

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce dodatkowe wydanie *Perspektyw HR*.

Miło nam poinformować, że od października 2021 r. adw. Przemysław Rosati obejmuje funkcję of counsel PCS | Littler.

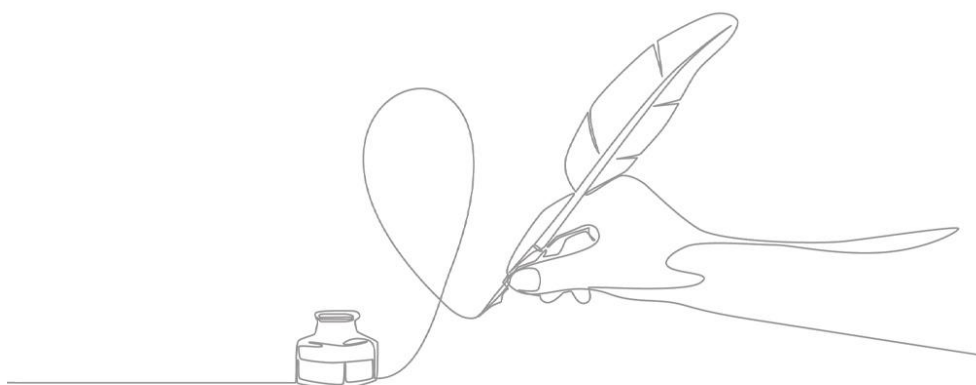
Adw. Przemysław Rosati obok praktyki w sprawach karnych jest zaangażowany w działalność w samorządzie adwokackim. Od 2021 r. jest Prezesem Naczelnej Rady Adwokackiej.

Każdy biznes, w który zaangażowany jest czynnik ludzki, jest narażony na ryzyko nieprawidłowości i nadużyć. Dzięki praktyce karnej i zaangażowaniu doświadczonych adwokatów dajemy klientom komfort i pewność, że wspierając ich w sprawach HR, dbamy o ich sytuację i bezpieczeństwo osobiste również w aspektach karnych.

Zachęcamy Państwa do przeczytania poniższej rozmowy o stykach **prawa pracy i prawa karnego**.

Życzymy przyjemnej lektury.

**Sławomir Paruch
Karolina Kanclerz
Przemysław Rosati**



PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global, kancelaria pierwszego wyboru prawa HR w Polsce, rozbudowuje praktykę karną i nawiązuje stałą współpracę z mec. Przemysławem Rosatim. Czy klienci korporacyjni szukają wsparcia również w aspektach karnych?

KK: Tak, zacieśnienie naszej współpracy jest odpowiedzią właśnie na potrzeby klientów. Jesteśmy kancelarią zapewniającą kompleksowe wsparcie w obszarach HR, które siłą rzeczy znacznie wykraczają poza obszar prawa pracy. Prowadzenie biznesu wymaga podejmowania przez naszych klientów nierzadko bardzo trudnych decyzji, związanych z szeregiem ryzyk, w tym osobistych. Każdy biznes, w który zaangażowany jest czynnik ludzki, jest narażony na pewne ryzyko nieprawidłowości i nadużyć. Dajemy klientom komfort i pewność, że wspierając ich w sprawach HR, dbamy o ich sytuację i bezpieczeństwo osobiste. Mamy ponad 500 klientów, wiemy, gdzie tkwi ryzyko i które sprawy wymagają ostrożności ze strony menadżerów. W tym zakresie świadczymy pomoc prawną w oparciu o nasze szerokie doświadczenie biznesowe. Klienci bardzo to doceniają. Nie boimy się trudnych spraw, wręcz przeciwnie – w nich jesteśmy w stanie w pełni wykorzystać nasz potencjał. Dzięki współpracy z mec. Przemysławem Rosatim nasze możliwości osiągną kolejny poziom, z oczywistą korzyścią dla klientów. Klient, u którego wpłynął anonim o łapówkarstwie w firmie ma pewność, że zajmiemy się tym od przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, raportu dla zarządu, przez wsparcie w obszarze odpowiedzialności karnej, a w razie śmiertelnego wypadku przy pracy i ryzyka potencjalnej odpowiedzialności menadżerów od początku w zespole prowadzącym sprawę jest zaangażowany adwokat.

Styków prawa pracy i prawa karnego jest wiele. Czego najczęściej dotyczą sprawy pracodawców?

PR: Odpowiedzialność karna i wykroczeniowa pracodawców, a raczej ich zarządców, bardzo często ma związek z naruszeniem praw pracowniczych, chociażby w zakresie BHP, czasu pracy, wynagrodzeń. Również w relacjach ze związkami zawodowymi często ze strony przedstawicieli związków pojawiają się zarzuty popełnienia wykroczenia utrudniania działalności związkowej. W ten sposób chcą wyrzucić presję na pracodawcach. Ale nie tylko tym się zajmujemy. Mamy sprawy śmiertelnych wypadków przy pracy, o których pracodawca obowiązkowo zawiadamia prokuratora, przestępstwa „białych kołnierzyków”, sprawy korupcji w biznesie itd. Co raz więcej mamy spraw dot. wewnętrznych nieprawidłowości, w tym postępowań wyjaśniających.

W pewnym sensie jednak, niezależnie od dalszych losów postępowania karnego, jego formalne wszczęcie może zostać potraktowane za pewien rodzaj porażki przedsiębiorstwa. Czy tak w istocie jest, tzn. czy można tak zarządzać ryzykiem, aby całkowicie wyeliminować szansę naruszenia normy karnoprawnej?

KK: Całkowicie takiego ryzyka wykluczyć się nie da. Jednak odpowiednie praktyki compliance pozwalają ograniczyć je do akceptowalnego poziomu. Wdrożenie wewnętrznych procedur regulujących postępowanie w delikatnych aspektach funkcjonowania firmy jest kluczem do sukcesu w tym kontekście. Nam na tym sukcesie zależy. Ważna jest tu kompleksowość działania – nawet 100% zgodność na jednym polu nic nie da, jeśli pozostałe

będą kulejące. Obecnie przygotowujemy dla wielu klientów procedury dotyczące zasad korzystania przez pracowników z mediów społecznościowych i publikacji treści w Internecie. Ogromną plagą jest publiczne obrzucanie pracodawców błotem na różnych portalach pracowniczych. Z bezkarnością takich zachowań chcemy walczyć. Kluczowe jest wykształcenie odpowiedniej świadomości pracowników i pozbycie ich dylematu „donosicielstwa”. Nad tym wszystkim pracujemy wspólnie z klientami w projektach dot. działań prewencyjnych

A jaka jest w tym wszystkim rola adwokata?

PR: Zaangażowanie adwokata-karnisty już na wczesnym etapie działań biznesowych pozwala dostrzec potencjalne problemy i ominąć je szerokim łukiem, wielokrotnie nawet bez ryzyka popełnienia błędu. O to po części w prawie karnym chodzi. Pozwala też osiągnąć lepszą efektywność zarządzania projektem poprzez jasne przypisanie odpowiedzialności za poszczególne sfery określonym osobom. Bez naszego wsparcia zdarza się bowiem, że w strukturach korporacyjnych, bardzo trudno odpowiedzieć na pytanie, kto konkretnie jest odpowiedzialny za co – a to ma fatalne skutki. W razie niepożądanych zdarzeń, w postępowanie karne zaangażowane jest szerokie grono menadżerów, którzy przerzucają się wzajemnie odpowiedzialnością niszcząc fundamenty relacji w firmie. Nie musimy burzyć fundamentów. Kolejnym atutem jest poczucie bezpieczeństwa związane z oddaniem swojej sprawy adwokatowi-karniście. To poczucie chcemy u naszych Klientów wykreować i pielęgnować. Eliminacja stresu związanego z robieniem biznesu, towarzyszącego nawet najtwardszym jego graczom, pozwala na znaczne zwiększenie efektywności pracy zarządczej. Pozwala na skoncentrowaniu się na biznesie. Wreszcie, nie ma osoby właściwszej niż adwokat-karnista do przeprowadzenia szkoleń z odpowiedzialności osobistej managementu najwyższego szczebla, czy radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych.

Jakie okoliczności sprawiają, że szczególnie trudno jest członkom organizacji stosować się do wewnętrznie i powszechnie obowiązujących zasad, co w efekcie może nieść ryzyko odpowiedzialności karnej?

KK: Takich okoliczności jest co najmniej kilka. To, co zawsze powtarzamy naszym klientom to fakt, że przykład idzie z góry. Jeśli więc top-menedżerowie dopuszczają się jakichkolwiek nadużyć, w sposób dorozumiany dają podwładnym przyzwolenie do ich popełniania. Pracownik, którego przełożony wbrew procedurze AML czy Kodeksowi Antykorupcyjnemu nie zgłosił spółce prezentu otrzymanego od klienta, którego wartość przekraczała powszechnie przyjęte standardy, sam również nie zgłosi podarunku od klienta, który liczy na przychylność w jego sprawie. W ten sposób wytworzy się praktyka, którą niczym lawinę bardzo trudno będzie zatrzymać. To łączy się również z problemem braku przekonania o osobie pokrzywdzonego. W oczach pracowników bardzo często pracodawca jest postrzegany jako byt, którego zasoby są nieograniczone, a który w konsekwencji nie może ponieść straty – w przeciwieństwie np. do osoby fizycznej, z ograniczonym majątkiem, która odczuje każde jego uszczuplenie. W skrócie: okraść można człowieka, ale nie firmę. Z takim błędnym przekonaniem trzeba walczyć i to staramy się robić. Wreszcie, w ostatnim czasie bardzo widoczny był problem związany z wszechobecną pracą zdalną, w erze której znacznie trudniej zapanować organizacyjnie nad pracownikami. Nie mając realnego i regularnego wglądu w ich działania zdecydowanie trudniej jest weryfikować ich prawidłowość, przez co ewentualne nieprawidłowości znacznie trudniej wykryć. To z kolei ma

związek również po części z bardzo ograniczonymi niestety systemami ochrony sygnalistów i infrastrukturą wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń. Ich implementacja to również jedna z misji realizowanych przez specjalistyczne kancelarie, takie jak my.

Powyższe przykłady dotyczą sytuacji, w której to pracodawca - rozumiany bardzo szeroko - jest sprawcą naruszenia objętego prawnokarną ochroną. Czy jednak zdarzają się sytuacje odwrotne, kiedy pracodawca w postępowaniu karnym występuje w roli pokrzywdzonego?

PR: Tak, zdarza się to równie często, choć zdecydowanie mniej się o tym mówi. Jedną z bardziej dotkliwych działań bezprawnych skierowanych przeciwko pracodawcom jest naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa czy szerzej – ujawnienie informacji poufnych. Dopuszczenie się tego typu naruszeń często uzasadnia złożenie wniosku o ściganie sprawcy np. na podstawie art. 266 kodeksu karnego, typizującego przestępstwo naruszenia tajemnicy służbowej w związku z wykonywaną pracą lub pełnioną funkcją. Pracujemy na sprawach o najwyższym stopniu poufności i zdajemy sobie sprawę, jak kwestie te są istotne z biznesowego punktu widzenia. Ostatnio głośno było w mediach o sytuacji policjanta, który korzystając ze sprzętu swojego pracodawcy (nomen omen – publicznego), kopał „bitcoiny”, tj. bardzo popularną dziś kryptowalutę. Abstrahując od tego, iż stosunek zatrudnienia policjanta znacznie różni się od tego kształtowanego na podstawie „standardowej” umowy o pracę, jego działanie było niczym innym jak bezprawnym wykorzystaniem programów i danych. Jednak nie trzeba sięgać do tak wyspecjalizowanych działań – pracodawca równie dobrze może być pokrzywdzonym przestępstwem kradzieży. Choć według statystyk Komendy Głównej Policji liczba kradzieży z roku na rok maleje, w stosunkach pracowniczych te dalej są na porządku dziennym. Pracodawca, który nakryje swojego pracownika na kradzieży mienia oczywiście ma pełne prawo rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, jednak to nie wyczerpuje jego możliwości prawnego działania. Jeśli przedmiotem kradzieży jest bowiem przykładowo komputer, a nie zszywacz czy paczka ciastek, pracodawca powinien podejmować bardziej stanowcze działania. Sugerujemy reagowanie nie tylko na wyprowadzenie ze Spółki równowartości mieszkania, ale także na każdą próbę wyniesienia własności pracodawcy. Własność wszak to rzecz święta.

Choć wskazali Państwo bardzo szerokie spektrum spraw, w których fachowe doradztwo prawne może okazać się nie tyle przydatne, co wręcz konieczne, wydaje się, iż niewielu pracodawców zdaje sobie sprawę z powagi sytuacji. Czy to prawda?

KK: Niestety tak, świadomość ryzyka w organizacjach jest w dalszym ciągu dość niska. Ale z niemałym sukcesem staramy się to zmieniać.

Co mogą zrobić pracodawcy, aby podnieść taką świadomość?

KK: Sposobów jest cała masa. Wprowadzenie odpowiednich procedur, przeprowadzenie szkoleń oraz audytów, czy te narzędzia działają to tylko jeden z aspektów. Regularnie jesteśmy proszeni przez klientów o opracowanie odpowiednich procedur z zakresu compliance czy przeprowadzenie szkolenia związanego z odpowiedzialnością karną członków zarządu, zwłaszcza jeśli w zarządzie są obcokrajowcy. Próba dokształcania pracodawców na siłę jest jednym z powodów niskiej świadomości, gdyż tworzy ich niechęć do znajomości procedur. Ich najbardziej interesuje w jaki sposób mogą ochronić siebie i firmę. Opracowując strategię działania nie skupiamy się tylko na wdrożeniu procedur

i przeprowadzeniu szkolenia. To jest minimum. Proponujemy np. organizowanie w firmie raz do roku Dnia z Compliance, na którym w formie mniej formalnej, quizów, konkursów i zagadek prowadzimy warsztaty dla zespołu, aby w bardziej przystępny sposób przypomnieć im o podstawowych zasadach.

A gdy jednak problem zgłoszony zostanie zbyt późno, procedury prewencyjne zawiodą, lub zwyczajnie uniknięcie postępowania karnego nie będzie możliwe, czego Klienci – przedsiębiorcy oczekują od prowadzącego ich sprawę pełnomocnika?

PR: Przede wszystkim przekonania o tym, że ich sprawa jest w dobrych rękach i że prowadzący ją pełnomocnik będzie robił wszystko co w jego mocy, aby doprowadzić ją do końca z sukcesem dla klienta. Naturalnym jest oczekiwanie zaangażowania, które naszą pracą dajemy. Bardzo często pierwsze pytanie jakie pada na spotkaniu to „Od kiedy obowiązuje tajemnica zawodowa?” – jej dotrzymanie bowiem jest kluczowym filarem w budowie zaufania, bez którego nie sposób nawiązać prawidłowej relacji klient-pełnomocnik.

Tajemnica adwokacka to także bardzo istotna wartość z perspektywy przedstawicieli naszego samorządu zawodowego, w działalność którego jestem wyjątkowo zaangażowany. W ramach prowadzonej działalności samorządowej stale podkreślam i przypominam kolegom i koleżankom, że obowiązkiem każdego adwokata jest zachowanie w poufności wszelkich informacji i danych, jakie otrzymał, uzyskał lub jakie klient ujawnił w związku z powierzeniem sprawy. To jego bezwzględny i nieograniczony w czasie obowiązek etyczny i prawny.

Poza zasadami etycznymi, obecnie od prawników oczekuje się też wysokiej dyspozycyjności i responsywności. Klienci chcą także, żeby skomplikowany język prawniczych procedur przełożyć im na język powszechny, nie odbierając jednak treściom ich merytorycznej wartości.

Czy Państwa zdaniem współpraca dwóch bardzo znaczących na prawniczym rynku w Polsce graczy – doświadczonego adwokata oraz kancelarii pierwszego wyboru w sprawach HR sprostą wyzwaniom, o których Państwo mówiliście?

KK i PR: Z pewnością tak. Dołożyliśmy starań, aby pozornie odległe od siebie światy prawa karnego i prawa pracy umiejętnie ze sobą zestawić, godząc ich cechy specyficzne. Zwłaszcza, że pomiędzy prawem pracy a prawem karnym jest wiele płaszczyzn styknych. We współpracy wzajemnie uzupełniamy się wiedzą ekspercką z naszych dziedzin i zdobytym doświadczeniem. Klienci to doceniają, także dlatego, że w ten sposób mają poczucie bezpieczeństwa



Rozmawiali:

Karolina Kanclerz, radca prawny, *Approved Compliance Officer*, partner w Kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global



Przemysław Rosati, adwokat, Of Counsel w Kancelarii PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global