



postępowania wewnętrzne

Warszawa, czerwiec 2015

Spis treści

Postępowania wewnętrzne – alternatywa dla organów ścigania?	3
Gdy zarząd nie działa jak trzeba	5
Spółka jako śledczy	8
Postępowanie wewnętrzne a ochrona danych osobowych.....	11
W niektórych branżach postępowania wewnętrzne są już standardem	13
Autorzy	17
Praktyka karna	19
O kancelarii	20

Postępowania wewnętrzne – alternatywa dla organów ścigania?

Janusz Tomczak

Postępowania wewnętrzne, czyli działania podejmowane w strukturze przedsiębiorstwa w odpowiedzi na dostrzeżone nieprawidłowości, mają dla przedsiębiorców wiele zalet w porównaniu z działaniami prowadzonymi przez organy ścigania.

Postępowania wewnętrzne (*internal investigations*) to niewielki wycinek segmentu usług prawniczych i doradczych w Polsce, w praktyce dotyczący głównie świata dużych korporacji, których kultura korporacyjna i wewnętrzna organizacja wywodzi się z zachodniej kultury biznesowej lub uwarunkowana jest regulacjami prawnymi obowiązującymi w krajach Europy Zachodniej lub Stanach Zjednoczonych Ameryki.

Prawdopodobnie większość prawników praktykujących w Polsce będzie mieć problem ze zdefiniowaniem, czym są postępowania wewnętrzne. Niektórzy będą szukać analogii do postępowań dyscyplinarnych, inni mogą wręcz nie wiedzieć, czego rzecz dotyczy.

Wynika to po części z faktu, że postępowania wewnętrzne nie mają umocowania w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, a reguły działania w tego typu postępowaniach zostały wykształcone przez praktykę przyniesioną z Zachodu.

Czym są zatem postępowania wewnętrzne? Zazwyczaj są to działania podejmowane w strukturze przedsiębiorstwa, których bezpośrednim celem jest wyjaśnienie dostrzeżonych, poważnych nieprawidłowości, dokonanie ich oceny prawnej oraz wyciągnięcie z nich konsekwencji. Postępowania takie pozwalają też zapobiec dalszym nadużyciom oraz minimalizować ryzyko odpowiedzialności przedsiębiorcy.

Prowadzone postępowania dotyczą głównie nadużyć gospodarczych, choć coraz częściej pojawiają się przykłady postępowań dotyczących obszarów wrażliwych takich jak mobbing czy molestowanie seksualne.

W postępowaniach wewnętrznych, wbrew ich nazwie, powinni uczestniczyć zewnętrzni doradcy – prawnicy, audytorzy śledczy i specjaliści z zakresu IT, którzy na zlecenie organów przedsiębiorcy podejmują działania służące wyjaśnieniu nieprawidłowości: rozmawiają z pracownikami, analizują dane, oceniają skutki prawne itp. Takie rozwiązanie służyć ma zapewnieniu bezstronności i profesjonalizmu podejmowanych działań.

Warto zwrócić uwagę na istotny element, który odróżnia postępowania wewnętrzne prowadzone w Polsce od tych prowadzonych w Stanach Zjednoczonych lub niektórych krajach Europy Zachodniej. Na Zachodzie postępowania te mają umocowanie prawne i są instrumentem, który pozwala ograniczyć odpowiedzialność karną przedsiębiorcy. Tymczasem w Polsce, wobec niefunkcjonowania w praktyce odpowiedzialności karnej przedsiębiorstw, głównym motorem działania są albo instrukcje płynące z zachodnich podmiotów kontrolujących, albo kultura korporacyjna wymagająca wyjaśnienia i napiętnowania nieprawidłowości, które są udziałem pracowników, kadry menadżerskiej czy stałych współpracowników, a więc osób fizycznych. Rzadziej motywację stanowić będzie ryzyko

regulacyjne związane z odpowiedzialnością administracyjną wobec regulatora.

Uwarunkowania prawne

Choć, jak wspomniano wcześniej, nie ma powszechnie obowiązujących regulacji odnoszących się do postępowań wewnętrznych, to nie ulega wątpliwości, że postępowania te dotyczą szeregu zagadnień prawnych, które muszą być rozstrzygane na gruncie obowiązujących przepisów. Dotyczy to m.in.: umocowania do działania w strukturze korporacyjnej, zachowania poufności, relacji pracownik – pracodawca, tajemnicy zawodowej/adwokackiej, ochrony danych osobowych, tajemnic przedsiębiorstwa, a także możliwości wykorzystania ustaleń poczynionych w postępowaniu wewnętrznym lub dowodów w nim zgromadzonych w innych postępowaniach, np. sądowych, prokuratorskich i regulacyjnych.

Jeśli przyjmiemy założenie, że postępowania wewnętrzne w Polsce są prowadzone głównie w odniesieniu do nadużyć gospodarczych przybierających postać przestępstw, to należy zwrócić uwagę na następujące kwestie.

Konkurencyjność w stosunku do postępowania karnego

Ogromna większość przestępstw, w tym popełnianych w obrocie gospodarczym, jest ścigana z urzędu. Oznacza to, że każda wiarygodna informacja o zdarzeniu noszącym cechy przestępstwa może stanowić podstawę do wszczęcia śledztwa niezależnie od woli pokrzywdzonego.

Jednocześnie prawo nakazuje zawiadamiać organy ścigania w razie posiadania danych dostatecznie uzasadniających popełnienie przestępstwa (jest to tzw. społeczny obowiązek zawiadomienia o przestępstwie). Może to prowadzić do sytuacji, że zanim w firmie zapadnie decyzja o rozpoczęciu postępowania

wewnętrznego, organy ścigania podejmą śledztwo np. na skutek donosu.

W praktyce przyjmuje się racjonalne założenie, że jednym z głównych celów postępowania wewnętrznego jest ustalenie przebiegu zdarzeń; tego, co się faktycznie stało. Dopiero potem można przeanalizować zebraną wiedzę, aby stwierdzić, czy mamy dostateczne informacje, by podejrzewać przestępstwo i zawiadamiać organy ścigania, czy też mamy do czynienia ze zwyczajnym deliktem pracowniczym, w którym adekwatne okażą się środki wynikające z prawa pracy lub prawa cywilnego.

W wielu przypadkach, mimo poszlak świadczących o przestępczym procederze, firmy nie decydują się na angażowanie organów ścigania i ograniczają się do zaprzestania współpracy z naruszcicielami, kierując się względami pragmatycznymi, np. niewielką możliwością rzeczywistego naprawienia szkody lub wysokimi kosztami dalszych działań. Dochodzi wówczas do rozwiązania stosunku pracy, kontraktu menadżerskiego itp.

Postępowania wewnętrzne powinny być prowadzone przez prawników przy profesjonalnym wsparciu audytorów wewnętrznych oraz specjalistów od analizy i zabezpieczenia danych informatycznych. Służyć to ma m.in. poszanowaniu praw uczestników postępowania, dbaniu o jakość gromadzonych materiałów, a przede wszystkim zachowaniu gromadzonych danych w poufności.

Trudno nie dostrzec faktu, że taki zespół ludzi może potencjalnie dublować pracę organów ścigania. Biorąc pod uwagę, że jedną z głównych reguł postępowania karnego jest zasada bezpośredniości, która oznacza, że dowody muszą być przeprowadzane bezpośrednio przed organem prowadzącym postępowanie, łatwo można wyobrazić sobie nie-

zadowolenie przedstawicieli organów ścigania, że w ramach postępowania wewnętrznego podejmuje się czynności, które prowadzone w sposób nieprofesjonalny mogą prowadzić do mataczenia i zniekształcania relacji świadków czy eliminować element zaskoczenia, tak istotny w postępowaniu karnym.

Dlatego – choć to truizm – podkreślić należy istotną rolę osób prowadzących postępowanie wewnętrzne, które powinny postępować roztropnie, nie ingerować w treść dowodów i korzystać z pomocy doświadczonych audytorów śledczych, którzy będą w stanie należyście zabezpieczyć dowody elektroniczne.

Podsumowanie

Niewątpliwą zaletą postępowań wewnętrznych jest szybkość w dochodzeniu do miarodajnych ustaleń przy wykorzystaniu nowoczesnych metod analizy danych informatycznych. W porównaniu z rzeczywistością działania „państwowych” organów ścigania, które niechętnie podejmują sprawy sektora prywatnego,

postępowanie wewnętrzne pozwala szybko zareagować na dostrzeżone nieprawidłowości, a ponadto toczy się wyłącznie w interesie i pod kontrolą przedsiębiorcy, co kolkwalnie rzecz ujmując pozwala „prać własne brudy” bez ingerencji podmiotów publicznych.

Mimo zdecydowanie wyższych kosztów bieżących efekty tych postępowań często są w dłuższej perspektywie korzystniejsze niż wieloletnie postępowania prokuratorskie czy sądowe. Często również pozwalają dużo sprawniej prowadzić te ostatnie, bowiem materiał w nich gromadzony okazuje zwykle bardzo pomocny w śledztwach prowadzonych pod nadzorem prokuratury. Postępowania wewnętrzne są więc istotnym narzędziem w walce z nieprawidłowościami i stają się alternatywą dla państwowych organów ścigania.

Gdy zarząd nie działa jak trzeba

Lukasz Śliwiński

Kodeks spółek handlowych w miarę obszernie reguluje zasady kontroli wewnętrznej w spółkach kapitałowych, poczynając od generalnej zasady prowadzenia spraw i kontroli działalności spółki przez jej zarząd, a kończąc na możliwości kontroli działalności samego zarządu.

Organem odpowiedzialnym za działalność każdej spółki kapitałowej w szczególności jest jej zarząd. Zgodnie z art. 201 k.s.h. to właśnie zarząd spółki prowadzi jej sprawy i ją reprezentuje, a prawo to dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki (art. 204 § 1 k.s.h.). Prowadzenie spraw spółki dotyczy w szczególności podejmowania decyzji organizacyjnych i gospodarczych w spółce.

W związku z ciążącą na członkach zarządu odpowiedzialnością za zobowiązania spółki (art. 299 § 1 k.s.h.), która może powstać również w wyniku nieprawidłowych działań pracowników spółki, członkowie zarządu mogą, a nawet powinni wszczynać postępowania wewnętrzne służące wyjaśnieniu ewentualnych nieprawidłowości, które dostrzegli lub które zostały im zgłoszone. W tym celu za-

ząd spółki zawiera umowy o współpracę z zewnętrznymi doradcami – prawnikami, audytorami śledczymi czy też specjalistami z zakresu IT. Takie działanie ma na celu w szczególności zminimalizowanie ewentualnych dalszych kosztów wynikających z odkrytych nieprawidłowości oraz przywrócenie w spółce prawidłowego stanu rzeczy.

Zdarza się jednak, że zarząd spółki, pomimo widocznych naruszeń w spółce, nie decyduje się na przeprowadzenie stosownej kontroli wewnętrznej. Może też być i tak, że przyczyną wewnętrznych nieprawidłowości w spółce jest działanie nie tylko pracowników spółki, ale też członków jej zarządu. Choć osoby powoływane na to stanowisko są zwykle profesjonalnymi menedżerami darzonymi zaufaniem przez powołujących ich właścicieli lub rady nadzorcze spółek, może się okazać, że nie dopełniają przydzielonych im obowiązków, narażają spółkę na straty lub działają w sposób obiektywnie nieprawidłowy lub budzący wątpliwość co do ich rzetelności.

W takich sytuacjach, działając na podstawie odpowiednich przepisów Kodeksu spółek handlowych, organami uprawnionymi do przeprowadzenia postępowania wewnętrznego w spółce będą wspólnicy lub rada nadzorcza spółki.

Kontrola działalności spółki przez wspólników i radę nadzorczą

Zgodnie z art. 212 § 1 k.s.h. prawo kontroli służy każdemu wspólnikowi. W tym celu wspólnik lub wspólnik z upoważnioną przez siebie osobą może w każdym czasie przeglądać księgi i dokumenty spółki, sporządzać bilans dla swego użytku lub żądać wyjaśnień od zarządu. Wspólnik może w tym celu zatrudnić dowolnie wybranego zewnętrznego doradcę.

Prawo kontroli wspólnik może wykonywać osobiście albo wraz z osobą upoważnioną, a zatem nie jest dopuszczalne wykonywanie kontroli tylko przez osobę upoważnioną bez udziału wspólnika. Zakres prawa kontroli opisany w art. 212 § 1 k.s.h. jest bardzo szeroki –wspólnik może w szczególności żądać dowolnych wyjaśnień od zarządu i przeglądać dokumenty spółki, a więc także dokumenty finansowe, w tym sprawozdanie finansowe sporządzone przez spółkę. Ponadto wspólnik może na podstawie ksiąg i dokumentów sporządzić (sam lub przy udziale upoważnionego eksperta) bilans na swój użytek.

Należy jednak zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 212 § 2 k.s.h. zarząd może odmówić wspólnikowi wyjaśnień oraz udostępnienia do wglądu ksiąg i dokumentów spółki. Przesłanką konieczną dla odmowy jest wystąpienie uzasadnionej obawy, że dane i informacje dotyczące spółki zostaną wykorzystane niezgodnie z jej interesem oraz że w wyniku ich wykorzystania spółka poniesie szkodę. Obawa może wynikać na przykład z tego, że wspólnik zajmuje się bezpośrednio albo pośrednio działalnością konkurencyjną wobec spółki, co w sposób oczywisty może prowadzić do udostępnienia na rzecz konkurencji informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Zarząd może również odmówić wyjaśnień oraz udostępnienia dokumentacji spółki, jeżeli ciągle wnioski wspólnika w tym zakresie dezorganizują pracę spółki albo gdy wspólnik jest przeciwnikiem procesowym spółki, w związku z czym udzielenie mu informacji mogłoby wpłynąć niekorzystnie na sytuację procesową spółki w konflikcie z tym wspólnikiem.

W przypadku odmowy udzielenia wyjaśnień oraz udostępnienia do wglądu ksiąg i dokumentów spółki najprostszym rozwiązaniem

jest odwołanie niewspółpracującego członka lub członków zarządu. Niestety takie rozwiązanie nie zawsze jest osiągalne, w szczególności gdy możliwość odwołania poszczególnych członków zarządu jest uzależniona od zgody pozostałych wspólników. W takiej sytuacji, działając zgodnie z art. 212 § 3 i 4 k.s.h., wspólnik może żądać rozstrzygnięcia sprawy uchwałą wspólników. Uchwała powinna być powzięta w terminie miesiąca od dnia zgłoszenia żądania. Wspólnik, któremu odmówiono wyjaśnień lub wglądu do dokumentów bądź ksiąg spółki, może złożyć wniosek do sądu rejestrowego o zobowiązanie zarządu do udzielenia wyjaśnień lub udostępnienia do wglądu dokumentów bądź ksiąg spółki. Wniosek należy złożyć w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania zawiadomienia o uchwale lub od upływu jednomiesięcznego terminu wskazanego powyżej, w przypadku niepowzięcia uchwały wspólników w tym terminie.

Prawo kontroli wspólników może zostać wyłączone albo ograniczone umową spółki, jeżeli w spółce została ustanowiona rada nadzorcza (art. 213 § 3 k.s.h.). Niezależnie od tego, czy prawo kontroli wspólnika zostało wyłączone, czy też nie, stały nadzór nad działalnością spółki należy do rady nadzorczej spółki, będąc zarówno jej prawem, jak i obowiązkiem. Z tego powodu rada ponosi odpowiedzialność za czynności nadzoru i kontroli. Dlatego zgodnie z art. 219 § 4 i 5 k.s.h. rada nadzorcza, w celu wykonania swoich obowiązków, może badać wszystkie dokumenty spółki, żądać od zarządu i pracowników sprawozdań i wyjaśnień oraz dokonywać rewizji stanu majątku spółki. Każdy członek rady nadzorczej może samodzielnie wykonywać powyższe prawo nadzoru, chyba że umowa spółki stanowi inaczej. Inaczej niż w przypadku wspólników, zarząd spółki nie może odmówić członkom rady nadzorczej

prawa do prowadzenia czynności kontrolnych, dlatego uznaje się, że uprawnienie wspólników jest raczej uprawnieniem wyłącznie do uzyskiwania informacji o spółce, a pełne prawo kontroli przysługuje tak naprawdę wyłącznie radzie nadzorczej. W celu wykonywania swoich uprawnień rada nadzorcza może korzystać z pomocy zewnętrznych ekspertów.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że na żądanie wspólnika lub wspólników reprezentujących co najmniej jedną dziesiątą kapitału zakładowego, rada nadzorcza może, po wezwaniu zarządu do złożenia oświadczenia, wyznaczyć podmiot uprawniony do badania sprawozdań finansowych w celu zbadania rachunkowości oraz działalności spółki (art. 223 k.s.h.). Wskazany przepis daje wspólnikom (w szczególności mniejszościowym) dodatkową możliwość skutecznej kontroli działalności spółki.

Zgodnie z art. 382 § 4 k.s.h. radom nadzorczym spółek akcyjnych przysługują takie same uprawnienia jak radom nadzorczym w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością. Jednak w spółkach akcyjnych indywidualne prawo kontroli nie przysługuje akcjonariuszom, którym przysługują co najwyżej szczerkowe uprawnienia nadzorcze, takie jak np. prawo przeglądania księgi protokołów, uchwał walnego zgromadzenia, księgi akcyjnej i listy akcjonariuszy czy dokumentów sprawozdawczych przed zwyczajnym walnym zgromadzeniem. Brak szczególnych uprawnień kontrolnych akcjonariuszy ma w szczególności na celu ochronę działalności zarządu, w szczególności w spółkach z dużą liczbą akcjonariuszy, którzy posiadając indywidualne uprawnienia kontrolne, mogliby skutecznie blokować działanie zarządu spółki poprzez bezustanne składanie wniosków w tym zakresie.

Kontrola działalności rady nadzorczej

Zgodnie z art. 219 § 3 Kodeksu spółek handlowych rada nadzorcza jest zobowiązana składać zgromadzeniu wspólników coroczne sprawozdanie z wyników oceny sprawozdań finansowych i sprawozdań zarządu z działalności spółki. Odrębnym regulaminem rady nadzorczej lub też stosownymi zapisami w umowie spółki na członków rady można nałożyć inne obowiązki, w tym sprawozdawcze. Można wówczas kontrolować prawidłowość ich wykonywania przy pomocy zewnętrznych ekspertów. Należy jednak zwrócić uwagę, że na stanowiskach rad nadzorczych zatrudniane są osoby obdarzone bardzo wysokim poziomem zaufania. W sytuacji, w której ich zachowanie staje się obiektywnie nieprawidłowe lub zaczyna budzić wątpliwości co do rzetelności postępowania, z reguły jedynym rozwiązaniem, które w takiej sytuacji pozostaje wspólnikom, jest natychmiastowe zastąpienie określonych lub wszystkich

członków rady nowymi osobami. Dopiero następcza kontrola działalności odwołanych członków rady może pomóc w późniejszych postępowaniach sądowych wytoczonych przeciwko nim.

Podsumowanie

Zarząd, rada nadzorcza oraz wspólnicy spółki mogą skorzystać z uprawnień kontrolnych i nadzorczych przysługujących im na podstawie odpowiednich przepisów Kodeksu spółek handlowych. Uprawnienia te mogą okazać się szczególnie przydatne w sytuacji, kiedy działalność podległych im pracowników lub innych organów spółki zaczyna budzić obiektywne wątpliwości co do jej prawidłowości lub rzetelności. Korzystając z przysługujących im uprawnień, wymienione organy mogą współpracować z zewnętrznymi doradcami – prawnikami, audytorami śledczymi czy też specjalistami z zakresu IT.

Spółka jako śledczy

Aleksandra Stępniewska

Czy dowody uzyskane w wewnętrznym postępowaniu wyjaśniającym można wykorzystać w postępowaniu sądowym?

Wewnętrzne postępowania wyjaśniające to jeden z elementów konstrukcyjnych systemów zarządzania zgodnością (*compliance management systems*). Przeprowadza się je w razie zaistnienia nieprawidłowości dotyczącej funkcjonowania spółki, w tym niezgodnego z obowiązującymi przepisami i procedurami zachowania osób z nią powiązanych, takiego jak ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa, korupcja lub mobbing.

Zasadniczym celem wewnętrznych postępowań wyjaśniających jest ustalenie, czy rzeczy-

wicie doszło do nieprawidłowości oraz kto, kiedy, jak i dlaczego się ich dopuścił. Dla poczynienia tych ustaleń, które następnie posłużą jako uzasadnienie dla podjęcia środków zaradczych, w tym na gruncie dyscyplinarnym lub sądowym, konieczne jest zebranie dowodów.

Postępowania wewnętrzne mają więc na celu nie tylko wyjaśnienie zaistniałej sytuacji, lecz także zgromadzenie dowodów na potrzeby ewentualnego postępowania sądowego. Może to być postępowanie w zakresie prawa pracy,

gdy pracownik zakwestionuje zwolnienie dyscyplinarne, postępowanie cywilne, gdy spółka poniosła szkodę, postępowanie administracyjne, gdy np. osoba z wewnątrz spółki w nieuprawniony sposób wykorzystwała informację poufną, lub postępowanie karne, gdy nieprawidłowość stanowi także przestępstwo.

Najczęściej gromadzonymi dowodami w toku postępowań wewnętrznych są w szczególności dokumenty, dane zawarte na elektronicznych nośnikach danych, wydruki z komputerów, przedmioty, nagrania z monitoringu, a także protokoły z przesłuchań pracowników – świadków lub osób podejrzewanych o zaangażowanie w nieprawidłowość. Niejednokrotnie dowody pozyskiwane są w ramach niezapowiedzianych wewnętrznych kontroli w spółce, tzw. *dawn raids*, podczas których przeprowadza się przeszukania pomieszczeń biurowych oraz zabezpiecza elektroniczne nośniki danych.

W razie wszczęcia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego spółka, pracodawca lub specjalny zespół powołany w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji staje się śledczym. Tymczasem postępowania wyjaśniające i czynności dowodowe realizowane w ich ramach nie podlegają szczególnym zasadom określającym sposób ich przeprowadzania, jak ma to miejsce w przypadku postępowań przed organami państwowymi, gdzie przestrzeganie tych zasad warunkuje dopuszczalność dowodów.

W tym kontekście rodzi się pytanie o możliwość wykorzystania dowodów zebranych podczas wewnętrznych postępowań w ramach postępowań cywilnych, karnych lub administracyjnych. Choć obowiązujące przepisy nie regulują wprost tej kwestii, na podstawie ich brzmienia można formułować wnioski ogólne.

Jakie postępowanie, taki dowód

W postępowaniu cywilnym dopuszczalność i możliwość wykorzystania dowodów prywatnych, do których zaliczyć należy także te uzyskiwane w toku postępowania wewnętrznego, nie budzą wątpliwości. Istotą tego postępowania jest bowiem to, że prowadzenie sporu, w tym przedstawianie dowodów, jest zadaniem stron. Sąd jest jedynie obserwatorem walki procesowej. Niemniej jednak to do niego należy dopuszczenie przeprowadzenia dowodów oraz ostateczna ocena ich wiarygodności.

Kodeks postępowania cywilnego wskazuje konkretne środki dowodowe służące dowodzeniu, niemniej jednak katalog zawarty w tym kodeksie nie jest zamknięty. Strony mogą więc przedkładać sądowi także inne dowody, podążając za postępem technologicznym, który otwiera nowe możliwości dowodzenia. Należy jednak baczyć, aby przy pozyskiwaniu dowodów w ramach postępowań wewnętrznych nie naruszyć obowiązujących przepisów prawa. Choć k.p.c. nie zawiera wyraźnego ogólnego zakazu dowodów uzyskanych nielegalnie, to praktyka w tym zakresie nie jest jednolita, czego przykładem są orzeczenia wykluczające dowody z nagrań rozmów w sytuacji, gdy rozmówca nie wiedział, że jest nagrywany. Nadto wykluczeniu zawsze będą podlegać te dowody, które zostały pozyskane w sposób sprzeczny z konkretnymi zakazami lub przywilejami dowodowymi. Przykładem może być np. protokół z przesłuchania świadka, który miał prawo odmówić zeznań lub przedłożenia dokumentu z tej przyczyny, że złożenie dokumentu lub wyjaśnień mogłoby go obciążyć.

W postępowaniu administracyjnym dowodem może być wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem. Ponownie wachlarz środków do-

wodowych, jakie pozostają do dyspozycji strony nieinstytucjonalnej, czyli w przeważającej mierze podmiotu prywatnego, jest szeroki. Jednak Kodeks postępowania administracyjnego wyraźnie zastrzega, że z materiału dowodowego wykluczone będą dowody uzyskane sprzecznie z prawem, nie precyzując przy tym, o jakich przepisach prawa jest tu mowa.

Najściślej uregulowanie w zakresie dowodów zawiera Kodeks postępowania karnego. Inicjatywa dowodowa przysługuje zarówno organom prowadzącym postępowanie karne, jak i samym stronom. Katalog dowodów jest wyraźnie określony, choć przyznana pozainstytucjonalnym stronom postępowania inicjatywa dowodowa może służyć wprowadzaniu także innych dowodów. Jednocześnie jednak sposób przeprowadzania dowodów wymienionych w k.p.k. jest ściśle określony. Przykładowo zeznania świadków mogą być odebrane jedynie przez organ ścigania, ich treść powinna być zawarta w protokole sporządzonym przez ten organ i nie może być zastępowana notatkami. Nadto na chwilę obecną nie mają znaczenia dowodowe dokumenty prywatne powstałe dla celów postępowania karnego. Dlatego protokół z przesłuchania świadka w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego może być pozbawiony znaczenia w procesie karnym. Aby wykorzystać wiedzę zdobytą podczas wewnętrznego postępowania, trzeba będzie złożyć wniosek o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka wraz ze wskazaniem okoliczności, na jakie świadek ten powinien zostać przesłuchany.

Nowelizacja procedury karnej a dopuszczalność dowodów

Sytuacja w zakresie dowodów w procesie karnym ulegnie jednak gruntownej zmianie wraz z wejściem w życie reformy procedury

karnej na początku lipca 2015 r. W jej wyniku strony postępowania takie jak pokrzywdzony lub podejrzany będą miały większe możliwości, a wręcz powinność czynnego udziału w gromadzeniu dowodów i ich prezentowaniu przed sądem. Wyraźnie dopuszczone zostaną tzw. dowody prywatne, w tym te pozostałe i gromadzone na cele postępowania karnego, a także eksperckie opinie prywatne.

Podstawowym ograniczeniem w zakresie gromadzenia dowodów będą dotychczasowe zasady. Wykluczeniu będą więc podlegały dowody niedopuszczalne, czyli objęte zakazem dowodowym jak w przypadku niedopuszczalności wykorzystania w procesie karnym zeznań, jakie oskarżony złożył jeszcze jako świadek.

W związku ze zmianą punktu ciężkości w zakresie dowodzenia w postępowaniu karnym w sposób oczywisty na znaczeniu zyskają dowody gromadzone w toku wewnętrznych postępowań wyjaśniających. Ich przeprowadzanie stanie się wręcz koniecznością dla należytego zabezpieczenia interesów spółki jako pokrzywdzonego lub podmiotu, któremu może grozić odpowiedzialność na podstawie ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, jeżeli przestępstwo zostało popełnione przez osobę związaną ze spółką.

Wewnętrzne zasady gromadzenia dowodów

Reguły dotyczące dopuszczalności dowodów prywatnych różnią się w zależności od dziedziny prawa. Bezcelowe więc może być budowanie odmiennych reguł gromadzenia dowodów w ramach postępowań wewnętrznych w zależności charakteru nieprawidłowości i jej możliwych implikacji prawnych, zwłaszcza że niejednokrotnie ta sama nieprawidłowość może wywierać skutki w kilku sferach jednocześnie. Dla zapewnienia skuteczności

dowodów uzyskanych w toku postępowań wewnętrznych zasadne byłoby natomiast ustalenie pewnych podstawowych zasad gromadzenia dowodów wewnątrz organizacji.

Przede wszystkim zbieranie dowodów w postępowaniach wewnętrznych powinno przebiegać z poszanowaniem podstawowych praw jednostki, m.in. prawa do prywatności i tajemnicy komunikacji, oraz obowiązujących przepisów prawa.

W kontekście przesłuchiwanie świadków w ramach wewnętrznych postępowań należy z kolei pamiętać o ogólnej zasadzie dającej prawo do zachowania milczenia osobie, która może ponieść konsekwencje związane ze swoim działaniem. Spółka jako pracodawca może wzywać pracowników do udzielenia informacji i wyjaśnień, niezależnie od stopnia ich potencjalnego zaangażowania w nieprawidłowość, powołując się na art. 101 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy formułującego obowiązek lojalności wobec zakładu pracy. Należy mieć jednak na względzie, że tak pozyskane protokoły wyjaśnień mogą być pozbawione mocy dowodowej, jeżeli w konkretnym przypadku

zastosowanie znajdzie zakaz dowodowy wynikający z zasady, że nikt nie jest obowiązany, żeby świadczyć przeciwko sobie.

Dla zapewnienia skuteczności dowodów gromadzonych w postępowaniach wewnętrznych istotne jest także ich zabezpieczenie przed ingerencją, która mogłaby naruszać zawartą w nich treść lub wręcz skutkować jej utratą. Dotyczy to w szczególności zabezpieczenia danych zawartych na nośnikach elektronicznych. Kluczowe jest bowiem zapewnienie, że dane na nich zawarte w chwili zajęcia są takie same jak w chwili ich przedstawiania jako dowód w postępowaniu sądowym, oraz wskazanie, że metoda zabezpieczenia gwarantowała nienaruszalność danych. W tym celu niejednokrotnie trzeba będzie skorzystać z usług wyspecjalizowanych w tym zakresie firm świadczące usługi w zakresie *forensic*. Jeżeli zaś rozważane są kroki prawno-karne, zabezpieczenie dowodów należałoby w następnej kolejności powierzyć organom ścigania.

Postępowanie wewnętrzne a ochrona danych osobowych

Agnieszka Szydlik, Katarzyna Żukowska

Przepisy o ochronie danych osobowych nie odnoszą się bezpośrednio do wewnętrznych postępowań sprawdzających. Nie oznacza to jednak, że nie znajdują do nich zastosowania. Przeciwnie, mogą odegrać istotną rolę w wyznaczaniu granicy między działaniami prawnymi a bezprawnymi.

Nieodzownym elementem postępowań wewnętrznych jest analiza dokumentów i korespondencji osób pracujących w sprawdzanej spółce lub organizacji. W zależności od ce-

łów, które leżą u podstaw decyzji o wszczęciu postępowania, zakres sprawdzanych dokumentów może być bardzo szeroki i obejmować nie tylko dokumenty w tradycyjnym tego

słowa rozumieniu, ale też dane zgromadzone na serwerach i komputerach użytkowników (w tym pocztę elektroniczną), a także dane z telefonów służbowych.

Siłą rzeczy takie zbiory danych zawierają też szereg danych osobowych, począwszy od imion i nazwisk różnych osób, po adresy IP, z których logowano się do firmowego serwera.

Ogólne zasady, dzięki którym przetwarzanie danych osobowych odbywa się zgodnie z prawem, muszą być zachowane również przy przetwarzaniu danych osobowych w postępowaniach wewnętrznych, niezależnie od tego, czy mają one charakter prewencyjny, czy też są prowadzone w wyniku zaistnienia jakiegoś potencjalnie groźnego dla organizacji incydentu. Przetwarzanie danych osobowych może mieć miejsce tylko wtedy, gdy spełniona jest choć jedna z przesłanek wymienionych w art. 23 ustawy o ochronie danych osobowych (lub w art. 27 tejże ustawy w odniesieniu do danych wrażliwych, tj. danych związanych ze zdrowiem, karalnością, przynależnością związkową i kilkoma innymi kategoriami wymienionymi w tym przepisie).

Można uznać, że dwie z przesłanek wymienionych w przywołanych przepisach mogą znaleźć zastosowanie w postępowaniach wewnętrznych. Pierwszą jest zgoda osoby, której dane dotyczą (chyba że chodzi o usunięcie jej danych, w którym to przypadku zgoda nie jest wymagana). Zgoda ta musi być przy tym wyrażona dobrowolnie. Drugą przesłanką jest niezbędność przetwarzania danych dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, przy jednoczesnym spełnieniu wymogu nienaruszania praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Uzyskanie zgód wszystkich zainteresowanych osób bywa trudne z organizacyjnego punktu widzenia. Wystąpienie o zgodę może też wyeliminować istotny dla postępowania element poufności i umożliwić zatarcie śladów ewentualnych bezprawnych działań. Dodatkowo problem wynika ze szczególnej relacji między pracownikiem a pracodawcą. Zgoda na przetwarzanie danych osobowych wyrażona przez pracownika będącego słabszą stroną stosunku pracy, pozostającego w sytuacji zależności od pracodawcy, stawia pod znakiem zapytania swobodę pracownika w tym zakresie, a w rezultacie legalność przetwarzania danych osobowych pracownika w oparciu o tę zgodę. Teoretycznie w przypadku, gdy pracownik miał całkowitą swobodę w podjęciu decyzji o wyrażaniu zgody i mógł odmówić takiej zgody bez poniesienia szkody, zgoda taka mogłaby potencjalnie legalizować przetwarzanie danych pracownika (podobny pogląd wyraziła Grupa Robocza art. 29 oraz sądy administracyjne w swoich orzeczeniach). W praktyce w razie sporu na tym tle udowodnienie swobody pracownika w wyrażeniu zgody może być trudne.

Niezależnie od powyższego zasada związania celem (przeznaczeniem) zbierania danych (*use limitation principle*) zobowiązuje podmiot dysponujący danymi do uzyskania zgód również w przypadku, gdy dane były zbierane wcześniej na podstawie zgody, jednak przedstawiony wówczas cel zbierania danych nie obejmował postępowania wyjaśniającego. W takim przypadku zalecane jest uzyskanie zgody zainteresowanych na zmianę celu.

Alternatywną podstawę przetwarzania danych osobowych w postępowaniach wyjaśniających można wywodzić z prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratora danych. W tekście ustawy o ochronie

danych osobowych znajdują się dwa przykłady prawnie usprawiedliwionych celów: marketing bezpośredni własnych produktów oraz dochodzenie roszczeń z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Samo pojęcie usprawiedliwionego celu nie zostało jednak zdefiniowane w tej ustawie.

W praktyce pojęcie prawnie usprawiedliwionego celu realizowanego przez administratora danych jest rozumiane szeroko. W aspekcie pracowniczym jest ono przywoływane jako podstawa legalizująca monitoring pracowników w miejscu pracy, w tym monitoring korzystania przez nich z urządzeń i systemów informatycznych pracodawcy (jako administratora danych).

Wdrożony i prowadzony zgodnie z prawem monitoring pracowników może stanowić niezwykle przydatne narzędzie w razie konieczności przeprowadzenia wewnętrznego

postępowania wyjaśniającego, w szczególności gdy istotny jest czynnik czasu. Prowadzenie monitoringu pracowników nie tylko musi być zgodne z prawem (w tym z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych) i spełniać wymogi usprawiedliwionego celu i proporcjonalności. Musi też spełniać wymóg transparentności. Oznacza to, że pracownicy powinni mieć świadomość, że są poddawani monitoringowi i na jakich zasadach, przy czym zasady te powinny zostać określone szczegółowo. Prowadzenie monitoringu bez uprzedniego poinformowania o tym pracowników, nawet w razie istnienia prawnie usprawiedliwionego celu, stanowić będzie naruszenie prawa pracownika do prywatności, a w rezultacie przetwarzanie danych osobowych w warunkach braku przesłanki legalizującej takie przetwarzanie.

W niektórych branżach postępowania wewnętrzne są już standardem

Wewnętrzne postępowania wyjaśniające zyskują na popularności. Trzeba się jednak liczyć z tym, że osoby, wobec których wyciągnięto konsekwencje, mogą starać się podważyć ustalenia czy przebieg tych postępowań – także na drodze sądowej.

Redakcja: W jaki sposób pracodawcy dowiadują się o nieprawidłowościach w spółce?

Dominika Stępińska-Duch: W dalszym ciągu dzieje się to w wyniku tzw. *whistleblowing*, czyli zawiadomienia złożonego do osoby pełniącej funkcję *compliance officer*, lub poprzez specjalnie stworzone w tym celu kanały komunikacji wewnętrznej w firmie, które przynajmniej na tym pierwszym etapie za-

pewniają pracownikom anonimowość. Może to być też sygnał płynący od konkurenta spółki albo jej kontrahenta.

W takich przypadkach zarząd, a więc w istocie pracodawca, nie chcąc wychodzić z problemami spółki na zewnątrz, może podjąć decyzję o przeprowadzeniu tzw. postępowania wyjaśniającego wewnętrznego. Ma ono na celu przede wszystkim ustalenie faktów, bez nacisku na wyciąganie konsekwencji. Takie

postępowanie pomaga wylapać ewentualne nieprawidłowości i zapobiec powtarzaniu się takich zdarzeń w przyszłości.

Jak dowodzą przykłady znane z mediów, działania nakierowane na wyjaśnienie sprawy często odpowiadają oczekiwaniom pracowników i kontrahentów firmy czy wręcz opinii publicznej. Z punktu widzenia wizerunku przedsiębiorstwa stwierdzone lub tylko podejrzane nieprawidłowości nie mogą pozostać bez reakcji.

Janusz Tomczak: Opisany model jest modelem idealnym, zresztą często spotykanym w praktyce. W ramach kompetencji zarządu leży bowiem prawo i obowiązek dbania o interesy zarządzanego przedsiębiorstwa. W tych granicach mieści się konieczność ustalenia charakteru i przyczyn nieprawidłowości i wyeliminowanie ich w przyszłości.

Problemy pojawiają się w sytuacji, gdy to członkowie zarządu lub innych organów spółki są w kręgu podejrzeń, a ich wyjaśnienie wymaga dyskrecji, a jednocześnie działania w granicach prawa. Są to sprawy skomplikowane i wymagające elastycznego podejścia do sytuacji.

Jak przebiega takie postępowanie?

DSD: Zazwyczaj zarząd lub inny umocowany do tego organ poufną decyzją powołuje zespół, który raportuje bezpośrednio do niego. Działania takiego zespołu też oczywiście muszą być absolutnie poufne. Standardem obecnie jest to, że zespół składa się z prawników, specjalistów od tzw. *forensicu*, czyli firm zajmujących się informatyką śledczą i wyszukiwaniem danych, oraz ewentualnie audytorów śledczych. Bez możliwości szybkiego analizowania danych informatycznych w obecnych warunkach prowadzenia biznesu wysiłki takiego zespołu byłyby skazane na porażkę. Szalenie istotne jest, by zespół ds. *forensicu*

działał na zlecenie kancelarii adwokackiej. Tylko takie rozwiązanie daje gwarancję objęcia całości postępowania tajemnicą zawodową.

Analizowane są wszelkie dane dostępne przedsiębiorcy/pracodawcy, w szczególności te, które znajdują się na powierzonych pracownikowi nośnikach informatycznych – telefonie komórkowym, laptopie, pendrivie.

JT: Standardem jest więc prowadzenie postępowań wewnętrznych przy udziale podmiotów zewnętrznych. Ma to zapewnić bezstronność, a w przypadku informacji wrażliwych, mogących mieć wpływ na różne istotne aspekty funkcjonowania danego podmiotu, zapewnić poufność, w tym poprzez wykorzystanie tajemnicy zawodowej prawników uczestniczących w takich postępowaniach.

Postępowania czasami kończą się raportami, które zawierają rekomendacje co do dalszych działań, potencjalnych korzyści i problemów z nich płynących itd. Zdarza się jednak, że żaden oficjalny raport końcowy nie powstaje.

Jak takie postępowanie ma się do ochrony danych osobowych i dóbr osobistych pracownika?

DSD: To bardzo delikatna kwestia. Trzeba być bardzo ostrożnym, żeby nie przekroczyć cienkiej granicy. Osoby prowadzące postępowanie wewnętrzne muszą mieć świadomość, w jakich ramach mogą się poruszać. Dlatego tak ważne jest, by w takim zespole był ktoś, kto się zna na przepisach prawa pracy, na kwestiach związanych z ochroną danych osobowych i na prawie karnym. Również w tym aspekcie istotna jest poufność całego postępowania; nie ma mowy, żeby dokumenty krążyły w firmie. Każdy, kto jest wzywany na przesłuchanie w ramach postępowania wewnętrznego, musi być pouczony, że ma obowiązek zachowania w poufności

tego, na jakie okoliczności był pytany, i tego, że w ogóle toczy się takie postępowanie. To jest oczywiście bardzo trudne. Trzeba mieć świadomość, że gdy do spółki wkracza zespół zewnętrzny, to nawet jeśli ludzie są pouczeni o obowiązku zachowania poufności, taka wieść siłą rzeczy się rozchodzi. Może to bardzo popsuć atmosferę pracy. Nieumiejętnie prowadzone postępowanie może przynieść więcej szkody niż pożytku.

Czy zdarza się, że pracownicy skarżą się na naruszenie swoich dóbr osobistych?

DSD: Owszem. Dlatego bardzo istotne jest to, w jaki sposób podchodzi się do pracowników w trakcie postępowania. Należy ich raczej zjednać. Jeżeli nie mamy podejrzania, że ktoś dokonał naruszenia, to nie możemy dopuścić do tego, żeby poczuł się atakowany. Pracownikom trzeba też stworzyć możliwość np. zgrania danych prywatnych z zabezpieczonego sprzętu elektronicznego. Osoby pracujące na zabezpieczonym materiale nie mogą analizować danych prywatnych.

JT: To jest bardzo istotna kwestia, gdyż niestety musimy mieć świadomość, że osoby, wobec których wyciągnięto konsekwencje wskutek postępowania wewnętrznego, mogą próbować podważyć jego ustalenia. Zarówno przebieg takiego postępowania, jak i zgromadzone w nim informacje i dowody mogą stać się przedmiotem dowodzenia w innych postępowaniach prowadzonych już przez organy ochrony prawnej, np. śledztwach prokuratorskich czy sporach pracowniczych. Dostęp do ustaleń z postępowania wewnętrznego jest jednym z bardziej dyskutowanych zagadnień. Osoba, z którą rozwiązano stosunek pracy czy kontrakt menedżerski, może np. dowodzić, że postępowanie wewnętrzne służyło znalezieniu kozła ofiarnego, a prawdziwi sprawcy nadużyć pozostają nietknięci. Niewykluczone zresztą, że takie przypadki też się

zdarzają. Patrząc pod tym kątem dostrzegamy, jak duża odpowiedzialność może na nas spoczywać.

Czy w Polsce prowadzi się wiele postępowań wewnętrznych?

DSD: W niektórych branżach takie postępowania są już wręcz standardem radzenia sobie z kryzysami w firmie, koniecznym elementem wpisującym się w proces restrukturyzacji.

JT: Ciągłe jest to jednak domena dużych podmiotów, które stać na zaangażowanie specjalistów różnych branż, w tym analizy danych, których usługi nie należą do najtańszych.

Czy spółka nie mogłaby własnymi siłami zbadać, co jest źródłem nieprawidłowości?

DSD: Zlecenie takich działań na zewnątrz pozwala zachować obiektywizm postępowania. Zespół, który wkracza do firmy, przede wszystkim musi poznać jej kulturę biznesową. Zapoznajemy się ze wszystkimi dokumentami wewnętrznymi: statutami, regulaminami działania zarządu, procedurami. Musimy mieć pełną świadomość, jakie standardy obowiązują w spółce i do czego faktycznie pracownicy byli zobowiązani. Często jest bowiem tak, że to, co wynika z papierów, nie do końca pokrywa się przeświadczeniem osób zarządzających spółką.

W trakcie postępowania dokonujemy wnikliwej analizy procedur. Przeprowadzamy rozmowy z osobami, do których mamy zaufanie i które pomogą nam skonfrontować rzeczywistość z tym, co wynika z dokumentów. Im więcej źródeł informacji, tym bardziej obiektywny i miarodajny obraz otrzymujemy.

A jeżeli spółka zaniedbała sporządzenia precyzyjnych procedur?

DSD: Wtedy pozytywnym efektem postępowania są wytyczne w zakresie uszczelnienia

procedur albo zmiany aktualnie obowiązującej dokumentacji. Takie wytyczne są zresztą stałym elementem końcowego raportu z postępowania. Pozwalają one uniknąć szkód w przyszłości, nawet jeśli nie uda się wyciągnąć konsekwencji w konkretnej sytuacji.

JT: Trzeba mieć też świadomość, że ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary pozwala pociągnąć spółkę do odpowiedzialności za brak właściwych procedur kontrolnych. Jak może bowiem dowodzić osoba ukarana, to właśnie ten brak był źródłem nieprawidłowości czy wręcz przestępstw, których mogli się dopuścić np. stali kontrahenci, a więc podmioty trzecie w stosunku do ukaranego. Wspomniana ustawa jest wprawdzie jest rzadko stosowana, ale taka możliwość istnieje.

Jakie mogą być konsekwencje dla naruszcycieli, jeśli postępowanie przyniesie efekty?

DSD: Konsekwencje postępowania wewnętrznego można rozpatrywać na wielu płaszczyznach. W relacji konkretny pracownik – pracodawca może dojść do rozwiązania stosunku pracy, czy to za porozumieniem stron, czy dyscyplinarnie. Dalszą konsekwencją mogą być roszczenia odszkodowawcze. Pracodawca może też złożyć zawiadomienie

do prokuratury, którego przedmiotem będą zabronione zachowania byłego pracownika.

W płaszczyźnie pracodawca – pozostali pracownicy istotny jest aspekt prewencyjny, sygnał, że nie będą tolerowane zachowania godzące w interesy przedsiębiorcy. Kolejnym krokiem w tym obszarze są często zmiany procedur i intensywne szkolenia.

Z punktu widzenia standardów prawidłowego zarządzania postępowania wewnętrzne pozwalają zdiagnozować nieprawidłowości i zmienić sposób działania, który się nie sprawdził, podjąć kroki w celu usunięcia skutków naruszeń.

JT: Musimy się jednak liczyć z tym, że przebieg i efekt postępowań wewnętrznych coraz częściej będzie poddawany weryfikacji w postępowaniach, które są wszczynane przez zwolnionych dyscyplinarnie pracowników lub w toku śledztw wszczynanych w trakcie postępowań wewnętrznych lub w związku z poczynionymi w nich ustaleniami. Wymusza to szczególną ostrożność i dbałość o poszanowanie praw osób, które poddawane są tym procedurom.

Rozmawiała Justyna Zandberg-Malec



Autorzy



Dominika Stępińska-Duch jest adwokatem, partnerem kancelarii, członkiem praktyki karnej. Odpowiada za obszar cyberbezpieczeństwa w praktyce prawa nowych technologii. Prowadzi spory sądowe, w szczególności z zakresu prawa karnego gospodarczego. Ocenia ryzyko odpowiedzialności karnej wynikające ze zdarzeń gospodarczych. Zajmuje się wdrażaniem i monitorowaniem funkcjonowania procedur *compliance*. Prowadzi szkolenia z zakresu odpowiedzialności karnej kadry zarządzającej i *compliance*. Specjalizuje się w prowadzeniu postępowań wewnętrznych. W kancelarii kieruje również obsługą klientów francuskich w ramach French Desk.

E-mail: dominika.stepinska-duch@wardynski.com.pl



Aleksandra Stępniewska jest adwokatem w praktyce rozwiązywania sporów i arbitrażu oraz praktyce karnej kancelarii. Zajmuje się głównie sprawami z zakresu prawa karnego, w tym karnego gospodarczego, oraz doradza klientom w sprawach karnych o charakterze transgranicznym. Zajmuje się także wdrażaniem i monitorowaniem funkcjonowania procedur *compliance* oraz ocenia ryzyko odpowiedzialności karnej w związku z decyzjami biznesowymi.

E-mail: aleksandra.stepniewska@wardynski.com.pl



Agnieszka Szydlik jest adwokatem w praktykach prawa korporacyjnego i transakcji oraz prawa ochrony środowiska. Odpowiada również za obszar ochrony prywatności w praktyce prawa nowych technologii. Zajmuje się obsługą prawną transakcji nabyć podmiotów gospodarczych oraz sporządzaniem analiz prawnych. Ma też doświadczenie w sprawach związanych z bieżącą obsługą przedsiębiorców i z ochroną danych osobowych.

E-mail: agnieszka.szydlik@wardynski.com.pl



Łukasz Śliwiński jest prawnikiem w praktyce prawa korporacyjnego i transakcji. Specjalizuje się w prawie spółek handlowych. Ma duże doświadczenie w zakładaniu oraz bieżącej obsłudze korporacyjnej podmiotów prawnych. Bierze udział w transakcjach zbywania i nabywania udziałów i akcji w spółkach kapitałowych, a także w procesach restrukturyzacji oraz likwidacji spółek kapitałowych. Uczestniczy we wszelkiego rodzaju transakcjach fuzji i przejęć (M&A). Prowadzi również audyty prawne.

E-mail: lukasz.sliwinski@wardynski.com.pl



Janusz Tomczak adwokat, partner kancelarii, jest odpowiedzialny za praktykę karną, zajmuje się także praktyką rozwiązywania sporów i arbitrażu. Odpowiada również za obszar cyberbezpieczeństwa w praktyce prawa nowych technologii. Reprezentuje polskich i zagranicznych klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych w postępowaniach karnych, karnych gospodarczych i cywilnych. Bierze udział w postępowaniach mających na celu wyeliminowanie albo ograniczenie negatywnych konsekwencji przestępstw gospodarczych. Doradza również w zakresie mechanizmów pozwalających zapobiegać nieprawidłowościom i nadużyciom w działalności gospodarczej (*compliance programmes*). Ocenia ryzyko odpowiedzialności karnej wynikające ze zdarzeń gospodarczych, np. przyjmowanie/dawanie „prowizji” za udzielanie zleceń/kontraktów (m.in. prywatna korupcja).

E-mail: janusz.tomczak@wardynski.com.pl



Katarzyna Żukowska jest aplikantem adwokackim w praktyce prawa pracy oraz praktyce prawa ochrony danych osobowych. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy. Ma doświadczenie w restrukturyzacjach zatrudnienia obejmujących zwolnienia grupowe, przejścia zakładów pracy lub ich części oraz w doradztwie dotyczącym nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, w tym kadry menedżerskiej wyższego szczebla oraz pracowników chronionych. Doradza także w problematyce przetwarzania danych osobowych z punktu widzenia prawa pracy. Uczestniczy w badaniach prawnych spółek.

E-mail: katarzyna.zukowska@wardynski.com.pl

Praktyka karna

W związku z coraz silniejszą ingerencją prawa karnego w stosunki między przedsiębiorcami wyodrębniliśmy praktykę specjalistów zajmujących się prawem karnym gospodarczym.

Obok doświadczenia w sprawach karnych mamy szeroką wiedzę na temat funkcjonowania podmiotów gospodarczych oraz różnych obszarów prawa gospodarczego. Umożliwia nam to pełną analizę zagadnień związanych z przestępczością gospodarczą i zapobieganiem ryzyku odpowiedzialności karnej.

Dążymy do zapewnienia przedsiębiorcom pełnej ochrony prawnej w kontaktach z organami ścigania, strzegąc takich wartości jak tajemnice przedsiębiorstwa, bezpieczeństwo obrotu gospodarczego i bezpieczeństwo funkcjonowania organów podmiotów gospodarczych.

Reprezentujemy klientów we wszystkich rodzajach postępowań karnych i na wszystkich ich etapach postępowań karnych.

Pomagamy minimalizować ryzyko odpowiedzialności karnej oraz ograniczać skutki przestępstw godzących w przedsiębiorców.

Przygotowujemy programy badania zgodności (*internal compliance programmes*) służące usprawnieniu funkcjonowania podmiotów gospodarczych oraz zapewnieniu przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów w ich codziennej działalności, w tym szybkiemu wykrywaniu nieprawidłowości.

Doradzamy przedsiębiorcom w tzw. postępowaniach wewnętrznych, służących zdiagnozowaniu przyczyny wykrytych nieprawidłowości, które mogą nosić znamiona przestępstw, i usunięciu ich skutków.

Zapewniamy pełną pomoc prawną z zakresu prawa karnego również poza granicami Polski.



O kancelarii

Kancelaria Wardyński i Wspólnicy została założona w 1988 roku. Czerpiemy z najlepszych tradycji kancelarii adwokackich w Polsce. Skupiamy się na biznesowych potrzebach naszych klientów, pomagając im znaleźć skuteczne i praktyczne rozwiązanie najtrudniejszych problemów prawnych.

Firma jest szczególnie ceniona przez klientów i konkurencję za swoje usługi w dziedzinie sporów, transakcji, własności intelektualnej, nieruchomości i reprivatyzacji.

Obecnie w firmie jest ponad 100 prawników świadczących obsługę prawną w języku polskim, angielskim, francuskim, niemieckim, hiszpańskim, rosyjskim, czeskim i koreańskim. Nasze biura znajdują się w Warszawie, Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu.

Klientom doradzamy w następujących dziedzinach: bankowość i finansowanie projektów, *compliance*, dochodzenie trudnych wierzytelności, doradztwo dla klientów indywidualnych, fuzje i przejęcia, infrastruktura, instytucje finansowe, kontrakty w obrocie profesjonalnym, *life science*, nieruchomości i inwe-

stycje budowlane, nowe technologie, obsługa klientów z sektora rolnictwa, obsługa korporacyjna, ochrona danych osobowych, ochrona zdrowia, outsourcing, podatki, pomoc publiczna, postępowania sądowe i arbitrażowe, prawo energetyczne, prawo europejskie, prawo karne, prawo konkurencji, prawo lotnicze, prawo ochrony środowiska, prawo pracy, prawo sportowe, prawo upadłościowe, *private equity*, reprivatyzacja, restrukturyzacja, rynki kapitałowe, sprzedaż detaliczna i sieci sprzedaży, transport, ubezpieczenia, usługi płatnicze, własność intelektualna, zamówienia publiczne i partnerstwo publiczno-prywatne.

Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem za pośrednictwem portalu dla prawników i przedsiębiorców (www.codozasady.pl), firmowego Rocznika, a także publikacji z serii „Prawo w praktyce”. Jesteśmy też wydawcą pierwszej polskojęzycznej aplikacji o tematyce prawnej na urządzenia mobilne (Wardyński+). Aplikację można pobrać nieodpłatnie w App Store i Google Play.

www.wardynski.com.pl

www.codozasady.pl

Wardyński+

Wardyński i Wspólnicy

Al. Ujazdowskie 10

00-478 Warszawa

Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00

Faks: 22 437 82 01, 22 537 82 01

E-mail: warsaw@wardynski.com.pl

