

pojato z hlediska českých muzeí nekonkrétně, jednotliví debatující se odkazují především na velká muzea z anglosaské oblasti a pro naše prostředí z těchto příkladů vyvozují pouze nutnost široké veřejné diskuze při vytváření historických expozic a upřednostnění občanského principu oproti národnímu. Debaty „*Vystavovat kontroverzní dějiny*“ se týkala podchycení problematiky holocaustu a 2. světové války, přičemž muzeím byla přisouzena pozice míst piety a smíření a zároveň předcházení násilí a autoritativních tendencí. Prezentace zajímavých a často i podnětných názorů však bohužel nevyústila v žádné zásadní stanovisko. Reálnému muzejnímu životu byla nejbližší diskuze „*Muzea a historické vzdělání*“, v níž se setkali tři pracovníci muzeí se zástupcem z jiné sféry. Její účastníci se věnovali praktickým otázkám

nabídky edukačních aktivit a dalším souvisejícím problémům. Přes tento pozitivní prvek vykazuje závěrečná debata jednu zásadní chybu: Vše, k čemu diskutéri dospěli, bylo již mnohokrát zpracováno i publikováno.

Jako nejhodnotnější část knihy hodnotím tři překlady zahraničních studií. Práce Detlefa Hoffmanna „*Jak mohou paměťové stopy pomoci při zkoumání soudobých dějin: Chvála myšlení, které vychází z objektů*“ se zaměřuje na využívání fotografií (i dalších artefaktů) v historických expozicích s důrazem na jejich příběhy, „paměťové stopy“, které v historii zanechaly, a na kontexty, jež lze z jejich historie vyvodit. Článek „*Vizualizace viníků a obětí v postkomunistických muzeích-památnících*“ z pera Liljany Radoničové je věnován obdobnému tématu. Stat

Barbary Kirshenblatt-Gimblettové nazvaná „*Muzeum jako katalyzátor*“ přináší některé nové podněty formou příkladů alternativních postupů: Muzeum jako divadlo ve stylu EXPO (s důrazem na interpretaci zážitků), muzeum jako příběh (popř. i zcela bez předmětů), muzeum jako nástroj pro politiku identity či samotné muzeum a jeho historie jako hlavní téma expozice.

Nezbývá než konstatovat, že autoři (a editoři) recenzované publikace si, alespoň ve svých vyjádřeních, kladli mnohem vyšší cíle, než byli schopni dosáhnout. Zároveň jejich osobní postoje významně ovlivnily nejen výběr sledovaných muzeí, ale i volbu účastníků tematických diskuzí. Původní „hodnotící“ studie, které bezpochyby tvoří (nebo by měly tvořit) jádro knihy, proto trpí nedostatkem podkladů i věrohodných argumentů. ■

## PRAVNÍ PORADNA AMG

# „Nepříčtení“ trestní odpovědnosti právnické osobě

**LIBOR VAŠÍČEK / MATUŠ BALIAK**

LEGAL PARTNERS, ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ, S. R. O.

„*Právnická osoba se trestní odpovědnosti (...) zproští, pokud vynaložila veškeré úsilí, které na ní bylo možno spravedlivě požadovat, aby spáchání protiprávního činu (...) zabránila.*“ (§ 8 odst. 5 zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů)

Tento článek se zabývá problematikou vyvinění právnické osoby jako institutem poslední záchrany od trestní odpovědnosti, diskutovanou napříč veřejným i soukromým

sektorem. Tematicky tak navazuje na již dříve publikované články ve *Věstníku AMG*, zaměřené na trestněprávní odpovědnost příspěvkových organizací obecně.

## Vyvinění podle zákona o trestní odpovědnosti právnických osob

Pokud je pravá trestní odpovědnost právnických osob stále novou záležitostí, je problematika jejich vyvinění oblastí ještě novější. Právnická osoba není osobou z masa a kostí, je konstruktem bez vůle, kterému je přičítáno jednání jejích právních zástupců. Stejně tak jako trestní odpovědnost je i její vyvinění založeno na teorii fikce, na jejímž základě jí nebude spáchaný trestný čin přičítán, pokud vynaložila veškeré spravedlivě požadované úsilí, aby mu zabránila.

Základní povinností každé právnické osoby je dodržování právních předpisů, které jsou jí určeny. Právnická osoba přitom, na rozdíl od osoby fyzické, neodpovídá pouze za své vlastní chování, ale za chování většího počtu

osob, typicky jejich zaměstnanců a „statutárů“. I přesto, že účelem ustanovení o vyvinění není nic jiného než snaha o motivaci právnické osoby k vyvinutí maximálního úsilí k tomu, aby přijala adekvátní opatření pro minimalizaci rizika spáchání protiprávního činu, činí výklad neurčitých právních pojmů jako „veškeré úsilí“ nebo „spravedlivý požadavek“ značné problémy. V praxi se tak lze setkat s přeformalizovanými vnitřními předpisy, které jsou nepochopitelné, nepoužitelné a z pohledu vyvinění nedostačující. Přitom právě právnická osoba ponese v případném soudním řízení důkazní břemeno ohledně vyvinění a měla by tak být schopna bezpečně prokázat, že vynaložila veškeré úsilí, aby spáchání protiprávního činu zabránila.

### Soulad s právními normami

Termín „compliance“ lze přeložit jako soulad či dodržování, v tomto případě soulad s právními předpisy, kterého má být dosaženo dodržováním předepsané pracovní kultury právnické osoby. Vydání vnitřního předpisu je tak považováno pouze za jeden z aspektů nastavení kýženého stavu, který však bez dalšího neznamená vynaložení veškerého spravedlivě požadovaného úsilí. Zcela zřejmě nedostačujícími jsou například compliance programy mnohých nadnárodních společností, které nejsou ničím jiným než líbivými etickými kodexy bez právní relevance.

Hlavním smyslem implementace pracovní kultury prostřednictvím compliance programu je preventivní nastavení pravidel fungování právnické osoby uvnitř i navenek způsobem, aby jednáním právnické osoby, jejich zástupců, ani zaměstnanců nedocházelo k porušování právních předpisů (nejen trestněprávního charakteru), smluvních povinností nebo etických pravidel, za které by nesla odpovědnost právě právnická osoba, ať už se jedná o náhradu způsobené škody či dokonce trestní odpovědnost.

Korektiv spravedlivého požadavku reflektuje reálnou situaci, kdy ani při plném dodržování sebelépe zpracovaného compliance programu nelze spáchání trestného činu členem statutárního orgánu či zaměstnancem zcela vyloučit. Povinnost právnické osoby není možné chápat absolutně a požadovat po ní, aby nad každým jejím zaměstnancem stálo několik dalších zaměstnanců kontrolujících jeho činnost i sebe navzájem, což není reálné (rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, sp. zn. 7 T 11/2015). Místo toho je vždy nutné hodnotit subjektivní míru úsilí věnovaného vydání, kontrole a dodržování opatření k zabránění spáchání předmětného protiprávního činu a možnostem jeho odhalení.

Pokud právnická osoba, respektive její orgány, vynaloží veškeré spravedlivě požadované úsilí, a i přesto dojde ke spáchání trestného činu, který by jí byl jinak přičitatelný, bude se na tento čin pohlížet jako na trestněprávní exces, za který bude odpovědná pouze fyzická osoba, která jej spáchala.

### Implementace, seznámení, kontrola a zlepšování

Správně nastavený compliance program nebude nikdy rigidním formulářem aplikovatelným na každou situaci, nýbrž musí být vytvořen na míru konkrétní právnické osobě, její činnosti a organizační struktuře. Účinnost programu je soudy vždy posuzována v kontextu dané právnické osoby, její velikosti, komplexnosti zákonných požadavků, odbornosti či rizikovosti profilu. Příspěvkové organizace lze přitom obecně považovat za méně rizikové právnické osoby s relativně souhrnnými regulačními požadavky (zřizovací listina, veřejné zakázky, aj.).

Jak již bylo zmíněno výše, musí se především jednat o funkční, prakticky orientovaný a srozumitelný návod chování (opět s přihlédnutím k přiměřenosti), a to nehledě na to,

zda je adresátem konkrétního opatření ředitel organizace nebo řadový zaměstnanec. Stanovte právní předpisy, jejichž znalost se od konkrétní skupiny zaměstnanců vyžaduje, a nastavte funkční systém informování zaměstnanců o změnách v těchto předpisech. Zamyslete se nad potenciálními scénáři a definujte rovněž chování, které bude považováno za nevhodné.

Druhým pomyslným pilířem účinného compliance programu je faktické seznámení všech adresátů povinností (zaměstnanců, členů statutárního orgánu, smluvních zástupců, aj.) s obsahem opatření, ideálně formou pravidelných školení. Jak již bylo výše uvedeno, účinnost compliance programu bude značně záviset na jeho dynamickém vývoji v souladu s vývojem požadavků. Neodmyslitelným prvkem je tedy rovněž soustavná kontrola dodržování a vhodnosti nastavených postupů, prováděná řídicími zaměstnanci, na kterou bude plynule navazovat náprava zjištěných nedostatků.

Poslední a možná nejdůležitější doporučení nás vrací zpět na začátek tohoto článku, a to k důkaznímu břemenu právnické osoby jako strany soudního řízení. Platí, že všechny výše uvedené činnosti, se zvláštním důrazem na prokázání seznámení zaměstnanců s obsahem opatření, je nutné řádně zdokumentovat tak, aby je bylo možné spolehlivě doložit.

Právnické osoby dnes již, mimo jiné také díky institutu vyvinění, začínají chápat, že investice do kvalitního, prakticky orientovaného compliance programu se vyplatí. Pokud však stále váháte nebo na takovou investici nemáte prostředky, zvažte alespoň vytvoření pravidel chování vaší příspěvkové organizace, takzvané „po domácku“. Jelikož i v případě, že tyto budou shledány za nedostatečné pro vyvinění, soud by je měl vzít do úvahy jako pozitivní snahu o zabránění spáchání trestného činu ve smyslu § 14 zákona o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim. ■