

6.12.2018 | Warszawa

## Odpowiedzialność karna spółek - nowe rozdzanie



Szanowni Państwo,

rząd przyspieszył prace nad nową ustawą o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary.

Zmieni ona całkowicie podejście do odpowiedzialności karnej spółek. Wpłynie także na kształt wewnętrznej organizacji przedsiębiorstw w Polsce, zobowiązując je do wdrożenia procedur zapobiegających popełnianiu przestępstw.

Uchwalenia ustawy możemy spodziewać się w pierwszym kwartale 2019 r.

Projekt przewiduje bardzo krótki, 3-miesięczny okres *vacatio legis*.

Prezentując najważniejsze zmiany, jakie przyniesie nowa ustawa, już dzisiaj zapraszamy Państwa na spotkanie poświęcone tej ustawie, które odbędzie się 6 grudnia br. w biurze naszej kancelarii w Warszawie o godz. 10:00.

Korzystając z okazji, jaką jest poświęcone zagadnieniom prawa karnego i *compliance* wydanie PRO HR, witamy w naszym zespole nowego Partnera – adwokata Janusza Tomczaka.

adw. Dominika Stępińska-Duch

### Jednocześnie może być skazana i spółka, i członek jej zarządu

Odpowiedzialność karna spółek nie jest niczym nowym w polskim prawie. Projektowana ustawa zmienia jednak całkowicie mechanizm odpowiedzialności, tworząc nowe podstawy i procedury. Proponowane rozwiązania wymuszają zmiany w organizacji przedsiębiorstw.



adw. Janusz  
Tomczak

Obecnie, aby skierować akt oskarżenia przeciwko spółce (za niektóre przestępstwa), w pierwszej kolejności, osoba fizyczna działająca w jej imieniu (np. członek zarządu, prokurent, pracownik) musi zostać prawomocnie skazana przez sąd.

Projekt ustawy pozwala na prowadzenie sprawy przeciwko spółce niezależnie od tego, czy sprawca przestępstwa jest znany i czy zostanie skazany. Na mocy projektowanych przepisów w jednym procesie, równocześnie, może zostać oskarżona i spółka, i osoba działająca w jej imieniu (np. członek zarządu, prokurent lub menadżer).

Projekt nie zawiera zamkniętego katalogu przestępstw, za które może odpowiadać podmiot zbiorowy (tak jak to jest obecnie). Odpowiedzialność dotyczyć będzie czynów zabronionych związanych z działalnością spółki.

Przykładowo, aktualnie obowiązująca ustawa nie pozwala na skazanie spółki – pracodawcy, za występujący w jego organizacji mobbing, który może być przestępstwem uporczywego lub złośliwego naruszania praw pracownika. Projekt nowej ustawy dopuszcza już taką możliwość. Podobnie jest w przypadku przestępstwa utrudniania działalności związku zawodowego, niezgłoszenia wymaganych danych do ZUS, niezgłoszenia ciężkiego wypadku przy pracy lub narażenia pracownika na niebezpieczeństwo utraty zdrowia lub życia przez naruszenie przepisów BHP.

Spółki będą także odpowiadać za wszystkie przestępstwa skarbowe popełnione w związku z ich działalnością.

Projekt ustawy zwiększa także kary grożące spółkom. Podstawowymi karami przewidzianymi w projekcie są: likwidacja podmiotu zbiorowego i kara pieniężna w wysokości od 30,000 do 30,000,000 zł. Projekt zawiera także liczne kary uboczne, które można orzec wobec spółek winnych przestępstw, w tym zakaz reklamy, zamknięcie oddziału, zakaz ubiegania się o zamówienia publiczne, wstrzymanie dotacji lub innych subwencji a nawet zakaz prowadzenia określonej działalności.

### **Niewdrożenie systemu *compliance* jako „wina” spółki**

Odpowiedzialność karna spółki, podobnie jak odpowiedzialność osoby fizycznej, opiera się na winie. Winą spółki może być powierzenie zarządzania jej majątkiem niewłaściwej osobie („wina w wyborze”) albo brak nadzoru nad toczącymi się procesami (wina w nadzorze). W rozumieniu ustawy winą jest również dopuszczenie do niewłaściwej organizacji wewnętrznej przedsiębiorstwa, która sprzyjała popełnieniu przestępstwa.

Nieprawidłowości w organizacji spółki, które ułatwiają lub umożliwiają popełnienie przestępstwa, to nic innego, jak brak wdrożenia niezbędnych elementów systemu *compliance*. Definiując w ten sposób winę spółki, projekt ustawy pośrednio zobowiązuje przedsiębiorców do wdrożenia takich procedur.

## WYDARZENIA

**WEBINAR: Podróże służbowe pracowników a czas pracy 29 listopada 2018 r.**

Prowadząca: r. pr. dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska.  
Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Rejestracja: [tutaj](#)

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

**Akta osobowe i pozostała dokumentacja pracownicza na nowych zasadach oraz zgodnie z RODO**  
4 grudnia 2018 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska, r. pr. dr Dominika Dörre-Kołas oraz adw. Marta Kosakowska.  
Program dostępny jest [tutaj](#).

Warsztaty odbędą się **4 grudnia br. (wtorek) w godz. 10:00-16:10** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Wydarzenie płatne.

## WYDARZENIA

**Odpowiedzialność karna spółek - nowe rozdziałanie - śniadanie biznesowe**  
6 grudnia 2018 r., Warszawa

Prowadzący: adw. Janusz Tomczak oraz adw. dr Damian Tokarczyk.

Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).

Śniadanie odbędzie się **6 grudnia br. (czwartek) w godz. 10:00 -12:00** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Udział w spotkaniu jest bezpłatny.

**Pracownicze Plany Kapitałowe - nowe obowiązki pracodawcy | druga edycja**  
11 stycznia 2019 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. Łukasz Kuczkowski

Spotkanie odbędzie się **11 stycznia 2019 r. (piątek) w godz. 10:00-12:00** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie. Szczegółowe informacje dostępne [tutaj](#).

Udział w spotkaniu jest bezpłatny.

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: [prohvents@raczkowski.eu](mailto:prohvents@raczkowski.eu)

Organizacja powinna posiadać zasady postępowania w przypadku zagrożenia popełnieniem przestępstwa, jak również zasady reagowania na incydenty już wykryte. Taki zbiór zasad w praktyce stanowią zazwyczaj kodeks etyczny lub procedury przeciwdziałania nadużyciom. W szerszym rozumieniu, częścią takich procedur jest program szkoleniowy dostosowany do grup pracowników oraz zasady działania w razie wykrycia nieprawidłowości.

Ustawa wymusza zdefiniowanie zakresów obowiązków organów, członków organów i pracowników spółki. Celem wprowadzenia takiego systemu jest ustrukturyzowanie zadań, kompetencji i odpowiedzialności w firmie, ale również w razie konieczności wskazanie osób odpowiedzialnych za nieprawidłowości.

Trzecim elementem zarządzania zgodnością w firmie ma być wyznaczenie osoby lub komórki organizacyjnej nadzorującej przestrzeganie przepisów i zasad regulujących jej działalność. Firmy, które zatrudniają co najmniej 50 pracowników i osiągają roczny obrót netto w wysokości co najmniej 10,000,000 EUR, będą musiały stworzyć lub wyznaczyć w swojej organizacji nowe stanowisko pracy – *Compliance Officera* lub w razie potrzeby dział *Compliance*.

Projekt nowej ustawy przewiduje również odpowiedzialność podmiotu zbiorowego za działania kontrahentów. Spółka może odpowiadać za przestępstwo, które popełni pracownik jej kontrahenta, jeżeli spółka odniosła z tego tytułu korzyść. Spółka odpowie za to przestępstwo, jeśli można było z łatwością dowiedzieć się, że kontrahent nie wdrożył wymienionych wyżej elementów systemu *compliance*. Oznacza to, że firmy pozostające w stałych relacjach gospodarczych (np. stali dostawcy), będą mogły (a nawet będą zobowiązane) badać wzajemnie realizację obowiązków z zakresu *compliance*.

### **Projekt ustawy zobowiązuje przedsiębiorców do wdrożenia procedur whistleblowing**

Projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych nakłada na wszystkie spółki obowiązek przyjmowania i rozpatrywania sygnałów od pracowników lub innych osób o nieprawidłowościach w firmie. Takimi nieprawidłowościami mogą być nie tylko przestępstwa, ale wszelkie przejawy niedochowania należytej staranności albo luki w organizacji wewnętrznej spółki.



adv. Dominika  
Stępińska-Duch

Innymi słowy, projekt zobowiązuje przedsiębiorców do wdrożenia procedury *whistleblowingu* (sygnalizacji), nie precyzując jednak jej kształtu. Opierając się na naszych doświadczeniach, także międzynarodowych, procedura zgłaszania nadużyć musi opierać się na kształtowaniu świadomości pracowników.

Skutecznie działająca procedura wymaga także dostosowanych do realiów danej firmy kanałów komunikacji między pracownikami a organami rozpatrującymi zgłoszenia. Wreszcie osobie sygnalizującej nieprawidłowości musi zostać zapewniona anonimowość i ochrona przed wszelkimi represjami, tak ze strony organów, jak innych pracowników. Obowiązkiem organów spółek, w szczególności zarządu, będzie również wyjaśnienie zgłaszanych podejrzeń, czyli przeprowadzenie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Ma ono zmierzać do ustalenia, czy popełniono dopuszczone się w firmie nieprawidłowości, czy stanowi ona przestępstwo lub przestępstwo skarbowe oraz czy można było zapobiec popełnieniu takiej nieprawidłowości. Jeżeli zarząd nie zapewni wyjaśnienia nieprawidłowości lub nie usunie stwierdzonych w postępowaniu uchybień, sąd będzie mógł zwiększyć karę nakładaną na spółkę do 60,000,000 zł.

### Sytuacja pracownika-sygnalisty

Projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych nakazuje spółkom wdrożenie procedury *whistleblowingu*. Pracownik albo jakakolwiek inna osoba (np. kontrahent), która w dobrej wierze poinformuje firmę o podejrzeniu nadużycia, zostaje objęta szczególną ochroną. Chodzi tu nie tylko o ochronę przed odwetowymi działaniami ze strony innych pracowników czy organy przedsiębiorcy, ale także ochronę w razie wystąpienia takich działań.



adv. dr Damian  
Tokarczyk

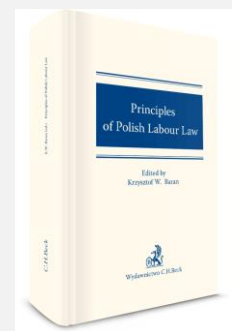
Jeżeli spółka zwolni pracownika w związku z dokonaniem przez niego zgłoszeniem, będzie to wadliwe, a pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Znamienne jest, że wystarczające jest, aby zwolnienie lub naruszenie praw pracownika nastąpiło „w związku”, a nie „wskutek” dokonanego zgłoszenia. Oznacza to, że pracownik nie musi wykazywać, że dokonane przez niego zgłoszenie było wyłącznym powodem zwolnienia go albo represjonowania.

## PUBLIKACJE

### *Principles of Polish Labour Law*

Monografia dotyczy zagadnień podstawowych zasad polskiego prawa pracy. Analizie poddane zostały zasady indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy. Omówione zostały również zasady dotyczące postępowania w sprawach dotyczących prawa pracy.

Redakcja: prof. dr hab.  
Krzysztof W. Baran  
Współautor: r. pr. dr Dominika  
Dörre-Kolasa



### *The Word – Forces for Change - Ius Laboris*

Raport *The Word – Forces for Change* bada wpływ zmieniającego się geopolitycznego, demograficznego i technologicznego krajobrazu na pracodawców.

Pełna wersja raportu dostępna jest [tutaj](#).



Co więcej, pracownik będzie mógł dochodzić swoich roszczeń nie tylko w sądzie pracy, ale także przed sądem karnym, w postępowaniu przeciwko spółce. Oznacza to, że „po stronie” pracownika-sygnalisty stanie prokurator, w większości przypadków popierający jego roszczenia.

Projekt ustawy zawiera istotne postanowienia w kwestii sygnalistów, którzy są jednocześnie sprawcami przestępstwa. Projekt przewiduje, że jeśli taki pracownik zgłosi pracodawcy i organom ścigania (łącznie) wszystkie istotne okoliczności popełnienia przestępstwa, będzie mógł skorzystać ze swoich uprawnień i dochodzić roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Można stąd wnioskować, że pracownik, który takich informacji udzieli tylko organom ścigania, nie może skorzystać z prawa do przywrócenia do pracy ani odszkodowania. Niestety, projekt nie daje odpowiedzi na pytanie, czy dotyczy to tylko szczególnego uprawnienia opisanego w ustawie, czy też ogólnego uprawnienia zwolnionego pracownika wynikającego z kodeksu pracy. Sugeruje jednak, że zwolniony pracownik zawsze może dochodzić swoich roszczeń przed sądem pracy.

### **Złożenie zawiadomienia zwalnia z kary za niektóre przestępstwa**

Jeśli w wyniku wewnętrznego postępowania wyjaśniającego zostanie stwierdzone przestępstwo i spółka zawiadomi o tym organy ścigania, w przypadku niektórych typów przestępstw – nie będzie podlegać karze za takie przestępstwo.

Obecnie obowiązujące przepisy prawa nakładają prawny obowiązek zawiadomienia tylko o niektórych poważnych przestępstwach. Należą do nich np. przestępstwa przeciwko Rzeczypospolitej Polskiej, zabójstwo, narażenie człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia, pozbawienie człowieka wolności, wzięcie zakładnika. Członkowie zarządu firm nie narażają się na odpowiedzialność karną za niezawiadomienie o innych przestępstwach, np. korupcji, kradzieży czy oszustwie. Na każdym ciąży jedynie społeczny, a więc nie prawny, obowiązek zawiadomienia o takich zdarzeniach.

Projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych nie zmienia zakresu prawnego obowiązku zawiadomienia o przestępstwie. Zawiera jednak mechanizm zachęcający do tego, by zawiadamiać o nich Policję/prokuratorę. Mianowicie, jeśli w wyniku wewnętrznego postępowania wyjaśniającego zostanie stwierdzone przestępstwo (zagrożone karą do 5 lat pozbawienia wolności) i spółka zawiadomi o tym organy ścigania, nie będzie podlegać karze za to przestępstwo. Taki „czynny żal” będzie dotyczył takich przestępstw jak mobbing, wręczenie łapówki podmiotowi gospodarczemu, fałszowanie dokumentów czy kradzież (poniżej 200,000 zł).



apl. adw. Ewelina  
Rutkowska