



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

CZERWIEC 2021

**PRO
HR**

COMPLIANCE



TEMATY

01

Procedura badania
trzeźwości
pracowników –
projekt

02

Więcej instytucji
obowiązanych
zajmujących się
księgowością (AML)

03

Cudzoziemcy mogą
„pracować” jako
wspólnicy spółek
z o.o.

04

Jak działać
w momencie
przeszukania?

TEMAT 1

Procedura badania trzeźwości pracowników – projekt

Przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii projekt ustawy dopuszcza samodzielne kontrolowanie przez pracodawców trzeźwości pracowników.

To zasadnicza zmiana podejścia, spowodowana m.in. głośnym stanowiskiem Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z marca 2020 r.

Przypomnijmy, że w stanowisku tym PUODO stwierdził (zresztą błędnie), że informacja o trzeźwości pracownika jest daną osobową o szczególnym znaczeniu, bo dotyczącą zdrowia.

Wniosek, do jakiego doszedł PUODO (zakaz przeprowadzenia badania trzeźwości przez pracodawcę) wynika jednak obecnie z innych przepisów.

Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i zwalczaniu alkoholizmu (art. 17 ust. 3) stwierdza wyraźnie, że w przypadku podejrzenia, że pracownik spożywał w pracy alkohol albo przyszedł do pracy w stanie po jego użyciu, badanie może przeprowadzić jedynie organ powołany do ochrony porządku publicznego – zasadniczo Policja.

Projektowana ustawa rozróżnia kontrolę trzeźwości pracowników i jej badanie. Wprowadza to wiele zamętu i niejasności.

Badanie trzeźwości pracownika, które wskaże zawartość alkoholu w organizmie, nadal będzie przeprowadzać Policja.

Pracodawca będzie mógł jedynie kontrolować fakt znajdowania się w organizmie pracownika alkoholu – niejako „zerojedynkowo”.

Aby móc przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracodawca będzie musiał określić jej zasady w regulaminie pracy, układzie zbiorowym albo obwieszczeniu.

Taka regulacja będzie musiała uwzględniać dobra osobiste pracowników, ochronę ich danych osobowych i nadawać odpowiednie kompetencje menadżerom. Procedura powinna także przewidywać ścieżkę informowania o podejrzeniu znajdowania się pracownika pod wpływem alkoholu.

Powyższe kwestie powinny być wpisane w obowiązujący u pracodawcy system compliance. Regulacje dot. kontroli trzeźwości powinny uwzględniać polityki przeciwdziałania nieprawidłowościom i nadużyciom oraz uwzględniać zasady ochrony danych osobowych.

Co więcej, tryb informowania o podejrzeniu spożywania alkoholu powinien wpisywać się w politykę informowania o nieprawidłowościach (whistleblowing).

TEMAT 2

Więcej instytucji obowiązanych zajmujących się księgowością (AML)

Obszerna nowelizacja ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy poszerzyła krąg podmiotów zobowiązanych. Znacznie więcej spółek i jednostek zajmujących się usługowo księgowością będzie musiało spełnić wymogi stawiane przez jej przepisy.

Wiele wątpliwości wzbudzało uznanie za instytucje obowiązane podmiotów, które prowadzą działalność w zakresie usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych.

Taką działalnością, zgodnie z ustawą o rachunkowości, było wykonywanie szeregu czynności związanych z prowadzeniem ksiąg rachunkowych, inwentaryzacją, wyceną aktywów i pasywów, sporządzaniem sprawozdań finansowych. Nie mieściły się w definicji instytucji obowiązanej podmioty, które pełniły w grupach kapitałowych funkcje centrum usług wspólnych czy zajmowały się jedynie wycinkiem działalności rachunkowo-księgowej.

Nowelizacja dodaje do ustawy nową kategorię instytucji obowiązanej. Są nimi przedsiębiorcy, których podstawową działalnością gospodarczą jest świadczenie usług polegających na sporządzaniu deklaracji, prowadzeniu ksiąg podatkowych, udzielaniu porad, opinii lub wyjaśnień z zakresu przepisów prawa podatkowego lub celnego.

Nowa definicja obejmie więc podmioty, które świadczą tylko niektóre usługi a nawet doradców podatkowych.

Nowe instytucje obowiązane będą musiały dostosować swoją strukturę wewnętrzną i procedury do ustawowych wymogów. Konieczne będzie wyznaczenie członka zarządu odpowiedzialnego za wdrożenie tych obowiązków, kadry kierowniczej wyższego szczebla i menadżera ds. AML, który będzie je wykonywał. Instytucje obowiązane muszą opracować ocenę ryzyka prania pieniędzy w ich codziennej działalności, która stanowi podstawę wewnętrznej procedury przeciwdziałania praniu pieniędzy.

W stosunku do swoich klientów księgowi będą musieli stosować środki bezpieczeństwa finansowa – pozyskiwać informacje o beneficjentach rzeczywistych, reprezentantach, majątku czy zakresie działalności. Stosowanie tych środków musi być dokumentowane a niektóre transakcje powinny być zgłaszane Generalnemu Inspektorowi Informacji Finansowej.

Nowe instytucje obowiązane mają bardzo mało czasu na dostosowanie się do nowych przepisów. Wejdą one w życie już 31 lipca 2021 r. Wdrożenie wszystkich nowych obowiązków wymaga więc dużego wysiłku organizacyjnego, zwłaszcza działów finansowych, działów HR i zarządów.

TEMAT 3

Cudzoziemcy mogą „pracować” jako wspólnicy spółek z o.o.

Zatrudnienie cudzoziemców jest czasochłonne, rodzi wiele obowiązków i kosztów.

Wiele firm obchodzi przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców w ten sposób, że powołuje spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w których ci nabywają udziały.

Pracując dla tych spółek cudzoziemcy otrzymują wynagrodzenie, które nie jest w Polsce oskładkowane ani opodatkowane.

Pozwalają na to przepisy kodeksu spółek handlowych, kluczowe znaczenie ma jednak to, że wspólnicy muszą faktycznie świadczyć na rzecz swojej spółki powtarzające się świadczenia.

Nie można tak traktować pracy na rzecz klientów tej spółki, pełnienia funkcji w jej organie czy świadczenia ciągłe – np. wynajem biura. Za takie świadczenia można natomiast uznać usługi doradcze, rekrutację nowych pracowników, dostarczanie towarów.

Wykorzystanie przepisów kodeksu spółek handlowych w podobnych sprawach może być potraktowane przez organy państwowe (zwłaszcza Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy) za obejście przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców.

To z kolei może prowadzić do postawienia osobom organizującym taką „pracę” szeregu zarzutów karnych – nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom, naruszenia praw pracowników, niezgłoszenia danych do ZUS, ukrywania podstawy opodatkowania.

Wykorzystanie tego schematu wymaga więc szczegółowej analizy i rzeczywistego powiązania udziałów cudzoziemców w spółkach ze świadczonymi przez nich (na rzecz tych spółek) świadczeniami.

W przeciwnym wypadku, jeśli ten związek będzie tylko „na papierze”, organizator schematu naraża się na poważne konsekwencje prawne.

Jak działać w momencie przeszukania?

Polskie prawo nadaje wielu instytucjom prawo przeprowadzania kontroli w spółkach i innych organizacjach. Prawo takie ma Inspekcja Pracy, Straż Graniczna, urzędy kontroli skarbowej a także organy postępowania karnego, w tym zwłaszcza Policja. Pracownicy powinni wiedzieć, jakie przysługują im prawa i jakie mają obowiązki w trakcie takiej kontroli.

Czynności organów państwowych prowadzone w siedzibach spółek są dla personelu zawsze stresujące, w trakcie takich wydarzeń mogą popełniać błędy, zdradzać zastrzeżone informacje czy wydawać zastrzeżone dokumenty.

Współpraca z organami państwowymi nie powinna prowadzić do naruszenia przepisów prawa i interesu pracodawcy. Dlatego rekomendowane jest, chociażby przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie, aby spółki wdrożyły wytyczne na wypadek takich zdarzeń.

Przewidują one sposób postępowania pracowników w kontakcie z funkcjonariuszami różnych organów mających prawo kontrolowania spółek.

W tego rodzaju procedurach wskazuje się osoby, które powinny pozostawać w bieżącym kontakcie z funkcjonariuszami, określa się, jakie informacje te osoby mogą przekazywać.

Co równie ważne, w procedurze wyraźnie wprowadza się rozróżnienie osób, które reprezentują w kontakcie

z funkcjonariuszami organizację – i tylko takie osoby powinny udzielać szczegółowych informacji, przekazywać dokumenty itd.

Celem procedury nazywanej Dawn Raid nie jest utrudnianie działalności organom państwowym. Chodzi w nich o uporządkowanie czynności, które z zasady odbywają się w sposób niezapowiedziany, nadto wyważenie interesu publicznego i interesu spółki. Trzeba pamiętać, że organy władzy publicznej muszą w ramach kontroli przestrzegać przepisów prawa – o czym niestety, funkcjonariusze czasem zapominają. Przykładem tego jest nagminne nadużywanie przez Policję art. 15 kodeksu postępowania karnego.

Przepis ten pozwala Policji żądać od każdego informacji potrzebnych w prowadzonym postępowaniu karnym. Nie daje on jednak prawa Policji do żądania jakichkolwiek dokumentów. Tymczasem w wielu przypadkach Policja żąda od spółek informacji oraz dokumentów na ich potwierdzenie – co jest nadużyciem prawa.

Procedura i wytyczne na wypadek czynności organów państwowych pozwala na uniknięcie takich sytuacji. Dzięki temu pracownicy wiedzą, do kogo zwrócić się w razie tego rodzaju problemów. Z kolei reprezentanci spółek uzyskują wskazówki, jak uniknąć ryzyka naruszenia danych osobowych czy wydania zastrzeżonych dokumentów w oparciu o nieprawidłowe żądanie.

KONTAKT



Janusz Tomczak
Partner / adwokat



Łukasz Kuczkowski
Partner / radca prawny



dr Damian Tokarczyk
Adwokat



Ewelina Rutkowska
Aplikantka adwokacka

AKTUALNOŚCI

COMPLIANCE DAY 2021

SAVE THE DATE

V edycja Compliance Day odbędzie się 23 września w formie hybrydowej. Zostanie poświęcona tematyce HR compliance whistleblowing oczami HR. W roku 2021, obok wciąż aktualnych wyzwań związanych z organizacją pracy w dobie pandemii, najważniejszym tematem obszaru compliance jest whistleblowing .

Choć polskie organy nie spieszą się z wdrożeniem dyrektywy o ochronie sygnalistów, w wielu państwach Unii Europejskiej są już prowadzone prace legislacyjne.

Na sygnalizowanie nieprawidłowości, ochronę osób sygnalizujących i prowadzenie postępowań wewnętrznych patrzymy okiem praktyków i specjalistów z zakresu HR.

Rejestracja i szczegóły coming soon

Nowy cykl prawo karne pracy | Odpowiedzialność karna pracodawców i pionu HR kto i za co może ponieść odpowiedzialność

Zapraszamy do co dwutygodniowego cyklu autorstwa dr Damiana Tokarczyka, autora komentarza „Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem” [Biznes Tuba](#).

Czytaj artykuły na bieżąco na naszym [LinkedIn profile](#).

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR Compliance nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2021: Raczkowski sp.k.