coby s etickými dilematy (střet zájmů, nakládání s osobními a obchodními informacemi atd.), přičemž představuje zásady a pravidla, jak takovým situacím předcházet a pokud nastaly, jak se v nich správně zachovat, a jaký přístup k nim je zaujímán z pohledu samotné organizace. Podporuje žádoucí standardy chování. Stejně jako vnitřní předpisy shora, by měl být i etický kodex vydán v písemné formě, bez rozporu s právními předpisy, nikoli se zpětnou účinností, dotčené osoby by měly být seznámeny s jeho obsahem či změnami a být jim přístupný. Samotné vydání etického kodexu však nelze považovat za dostatečné úsilí k předcházení trestné činnosti. Rovněž lze konstatovat, že neexistence etického kodexu nemusí být znakem nedostatečného úsilí k předcházení trestné činnosti, pokud právnická osoba má silnou firemní kulturu vytvářející prostředí pro právně i eticky konformní chování osob podílejících se na její činnosti. Orgány činné v trestním řízení by měly dále prověřit aplikaci zásad stanovených v etických kodexech v praxi, nastavení kontrolních mechanismů a procesů identifikace rizik, způsob nápravy zjištěných pochybení apod., resp. zda a jak má právnická osoba definovanou firemní kulturu, své firemní principy.

Jak na „TOPO“ compliance

Níže jsou popsány jednotlivé specifické instrumenty:

- **Podnikový ombudsman.** Instituce zřízená organizací a personálně obsazená k nestrannému posuzování problémů, resp. sporů zaměstnanců a dalších osob, které se jeví být v rozporu s právními a etickými normami, resp. vnitřními předpisy, nepodařilo-li se je překlenout standardním postupem, a k tomu vybavená oprávněním navrhnout jejich řešení a doporučení k nápravě také do budoucna. Funkce podnikového ombudsmana může být nahrazena osobou nebo týmem (komisí) s obdobnými kompetencemi jak jsou popsány výše. Podstatné z hlediska zkoumání orgánů činných v trestním řízení je, jakými organizačními opatřeními je zajištěna nestrannost této funkce a její nezávislost na vedení organizace, jak je nastaven a podporován systém oznamování incidentů (prostředky, jednoduchost, dostupnost, zajištění anonymity), jak jsou podněty vyhodnocovány a jaká opatření jsou z nich vyvozována (tj. jakou účinnost tato funkce má).

Jak na „TOPO“ compliance

Níže jsou popsány jednotlivé specifické instrumenty:

- **Compliance program.** Představuje pokročilý systém zásad a pravidel k zabezpečení dodržování právních a etických norem, resp. vnitřních předpisů, ze strany zaměstnanců, vedení společnosti (managementu), obchodních partnerů a dalších osob, které jsou zapojeny do činnosti organizace. Pokrývá více oblastí, v nichž se promítá výkon činnosti organizace, jako je politika hospodářské soutěže, politika pracovních vztahů, rovných příležitostí a zákazu diskriminace, finanční a daňová integrita atd. V trestněprávní oblasti pak zahrnuje soubor opatření k trestní odpovědnosti právnické osoby.¹³

Jak na „TOPO“ compliance

VLASTNOSTI COMPLIANCE PROGRAMU

Požadavek vynaložení veškerého úsilí bude možné **posuzovat zejména prostřednictvím těchto úrovní:**

- **Preventivní úroveň.** Opatření organizace orientovaná na vyloučení, omezení a neutralizaci faktorů vedoucích ke spáchání protiprávního činu, který by měl být právnické osobě přičítán.
- **Detekční úroveň.** Opatření organizace orientovaná na zavedení a prosazování faktorů vedoucích k odhalení protiprávního činu, který by měl být právnické osobě přičítán.
- **Represivní (reakční) úroveň.** Opatření organizace orientovaná na zavedení a vynucování faktorů vedoucích k postihu protiprávního činu, který by měl být právnické osobě přičítán. Uvedené úrovně na sebe navazují a vzájemně se doplňují.

Jak na „TOPO“ compliance

KRITERIA VHODNOSTI A PŘIMĚŘENOSTI

Orgány činné v trestním řízení by měly opatření, s důsledky vyvinění právnické osoby podle § 8 odst. 5 ZTOPO, posuzovat prostřednictvím **kritéria vhodnosti, tedy zda je příslušné opatření vůbec způsobilé dosáhnout zamýšleného cíle.**

rovněž prostřednictvím **kritéria přiměřenosti, tedy nakolik potřeba existence příslušného opatření odpovídá situaci u dané právnické osoby.** V rámci těchto kritérií se nabízí zabývat se zejména formou, strukturou a velikostí právnické osoby, předmětem, zaměřením a délkou její činnosti, počtem, složením, řízením, postavením zaměstnanců a dalších odpovědných pracovníků právnické osoby, jejich znalostmi a dovednostmi, zřetelem na dřívější trestnou činnost, součinnost s orgány činnými v trestním řízení apod.

Jak na „TOPO“ compliance

PRO ZKUŠENÉ INTERNÍ AUDITORY, ZNALÉ POUŽÍVÁNÍ
NÁSTROJŮ IDENTIFIKACE A HODNOCENÍ RIZIK, I OPATŘENÍ K
JEJICH ELIMINACI NEBO OMEZENÍ NEJDE ZASE O TAK SLOŽITÉ
CVIČENÍ...

CO MYSLÍTE... ?