



Szanowni Państwo,

7 października 2019 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła Dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii. Polska będzie miała 2 lata na dostosowanie przepisów krajowych do nowych wymogów. W najnowszym PRO HR opisujemy zagadnienia z obszaru *compliance*, które pojawią się w związku z wejściem w życie dyrektywy a przede wszystkim system ochrony sygnalistów, zgłaszających w dobrej wierze podejrzenia nadużyć.

Ponadto, opisujemy nowy obowiązek prawny z obszaru AML polegający na zgłoszeniu beneficjentów rzeczywistych do rejestru utworzonego na podstawie ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Co ważne, obowiązek zgłoszenia beneficjentów nie dotyczy tylko podmiotów obowiązanych w rozumieniu ustawy, ale wszystkich spółek działających na terenie Polski (za wyjątkiem spółek partnerskich i publicznych). Za uchybienie obowiązkowi zgłoszenia grozi spółce kara finansowa do 1.000.000 zł.

Omawiamy także najnowsze orzecznictwo dotyczące przestępstwa niegospodarności menadżerskiej. Przedstawiony pogląd Sądu Najwyższego potwierdza, że nie tylko członkowie zarządu mogą odpowiadać za nadużycie zaufania i wyrządzenie spółce znacznej szkody majątkowej.

Życzę owocnej lektury  
Janusz Tomczak

## Obowiązki przedsiębiorców w związku z przyjęciem Dyrektywy

Implementacja dyrektywy o ochronie sygnalisty wiązać się będzie z dodatkowymi obowiązkami dla przedsiębiorców i podmiotów publicznych. Dyrektywa obliuguje do:

- ustanowienia wewnętrznych jak i zewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości oraz przyjęcia procedury przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami;
- rejestracji zawiadomień;
- rozpoznania zawiadomienia w rozsądnym terminie (w dyrektywie przyjęto, że jest to okres nieprzekraczający trzech miesięcy od daty zgłoszenia na przekazanie osobie zgłaszającej informacji zwrotnych na temat działań następczych);
- regularnego przeglądu procedur przyjmowania zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych w związku z tymi zgłoszeniami;
- zapewnienia poufności tożsamości osoby zgłaszającej oraz ochrony sygnalisty przed działaniami odwetowymi.

Ochrona sygnalisty polegać ma na przeciwdziałaniu negatywnym skutkom zawiadomienia – zakazie rozwiązania umowy o pracę wskutek zawiadomienia w dobrej wierze jak i innych form represji ze strony pracodawcy czy współpracowników. Ochrona przed działaniami odwetowymi obejmuje zakaz m.in. zawieszenia w obowiązkach, przymusowego urlopu bezpłatnego, degradacji lub wstrzymania awansu, przekazania obowiązków, zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, wstrzymania szkoleń, zastraszania, mobbingu lub wykluczenia w miejscu pracy.

UE pozostawiła państwom członkowskim ustanowienie proporcjonalnych i odstrasżających kar. Polski ustawodawca będzie miał więc swobodę przy ustalaniu sankcji dla osób fizycznych i prawnych, które utrudniają zgłaszanie, podejmują działania odwetowe wobec sygnalistów czy ujawniają tożsamość zgłaszających.

### **Spółki muszą zgłosić swoich beneficjentów rzeczywistych do Rejestru**

Od 13 października zaczął funkcjonować Centralny Rejestr Beneficjentów Rzeczywistych. **W Rejestrze publikowane są informacje o beneficjentach rzeczywistych wszystkich spółek prawa handlowego – poza spółkami partnerskimi i spółkami publicznymi.**



Adw. Damian Tokarczyk

Rejestr został utworzony na podstawie ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy I finansowaniu terroryzmu. Obowiązek zgłoszenia swoich beneficjentów dotyczy jednak nie tylko podmiotów, które zostały przez ustawę zobowiązane do wdrożenia szczególnych środków przeciwdziałania praniu pieniędzy, ale wszystkich spółek.

**Beneficjentami rzeczywistymi są osoby fizyczne, które z racji swoich uprawnień właścicielskich mogą wywierać decydujący wpływ na podejmowane przez spółkę decyzje.** Mogą to być przede wszystkim wspólnicy spółek osobowych reprezentujący spółkę i prowadzący jej sprawy albo wspólnicy spółek kapitałowych, którzy dysponują (bezpośrednio albo przez kontrolowane przez siebie podmioty) co najmniej 25% głosów na zgromadzeniach spółek.

Zgłoszenia beneficjentów rzeczywistych dokonują osoby uprawnione do reprezentacji spółki, zgodnie z zasadami reprezentacji. Zgłoszenia dokonuje się elektronicznie, na formularzu dostępnym na stronie internetowej <https://cbr.podatki.gov.pl/adcrbr/#/>. Zgłoszenie musi być opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP. W zgłoszeniu należy podać dane osobowe beneficjenta (imię, nazwisko, obywatelstwo, państwo zamieszkania, numer PESEL/ datę urodzenia) oraz opisać jego status w spółce, nadający mu uprawnienia świadczące o tym, że jest beneficjentem rzeczywistym. Spółki mają też obowiązek zgłaszania wszelkich zmian danych dotyczących beneficjentów. Ten obowiązek dotyczy także sytuacji, gdy dotychczasowy beneficjent traci swoje uprawnienia a nabywa je nowy beneficjent rzeczywisty.

## PUBLIKACJE

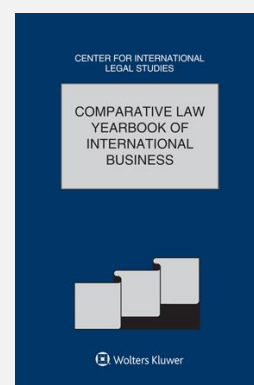
### **The Comparative Law Yearbook of International Business Volume 41**

Niniejsze wydanie *Comparative Law Yearbook International Business* obejmuje zarówno szczegółową dyskusję na temat pojęcia „kreatywności” w różnych systemach praw autorskich, oznaczenie produktów, biznesu i przedsiębiorców w otoczeniu prawnym danego państwa czy też zagadnienie nowej odpowiedzialności karnej przedsiębiorstw. Autorzy, praktycy i naukowcy m.in. z Polski, Rumunii, Grecji, Iranu przedstawiają różne perspektywy.

Autorzy rozdziału Poland: adw. Janusz Tomczak, adw. dr Damian Tokarczyk oraz apl. adw. Ewelina Rutkowska.

Publikacja została wydana przy współpracy z Wolters Kluwer.

Więcej o publikacji [tutaj](#).



## Karze za niegospodarność podlegają nie tylko członkowie zarządu

Karalna niegospodarność polega na wyrządzeniu spółce szkody majątkowej w wysokości co najmniej 200.000 zł w wyniku nadużycia uprawnień lub niedopełnienia obowiązku. Odpowiedzialności za to przestępstwo podlega tylko ten, kto z racji swoich uprawnień „zajmuje się sprawami majątkowymi spółki albo prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą” (art. 296 Kodeksu karnego). W zależności od wysokości szkody i tego, czy działał umyślnie czy nieumyślnie, sprawca podlega karze nawet do 10 lat pozbawienia wolności.

W orzecznictwie przyjmowano zwykle, że sprawcą przestępstwa niegospodarności może być tylko taka osoba, która samodzielnie podejmuje decyzje w imieniu spółki. Zazwyczaj byli to członkowie zarządów i prokurenci. W zależności od okoliczności konkretnego zdarzenia, odpowiedzialności mogli podlegać też pełnomocnicy lub przedstawiciele wyższej kadry kierowniczej. W wydanym 3 lipca 2019 r. wyroku (V KK 256/18) Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę, że samodzielność decyzyjna musi być oceniana z punktu widzenia struktury organizacyjnej danej spółki. Często jest bowiem tak, że na końcową decyzję (która prowadziła do wyrządzenia szkody spółce) składa się wiele czynności i częściowych decyzji podejmowanych przez osoby na niższych stanowiskach. W praktyce takie częściowe decyzje nie są weryfikowane na późniejszym etapie i stanowią podstawę zawarcia kontraktu, inwestycji czy innych działań biznesowych.

Zdaniem Sądu Najwyższego, o samodzielności menadżera decyduje nie tylko to, czy podejmuje decyzję „na zewnątrz”, ale także to, czy weryfikuje podstawy tej decyzji przed jej podjęciem. Jak stwierdza Sąd, „Niekiedy bowiem samodzielność decyzyjna łączyć się będzie z obowiązkami, które analizowane w oderwaniu od wspomnianej struktury organizacyjnej mogą przybierać postać czynności jedynie przygotowujących formalne rozstrzygnięcie. Dzieje się tak w strukturach organizacyjnych, w których z uwagi na uwarunkowania prawne lub faktyczne podmiot formalnie uprawniony do podejmowania decyzji majątkowych nie kształtuje samodzielnie ich treści, ani też ich nie kontroluje”.

Wyrok Sądu Najwyższego ma ogromne znaczenie dla prawidłowego kształtowania zakresu obowiązków osób na poszczególnych szczeblach struktury organizacyjnej. Orzeczenie to powinno być również impulsem do weryfikacji struktury każdej organizacji oraz procesów podejmowania w nich decyzji.

## WYDARZENIA

### Forum Kadr

Temat: Jesienne zmiany w prawie pracy i HR – co oznaczają dla pracodawcy

### Poznań

27 listopada 2019 r.

Prelegent: adw. Elżbieta Niezgódka

Program dostępny jest [tutaj](#).

### Kraków

3 grudnia 2019 r.

Prelegent: Robert Stępień

Program dostępny jest [tutaj](#).

### Wrocław

4 grudnia 2019 r.

Prelegent: r. pr. Łukasz Chruściel

Program dostępny jest [tutaj](#).

*Obserwuj Raczkowski Paruch na LinkedIn, aby być na bieżąco ze zmianami w prawie HR, artykułami i wydarzeniami*

Przejdź do profilu >

**LinkedIn**

## 24 miesiące na wdrożenie unijnych przepisów o ochronie sygnalistów

7 października 2019 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła Dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii. Na implementację zawartych w dyrektywie rozwiązań państwa członkowskie UE będą mieć dwa lata. Polski ustawodawca będzie musiał wprowadzić szczególny reżim ochrony sygnalistów i postępowania z przekazanymi przez nich informacjami.



Apl. adw. Ewelina  
 Rutkowska

Dyrektywa reguluje zasady zgłaszania działań niezgodnych z prawem UE (m.in. w sektorze zamówień publicznych, ochrony konsumentów, zdrowia publicznego, bezpieczeństwa produktów, transportu) i ma zastosowanie do sygnalistów pracujących w sektorze prywatnym lub publicznym, którzy uzyskali informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą. Sygnalistą może być pracownik, współpracownik, członkowie organów spółki, a nawet kandydaci, którzy w dobrej wierze zgłaszają naruszenia. „Kontekst związany z pracą” zgodnie z dyrektywą to „obecne lub przyszłe działania związane z pracą w sektorze publicznym lub prywatnym, w ramach których – niezależnie od ich charakteru – osoby mogą uzyskać informacje na temat naruszeń i doświadczyć odwetu w przypadku ich zgłoszenia”.

## Dyrektywa o ochronie sygnalisty a prawo krajowe

W polskim systemie prawnym nie ma aktu prawnego, które regulowałoby kompleksowo sytuację sygnalisty. Ostatnia próba podjęta przez ustawodawcę to projekt ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych (UOPZ), który w styczniu br. wpłynął do Sejmu. Koresponduje on z założeniami dyrektywy w zakresie w jakim obliguje przedsiębiorców do wdrożenia procedury zgłaszania nadużyć oraz nakazuje chronić sygnalistów. Chociaż w myśl zasady dyskontynuacji praw parlamentu nie jest obecnie procedowany to stanowi jednak ważny punkt odniesienia.

| Dyrektywa o ochronie sygnalisty   | UOPZ  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Obowiązek wdrożenia procedury zgłaszania naruszeń i postępowania w związku ze zgłoszeniem</li> <li>✓ Zapewnienie anonimowości na życzenie sygnalisty</li> <li>✓ Ochrona danych osobowych sygnalisty</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Obowiązek wdrożenia procedury zgłaszania naruszeń i postępowania w związku ze zgłoszeniem</li> <li>✓ Zapewnienie anonimowości na życzenie sygnalisty</li> <li>✓ Ochrona danych osobowych sygnalisty</li> <li>✓ Ochrona przed działaniami odwetowymi i dyskryminacją</li> <li>✓ Zakaz wypowiedzenia umowy o pracę w związku ze zgłoszeniem w dobrej wierze (<b>w przypadku nieuzasadnionego wypowiedzenia, sygnaliście może przysługiwać odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy lub przywrócenie do pracy</b>)</li> </ul> |



| Dyrektywa o ochronie sygnalisty  | UOPZ |
|--|------|
| <p><b>Zakaz, w szczególności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ wypowiedzenia umowy o pracę w związku ze zgłoszeniem w dobrej wierze</li><li>✓ zawieszenia, przymusowego urlopu bezpłatnego, zwolnienia lub równoważnych środków</li><li>✓ degradacji lub wstrzymania awansu</li><li>✓ przekazania obowiązków, zmiany miejsca pracy, obniżenia wynagrodzenia, zmiany godzin pracy</li><li>✓ wstrzymania szkoleń</li><li>✓ negatywnej oceny wyników lub wystawienia negatywnej opinii o pracowniku</li><li>✓ nałożenia kary dyscyplinarnej, nagany lub innej kary, w tym finansowej</li><li>✓ przymusu, zastraszania, mobbingu lub wykluczenia w miejscu pracy</li><li>✓ dyskryminacji, niekorzystnego lub niesprawiedliwego traktowania</li></ul> <p>nieprzekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony</p> |      |

Warto także nadmienić, że projekt UOPZ zmieniał reżim odpowiedzialności karnej podmiotów zbiorowych. Założeniem była możliwość skazania spółki za każde przestępstwo popełnione bezpośrednio w związku z jej działalnością, bez czekania na skazanie sprawcy a nawet, gdy go nie wykryto. Oznacza to, że spółka - pracodawca mogłaby ponieść odpowiedzialność także za przestępstwa przeciwko prawom pracownika, co dotychczas było niemożliwe. Projekt przewidywał surowe kary - rozwiązanie spółki lub nałożenie na nią kary finansowej – w wysokości od 30,000 do 30,000,000 zł. Prokuratura miała prawo kontrolować czy w przypadku zgłoszenia podejrzenia przestępstwa Spółka przeprowadziła wewnętrzne śledztwo. Jeżeli takiego postępowania nie przeprowadzono, możliwe było podwyższenie kary grzywny do 60,000,000 zł.