

4.02.2020 WARSZAWA  
27.02.2020 POZNAŃ  
5.03.2020 KRAKÓW

**10** KONFERENCJA  
ORZECZEŃ

19.03.2020

COMPLIANCE DAY



Szanowni Państwo,

od 1 stycznia 2020 r. w istotny sposób zmienia się struktura Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Zmiana ma skrócić okres rozpatrywania skarg jak również usprawnić kontrole. Zapowiedziane utworzenie departamentu kontroli i naruszeń ma umożliwić płynną wymianę informacji pomiędzy osobami analizującymi zgłoszenie naruszenia i kontrolującymi administratora. Przy tej okazji przypominamy, iż pracodawcy posiadający ZFŚS powinni byli w roku 2019 dokonać przeglądu danych osobowych w celu ustalenia niezbędności ich dalszego

przechowywania i usunąć dane nadmiarowe. W myśl zasady rozliczalności proces ten należy udokumentować. Zwracamy uwagę na nowe obowiązki jakie wynikają z nowelizacji ustawy o ofercie publicznej. Na emitentów i spółki prowadzące rynek regulowany nałożony został obowiązek wdrożenia procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa i standardów etycznych. Spółki giełdowe powinny rozpocząć pracę nad opracowaniem polityki wynagrodzeń jak również zmierzyć się z nowym sposobem opracowywania sprawozdań finansowych przez rady nadzorcze już za 2019 r. Pracodawcy powinni również mieć na uwadze obowiązki jakie wynikają z przepisów BHP związku ze smogiem. Omawiamy również ciekawy wyrok dotyczący przekwalifikowania źródła przychodu z działalności gospodarczej na działalność wykonywaną osobiście.

Zyczę owocnej lektury  
r. pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

### **PUODO zmienia strukturę.**

**Dwa nowe departamenty: departament skarg i departament kontroli i naruszeń dzięki którym od Nowego Roku rozpatrywanie skarg i prowadzenie kontroli ma być bardziej efektywne.**

Od 2020 r. należy przygotować się na większą aktywność PUODO w zakresie zarówno reagowania na skargi podmiotów danych jak i podejmowanie w ich rezultacie czynności kontrolnych, które dotychczas mogły nie być podejmowane z uwagi na ograniczone zasoby kadrowe i środki którymi dysponował Urząd.

Od 2020 r. należy przygotować się na większą aktywność PUODO w zakresie zarówno reagowania na skargi podmiotów danych jak i podejmowanie w ich rezultacie czynności kontrolnych, które dotychczas mogły nie być podejmowane z uwagi na ograniczone zasoby kadrowe i środki którymi dysponował Urząd. Z uwagi na ilość skarg dotyczących naruszeń ochrony danych osobowych utworzony zostanie oddzielny departament skarg, w skład którego będą wchodziły 4 wyspecjalizowane wydziały: ds. sektora publicznego, ds. sektora prywatnego, ds. zdrowia, zatrudnienia i szkolnictwa oraz ds. sektora finansowego, ubezpieczeń i telekomunikacji. Do departamentu skarg ma trafić większa ilość pracowników UODO. Takie działanie powinno znacząco skrócić okres rozpatrywania skarg podmiotów danych, które trafiają do PUODO (do grudnia 2019r. wpłynęło ich prawie 7 tysięcy).

Dodatkowo, w celu zapewnienia sprawnej reakcji w każdej sytuacji, w której według PUODO będzie dochodziło do naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych utworzony zostanie odrębny departament kontroli i naruszeń w skład którego będzie wchodził wydział kontroli i naruszeń. Ich ulokowanie w ramach tego samego departamentu pozwoli na sprawniejsze przeprowadzanie czynności kontrolnych oraz bardziej płynną wymianę informacji pomiędzy osobami, które analizowały dane zdarzenie na etapie zgłoszenia naruszenia do PUODO oraz później kontrolowały administratorów i podmioty przetwarzające „w terenie”. Należy zintensyfikować działania zmierzające do wyeliminowania ryzyk związanych z niedostosowaniem procesów przetwarzania danych do wymogów RODO i regulacji sektorowych. Zwracamy uwagę zwłaszcza na obszar rekrutacji i monitoringu, które były w planie kontroli na 2019 r. i z racji ograniczonych zasobów nie były efektywnie kontrolowane. Nie można zatem wykluczyć, iż będą objęte zainteresowaniem Urzędu w roku 2020.

Nasza publikacja dot. kontroli [tutaj](#).

### **Wykonywanie czynności menedżerskich w ramach indywidualnej działalności gospodarczej pozbawia prawa do rozliczenia dochodów z tego tytułu liniową stawką podatkową 19%**

Jeżeli w ramach indywidualnej działalności gospodarczej, przedsiębiorca wykonuje usługi zarządzania, nie ma prawa do opodatkowania dochodów z nich uzyskanych liniową stawką podatkową w wysokości 19%. Takie przychody zaliczane są do źródła „działalność wykonywana osobiście” i opodatkowane zgodnie ze skalą podatkową. Jest to szczególnie istotne dla kadry zarządzającej (menedżerów), którzy współpracują ze spółkami w modelu B2B i to właśnie tej grupy dotyczy Wyrok WSA w Olsztynie z dnia 16 maja 2019 roku o sygn. I SA/OI 166/19. Podatnik, przedsiębiorca, wystawił na rzecz swojego klienta fakturę dokumentującą wykonanie usług menedżerskich i zaliczył przychód z tej faktury do przychodów osiąganych w ramach indywidualnej działalności gospodarczej, opodatkowany stawką 19%. Organ podatkowy, w toku kontroli uznał, że należy go w całości uznać za przychód z działalności wykonywanej osobiście. Zdaniem Sądu, wystawiona przez przedsiębiorcę faktura dokumentuje usługi menedżerskie, których nie można rozliczać w ramach działalności gospodarczej. Sąd argumentował, że przedsiębiorca reprezentował spółkę na różnego rodzaju targach, nawiązywał współpracę z kontrahentami itp., a to oznacza, że wykonywał czynności menedżerskie. Sąd potwierdził również zasadność określenia podatnikowi zobowiązania w podatku dochodowym od osób fizycznych i doprecyzował, że w przypadku takiej reklasyfikacji, do przychodów z działalności wykonywanej osobiście należy zaliczyć całą kwotę wykazaną na fakturze, tj. kwotę brutto (obejmującą również wykazany na fakturze podatek VAT).



Doradca podatkowy  
Katarzyna Serwińska

Omawiany wyrok WSA jest jednym z nielicznych, który dotyczy przekwalifikowania źródła przychodu z działalności gospodarczej na działalność wykonywaną osobiście (kontrakt menedżerski) w wyniku przeprowadzonej kontroli podatkowej. Również indywidualne interpretacje podatkowe oraz nasza praktyka wskazują, że takie sytuacje nie mają miejsca zbyt często. Czas pokaże, czy to orzeczenie stanowi początek trwałej linii orzeczniczej, niosącej za sobą niekorzystne skutki dla przedsiębiorców. Należy się jednak liczyć z tym, że organy podatkowe będą wnikliwiej analizować zakres usług i podejmować próby ich przekwalifikowania, szczególnie w przypadku kadry kierowniczej wyższego szczebla i osób zarządzających przedsiębiorstwem lub jego częścią.

W celu uniknięcia ryzyka, zarówno spółki (zleceniodawcy) jak i sami przedsiębiorcy, powinni dokonać przeglądu rodzaju świadczonych usług i ustalić, czy przychody uzyskiwane z takich relacji są właściwie opodatkowane. W przypadku identyfikacji takich ryzyk, należy dokonać odpowiednich zmian.

## **Kolejne instytucje muszą wdrożyć system whistleblowingowy - nowe przepisy już obowiązują**

30 listopada 2019 r. weszły w życie przepisy nowelizujące ustawę o obrocie instrumentami finansowymi oraz ustawę o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Zgodnie z nimi emitenci są obowiązani posiadać procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników wskazanemu członkowi zarządu a w szczególnych przypadkach - radzie nadzorczej, naruszeń prawa, w szczególności przepisów ustawy, rozporządzenia 2017/1129, oraz procedur i standardów etycznych.



Apl. adw. Ewelina  
Rutkowska

Tożsame procedury muszą wdrożyć spółki prowadzące rynek regulowany – należy umożliwić zgłaszanie naruszenia przepisów prawa, w tym przepisów rozporządzenia 596/2014 i rozporządzenia 600/2014, oraz procedur i standardów etycznych. W ramach wdrażanych procedur spółka prowadząca rynek regulowany zobowiązana jest także zapewnić pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania. Przyjęte przepisy obligują kolejną kategorię podmiotów do stworzenia anonimowych kanałów zawiadamiania o nieprawidłowościach, zachowania w poufności danych zgłaszającego oraz ochrony przed działaniami odwetowymi (m.in. przed dyskryminacją, rozwiązaniem umowy o pracę, wstrzymaniem awansu, degradacją czy negatywną oceną wyników w związku ze złożonym zawiadomieniem). Nowe przepisy korespondują z postanowieniami przyjętej 7 października 2019 r. przez Radę UE Dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii, do której wdrożenia obowiązane są w ciągu 2 lat wszystkie państwa członkowskie. Uchwalone przepisy nie regulują szczegółowych zasad dot. przyjmowania i rozpoznawania zgłoszeń, jednakże doświadczenia związane z wdrażaniem ustawy AML oraz standardy międzynarodowe pozwoliły na wypracowanie dobrych praktyk *whistleblowingowych*.

## **Nowe obowiązki spółek giełdowych – polityka wynagrodzeń**

30 listopada br. weszła w życie nowelizacja ustawy o ofercie publicznej, która nałożyła na spółki giełdowe nowe obowiązki m.in. obowiązek uchwalenia polityki wynagrodzeń.

Czasu na opracowanie i wdrożenie nowych rozwiązań nie jest dużo. Do 30 czerwca 2020 r. walne zgromadzenia spółek giełdowych (tj. takich w których co najmniej jedna akcja jest dopuszczona do obrotu na rynku regulowanym), muszą podjąć uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej. Po wprowadzeniu polityki wynagrodzenia dla członków zarządów i rad nadzorczych spółek giełdowych powinna odbywać się wyłącznie zgodnie z przyjętą polityką.

Polityka powinna regulować następujące kwestie:

- opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą być przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej wraz ze wskazaniem wzajemnych proporcji tych składników;



r. pr. Katarzyna  
Sarek-Sadurska

- wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń;
- informacje dot. umów lub stosunków prawnych łączących członka zarządu lub rady nadzorczej ze spółką;
- opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur;
- opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń;
- wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki.

Treść polityki będzie jawna i udostępniana na stronie internetowej spółki.

Zważywszy na wyjątkowo wrażliwą materię oraz wiele zaangażowanych stron, pracę nad tworzeniem polityki wynagrodzeń zgodnie ze znowelizowanymi przepisami warto rozpocząć z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem.

### **Nowe obowiązki spółek giełdowych – sprawozdanie o wynagrodzeniach**

Nowelizacja ustawy o ofercie publicznej obok obowiązku wdrożenia polityki wynagrodzeń, zmodyfikowała dotychczasowy obowiązek sporządzania corocznych sprawozdań o wynagrodzeniach. Odpowiedzialną za opracowanie sprawozdania jest rada nadzorcza. Podobnie jak treść polityki, sprawozdanie jest jawne i udostępniane na stronie internetowej spółki.



Apl. radc. Iza  
Gawryjolek

Odpowiedzialną za opracowanie sprawozdania jest rada nadzorcza. Podobnie jak treść polityki, sprawozdanie jest jawne i udostępniane na stronie internetowej spółki. Sprawozdanie powinno stanowić kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń (niezależnie od ich formy) otrzymanych lub należnych poszczególnym członkom zarządu i rady nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z przyjętą polityką wynagrodzeń. W sprawozdaniu trzeba będzie wyjaśnić sposób, w jaki sposób całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki.

Odpowiedzialną za opracowanie sprawozdania jest rada nadzorcza. Podobnie jak treść polityki, sprawozdanie jest jawne i udostępniane na stronie internetowej spółki. Sprawozdanie powinno stanowić kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń (niezależnie od ich formy) otrzymanych lub należnych poszczególnym członkom zarządu i rady nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z przyjętą polityką wynagrodzeń. W sprawozdaniu trzeba będzie wyjaśnić sposób, w jaki sposób całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki.

## Smog w prawie pracy

Przyszła zima co oznacza o wiele większe zagrożenie smogiem. Ze względu na swój powszechny charakter smog dotyczy również pracowników w ich czasie pracy. Szczególnie narażeni są pracownicy wykonujący pracę na zewnątrz, gdzie stężenie szkodliwych substancji jest największe.



r. pr. Łukasz  
Kuczowski

Obecne przepisy nie regulują kompleksowo kwestii ochrony przed tym zagrożeniem. Dają podstawy do kreowania pewnych obowiązków pracodawcy w tym zakresie. I tak, zgodnie z par. 45 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 września 2013 r. Ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiska pracy znajdujące się na zewnątrz pomieszczeń powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy byli chronieni przed zagrożeniami związanymi w szczególności ze szkodliwym dla zdrowia hałasem, jak również szkodliwymi gazami, parami lub pyłami.

Analogiczne przepisy dotyczą pomieszczeń pracy, w których pracodawca jest zobowiązany zapewnić wymianę powietrza oraz jego oczyszczanie z pyłów i substancji szkodliwych dla zdrowia. Co do zasady zatem pracodawca jest zobowiązany zabezpieczać pracowników przed szkodliwością smogu. Z powyższych przepisów można wyinterpretować ogólny obowiązek zapewnienia pracownikowi środków profilaktycznych np. w postaci maski antysmogowej. Oczywiście nie każda praca na zewnątrz będzie wymagała takich środków - dużo zależy od miejsca i czasu pracy, jej natężenia, wysiłku fizycznego, miejsca pracy i stężenia samych substancji szkodliwych. I z tą ostatnią kwestią jest największy problem. Bo o ile temperaturę można łatwo zmierzyć i nie trzeba do tego specjalistycznych narzędzi, o tyle zmierzenie natężenia substancji niebezpiecznych takich narzędzi już wymaga. Nie można się przy tym powoływać na ogólnodostępne dane dotyczące smogu ze stacji pomiarowych, gdyż poziomy stężenie substancji są różne w różnych miejscach, do tego dochodzą czynniki atmosferyczne takie jak wiatr czy mgły. Przerzucenie na pracodawców kosztów takich pomiarów i dodatkowego zabezpieczenia nie jest jednak zasadne z punktu widzenia walki ze smogiem. Wymaga to bowiem całościowego podejścia do problemu smogu i wdrożenia rozwiązań na poziomie krajowym (większy udział energii odnawialnej, intensywne kontrole samochodów pod kątem emitowanych spalin, walka z paleniem śmieci). A to jest zadanie dla rządu i parlamentu, a nie pracodawców. Warto pamiętać, że smog nie uzasadnia nieobecności pracownika w pracy. Nawet jeśli warunki pracy ze względu na smog zagrażają w ocenie pracownika jego zdrowiu, to samo w sobie nie usprawiedliwia pracownika to samowolnego opuszczenia miejsca pracy czy też nie przyjscia do pracy. Decyzja w tym względzie należy do pracodawcy. Nieobecność pracownika w pracy ze względu na smog należy zatem traktować jako nieusprawiedliwioną.

*Odwiedź nasz profil na* **LinkedIn**

[Przejdź do profilu >](#)