

PRÁVO A COMPLIANCE

Úvodná hodina 1.10.2026

Oboznámenie sa s týmto materiálom a jeho naštudovanie nahrádza úvodné stretnutie predmetu Právo a compliance (1.10.2026). Jeho cieľom je vytvoriť základný pojmový rámec, z ktorého budeme vychádzať na ďalších stretnutiach. Ďalšie hodiny budú viesť odborníci z praxe zo Slovak Compliance Circle podľa tohto rozvrhu:

15.10.2026 Podstata podnikateľskej etiky. Zisk verzus etika. Pôvod, podstata, predmet podnikateľskej etiky. Spoločenská zodpovednosť firiem. Podstata konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem (**Martin Sasínek**, Porsche Finance Slovakia a predseda predstavenstva SCC)

9.10.2026 AML – opatrenia a mechanizmy proti praniu špinavých peňazí (**Martin Jacko**, Lansky, Ganzger, Jacko & Partner)

12.11.2026 Whistleblowing. Povaha a druhy korupcie. Etické opatrenia na boj proti korupcii. Súvislosť medzi korupciou a whistleblowingom. (**Martina Gavalec**, CMS; **Tibor Deák**, Tesco Stores SR)

26.11.2026 Ako funguje etický a compliance program v konkrétnej organizácii – príklady z praxe (**Lucia Rosiarová**, Swiss Re; **Martin Podkonický**, Jaguar Land Rover)

10.12.2026 Ľudské práva na pracovisku. Diskriminácia, sexuálne obťažovanie. Riadenie diverzity (**Dušan Nitschneider**, Nitschneider & Partners)

Podmienky na absolvovanie predmetu:

<https://iuridica.truni.sk/sites/default/files/dokumenty/katedry/ppp/pravo-a-compliance-1.pdf>

Organizácia a hodnotenie predmetu:

Predmet sa končí **priebežným hodnotením**, nie klasickou záverečnou skúškou. Súčasťou hodnotenia je práca počas seminárov a **esej v rozsahu približne dvoch strán**, ktorá sa odovzdáva začiatkom novembra.

Od predmetu sa neočakáva iba pasívne osvojenie si definícií. Podstatnou súčasťou bude schopnosť diskutovať o konkrétnych situáciách, identifikovať právny alebo etický problém a formulovať vlastný argumentačne podložený názor.

Pred prvým stretnutím si prečítajte nasledujúci text a na jeho konci si pomocou kontrolných otázok overte, či ste porozumeli základným pojmom.



Čo je compliance?

Pojem *compliance* pochádza z angličtiny a v najjednoduchšom význame označuje **súlady s pravidlami**, resp. ich dodržiavanie. Už toto jednoduché vysvetlenie však otvára ďalšiu otázku: s akými pravidlami?

Prvou odpoveďou sú samozrejme **právne predpisy**. Každá firma, banka, poisťovňa, verejná inštitúcia alebo iná organizácia musí pri svojej činnosti dodržiavať právny poriadok. Compliance však nemožno stotožniť iba s dodržiavaním zákona.

Organizácie fungujú súčasne vo viacerých normatívnych systémoch. Okrem zákonov a iných právnych predpisov majú vlastné vnútorné pravidlá, smernice, etické kódexy, pravidlá predchádzania konfliktu záujmov, postupy pri oznamovaní protiprávneho konania či pravidlá upravujúce vzťahy so zákazníkmi a obchodnými partnermi. V niektorých odvetviach navyše existujú osobitné profesijné alebo sektorové štandardy.

Compliance preto môžeme v širšom zmysle chápať ako **systém, ktorého cieľom je zabezpečiť, aby organizácia a osoby pôsobiace v jej rámci konali v súlade s právnymi predpismi, vnútornými pravidlami a relevantnými etickými štandardmi**.

Dôležité je pritom slovo „systém“. Nestačí totiž, aby organizácia prijala etický kódex, zverejnila ho na internetovej stránke a považovala tým vec za vybavenú. Ak majú byť pravidlá účinné, musí existovať spôsob, ako sa o nich zamestnanci dozvedia, ako sa ich naučia používať, na koho sa môžu obrátiť v prípade pochybností, ako sa zisťuje ich porušenie a ako sa na takéto porušenie reaguje.

Compliance teda nie je iba súbor dokumentov. Je to spôsob riadenia určitých rizík organizácie.



Právo, etika a compliance

Prirodzenou prvou otázkou je, prečo je vôbec potrebná osobitná oblasť compliance. Nestačí predsa právnik, ktorý organizácii povie, čo podľa zákona môže a čo nesmie robiť? Práve tu sa ukazuje jeden zo základných rozdielov medzi klasickým právnym posúdením a compliance.

Predstavme si napríklad, že určitý postup firmy nie je výslovne zakázaný. Z čisto právneho hľadiska možno dospejeme k záveru, že zákon porušený nebol. Tým sa však analýza nemusí skončiť.

Môžeme sa ďalej pýtať: Je tento postup v súlade s internými pravidlami spoločnosti? Nie je v rozpore s jej etickým kódexom? Nevytvára konflikt záujmov? Neohrozuje dôveru zákazníkov alebo obchodných partnerov? Ako by organizácia svoje rozhodnutie vysvetľovala, keby sa zajtra objavilo na titulnej strane novín? Compliance preto často pracuje v priestore, v ktorom odpoveď na otázku „**Je to zákonné?**“ predstavuje iba začiatok uvažovania.

Nasleduje otázka: „**Je to v súlade s pravidlami a hodnotami organizácie a dokážeme riziká spojené s týmto rozhodnutím primerane zvládnuť?**“ Nie všetko, čo je neetické, musí byť zároveň nezákonné. A nie každé porušenie interného pravidla organizácie je porušením právneho predpisu. Právo, etika a compliance sa preto do veľkej miery prekrývajú, ale nie sú totožné.



Prečo organizácie compliance potrebujú?

Moderná organizácia čelí veľkému množstvu právnych a etických rizík. Môže ísť napríklad o korupciu, konflikt záujmov, podvod, diskrimináciu, obťažovanie na pracovisku, pranie špinavých peňazí, porušovanie pravidiel ochrany osobných údajov, porušovanie hospodárskej súťaže alebo odvetné opatrenia voči človeku, ktorý upozorní na nezákonnosť. Ak sa takýto problém objaví, následkom nemusí byť iba právna sankcia. Porušenie pravidiel môže viesť k finančnej škode, strate zákazníkov, poškodeniu dobrého mena organizácie, strate dôvery obchodných partnerov alebo k osobnej zodpovednosti konkrétnych osôb.

Zmyslom compliance je preto nielen reagovať na porušenie pravidiel, keď už nastane, ale predovšetkým vytvoriť prostredie, ktoré riziko takéhoto porušenia znižuje. To môže zahŕňať napríklad prijatie jasných interných pravidiel, školenie zamestnancov, identifikáciu rizikových činností, kontrolné mechanizmy, pravidlá schvaľovania určitých transakcií, preverovanie obchodných partnerov, pravidlá pre prijímanie darov, mechanizmy oznamovania protispoločenskej činnosti alebo interné vyšetrovanie podozrení. Compliance teda v ideálnom prípade vstupuje do fungovania organizácie skôr, ako sa problém zmení na súdny spor, správne konanie alebo trestné stíhanie.



Compliance nie je iba „policajt vo firme“

Jedna z možných nesprávnych predstáv o compliance spočíva v tom, že compliance officer je akýmsi vnútropodnikovým policajtom, ktorého úlohou je kontrolovať zamestnancov a hľadať ich pochybenia. Kontrola dodržiavania pravidiel síce patrí medzi funkcie compliance, ale jeho úloha je podstatne širšia. Dobre fungujúci compliance útvar má zamestnancom a manažmentu predovšetkým pomáhať robiť správne rozhodnutia.

Predstavte si zamestnanca, ktorému obchodný partner ponúkne hodnotný dar. Zamestnanec si nemusí byť istý, či ho môže prijať. V dobre fungujúcom compliance systéme nemusí túto otázku riešiť iba intuitívne. Existuje interné pravidlo a zároveň osoba alebo útvar, na ktorý sa môže obrátiť. Podobne môže manažér potrebovať posúdiť, či pri konkrétnom obchodnom rozhodnutí nevzniká konflikt záujmov, alebo či spôsob odmeňovania zamestnancov nevytvára nežiaduce stimuly. Compliance preto nie je iba o zákaze. Veľmi často je o **poradenstve, prevencii a nastavovaní procesov**.



Compliance officer

Osobou, ktorá v organizácii zabezpečuje alebo koordinuje túto oblasť, býva compliance officer. Konkrétne postavenie compliance officera závisí od typu a veľkosti organizácie. Niekde ide o samostatnú funkciu, inde existuje celý compliance útvar. V určitých organizáciách sa môže compliance prekrývať s činnosťou právneho oddelenia, interného auditu, risk managementu alebo útvaru zodpovedného za ochranu osobných údajov. Jednou z hlavných úloh compliance officera je identifikovať compliance riziká a pomáhať organizácii nastaviť pravidlá a procesy, ktorými sa tieto riziká znižujú. Compliance officer môže napríklad pripravovať alebo

pripomienkovať interné pravidlá, organizovať školenia, poskytovať konzultácie zamestnancom, posudzovať konflikty záujmov, podieľať sa na preverovaní obchodných partnerov, analyzovať podozrenia z porušenia pravidiel alebo sledovať fungovanie whistleblowingového systému.

Zároveň vzniká zaujímavá otázka jeho postavenia. Compliance officer je zamestnancom organizácie. Organizácia mu vypláca mzdu a jej manažment rozhoduje o jeho pracovných podmienkach. Súčasne však musí byť schopný povedať vedeniu organizácie, že rozhodnutie, ktoré chce urobiť, je problematické alebo neprijateľné. Pre účinnosť compliance je preto mimoriadne dôležité, aby mal compliance officer dostatočnú mieru **odbornej a funkčnej nezávislosti**, prístup k relevantným informáciám a možnosť komunikovať závažné zistenia na primeranej úrovni riadenia organizácie.



Compliance program

Ak hovoríme o compliance programe, máme na mysli súbor vzájomne prepojených mechanizmov. Na jeho začiatku by mala stáť otázka, akým rizikám konkrétna organizácia čelí. Iné compliance riziká bude mať malá lokálna firma a iné nadnárodná banka. Compliance systém preto nemožno jednoducho „skopírovať“ z jednej organizácie do druhej.

Na základe identifikovaných rizík organizácia vytvára konkrétne opatrenia. Môže ísť o etický kódex, protikorupčné pravidlá, pravidlá prijímania darov, pravidlá konfliktu záujmov, AML mechanizmy, whistleblowingový systém, školenia zamestnancov či vnútorné kontrolné procesy.

Dôležitou súčasťou je aj spôsob, akým organizácia reaguje na zistené porušenia. Ak sú interné pravidlá síce formálne prijaté, ale ich porušovanie nemá žiadne následky, ich reálny význam je malý. Rovnako však nestačí iba sankcionovanie jednotlivcov. Organizácia by sa mala pýtať aj na to, **prečo k porušeniu došlo**. Bola chyba iba na strane konkrétneho zamestnanca, alebo bol problém v samotnom nastavení systému? Boli pravidlá nejasné? Chýbalo školenie? Vytváral spôsob odmeňovania tlak na zamestnancov, aby dosahovali výsledky bez ohľadu na použité prostriedky? Práve v tomto zmysle je compliance aj súčasťou riadenia organizácie.



Firemná kultúra a „tone from the top“

Ani najlepšie napísané pravidlá však nemusia fungovať, ak ich nerešpektuje vedenie organizácie. V compliance sa preto často zdôrazňuje význam postoja manažmentu. Ak vedenie na jednej strane zamestnancom vysvetľuje, že majú dodržiavať etické pravidlá, ale na druhej strane toleruje ich porušovanie vždy, keď to pomáha dosahovať ekonomické výsledky, zamestnanci veľmi rýchlo pochopia, ktoré pravidlá sú skutočné a ktoré iba deklarované.

Pre compliance je preto dôležitá **kultúra organizácie**. Zamestnanec by mal vedieť, že ak upozorní na problém alebo odmietne konať nezákonne, organizácia ho za to nebude sankcionovať. Rovnako by mal vedieť, že pravidlá platia aj pre osoby na najvyšších riadiacich pozíciách. Compliance systém, ktorý existuje iba na papieri, ale nezodpovedá reálnemu spôsobu fungovania organizácie, môže mať len obmedzenú hodnotu.



Whistleblowing

S compliance úzko súvisí aj whistleblowing, teda oznamovanie porušení pravidiel alebo protiprávneho konania. Zamestnanci sú často prvými osobami, ktoré si všimnú, že sa v organizácii deje niečo problematické. Aby sa však organizácia o probléme dozvedela, musí existovať spôsob, akým ho môžu bezpečne oznámiť. Dobrý oznamovací systém preto nemá byť iba formálnym e-mailovým kontaktom uvedeným v smernici. Zamestnanci mu musia dôverovať. Musia vedieť, komu oznámenie smeruje, ako bude vybavené a že za oznámenie urobené v dobrej viere nebudú postihovaní. Pre organizáciu je pritom často výhodnejšie dozvedieť sa o probléme prostredníctvom vlastného vnútorného systému než až prostredníctvom orgánu verejnej moci, médií alebo súdneho sporu.



Korupcia a AML ako príklady compliance oblastí

Predmetom compliance sú aj otázky o korupcii a opatreniach proti praniu špinavých peňazí. Tieto oblasti dobre ukazujú, že compliance nie je abstraktná teória. Napríklad pri korupčnom riziku nestačí organizácii iba povedať zamestnancom, že nesmú páchať trestné činy. Musí sa zamyslieť nad tým, v akých situáciách môže korupčné riziko reálne vzniknúť. Môže ísť o výber dodávateľov, využívanie sprostredkovateľov, poskytovanie darov a pohostenia alebo kontakty s verejnými funkcionármi. Podobne AML compliance vytvára konkrétne povinnosti a procesy, ktorých cieľom je zabrániť tomu, aby sa finančný systém alebo určitá podnikateľská činnosť využívali na legalizáciu výnosov z trestnej činnosti.



Compliance ako praktická právnická disciplína

Pre budúceho právnika je compliance zaujímavé aj tým, že si vyžaduje trochu iný spôsob uvažovania, než na aký je zvyknutý pri klasickom riešení právneho prípadu. Nestačí identifikovať právnu normu a rozhodnúť, či bola porušená. Compliance sa pýta aj na to, **ako porušeniu zabrániť**. Ak napríklad zistíme, že zamestnanec prijal neprípustný dar od dodávateľa, právnik môže riešiť právne následky jeho konania. Compliance officer sa však musí zároveň zamyslieť nad tým, či zamestnanci poznali pravidlá prijímania darov, či boli tieto pravidlá dostatočne jasné, či existoval spôsob konzultácie pochybností a či sa rovnaký problém nemôže opakovať aj u ďalších zamestnancov. Compliance preto spája právo s riadením rizík, etikou, organizačným správaním a praktickým fungovaním organizácie.

Kontrolné otázky

Po prečítaní úvodného textu si skúste odpovedať na nasledujúce otázky. Ich cieľom nie je hodnotenie, ale overenie, či ste porozumeli základným pojmom, s ktorými budeme pracovať na ďalších stretnutiach.

1. Ktoré tvrdenie najlepšie vystihuje pojem compliance?

- a) Compliance znamená výlučne dodržiavanie platných právnych predpisov.
- b) Compliance je systém, ktorého cieľom je zabezpečiť súlad konania organizácie a osôb v nej s právnymi predpismi, vnútornými pravidlami a relevantnými etickými štandardmi.
- c) Compliance je kontrola zamestnancov vykonávaná právnym oddelením.
- d) Compliance je spôsob riešenia právnych sporov organizácie.

2. Firma plánuje postup, ktorý nie je výslovne zakázaný žiadnym právnym predpisom. Znamená to, že z pohľadu compliance už nie je potrebné nič ďalšie posudzovať?

- a) Áno. Ak konanie nie je nezákonné, je automaticky v súlade s compliance.
- b) Nie. Je potrebné posúdiť aj súlad s vnútornými pravidlami, etickými štandardmi a riziká spojené s daným rozhodnutím.

3. Ktorá z nasledujúcich činností najlepšie vystihuje preventívnu funkciu compliance?

- a) Zastupovanie spoločnosti v súdnom konaní po tom, ako už došlo k porušeniu zákona.
- b) Vypracovanie odvolania proti pokute uloženej spoločnosti.
- c) Identifikovanie rizikových činností, prijatie vnútorných pravidiel a školenie zamestnancov s cieľom predísť porušeniu pravidiel.
- d) Rozhodovanie súdu o zodpovednosti zamestnanca.

4. Obchodný partner ponúkne zamestnancovi hodnotný dar. Zamestnanec nevie, či ho môže prijať. Ako by mala táto situácia fungovať v dobre nastavenom compliance systéme?

- a) Zamestnanec sa rozhodne výlučne podľa vlastného morálneho presvedčenia.
- b) Zamestnanec dar vždy odmietne, bez ohľadu na okolnosti.
- c) Organizácia má mať pravidlá pre takéto situácie a zamestnanec má mať možnosť obrátiť sa na príslušnú osobu alebo útvar.
- d) Situáciu možno riešiť až vtedy, keď vznikne právny spor.

5. Prečo je pri compliance officerovi dôležitá určitá miera odbornej a funkčnej nezávislosti?

- a) Pretože compliance officer nesmie byť zamestnancom organizácie.
- b) Pretože musí byť schopný upozorniť aj vedenie organizácie na problematické alebo neprijateľné rozhodnutie.
- c) Pretože jedinou úlohou compliance officera je kontrolovať manažment.
- d) Pretože compliance officer rozhoduje namiesto vedenia organizácie.

6. Organizácia má podrobný etický kódex a množstvo interných smerníc. Vedenie však ich porušovanie toleruje vždy, keď spoločnosti prináša ekonomický prospech. Možno hovoriť o dobre fungujúcom compliance systéme?

- a) Áno, pretože rozhodujúce je, že organizácia má pravidlá písomne vypracované.
- b) Áno, ak zamestnanci podpísali, že sa s pravidlami oboznámili.
- c) Nie, pretože účinnosť compliance závisí aj od organizačnej kultúry a od toho, či pravidlá rešpektuje vedenie.

7. Prečo je whistleblowing dôležitou súčasťou compliance systému?

- a) Umožňuje organizácii dozvedieť sa o možnom probléme a riešiť ho skôr, než sa prejavia ďalšie následky.
- b) Jeho jediným účelom je potrestať zamestnanca, ktorý porušil pravidlá.
- c) Nahrádza všetky ostatné kontrolné mechanizmy organizácie.
- d) Slúži predovšetkým na oznamovanie bežných pracovných sporov medzi zamestnancami.

8. V čom sa compliance uvažovanie odlišuje od klasického právneho posúdenia už vzniknutého problému?

Skúste vlastnými slovami vysvetliť rozdiel medzi otázkami:

„Bola porušená právna norma?“

a

„Ako môžeme zabrániť tomu, aby k podobnému porušeniu dochádzalo?“

Pri odpovedi skúste uviesť aspoň jeden príklad opatrenia, ktoré môže organizácia prijať.

Správne odpovede: 1b, 2b, 3c, 4c, 5b, 6c, 7a, 8: Právne posúdenie sa môže sústrediť najmä na to, či došlo k porušeniu právnej normy a aké z toho vyplývajú právne následky. Compliance sa

zároveň zaoberá príčinami a prevenciou: či boli pravidlá dostatočne jasné, či boli zamestnanci vyškolení, či existovali vhodné kontrolné mechanizmy a ako možno systém nastaviť tak, aby sa problém neopakoval.