9. 5. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Korporátní compliance – polehčující anebo přitěžující okolnost?

U těch obchodních korporací, které se v té či oné míře rozhodly přijmout a prosazovat moderní koncept korporátní politiky compliance (Corporate compliance), se často diskutuje i otázka konkrétních cílů a praktického významu compliance pro danou společnost, a to jak z hlediska její podnikatelské činnosti, tak i související podnikatelské integrity. Platí přitom vždy a ve všech případech, že existence korporátní compliance je pro společnost výhodou a v případě potřeby i polehčující okolností? Anebo tomu může být za určitých okolností i naopak?

Rödl & Partner

Současné pojetí korporátní compliance

Předtím, než se dostaneme k odpovědi na shora uvedenou „kacířskou“ otázku, je třeba se alespoň krátce zmínit o některých výchozích postulátech spojených s problematikou *korporátní compliance*.

Současný koncept *korporátní compliance* je nutné chápat zejména v širším rámci správy a řízení obchodních společností, který je na straně jedné vymezen tradičními požadavky na řádnou „správu obchodní korporace“ (*Corporate governance*) a na straně druhé pak související nadstavbovou podnikatelskou strategií „společenské odpovědnosti korporace“ (*Corporate social responsibility – CSR*).

Zatímco je však *Corporate governance* věcí odpovědnosti a úkolem pro úzkou skupinu členů statutárního orgánu a vrcholového managementu obchodní společnosti a CSR pak jakýmsi výrazem její celkové „strategie a vědomí odpovědnosti“ vůči dotčeným osobám a institucím (*stakeholders*), tak interní systém *Corporate compliance* naproti tomu představuje svou povahou a zaměřením kvalitativně jinou dimenzi. Tato dimenze přitom spočívá jak ve skutečnosti, že základem *korporátní compliance* jsou konkrétní opatření a nástroje týkající se praktického chování obchodní korporace ve všech oblastech její podnikatelské činnosti, tak i v tom, že tato opatření a nástroje jsou věcí nejen vrcholového managementu anebo korporace jako takové, ale že jsou, respektive by měly být rovněž součástí každodenní činnosti všech jejích zaměstnanců.

Nezastupitelný význam korporátní politiky *compliance* a všech jejích dílčích oblastí a složek tak v tomto smyslu spočívá zejména v její *identifikační, preventivní a ochranné funkci*. Klade totiž důraz na pojmenování (identifikaci) konkrétních právních rizik vyplývajících pro společnost z jejího podnikání a z účasti na hospodářské soutěži, jakož i na následné přijímání a soustavné prosazování interních organizačně technických opatření a nástrojů pro jejich minimalizaci. V tomto směru se tak pojetí Corporate compliance co do své úlohy a funkce zřejmě nejvíce blíží k *Risk managementu*, byť v žádném případě nelze tyto dva samostatné přístupy zaměňovat či dokonce směšovat. Často se přitom hovoří v těchto souvislostech o jednotném systému korporátních preventivních opatření, označovaném souhrnně jako *Governance & risk management & compliance (GRC)*.

Důvody specifické úlohy *korporátní compliance* spočívají zejména v tom, že jejím smyslem a cílem není pouze identifikace a předcházení podnikatelských rizik, ale vytvoření celistvého interního systému trvalého zajišťování *souladu (slučitelnosti)* veškerého chování obchodní společnosti s právními a etickými požadavky na podnikání. Základní systémové požadavky na právně a eticky „konformní chování“ obchodní společnosti a navazující soubory opatření k jeho dodržování jsou přitom v korporátní praxi vyjadřovány v samostatných programových (pozičních) dokumentech, nazývaných nejčastěji jako takzvané *Compliance programy* nebo jako „Kodexy chování“ (*Code of conduct*).

Cíle korporátní compliance

Cílem každé *Corporate compliance* je především výslovné deklarování a účinné prosazování „korporátního závazku“ směřujícího navenek i dovnitř obchodní společnosti, že její chování v obchodních a všech souvisejících dalších vztazích je v plném souladu se všemi etickými a právními pravidly a požadavky na ochranu hospodářské soutěže, finanční a daňovou integritu, boj proti korupci a dalším formám hospodářské kriminality, ochranu životního prostředí, jakož i vysokou úroveň zaměstnaneckých vztahů, včetně zajištění rovných příležitostí a zákazu diskriminace, a ochrany osobních údajů a IT.

V návaznosti na to jsou pak v rámci široké *korporátní compliance* rozlišovány její jednotlivé hlavní oblasti, tj. zejména:

- compliance v oblasti zajišťování souladu s pravidly hospodářské soutěže (*Antitrust / Competition compliance*);
- compliance v oblasti trestní a protikorupční korporátní politiky (*Criminal & antibribery compliance*);
- compliance v oblasti finanční a daňové integrity (*Financial & tax compliance*);
- compliance v oblasti pracovně právních vztahů, zajištění rovných příležitostí a zákazu diskriminace (*Labour & gender compliance*);
- compliance v oblasti ochrany životního prostředí (*Environmental compliance*);
- compliance v oblasti IT/ ICT (*IT compliance*) a ochrany osobních údajů.

Právní souvislosti korporátní compliance

Z hlediska předmětu zájmu tohoto příspěvku má zásadní význam ta skutečnost, že institut korporátní compliance ve své podstatě není právní, nýbrž *korporátní (podnikovou) kategorií*, jejíž náplň je podstatně širší, než „pouze“ dodržování a naplňování příslušných právních regulací a požadavků v praktickém fungování obchodní společnosti.

S tím však na druhé straně souvisí i fakt, že s výjimkou speciální *Regulatory compliance* u vybraných finančních institucí (banky, pojišťovny, investiční společnosti a investiční fondy) není *compliance* výslovně upravenou kategorií a právní povinností, se kterou by byla spojena i odpovídající samostatná právní odpovědnost za její dodržování, respektive za její porušení. V tomto směru se sice lze i mimo specifickou úpravu finančních institucí setkat s některými nesmělými pokusy o stanovení obecné korporátní povinnosti plnit *funkci compliance*, ale v zásadě se nejedná o skutečnou, respektive relevantní právní úpravu tohoto svébytného institutu.[1]

Shora naznačené právní souvislosti *korporátní compliance* tak mohou za určitých okolností vyvolávat určité pochybnosti o potřebě, smysluplnosti a zejména o „motivaci“ obchodních korporací, stojících mimo finanční sektor, k tomu, aby vytvářely vlastní *Compliance programy* a na jeho základě pak uvnitř společnosti zaváděly a prosazovaly *Compliance Management System (CMS)*.

Compliance jako výhoda a polehčující okolnost

Přes všechny možné otázky a pochybnosti spojené s compliance se dnes jeví jako nesporné, že vážně míněný a fungující systém *korporátní compliance* má pro danou obchodní společnost nezastupitelný význam a představuje pro ni jednoznačnou podnikatelskou výhodu.

Již pouhá identifikace hlavních podnikatelských rizik společnosti v rámci přijatého *Compliance programu* a seznámení zaměstnanců s těmito riziky totiž působí výrazně preventivně a do značné míry společnost chrání před možnými právními důsledky spojenými s porušením povinností, pravidel a požadavků vyplývajících z právních předpisů. Význam a pozitivní souvislosti zavedení *korporátní compliance* se přitom již řadu let snaží zohlednit v evropském i v širším mezinárodním rámci i některé úřední autority (státní orgány), které při svém rozhodování o porušení právních povinností ze strany obchodních korporací a jejich zaměstnanců berou v potaz, zda „obviněná“ společnost jako účastník řízení přijala vlastní *Compliance program* a opatření směřující k jeho realizaci.

To se týká zejména rozhodovací praxe *Evropské komise* a národních *soutěžních úřadů*, jakož i některých mimoevropských soutěžních autorit, které posuzují, zda se daná korporace dopustila porušení *pravidel hospodářské soutěže*, a to ať již ve formě zakázané dohody soutěžitelů anebo formou zneužití dominantního postavení. V tomto směru je třeba poukázat na skutečnost, že Evropská komise a některé soutěžní úřady obecně připouští, že existence Compliance programu a jeho realizace v rámci činnosti obchodní korporace (soutěžitele) může být v řízení posouzena jako významná *polehčující okolnost*, jež je sama o sobě důvodem pro snížení sankce, respektive pokuty za správní delikt. K tomu, aby tato skutečnost mohla být považována za polehčující okolnost, je však požadováno splnění několika podmínek, a to zejména podmínka konkrétnosti a účinnosti přijatého Compliance programu. [2] V tomto směru například Evropská komise jednoznačně dovodila, že pouhá existence Compliance programu nepostačuje a že měřítkem pro jeho zohlednění v rámci řízení je především účinnost programu. Současně s tím má Komise za to, že přijetí Compliance programu je třeba považovat za základní prvek „řádné správy společnosti“ (*good corporate governance*) a tedy i osobní odpovědnosti členů jejího vedení. [3]

Na druhé straně je však třeba konstatovat, že v některých případech a za určitých okolností naopak mohou soutěžní úřady posoudit existenci Compliance programu v konečném důsledku jako *přitěžující okolnost*, a to tehdy, pokud společnost jednala v rozporu s pravidly a závazky obsaženými v tomto programu. Takové jednání, které je v rozporu s vlastním Compliance programem, tedy může být soutěžním úřadem posouzeno jako přitěžující okolnost, jež může vést až ke zvýšení sankce (pokuty) za protisoutěžní jednání, a to v řádu až o desítky procent. Takto striktně se k dané otázce staví v EU například britský soutěžní úřad (*Office of fair trading – OFT*).

Pokud jde o přístup českého Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, tento byl vyjádřen v programovém pozičním dokumentu nazvaném *„Interní program dodržování soutěžních norem (Compliance programme – program slučitelnosti)*“ z roku 2004. Podle Úřadu skutečnost, že soutěžitel vytvořil Compliance program, lze zohlednit jako polehčující okolnost při stanovení výše pokuty, kterou soutěžiteli hodlá Úřad uložit. Úřad s ohledem na konkrétní okolnosti případu, zejména pak úsilí managementu při prosazování programu mezi zaměstnanci, ale zvláště pečlivě zváží, zda byl program řádným způsobem zaváděn a zda měl šanci být realizován.

Pokud jde o možné výhody plynoucí z korporátní compliance v oblasti *trestní a protikorupční compliance*, tak je třeba poukázat zejména na ustanovení § 8 odst. 2 písm. b) *zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim* (**ZTOPO**), které, byť nepřímo, umožňuje, aby existence účinného Compliance programu jakožto „souboru opatření a kontroly“ případně *vyvinila* obchodní společnost z trestní odpovědnosti za trestný čin, jehož se dopustil její

zaměstnanec.

V těchto souvislostech je přitom otázkou, jaký dopad na oblast korporátní compliance bude mít, v případě jejího konečného schválení, nyní projednávaná novela ZTOPO ve znění, které již bylo odsouhlaseno Poslaneckou sněmovnou. Konkrétně se jedná o zcela nové a „revoluční“ ustanovení § 8 odst. 5, podle kterého by se právnická osoba trestní odpovědnosti *zprostila* v případě, pokud by bylo prokázáno, že vynaložila veškeré úsilí, které na ní bylo možno spravedlivě požadovat, aby spáchání protiprávního činu osobami uvedenými v odst. 1 zabránila.

Tato novelizace by však v případě svého definitivního schválení neznamenala automaticky, že by se obchodní korporace bez dalšího zprostila své případné trestní odpovědnosti již pouhým přijetím Compliance programu anebo předchozím formálním proškolením zaměstnanců, jak bylo dovozováno bezprostředně po přijetí návrhu. Jak v této souvislosti zdůraznilo ministerstvo spravedlnosti, bude muset být v každém případě individuálně posouzeno, zda právnická osoba skutečně udělala vše pro to, aby trestnému činu předešla. Ministerstvo má proto v úmyslu zavést „mezinárodní standardy“, které by byly způsobilé rozpoznat, zda korporace skutečně vynaložila veškeré požadované úsilí, nebo jen systém opatření nastaven jen účelově. Uvažuje se přitom, že společně s Nejvyšším státním zastupitelstvím bude sestavena jakási *metodika*, podle níž by se preventivní opatření dotčené korporace posuzovala. Pokud by toto mělo být skutečně realizováno, jednalo by se pak ve své podstatě o jakousi obdobu zvláštní metodiky o postupech a opatřeních, které v roce 2011 vydalo britské ministerstvo spravedlnosti k výkladu a aplikaci protikorupčního zákona Bribery Act z roku 2010.

JUDr. Pavel Koukal,
advokát, associate partner

Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.

Platnéřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz

2015 právnická firma roku

---
[1] Srov. např. ustanovení § 13 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, § 5 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) nebo § 8 odst. 2 písm. b) zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.
[2] Blíže k tomu např. Petr, M. a kol. Zakázané dohody a zneužití dominantního postavení v ČR. I. vydání. Praha. C.H.Beck. 2010, s. 624.
[3] Srov. Compliance matters. What companies can do better to respect EU competition rules. Evropská komise, 2012, dostupné na www, k dispozici >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- DEAL MONITOR
- DEAL MONITOR
- DEAL MONITOR
- Fotbaloví agenti vs. FIFA ve světle stanoviska generálního advokáta Soudního dvora Evropské unie
- Lichevní smlouva ve světle usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2025, sp. zn. 28 Cdo 2378/2024
- DEAL MONITOR
- Reakce na článek: Komentář – smutná realita výmazů exekutorského zástavního práva z katastru nemovitostí
- Povinnost zajištění gramotnosti dle AI Aktu a její naplňování v praxi
- DEAL MONITOR
- Blíží se konference Next Gen Law Forum 2025
- Vyhoření. Z jiné perspektivy