

HR COMPLIANCE

Skuteczne wykrywanie nadużyć i zachowań niepożądanych

redakcja

Karolina Barszczewska, Michał Kibil, Piotr Żyłka

Karolina Barszczewska, Monika Domańska, Paulina Duma
Jagoda Gospodarek, Michał Kibil, Ilona Kuźniecowa
Piotr Matuszewski, Joanna Namojlik, Ireneusz Piecuch
Bartosz Ulczycki, Piotr Żyłka

BIBLIOTEKA COMPLIANCE

HR COMPLIANCE

Skuteczne wykrywanie nadużyć i zachowań niepożądanych

redakcja

Karolina Barszczewska, Michał Kibil, Piotr Żyłka

Karolina Barszczewska, Monika Domańska, Paulina Duma
Jagoda Gospodarek, Michał Kibil, Ilona Kuźniecowa
Piotr Matuszewski, Joanna Namojlik, Ireneusz Piecuch
Bartosz Ulczycki, Piotr Żyłka

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Recenzent
Jarosław Marciniak

Wydawca
Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący
Livia Śpiewak

Opracowanie redakcyjne
Kartka w Kratkę Anna Kunz

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski


prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2022

ISBN 978-83-8286-773-2

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| Wykaz najważniejszych skrótów | 11 |
| Wstęp | 13 |
| 1. Czym jest <i>compliance</i> ? | 14 |
| 2. Filary <i>HR compliance</i> | 15 |
| 3. Znaczenie <i>HR compliance</i> | 16 |
| Rozdział I | |
| Odpowiedzialność członków zarządu | 19 |
| 1. Zarząd – <i>spiritus movens</i> firmy | 19 |
| 2. Kodeks karny – lektura obowiązkowa | 21 |
| 3. Kodeks spółek handlowych – zagadka należytej staranności | 24 |
| 4. Kodeks pracy | 25 |
| 5. Projekt ustawy – nowe podstawy odpowiedzialności | 26 |
| 6. Odpowiedzialność cywilnoprawna członków zarządu | 27 |
| 7. Trzy małpki a odpowiedzialność członków zarządu | 28 |
| Rozdział II | |
| Pierwszy filar – eliminacja zachowań naruszających prawa pracowników | 30 |
| 1. Niedopuszczanie do mobbingu i dyskryminacji przez eliminację zachowań niepożądanych | 30 |
| 1.1. Prawidłowe identyfikowanie zachowań niepożądanych | 30 |
| 1.1.1. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu. Dyskryminacja. Charakterystyka pojęcia „dyskryminacja” | 31 |
| 1.1.2. Rodzaje dyskryminacji. Kryteria dyskryminacyjne | 33 |

| | |
|--|----|
| 1.1.3. Molestowanie jako szczególny przejaw dyskryminacji | 35 |
| 1.1.4. Przykłady nierównego traktowania w zatrudnieniu..... | 37 |
| 1.1.5. Mobbing | 40 |
| 1.1.5.1. Definicja mobbingu..... | 40 |
| 1.1.5.2. Przesłanki mobbingu | 41 |
| 1.1.5.2.1. Działanie dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu..... | 41 |
| 1.1.5.2.2. Nękanie lub zastraszanie..... | 42 |
| 1.1.5.2.3. Uporczywość i długotrwałość | 43 |
| 1.1.5.2.4. Cel: poniżanie, ośmieszanie, odizolowanie lub wyeliminowanie z zespołu | 45 |
| 1.1.5.2.5. Skutek: zaniżona ocena przydatności zawodowej..... | 48 |
| 1.1.6. Zachowania niepożądane niebędące mobbingiem i dyskryminacją | 49 |
| 2. Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym w zakładzie pracy | 55 |
| 2.1. Podstawowe obowiązki wynikające z Kodeksu pracy | 55 |
| 2.2. Wdrożenie procedur | 57 |
| 2.2.1. Tryb wprowadzenia | 57 |
| 2.2.2. Zakres regulacji | 60 |
| 2.3. Szkolenia | 62 |
| 3. Działania następcze przy zgłoszeniu mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych | 63 |
| 3.1. Postępowanie wyjaśniające jako element systemu zapobiegania | 63 |
| 3.2. Tryb wnoszenia zgłoszenia | 65 |
| 3.3. Osoba uprawniona do wniesienia zgłoszenia | 67 |
| 3.4. Wszczęcie postępowania wyjaśniającego | 67 |
| 3.5. Powołanie komisji wyjaśniającej | 68 |
| 3.6. Przeprowadzenie postępowania dowodowego w ramach postępowania wyjaśniającego | 69 |
| 3.7. Procedury organizacji prac komisji wyjaśniającej | 70 |
| 3.8. Rozstrzygnięcie zgłoszenia | 71 |

| | |
|--|----|
| 3.9. Prawa osoby zgłaszającej nadużycia i osoby, której zgłoszenie dotyczy | 72 |
| 3.9.1. Zakaz niekorzystnego traktowania dyskryminowanych..... | 72 |
| 3.9.1.1. Zakaz niekorzystnego traktowania mobbingowanych..... | 74 |
| 3.9.1.2. Anonimowość i poufność | 75 |
| 3.9.2. Domniemanie niewinności | 76 |

Rozdział III

Drugi filar – zapewnienie przestrzegania prawa

| | |
|---|-----|
| przez pracowników | 78 |
| 1. Sygnalista – geneza i status | 78 |
| 1.1. Geneza pojęcia sygnalisty | 78 |
| 1.1.1. Powstanie pojęcia sygnalisty w systemie światowym..... | 78 |
| 1.1.2. Polska geneza pojęcia sygnalisty..... | 80 |
| 1.2. Status sygnalisty na gruncie dyrektywy o ochronie sygnalistów | 83 |
| 1.3. Status sygnalisty na gruncie projektu polskiej ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa | 84 |
| 1.4. Czy tylko sygnalista jest objęty ochroną? | 89 |
| 1.5. Czy sygnalistą może być tylko pracownik? | 91 |
| 2. Zakres nadużyć podlegających zgłoszeniu | 92 |
| 2.1. Zakres wynikający z dyrektywy o ochronie sygnalistów | 92 |
| 2.2. Rozszerzenie zakresu przez podmioty obowiązane | 93 |
| 2.3. Wyłączenia zastosowania ochrony sygnalistów | 95 |
| 3. Prawa sygnalisty | 97 |
| 3.1. Prawa sygnalisty w świetle przepisów | 97 |
| 3.2. Zakaz działań odwetowych | 97 |
| 3.2.1. Czym są działania odwetowe?..... | 98 |
| 3.2.2. Zakres zakazu działań odwetowych..... | 99 |
| 3.2.3. Osoby pomagające..... | 100 |
| 3.2.4. Osoby powiązane | 100 |
| 3.2.5. Formy działań odwetowych..... | 101 |
| 3.2.6. Środki ochrony prawnej przed działaniami odwetowymi..... | 104 |
| 3.2.7. Odpowiedzialność dyscyplinarna | 106 |
| 3.2.8. Odszkodowanie | 107 |
| 3.2.9. Ciężar odpowiedzialności..... | 107 |

| | |
|--|-----|
| 3.3. Kiedy sygnalista nie podlega ochronie prawnej? | 108 |
| 3.4. Prawo do bycia anonimowym | 109 |
| 4. Wdrożenie regulaminu zgłoszeń wewnętrznych | 111 |
| 4.1. Brak wdrożenia i nieprawidłowe objęcie ochroną sygnalistów | 111 |
| 4.2. Odpowiedzialność finansowa | 113 |
| 4.3. Ujawnienie publiczne | 115 |
| 4.4. Wizerunek przedsiębiorstwa | 117 |
| 5. Kanały zgłoszeń nieprawidłowości | 118 |
| 5.1. Ustanowienie skutecznych kanałów zgłoszeń naruszeń prawa jako wartość dla przedsiębiorstwa | 118 |
| 5.2. Podział kanałów zgłoszeń | 119 |
| 5.3. Rodzaje kanałów zgłoszeń wewnętrznych | 121 |
| 5.4. Cechy wewnętrznych kanałów zgłoszeń naruszeń prawa | 124 |
| 5.5. Procedura wdrożenia wewnętrznych kanałów zgłoszeń nieprawidłowości | 125 |
| 5.6. Wniesienie zgłoszenia naruszenia prawa. Podjęcie decyzji o wdrożeniu działań naprawczych | 127 |
| 5.7. Podmioty uprawnione do przyjmowania i koordynowania rozpoznawania zgłoszeń | 128 |
| 5.8. Obowiązek informacyjny | 129 |
| 5.9. Działania następcze wynikające ze zgłoszenia naruszeń | 132 |
| 6. Postępowanie z wpływającymi zgłoszeniami oraz podejmowanie działań następczych | 134 |
| 6.1. Ustalenie wewnętrznych procedur rozpoznawania zgłoszeń naruszeń | 134 |
| 6.2. Skład komisji wyjaśniającej | 136 |
| 6.2.1. Powołanie komisji wyjaśniającej..... | 136 |
| 6.2.2. Członkowie komisji wyjaśniającej..... | 136 |
| 6.2.3. Liczba członków komisji wyjaśniającej..... | 139 |
| 6.3. Tryb procedowania komisji | 140 |
| 6.4. Przeprowadzanie postępowania dowodowego | 141 |
| 6.5. Rozstrzygnięcie postępowania. Przekazanie informacji zwrotnej | 142 |
| 7. Wpływ przepisów o sygnalistach na RODO | 144 |
| 7.1. Wstęp | 144 |
| 7.2. Ochrona danych osobowych jako kategoria naruszeń zgłaszanych przez sygnalistów | 144 |

| | |
|---|-----|
| 7.3. RODO a obowiązki spoczywające na pracodawcach | 146 |
| 7.3.1. Poufność danych | 146 |
| 7.3.2. Obowiązki pracodawcy | 147 |
| 7.3.3. Podstawy przetwarzania danych | 150 |
| 7.3.4. Powierzenie przetwarzania danych podmiotom zewnętrznym..... | 151 |
| 7.3.5. Procedura zgłaszania naruszeń..... | 151 |
| 7.3.6. Zakres zbieranych danych | 152 |

Rozdział IV

Trzeci filar – zgodność regulacyjna – przestrzeganie

| | |
|---|------------|
| przez pracodawcę prawa pracy | 153 |
| 1. Zarządzanie zgodnością (<i>compliance</i>), w tym w obszarze HR | 153 |
| 1.1. Wstęp do zarządzania zgodnością | 153 |
| 1.2. Rola oficera <i>compliance</i> a zarządzanie zgodnością | 154 |
| 1.2.1. Określenie mapy ryzyka..... | 155 |
| 1.2.2. Dostosowanie procesów | 155 |
| 1.2.3. Przeprowadzanie postępowań wyjaśniających..... | 156 |
| 1.2.4. Działania zaradcze | 157 |
| 1.2.5. Prowadzenie polityki szkoleniowej | 158 |
| 1.3. Rola sygnalisty w procesie zarządzania zgodnością | 159 |
| 1.4. Zarządzanie zgodnością a ryzyko regulacyjne | 160 |
| 1.5. System zgodności | 161 |
| 1.5.1. Ład korporacyjny jako fundament systemu zgodności..... | 161 |
| 1.5.2. Należyta organizacja jako element systemu zgodności..... | 163 |
| 1.5.3. Hierarchiczny system regulacji wewnętrznych | 165 |
| 1.5.4. System zgodności dopasowany do wymogów organizacji | 166 |
| 1.6. Budowanie odpowiedzialności za zgodność | 168 |
| 2. Dobre praktyki w zakresie zarządzania zgodnością | 169 |
| 3. Zarządzanie zgodnością a HR | 171 |

Rozdział V

Odpowiedzialność za dopuszczanie się naruszeń w zakresie

działań niepożądanych na podstawie przepisów Kodeksu pracy,

| | |
|---|------------|
| Kodeksu cywilnego, Kodeksu wykroczeń i Kodeksu karnego | 176 |
| 1. Słowem wstępu | 176 |
| 2. Odpowiedzialność pracodawcy | 176 |

| | |
|--|-----|
| 3. Mobbing | 177 |
| 3.1. Dochodzenie odszkodowania od pracodawcy | 177 |
| 3.2. Obrona pracodawcy przed zarzutem mobbingu | 178 |
| 3.3. Wysokość odszkodowania | 180 |
| 3.4. Odpowiedzialność pracodawcy za krzywdę doznaną przez pracownika | 181 |
| 3.5. Wysokość zadośćuczynienia | 182 |
| 3.6. Naruszenie dóbr osobistych | 184 |
| 3.7. Zbieg odszkodowania i zadośćuczynienia | 185 |
| 3.8. Odpowiedzialność regresowa sprawy mobbingu | 186 |
| 4. Dyskryminacja | 186 |
| 4.1. Wysokość odszkodowania | 188 |
| 4.2. Naruszenie dóbr osobistych | 189 |
| 4.3. Odpowiedzialność regresowa osoby odpowiedzialnej za dyskryminację | 190 |
| 4.4. Molestowanie | 191 |
| 5. Odpowiedzialność za dopuszczanie się innych zachowań niepożądanych | 193 |
| 5.1. Odpowiedzialność karna i wykroczeniowa pracodawcy | 195 |
| 5.2. Szczególne podstawy odpowiedzialności karnej i wykroczeniowej | 196 |
| 5.3. Odpowiedzialność sprawcy działań niepożądanych | 199 |
| 5.3.1. Odpowiedzialność cywilna | 199 |
| 5.3.2. Odpowiedzialność karna i wykroczeniowa | 201 |
| 5.4. Odpowiedzialność sprawcy fałszywego zgłoszenia | 202 |
| 6. Podsumowanie | 204 |
| Literatura | 207 |
| Autorzy | 209 |

WSTĘP

Mimo że historia regulacji dotyczących zatrudnienia jest długa, ich dynamiczny rozwój przypada dopiero na czasy pierwszej rewolucji przemysłowej. To właśnie dziewiętnasty wiek podążający za szybkim tempem industrializacji przyniósł nam największy przyrost prawnopracowniczych wyzwań, takich jak masowe zatrudnianie dzieci do ciężkiej i niebezpiecznej pracy czy też wycisk pracowników w fabrykach, prowadzący do ich przeciążenia, a nawet śmierci. Skutkiem tego było zapoczątkowanie znanych nam do dzisiaj ograniczeń zatrudniania młodocianych, limitów czasu pracy, zakazów pracy nocnej czy też norm bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wraz z biegiem lat rzeczywistość przynosiła kolejne wyzwania, na które starano się odpowiadać adekwatnymi regulacjami. Dobrze nam dzisiaj znane i powszechnie stosowane przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi czy też molestowaniu seksualnemu nie były oderwanymi od rzeczywistości pomysłami legislatorów, a odpowiedzią na niepożądane praktyki, które zaczynały odpowiednio identyfikować i piętnować.

W dwudziestym wieku regulacje zyskały wymiar międzynarodowy, zarówno za pośrednictwem afiliowanej przy ONZ Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak i w związku z tworzeniem się Wspólnoty, a później Unii Europejskiej, ujednolicając tym samym minimalne standardy prawa zatrudnienia we wszystkich krajach członkowskich.

To wszystko doprowadziło do ukształtowania znanego nam obecnie niezwykle skomplikowanego systemu prawa HR, który nie tylko nie

zatrzymał się w rozwoju, ale wręcz nieustannie przyspiesza, odpowiadając na potrzeby ciągle zmieniającego się świata.

Tam gdzie tworzone są nowe normy ograniczające nadużycia, będą się także pojawiały przypadki ich omijania i naruszania. Im więcej tego typu prawnych i pozaprawnych norm, tym większe ryzyko braku zgodności (tj. ich naruszania lub nieprzestrzegania). Odpowiedzią na potrzebę minimalizacji takiego ryzyka jest rozwój obszaru *compliance*.

1. Czym jest *compliance*?

W wolnym tłumaczeniu *compliance* definiuje się jako zgodność. Precyzyjniej, w ujęciu działalności przedsiębiorstwa, jest to stan zgodności działania podmiotu z mającymi do niego zastosowanie przepisami, regulacjami nadzorczymi i innymi odnoszącymi się do niego normami.

Mimo że *compliance* jako wyodrębniona praktyka nadzoru nad przestrzeganiem prawa znalazła swój początek w sektorze finansowym jako odpowiedź na oszustwa takich koncernów, jak WorldCom¹ czy Enron², w dzisiejszych czasach obejmuje wszystkie obszary działalności przedsiębiorstw.

Compliance w ujęciu zewnętrznym opisuje praktyki organów nadzoru dbających o przestrzeganie prawa w poszczególnych zakresach. Utożsamiamy go z działalnością regulatorów, takich jak Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumenta czy też Komisja Nadzoru Finansowego, których rolą jest dbanie o przestrzeganie ustanowionych zasad przez podmioty funkcjonujące na rynku gospodarczym, aby nieuczciwymi praktykami nie tworzyły dla siebie przewagi rynkowej.

Compliance w ujęciu wewnętrznym dąży z kolei do indywidualnego dbania przez każde przedsiębiorstwo, aby jego organy zarządzające

¹ <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/723527/000119312504039709/d10k.html> (dostęp: 29.11.2021 r.).

² <https://www.sec.gov/spotlight/enron.html> (dostęp: 29.11.2021 r.).

Rozdział I

ODPOWIEDZIALNOŚĆ CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Zarząd – *spiritus movens* firmy

Zarząd (lub rada dyrektorów w prostej spółce akcyjnej) w spółce kapitałowej jest organem powołanym do administrowania spółką¹, prowadzenia jej spraw i reprezentowania jej na zewnątrz. Jego kompetencje zostały w Kodeksie spółek handlowych uregulowane w sposób ogólny, choć umowa spółki może je doprecyzować. Jeżeli zarząd jest jednoosobowy, sprawa jest prosta. Jedyne członki zarządu reprezentuje spółkę na zewnątrz i podejmuje najważniejsze decyzje w firmie. Przy zarządzie wieloosobowym spółka może być reprezentowana w różny sposób (przykładowo dwóch członków zarządu działających wspólnie), ale niezależnie od sposobu reprezentacji zarząd taki jest ciałem kolegialnym, co ma istotne znaczenie w kwestii odpowiedzialności jego członków.

Nawet gdy regulamin zarządu lub regulamin organizacyjny stanowi o poddaniu określonych obszarów działania spółki nadzorowi poszczególnych członków zarządów, jest to regulacja o charakterze wewnętrznym. Co do zasady, nie wpływa to na zakres odpowiedzialności, który spoczywa na wszystkich członkach zarządu. Tym samym

¹ Termin „administrować” oznacza *de facto* prowadzenie spraw spółki w granicach określonych przez prawo, umowę spółki i uchwały wspólników. Tak J. Duży, *Odpowiedzialność karna członków organów spółek kapitałowych. Działania na szkodę Spółki*, Bydgoszcz 2004.

wszelkie próby uwolnienia się od odpowiedzialności za określone obszary działania spółki, z powołaniem się na wewnętrzne regulacje, mogą okazać się nieskuteczne². Ma to także istotne znaczenie z punktu widzenia odpowiedzialności za realizowanie przez spółkę działalności zgodnie z obowiązującym ją otoczeniem prawno-regulacyjnym.

Czy to oznacza, że precyzowanie obowiązków poszczególnych członków zarządu nie ma sensu? Oczywiście nie! Trudno wyobrazić sobie proces zarządzania większą organizacją, jeżeli wszystkie decyzje miałyby być podejmowane wspólnie. Co więcej, daleko postępująca specjalizacja sprawia, że w zarządach spółek pojawiają się coraz częściej nowe funkcje – przykładowo CDO (*Chief Data Officer*), czyli człowiek odpowiedzialny za architekturę przetwarzania i sposobu wykorzystywania danych gromadzonych przez przedsiębiorstwo, czy CIO (*Chief Innovation Officer*), czyli członek zarządu odpowiedzialny za wszystkie procesy mające na celu zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstwa. Warto jednak pamiętać, że od strony regulacyjnej pozostali członkowie zarządu nie są automatycznie zwolnieni z odpowiedzialności (niezależnie od jej podstawy) za to, co dzieje się w spółce, tylko dlatego, że konkretny obszar ryzyka nie znalazł się w ich obszarze zarządzania. Uwaga ta ma szczególne znaczenie dla obszarów związanych z zapewnieniem zgodności, które na ogół nie trzymają się sztywnych podziałów ustalonych w regulaminach organizacyjnych.

Kolejnym istotnym elementem, o którym każdy członek zarządu powinien pamiętać, sprawując swoją funkcję, jest to, że działania (i co bardzo ważne – zaniechania) członków zarządu mogą być oceniane na wielu płaszczyznach: na płaszczyźnie prawa cywilnego,

² Przykładowo Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 19.01.2018 r., II FSK 38/16, LEX nr 2441282, wskazał, że wewnętrzny podział zadań i obowiązków między poszczególnymi członkami zarządu spółki z o.o., zwalnający jednego z nich z zajmowania się sprawami finansowymi, nie stanowi podstawy do wyłączenia go od odpowiedzialności za zaległości podatkowe. Zdarzają się jednak opinie odmienne, podkreślające, że jeżeli dany członek zarządu nie został poinformowany o grożącej odpowiedzialności przez członka zarządu pełniącego funkcję dyrektora finansowego, to nie można przypisać mu odpowiedzialności za niezgłoszenie upadłości spółki (zob. m.in. M. Rodzynkiewicz, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, LEX 2018; podobnie wyrok SN z 15.09.2009 r., II UK 406/08, LEX nr 553693).

prawa karnego czy też prawa administracyjnego. Cięży na nich również odpowiedzialność organizacyjna, czyli odpowiedzialność wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy spółki.

WARTO ZAPAMIĘTAĆ!

Wdrożenie w spółce sprawnie działającego systemu zapewnienia zgodności działań spółki z odnoszonymi doń przepisami prawno-regulacyjnymi może i na ogół stanowi jeden z najskuteczniejszych sposobów ograniczania ryzyka związanego z potencjalną odpowiedzialnością członków zarządów. Ten element bywa jednakże często nie do końca doceniany przez zarządy firm, które zwykle postrzegają procedury i struktury tworzące system zgodności głównie poprzez pryzmat ponoszonych kosztów.

2. Kodeks karny – lektura obowiązkowa

Najczęstszym rodzajem czynu zabronionego popełnianym przez członków zarządu na gruncie prawa karnego jest udaremnianie lub uszczuplanie zaspokojenia wierzyciela. Zgodnie z art. 300 k.k. członek zarządu, który doprowadza do takiego skutku poprzez usuwanie, ukrywanie, zbywanie, niszczenie, rzeczywiste lub pozorne obciążanie albo uszkodzanie składników swojego majątku, podlega karze pozbawienia wolności do lat trzech. Ponadto członek zarządu podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch za lekkomyślne doprowadzanie do swojej upadłości lub niewypłacalności. Takiej samej karze podlegają będą członkowie zarządu, którzy w razie grożącej niewypłacalności lub upadłości spółki, nie mogą zaspokoić wszystkich wierzycieli, spłacają lub zabezpieczają tylko niektórych z nich, działając na szkodę pozostałych (art. 302 k.k.).

To jeszcze nic. Już samo niezgłoszenie wniosku o upadłość może mieć swoje konsekwencje prawne dla członków zarządu. W takiej sytuacji mogą oni – zgodnie z art. 586 k.s.h. – podlegać grzywnie, karze

ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Zgodnie zaś z art. 373 ust. 1 ustawy – Prawo upadłościowe³ sąd może orzec w stosunku do nich „pozbawienie na okres od jednego do dziesięciu lat prawa prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek lub w ramach spółki cywilnej oraz pełnienia funkcji zarządcy sukcesyjnego, członka rady nadzorczej, członka komisji rewizyjnej, reprezentanta lub pełnomocnika osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą w zakresie tej działalności, spółki handlowej, przedsiębiorstwa państwowego, spółdzielni, fundacji lub stowarzyszenia (...)”.

Dodatkowo członkowie zarządu mogą być pociągnięci do odpowiedzialności karnej m.in. za niedopełnienie obowiązków bądź nadużycie uprawnień. A ta kategoria jest wyjątkowo pojemna. Zgodnie z treścią art. 296 § 1–2 k.k., kto, będąc obowiązany na podstawie przepisu ustawy, decyzji właściwego organu lub umowy do zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą osoby fizycznej, prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, przez nadużycie udzielonych mu uprawnień lub niedopełnienie ciążącego na nim obowiązku, wyrządza jej znaczną szkodę majątkową, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Jeżeli sprawca przez nadużycie udzielonych mu uprawnień lub niedopełnienie ciążącego na nim obowiązku spowoduje bezpośrednie niebezpieczeństwo wyrządzenia znacznej szkody majątkowej, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Gdy zaś działa w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Główną przesłanką odpowiedzialności na podstawie art. 296 k.k. jest wyrządzenie zarządzanej przez siebie spółce znacznej szkody. Odpowiedzialność karna członków zarządu jest zatem ograniczona do przypadków, w których szkoda jest znaczna, tj. opiewa na kwotę powyżej 200 000 zł. Wydaje się, że ta bariera nie jest wysoka z punktu widzenia roszczeń, które mają swoje źródło w czynach uznanych za dyskryminację czy mobbing. Jeżeli zatem członek zarządu, przykładowo odpowiedzialny za sprawy zarządzania zasobami ludzkimi,

³ Ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2022 r. poz. 1520).

ignorował kolejne zgłoszenia wskazujące na zachowania niepożądane czy wręcz wspierał takie działania, co doprowadziło do eskalacji, a w efekcie do przegranej sprawy sądowej, w której zasądzono kwotę odszkodowania powyżej 200 000 zł, to w takim przypadku, będzie można analizować jego zachowanie także pod kątem ewentualnej odpowiedzialności z art. 296 k.k.

Jako że etyczne postępowanie firmy coraz częściej wpisywane jest także do umów handlowych jako warunek kontynuowania współpracy handlowej, nietrudno wyobrazić sobie sytuację, w której kontrakt jest zrywany z uwagi na niebezpieczeństwo, na jakie mogłaby być narażona renoma firmy. Jest to o tyle istotne, że szkodą w rozumieniu art. 296 k.k. może być nie tylko uszczerbek w istniejącym majątku, ale także utracona korzyść, czyli przykładowo kwota zysku, który spółka mogła osiągnąć, kontynuując współpracę bez wcześniejszego wypowiedzenia. Bardzo często członkowie zarządu nie mają także świadomości, że mogą się spotkać z zarzutem sprzeniewierzenia (art. 284 § 2 k.k.) w sytuacji, w której po otrzymaniu od firmy, przykładowo, służbowego telefonu, oddaje go w wyłączne używanie innej osobie, np. swojemu dziecku czy małżonkowi/małżonce. Sprzeniewierzeniem będzie zatem każde rozporządzenie przedmiotem powierzonym do używania.

WARTO ZAPAMIĘTAĆ!

Znajomość przepisów Kodeksu karnego jest obowiązkowa dla członków zarządu. Można zeń czerpać wiedzę nie tylko w tym temacie, reguluje on bowiem szereg działań, które winny być odzwierciedlone w procesach korporacyjnych w zakresie zapewnienia zgodności z otoczeniem prawnoregulacyjnym, przykładowo, przestępstwa związane z obrotem gospodarczym czy cyberbezpieczeństwem. Wiedza wyniesiona z lektury Kodeksu Karnego jest zatem istotna nie tylko dla organów spółki, ale także dla innych grup pracowników, którzy w trakcie swojej pracy mogą zetknąć się ze zjawiskami niepożądanymi.

HR compliance jest to system działań pracodawcy i jego upoważnionych przedstawicieli lub struktur stworzony w celu kontroli przestrzegania prawa. Dotyczy obszarów związanych z pracownikami, w których członkowie organizacji mogą być zarówno sprawcami, jak i ofiarami naruszeń.

Według autorów efektywne działania kontrolne powinny uwzględniać:

- zapobieganie zachowaniom niepożądanym, takim jak mobbing, dyskryminacja czy molestowanie seksualne;
- procedury przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń naruszeń prawa przez pracowników;
- przestrzeganie przez pracodawcę praw pracowników.

W publikacji omówiono zagadnienia takie jak:

- odpowiedzialność członków zarządu;
- zmniejszanie ryzyka związanego z wykorzystaniem technologii systemów rozproszonych;
- cyberbezpieczeństwo cyfrowych kanałów zarządzania zgłoszeniami;
- przykłady dobrych praktyk w zakresie tworzenia i implementacji systemów whistleblowingowych w Polsce.

Dzięki lekturze książki czytelnik dowie się, jak krok po kroku stworzyć system HR compliance, aby był oparty na właściwych regulacjach oraz miał praktyczne zastosowanie.

Publikacja przeznaczona jest zarówno dla pracowników i menedżerów działów HR, jak i dla prawników oraz specjalistów do spraw compliance. Zainteresuje również przedstawicieli kadry kierowniczej.

„Zdecydowanie wartościowe jest połączenie idei przestrzegania norm i zasad z aktywnością działów HR i szerzej – z aktywnością pracodawców i kadry kierowniczej w dziedzinie zarządzania. Niektóre książki dostępne na rynku, w sposób zapewne niezamierzony, utrwalają podział na tak zwany miękki i twardy HR. W dzisiejszych realiach zarządzania biznesem, w świecie norm i standardów oraz coraz szybciej postępujących zmian, podejście holistyczne jest wysoce wskazane. I właśnie to podejście wybrzmiewa w niniejszej publikacji”.

Jarosław Marciniak (fragment recenzji)



9 788382 867732 W01P01

ISBN 978-83-8286-773-2



9 788382 867732

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUPER.PL

WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



CENA 99 ZŁ (W TYM 5% VAT)