



Trestní odpovědnost

Podniky se snáz dostanou do konfliktu se zákonem, nastal čas zlepšit firemní kulturu

Delikt zaměstnance může poslat firmu do likvidace. Novela slibuje víc trestů i omluvenek.

-TEXT- ALŽBĚTA VEJVODOVÁ -ILUSTRACE- VOJTA ŠEDA

Jen zhruba stovku pravomocných rozsudků vynesly soudy za pět let účinnosti zákona o trestní odpovědnosti právnických osob. Už brzy by se to ale mohlo změnit. Zatímco až do loňska mohli políci a žalobci stíhat korporace jen za zlomek protiprávních činů z trestního zákoníku – mezi nimiž paradoxně nefigurovalo ani poškození spotřebitele –, od prosince se to diametrálně změnilo. Orgány činné v trestním řízení mohou firmy popotahovat takřka za stejné množství trestných činů jako fyzické osoby. Zákon o trestní odpovědnosti korporací připouští jen dvacítku výjimek, mezi něž patří činy jako vlastizrada nebo opuštění dítěte, tedy takové, kterých se firma z logiky věci dopustit nemůže.

„Jde zhruba o trojnásobné navýšení celkového počtu trestných činů,“ vypočítává výsledný efekt náměstek nejvyššího státního zástupce Pavel Pukovec. Tento „skok“ se podle něj odrazí i v nárůstu počtu trestních stíhání firem. Tresty, které podnikům podle zákona hrozí, se přitom mohou rovnat „rozsudku smrti“. Vedle samotného zrušení může soud provinilý podnik potrestat také propadnutím majetku nebo pokutou až ve výši 1,46 miliardy korun.

Soudy navíc také mohou zakázat provinilcům přístup k veřejným zakázkám. „I tady to může být pro mnoho firem likvidační, protože se jim tím uzavírá celý tržní

➤ **Zrušení, miliardová pokuta nebo zákaz přístupu k veřejným zakázkám hrozí podnikům, jejichž zaměstnanci poruší zákon.**

segment. Stejně tak uveřejnění rozsudku může být pro právnické osoby spolehlivě na dobré jméno nepřijemné,“ varuje partner advokátní kanceláře bpw Braun Partners Marc Müller.

Prevence především

Více než dříve by tak měly firmy přijímat preventivní opatření, která sníží riziko, že některý z jejich lidí spáchá trestný čin, za nějž bude pykat celý podnik. Doposud ovšem praktické využití vyvinění pokulhávalo. Loňský průzkum Nejvyššího státního zastupitelství poukázal jen na tři pravomocně ukončené případy, v nichž se firmy pokoušely zříci trestní odpovědnosti. Viny se přitom úspěšně podařilo před soudem zbavit jen jedné z nich. Šlo o sběru surovin, jejíž

TRESTNÍ DOPOVĚDNOST

zaměstnanec vykoupil kradené věci. Právník firmy argumentoval u soudu tím, že sběrna minimálně jednou ročně organizovala školení, zaměřená mimo jiné na výkup oddělených předmětů. Zároveň 11 pracovníků obžalované sběrně dosvědčilo, že byli proškoleni, aby podezřelé věd nevykupovali. To soudu stačilo k tomu, aby sběrnou osvobodil.

Po novele zákona o trestní odpovědnosti právnických osob by mělo – alespoň teoreticky – takovýchto úspěšných obhajob přibývat. Podle staré verze zákona se totiž mohly korporace vyvinut jen v případě, že se trestného činu dopustil jejich zaměstnanec. Novela dala stejnou možnost podnikům také v situacích, kdy protiprávně jedná statutární orgán nebo lidé ve vedení firmy. „Předpokládám, že se nový exkulpační důvod bude využívat více. Převážná většina dosavadních trestních stíhání právnických osob se totiž týkala jednání statutárních orgánů,“ míní Pukovec.

Přesto kolem praktické aplikace rozšířené „omluvenky“ zůstává mnoho nezodpovězených otázek a nejasností.

Organizace se totiž podle zákona má zprostit trestní odpovědnosti jen tehdy, jestliže vynaložila veškeré úsilí, které na ní bylo možno spravedlivě požadovat, aby spáchání protiprávního činu zabránila. Zákon už ale nestanovuje žádný výčet opatření ani minimální standard, jehož dodržení by podnikům garantovalo, že se na ně trestní odpovědnost z jejich zaměstnanců, řídicích a kontrolních pracovníků nepřenesou.

Ministerstvo spravedlnosti, které zákon sepsalo, absenci minimálního standardu vysvětluje tím, že otázka, zda byly naplněny exkulpační důvody, musí být bez jakýchkoliv pochybností posuzována přísně individuálně, s přihlédnutím ke specifickým jednotlivých právnických osob. Užitím relativně neurčitých pojmů chtěli zákonodárci nechat prostor soudům, aby mohly reagovat na okolnosti konkrétních případů.

Žádný návod, o něž by se mohly podniky při zavádění preventivních opatření opřít, resort spravedlnosti vydat →



neplánuje. „Budeme zkoumat ty věci materiálně, nejenom formálně. Nebude nás zajímat, zda je něco jen na papíře, zda proběhla nějaká školení. Ale vždycky nás bude zajímat, jak všechna tato opatření fungovala v praxi,“ vzkazuje firmám ministr spravedlnosti Robert Pelikán.

Žalobci zaostří na firemní kulturu

Konkrétnější vodítko nabídlo Nejvyšší státní zastupitelství. Podle jeho manuálu budou žalobci při prověřování, zda by korporace mohla dosáhnout na vyvinění, zkoumat její firemní kulturu. Důležitá pro ně přitom bude srozumitelnost, provázanost a adresnost vnitřních předpisů, jako jsou zakladatelská listina, stanovy, organizační či pracovní řád. A zaměřit by se měli také na firemní etický kodex, protikorupční program, compliance program, systém vzdělávání nebo práci podnikového ombudsmana.

A jak by měla tato opatření vypadat v praxi? Tak například od etického kodexu se ne očekává zdaleka jen nastavení žádoucích standardů chování. „Měl by vymezit typické konfliktní situace, měla by v něm být nastavena pravidla, jak takovým situacím předcházet. Měl by být ideálně v písemné formě, bez rozporu s právními předpisy,“ popisuje vedoucí advokát bpv Braun Partners Martin Cír.

Jak u etického kodexu, tak u dokumentů vztahujících se k dalším doporučeným instrumentům je pak také důležité, aby neměly zpětnou účinnost a aby s nimi byli dotčení zaměstnanci podniku prokazatelně seznámeni. Firmy by to měly doložit prezenční listinou ze školení, anebo si nechat od zaměstnanců i vedoucích pracovníků výslovně podepsat, že dané dokumenty znají.

Pro úspěšné vyvinění nebude nezbytné, aby právnícká osoba aplikovala všechny instrumenty doporučené Nejvyšším státním zastupitelstvím. Spektrum přijatých opatření by mělo vycházet z reality každé organizace, zohledňovat předmět jejího podnikání i rizika, s nimiž pracuje. Obsáhlejší a detailněji propracované by tak například měly být vnitřní předpisy v jaderné elektrárně, kde chyba může způsobit obecné ohrožení, nebo dokonce zmařit tisíce životů. Naopak obecně prospěšný spolek, který provozuje dobročinnou činnost, má šanci před soudem obstát jen s etickým kodexem.

Důležitou roli při volbě konkrétních nositelů firemní kultury bude hrát také velikost firmy a počet jejích zaměstnanců. „Zřízovat podnikového ombudsmana v malých firmách je ekonomický nesmysl. To bych řešil ve společnostech se stovkami zaměstnanců. Vždyť ta firma musí

toho člověka živit,“ míní Cír. Podniky mohou vsadit také na ombudsmany poskytované třetími stranami – obvykle advokáty, které váže navenek povinnost mlčenlivosti, a tajemství firemních excesů je tak u nich v bezpečí.

Zaznamenávat, reportovat

Aby mohla právnícká osoba usilovat o vyvinění, bude muset prokázat, že přijatá opatření byla skutečně účinná a efektivní. „Pokud budete mít sebelepší compliance programy, ale nebudete je prakticky dodržovat a nebudete mít důkazy o tom, jak jsou aplikovány v praxi, tak vám to stejně nepomůže,“ připomíná advokát Cír.

Důležité pro posouzení nároku na vyvinění bude také to, jak management reagoval na prohřešky svých lidí, které se k soudu nedostaly. Když firma delikt odhalí, měla by si v první řadě položit otázku, zda šlo jen o ojedinělý exces jednotlivce, anebo obvyklý mód chování zaměstnanců. Jde-li o obvyklé chování, musí právnícká osoba zareagovat změnou svých vnitřních pravidel.

► **Přijatá opatření proti prohřeškům zaměstnanců musí firma umět prokázat. Ved'te si záznamy o školeních, reportujte a reagujte na chyby.**

„Pokud firemní pravidla opravíte, vyvíjíte úsilí, které je po vás možné požadovat a naplňujete tím kritérium, že jste udělali vše, co jste mohli, abyste protiprávní činnosti zabránili,“ vysvětluje podnikatelům Cír a dodává: „Pokud byste si ale přestupek nevyhodnotili, stal by se znovu a dostal by se do projednávání orgánů činných v trestním řízení, pak bude tato forma nečinnosti znamenat, že právnícká osoba nečinila vše, co mohla a měla, a velice si zeslabuje pozici k možnému vyvinění.“

Cesta k ochraně proti trestnímu stíhání tak bude dlážděná neustálou kontrolou funkčnosti vnitřních předpisů, reporty, které dosvědčí proběhlé kontroly, a úpravou pravidel a firemního přístupu ve chvíli, kdy selhávají. Tato mravenčí práce bude stát čas i peníze, ve velkých podnicích si vyžádá nespíš i speciální tým lidí. Podstatné ale zvýší šance, že se firma bude moci zříci odpovědnosti ve chvíli, kdy některý z jejích lidí poruší zákon.

Připraveno ve spolupráci s měsíčníkem Právní rádce