

# Outsourcing w praktyce

Warszawa, marzec 2016

# Spis treści

|   |    |
|---|----|
| Dlaczego outsourcing? .....   | 3  |
| Outsourcing nie pozwoli uniknąć odpowiedzialności za marketing telefoniczny bez zgody ..... | 6  |
| Nowa era ochrony danych osobowych.....  | 8  |
| Przekazywanie danych osobowych do USA, czyli Privacy Shield kontra Safe Harbour .....       | 11 |
| Redukcja pracowników przy joint-venture podmiotów konkurencyjnych .....                     | 13 |
| Autorzy .....   | 17 |
| Praktyka outsourcingowa .....   | 19 |
| O kancelarii .....  | 20 |

# Dlaczego outsourcing?

Danuta Pajewska, Paweł Mazur

Outsourcing wciąż jest interesującym rozwiązaniem dla przedsiębiorców. Aby jednak był źródłem korzyści, a nie problemów prawnych, należy przemyśleć liczne kwestie – od zasad odpowiedzialności stron po sprawy związane z pomocą publiczną i ochroną danych osobowych.

Ideą outsourcingu jest racjonalizacja kosztów dzięki wykorzystaniu usług i zasobów wyspecjalizowanych firm zewnętrznych. Outsourcing pozwala skorzystać z wiedzy i doświadczenia profesjonalistów i praktyków z danej dziedziny bez potrzeby tworzenia własnej specjalistycznej komórki. Dla wielu mniej skomplikowanych, raczej technicznych i powtarzalnych czynności z łatwością znajdziemy wykonawcę zewnętrznego, dzięki czemu unikniemy tworzenia wewnętrznych etatów i zarządzania wykonywaniem takich działań. Zdarza się, że w obrębie grupy kapitałowej szereg czynności jest niepotrzebnie dublowanych, a ich samodzielne wykonywanie generuje większy koszt niż ten, który należałoby ponieść, gdyby realizował je jeden zewnętrzny lub wewnętrzny podmiot.

Outsourcing najczęściej obejmuje działania z zakresu IT, zarządzania zasobami ludzkimi (HR) (np. pozyskiwanie pracowników, rozliczanie płac, szkolenia, dokumentacja pracownicza), sprzedaży i marketingu, obsługi klientów (*call center*), rachunkowości i administracji (w tym prowadzenie ksiąg, rozliczeń oraz logistykę, np. transport/dystrybucję, magazynowanie, obsługę zamówień).

Rynek usług outsourcingowych jest jednym z najszybciej rozwijających się sektorów polskiej gospodarki. Szacuje się, że w ponad 560 centrach pracuje ok. 170 tys. osób, a progno-

zy na koniec roku przewidują zwiększenie zatrudnienia o kolejne 10-20 tys. pracowników. Inwestorzy wybierają Polskę jako miejsce świadczenia usług ze względu na bliskość potencjalnych zleceniodawców z Europy Zachodniej, dużą podaż wykwalifikowanej kadry, szczególnie ze znajomością języków obcych, relatywnie niskie koszty pracy oraz dużą podaż nowoczesnej infrastruktury. W raporcie „Tholons Top 100 Outsourcing Destinations 2016” Kraków został uznany za najlepszą europejską oraz dziewiątą na świecie metropolię dla usług outsourcingowych (z kolei Warszawa i Wrocław znalazły się wśród miast, które odnotowały największy skok w rankingu). Kraków odpowiada za ok. 25% całego rynku nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. W sektorze outsourcingu pracuje tu ok. 40 000 zatrudnionych.

## Umowa outsourcingowa

W procesie planowania i realizacji outsourcingu kluczowe jest określenie jego celów, analiza kosztów, korzyści i ryzyk, szczegółowe ustalenie zakresu usług oraz właściwe skonstruowanie warunków umowy z podmiotem zewnętrznym.

W umowie outsourcingowej należy zagwarantować sobie możliwość kontroli wykonania i odbioru prac, ochrony informacji oraz danych osobowych, jasno ustalić reguły korzystania z pomieszczeń czy sprzętu oraz określić

warunki i tryb rozwiązania umowy. Nie bez znaczenia są kwestie zasad odpowiedzialności, bo to z nimi wiąże się korporacyjna odpowiedzialność zarządu za zlecenie czynności na zewnątrz.

Zakres odpowiedzialności podmiotu świadczącego usługi wyznaczają postanowienia umowy, a jedynym ogranicznikiem są przepisy prawa cywilnego, które nie pozwalają wyłączyć odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie. W pozostałym zakresie można swobodnie określić zakres odpowiedzialności za niewykonanie lub nieprawidłowe wykonanie usługi, a także ustalić ewentualną karę umowną, choć jej wysokość powinna być rozsądna i nie rażąco wygórowana. Kara umowna jest niezależna od wysokości poniesionej szkody, ale jeżeli chcemy zapewnić sobie możliwość dochodzenia odszkodowania przewyższającego karę umowną, to takie prawo trzeba zapisać w umowie.

W przypadku gdy usługi outsourcingowe, tak ze strony zleceniobiorcy, jak i zleceniodawcy, są regulowane prawem i nadzorowane przez uprawnione organy, należy zapewnić bezwzględną zgodność z odpowiednimi przepisami.

### **Wybór usługodawcy**

W ostatnim czasie weszły w życie przepisy ułatwiające dostęp do wykonywania niektórych zawodów. Z jednej strony oznacza to zwiększenie podaży specjalistycznych usług, z drugiej zaś konieczność zachowania szczególnej staranności przy wyborze wykonawcy, ponieważ zły wybór może pociągać za sobą negatywne konsekwencje dla spółki i jej organów zarządzających. Ryzyka korzystania z outsourcingu to przede wszystkim ryzyko reputacyjne i łączące się z nim ryzyko utraty klientów, ryzyko odpowiedzialności cywilnej i karnej, tak dla firmy, jak i członków zarządu. Korzystanie z outsourcingu nie oznacza bo-

wiem zdjęcia odpowiedzialności za skutki świadczonych usług. Wręcz przeciwnie, powoduje konieczność kontrolowania ryzyka odpowiedzialności firmy wobec jej klientów lub pracowników za cudze działania.

Zlecając na zewnątrz usługi z zakresu rachunkowości, należy pamiętać, że kierownik jednostki ponosi odpowiedzialność za wykonywanie obowiązków w zakresie rachunkowości, w tym z tytułu nadzoru, również gdy określone obowiązki zostaną powierzone innej osobie lub przedsiębiorcy. Jeśli kierownikiem jednostki jest organ wieloosobowy, a nie została wskazana osoba odpowiedzialna, odpowiedzialność ponoszą wszyscy jego członkowie.

Ważne jest precyzyjne określenie w umowie zakresu powierzonych czynności i związanych z nimi praw i obowiązków stron. Ma to istotne znaczenie dla ustalenia, czy umowa ma charakter starannego działania, czy jej efektem ma być konkretne dzieło. Niska jakość świadczonej usługi może nieść za sobą ryzyko dla outsourcingera, który w zdecydowanej większości przypadków nie będzie mógł powoływać się na fakt korzystania z usług podmiotów trzecich w celu ograniczenia swojej odpowiedzialności. Przedsiębiorca powinien więc zapewnić sobie w umowie możliwość stałej kontroli wykonywanej usługi, otrzymywania bieżących informacji o przebiegu jej realizacji a także, w zależności od charakteru usługi, istnienie planu awaryjnego na wypadek przeszkód

w świadczeniu usługi przez zleceniobiorcę. Konieczne jest również uzgodnienie, czy insourcer może podzlecać wykonanie usługi, a jeśli tak, to na jakich warunkach i kto ponosi odpowiedzialność za takie działania.

### **Ochrona danych osobowych**

Ustawa o ochronie danych osobowych przewiduje sankcje karne za nieuprawnione udo-

stępnianie danych osobowych, brak ich zabezpieczenia bądź ich nierejestrowanie. Niezależnie od odpowiedzialności karnej, istnieje ryzyko odpowiedzialności cywilnej za naruszenie dóbr osobistych. Niezbędne jest zatem ustalenie, w jakim zakresie insourcer będzie miał dostęp do chronionych prawem danych klientów, oraz odpowiednie zabezpieczenie tych danych. Umowa outsourcingowa powinna wprost zawierać postanowienia o powierzeniu przetwarzania danych tylko w celu w niej wskazanym oraz zobowiązywać do spełniania wymogów organizacyjnych i technicznych przewidzianych dla administratora danych. Podmiot outsourcingujący odpowiada za przetwarzanie danych przez insourcera.

Należy także zadbać o odpowiednie zabezpieczenie informacji chronionych, takich jak tajemnica przedsiębiorstwa lub zawodowa czy informacja poufna. Jeżeli do wykonywania usług niezbędne jest przekazywanie takich informacji, powinno się ono odbywać ostrożnie, w zakresie uzasadnionym rodzajem outsourcingowanych usług i z możliwością kontroli sposobu ochrony tych informacji [Więcej na temat ochrony danych osobowych również w artykułach „Nowa era ochrony danych osobowych” na str. 8 oraz „Przekazywanie danych osobowych do USA, czyli Privacy Shield kontra Safe Harbour” na str. 11].

### **Pomoc publiczna**

Dla podmiotów, które zamierzają utworzyć centrum outsourcingu, interesujące mogą być kwestie uzyskania korzyści finansowych, szczególnie tych wynikających z lokalizacji centrum. Inwestor powinien rozważyć korzyści płynące z możliwości związanych ze Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi, programami pomocowymi, refundacją kosztów wyposażenia stanowisk pracy czy kosztów szkoleń oraz pomocą bezpośrednią.

Prowadzenie działalności w Specjalnej Strefie Ekonomicznej na podstawie zezwolenia daje możliwość uzyskania zwolnienia z podatku dochodowego od osób prawnych, należy jednak pamiętać, że uzyskanie takiego zezwolenia nie jest możliwe w przypadku prowadzenia działalności regulowanej (a w szczególności usług finansowych).

Polska jest jednym z największych beneficjentów środków pomocowych pochodzących z Unii Europejskiej w latach 2014-2020. Środki te kierowane są do przedsiębiorców za pośrednictwem programów pomocowych. Tak uzyskana pomoc może zostać przeznaczona na różne projekty biznesowe. Przedsiębiorcy mogą ubiegać się o tę pomoc, biorąc udział w konkursach organizowanych przez instytucje wdrażające i otrzymać ją na podstawie umowy zawartej z takimi instytucjami.

Uzyskanie refundacji kosztów wyposażenia stanowisk pracy jest możliwe pod warunkiem, że pracodawca spełni określone kryteria, np. zatrudni osoby zarejestrowane jako bezrobotne oraz złoży do prezydenta miasta stosowny wniosek i podpisze odpowiednią umowę. Beneficjent jest zobowiązany utrzymywać subsydiowane stanowiska pracy przez określony czas.

Otrzymanie refundacji kosztów szkolenia (w wysokości do 80% jego kosztów, ale nieprzekraczającej trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia) jest możliwe na podstawie wniosku o planowanych szkoleniach złożonego do starosty i po zawarciu stosownej umowy. Kwota dofinansowania nie przekracza zwykle 50% kosztów szkolenia.

Uzyskanie pomocy bezpośredniej jest możliwe na podstawie projektu przyjętego

indywidualnie dla konkretnego projektu przez Radę Ministrów, na wydatki związane z inwestycją lub zatrudnieniem. Pomoc jest udzielana po negocjacjach, które nie są ograniczone ani co do zakresu, ani czasu

trwania, a zakończone są zawarciem stosownej umowy. Pomoc taka podlega zgłoszeniu do Komisji Europejskiej.



## Outsourcing nie pozwoli uniknąć odpowiedzialności za marketing telefoniczny bez zgody

Rafał Kuchta

Uchwałą z 17 lutego 2016 r. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że podmiot prowadzący marketing bezpośredni z użyciem automatycznych systemów wywołujących (w sprawie chodziło o SMS-y reklamowe) ponosi odpowiedzialność za nieuzyskanie zgody odbiorców także wtedy, gdy zlecił prowadzenie marketingu firmie zewnętrznej.

Sprawa dotyczyła akcji marketingowej prowadzonej przez jednego z operatorów telekomunikacyjnych, który na przełomie lat 2010-2011 wysyłał swoim abonentom SMS-y zachęcające do udziału w loterii promocyjnej. Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej (UKE) nałożył na operatora karę w wysokości 5 mln zł za prowadzenie marketingu bezpośredniego z wykorzystaniem automatycznych systemów wywołujących bez zgody odbiorców.

Podstawą nałożenia kary był art. 209 ust. 1 pkt 25 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne<sup>1</sup>, zgodnie z którym każdy (a więc nie tylko przedsiębiorca telekomunikacyjny), kto nie wypełnia obowiązku uzyskania zgody abonenta lub użytkownika końcowego na podstawie art. 172 Prawa telekomunikacyjnego, podlega karze pieniężnej. Stosownie bowiem do ust. 1 przepisu art. 172 używanie dla celów marketingu bezpośrednie-

go automatycznych systemów wywołujących (a od końca 2014 r. także telekomunikacyjnych urządzeń końcowych) wymaga uprzedniego uzyskania zgody abonenta lub użytkownika końcowego.

Innymi słowy, w uproszczeniu, prowadzenie działań marketingowych adresowanych do konkretnych osób przy wykorzystaniu telefonu (np. SMS-y) czy komputera (np. mailing) wymaga uzyskania ich zgody przed rozpoczęciem wysyłania reklam czy ofert. Warto przy tym podkreślić, że zgodnie z przepisami Prawa telekomunikacyjnego taka zgoda nie może być ani dorozumiana, ani domniemywana z innego oświadczenia (np. o zawarciu umowy dotyczącej usług świadczonych przez reklamowaną firmę). Taka zgoda może być wprawdzie wyrażona drogą elektroniczną (pod warunkiem jej utrwalenia i potwierdzenia przez użytkownika), ale powinna też istnieć możliwość jej wycofania w każdym czasie, w sposób prosty i wolny od opłat.

<sup>1</sup> Tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 243 ze zm.

W tej sprawie, zdaniem Prezesa UKE, operator telekomunikacyjny naruszył powyższe przepisy, bowiem w ogóle nie uzyskał on zgody odbiorców na marketing – co uzasadniało nałożenie kary. Ukarany nie zgodził się jednak z tą oceną i zaskarżył decyzję Prezesa UKE do sądu. W toku postępowania operator bronił się, utrzymując, że nie ponosi odpowiedzialności za nieuzyskanie zgody odbiorców, ponieważ zlecił prowadzenie marketingu firmie zewnętrznej, w związku z czym to ona powinna odpowiadać za wszelkie uchybienia.

Ze względu na wątpliwości w tym zakresie sąd II instancji skierował pytanie prawne do Sądu Najwyższego, który uchwałą z 17 lutego 2016 r. (III SZP 7/15) rozstrzygnął, że karę pieniężną na podstawie powyższych przepisów można nałożyć także na przedsiębiorcę telekomunikacyjnego, który „zlecił innemu podmiotowi wykorzystanie automatycznych systemów wywołujących dla celów marketingu bezpośredniego usług tego przedsiębiorcy telekomunikacyjnego wśród jego abonentów lub użytkowników końcowych na podstawie bazy przekazanych numerów telefonicznych”.

Wydaje się, że rozstrzygnięcie to jest uniwersalne i odnosi się w istocie do każdego podmiotu zlecającego prowadzenie np. marketingu telefonicznego innej firmie, zwłaszcza że w ustnych motywach rozstrzygnięcia, opisanych na stronie UKE<sup>2</sup>, SN podkreślił, że zakaz wynikający z art. 172 ust. 1 Prawa telekomunikacyjnego cechuje szeroki zakres podmiotowy. Co więcej, należałoby przyjąć, że rzeczona odpowiedzialność dotyczy także outsourcingu marketingu z wykorzystaniem telekomunikacyjnych urządzeń końcowych (ta szeroka kategoria obejmuje większość urządzeń podłączanych do sieci telekomunikacyjnej, takich jak komputery czy telefony).

Wprawdzie spór, na kanwie którego zapadła uchwała SN, toczył się na gruncie poprzedniego stanu prawnego, lecz jedyna od tego czasu zmiana art. 172 ust. 1 Prawa telekomunikacyjnego polegała na dodaniu do przepisu słów „telekomunikacyjnych urządzeń końcowych”. Konkluzja orzeczenia ma natomiast charakter uniwersalny. Nie wydaje się, aby odpowiedzialność w takim wypadku zależała od konkretnego środka technicznego wykorzystywanego do marketingu.

Należy natomiast zachować ostrożność, twierdząc, że w przypadku zlecenia marketingu osobie trzeciej odpowiedzialność za nieuzyskanie odpowiednich zgód zawsze ponosi zleceniodawca. Warto pamiętać, że orzeczenie SN zapadło na tle określonego stanu faktycznego, zaś z samej sentencji uchwały, a także z omówienia ustnych motywów rozstrzygnięcia wynika, że w omawianej sprawie firma prowadząca marketing korzystała z bazy adresatów przekazanej przez zleceniodawcę i nie była uprawniona do jej weryfikowania. Niewykluczone, że gdyby umowa z podmiotem zewnętrznym nakładała na ten ostatni dalej idące obowiązki związane z przygotowaniem akcji marketingowej, np. obowiązek uzyskania zgody odbiorców, to właśnie ten podmiot ponosiłby mimo wszystko odpowiedzialność za ewentualne nieprawidłowości. Jednak już teraz trudno nie docenić znaczenia uchwały SN dla podmiotów zajmujących się marketingiem bezpośrednim. Zapewne bardzo pouczające okaże się także jej uzasadnienie pisemne, które powinno zostać opublikowane w najbliższej przyszłości.

<sup>2</sup> <https://www.uke.gov.pl/sad-najwyzszy-rozstrzygnal-zagadnienie-prawne-19127>.

# Nowa era ochrony danych osobowych

Sylwia Paszek, Agnieszka Szydlik, Katarzyna Żukowska

Trwają prace nad rozporządzeniem o ogólnej ochronie danych osobowych. Zmiany, jakie zapowiada nowa legislacja, mogą mieć znaczenie dla przedsiębiorców z branży outsourcingowej. Planowane są m.in. dotkliwe sankcje za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych.

17 grudnia 2015 r. Komisja Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych Parlamentu Europejskiego głosowała nad projektem rozporządzenia o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. W wyniku głosowania przyjęto tekst będący wynikiem długoletnich prac legislacyjnych, dyskusji interesariuszy i wagi priorytetów. Stanowi on punkt wyjścia do dalszych prac legislacyjnych, może zatem podlegać kolejnym modyfikacjom. Na pewno jednak w znacznym stopniu obrazuje on regulacje o ochronie danych osobowych, jakie staną się wkrótce nową rzeczywistością prawną.

Tzw. rozporządzenie o ogólnej ochronie danych osobowych będzie mieć skutek bezpośredni w krajach członkowskich UE; zastąpi ono dyrektywę 95/46 i jej krajowe implementacje (w Polsce: ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych).

W niniejszym tekście sygnalizujemy wybrane zmiany, jakie zapowiada nowa legislacja, które mogą mieć znaczenie dla przedsiębiorców z branży outsourcingowej.

## Zakres stosowania regulacji

Rozporządzenie ma być stosowane do procesów przetwarzania danych osobowych

wówczas, gdy przetwarzanie następuje w kontekście działalności administratora lub przetwarzającego dane z siedzibą w UE, niezależnie od tego, czy przetwarzanie ma miejsce w UE. Oznacza to, że w każdym przypadku konieczna będzie analiza okoliczności faktycznych, w jakich administrator przetwarza dane.

Rozporządzenie ma ponadto znaleźć zastosowanie do przetwarzania danych podmiotów z UE przez administratora lub przetwarzającego dane mających siedzibę poza UE, jeżeli procesy przetwarzania mają związek z oferowaniem towarów i usług (także nieodpłatnych) lub też obserwowaniem (monitorowaniem) zachowania podmiotów danych, jeżeli monitoring ten ma miejsce w UE.

Regulacja zawiera szereg rozwiązań, które mają ułatwić prowadzenie działalności w zgodzie z zasadami przetwarzania danych osobowych. Należą do nich między innymi:

- **zastosowanie jednej regulacji we wszystkich krajach UE** (te same rozwiązania prawno-biznesowe mają szansę sprawdzać się w wielu jurysdykcjach),
- **zasada one-stop-shop**, zgodnie z którą przedsiębiorca będzie podlegał tylko jednej instytucji państwowej nadzorującej ochronę danych osobowych, na-



wet jeśli prowadzi działalność w wielu krajach UE,

- pojęcie „**risk-based approach**”, które pozwoli na miarkowanie obowiązków administratora w zależności od tego, jakie ryzyko dla ochrony danych niesie prowadzona przez niego działalność.

### **Administratorzy i przetwarzający dane**

Odmienne niż aktualna ustawa projekt rozporządzenia w znacznym stopniu reguluje wymogi dotyczące podmiotu przetwarzającego dane. Przykładowo zobowiązuje administratora do wyboru takiego podmiotu, który daje wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków oraz procedur technicznych i organizacyjnych, aby przetwarzanie danych odpowiadało wymogom rozporządzenia. Określa także elementy, które powinny zostać ustalone w umowie zawartej pomiędzy administratorem a przetwarzającym dane.

### **Zgłaszanie zdarzenia skutkującego naruszeniem ochrony danych osobowych**

Projekt rozporządzenia nakłada na administratora danych nieznaną na gruncie ustawy obowiązek zgłaszania organowi nadzoru (w Polsce – GIODO) zaistnienia zdarzenia skutkującego naruszeniem ochrony danych osobowych. Zgłoszenie winno być dokonane bez nieuzasadnionej zwłoki, ale nie później niż w ciągu 72 godzin od zdarzenia. Jeżeli termin ten nie został zachowany, należy wyjaśnić powody opóźnienia. Zawiadomienie ma zawierać co najmniej: opis zdarzenia z określeniem kategorii danych oraz przybliżonej liczby podmiotów danych potencjalnie dotkniętych skutkami zdarzenia, dane kontaktowe inspektora ochrony danych osobowych lub innego podmiotu władnego udzielić szczegółowych informacji o zdarzeniu, a także opis przewidywanych skutków naruszenia oraz środków zaradczych podjętych lub planowanych w celu zminimalizowania lub

zniwelowania negatywnych skutków naruszenia. Jeżeli nie można dostarczyć kompletu informacji, należy je uzupełniać w miarę możliwości, jak też dokumentować podjęte działania zaradcze, tak by GIODO mógł zweryfikować ich prawidłowość i adekwatność. Analogiczny obowiązek zawiadomienia o zdarzeniu nałożono na przetwarzającego dane, z tym że o naruszeniu zawiadamia on administratora danych.

Administrator danych ma też powiadomić o naruszeniu podmiot, którego dane dotyczą, podając zrozumiały opis zdarzenia i jego potencjalnych skutków oraz wskazując działania zaradcze. Zawiadomienie takie będzie konieczne tylko wtedy, gdy naruszeniu towarzyszy wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności podmiotu danych. Administrator będzie zwolniony z dokonania zawiadomienia, jeżeli wdrożył techniczne i organizacyjne środki w celu ochrony danych objętych zdarzeniem, w szczególności mające na celu uczynienie danych nieczytelnymi dla osób trzecich (np. za pomocą szyfrowania), jak też w przypadku, gdy dzięki podjętym przez administratora środkom wyeliminowano ryzyka dla praw i wolności podmiotu danych, oraz w przypadku, gdy zawiadomienie wiązałoby się z nieproporcjonalnym obciążeniem dla administratora (w tym przypadku zawiadomienie należy zastąpić komunikatami podawanymi do publicznej wiadomości lub innymi o podobnym efekcie).

Obowiązki zgłaszania zdarzeń skutkujących naruszeniem ochrony danych są istotną nowością w stosunku do istniejących ram prawnych. Obecnie administratorzy i przetwarzający dane nie muszą ujawniać tego rodzaju zdarzeń. Środki zaradcze, bez rozgłosu, wybierają i implementują samodzielnie, według własnych możliwości. Ewentualna nieadekwatność lub niekompletność przyjętych rozwią-

zań może być zidentyfikowana wyłącznie w przypadku kontroli prowadzonej przez GIODO. Planowany model zapewni, że administrator, który dopuścił do zdarzenia skutkującego naruszeniem, będzie realizował działania naprawcze w ścisłym dialogu i pod nadzorem GIODO. Obniżone zostanie zatem ryzyko stosowania środków nieadekwatnych do zdarzenia.

### **Sankcje za naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych**

Obowiązująca ustawa przewiduje sankcje z tytułu naruszenia zasad ochrony danych osobowych (odpowiedzialność wykroczeniowa i karna), jednak ich stosowanie sprowadza się najczęściej do odpowiedzialności za wykroczenie (niezbyt dotkliwej), a niezwykle rzadko odpowiedzialności karnej (ze względu na niską szkodliwość społeczną czynu). Brak zatem proporcjonalnie dotkliwego instrumentu sankcyjnego, który byłby stosowany nawet w przypadku naruszenia o niewielkiej skali.

Tę lukę wypełnią administracyjne kary pieniężne nakładane przez GIODO. Wysokość kar ma uwzględniać m.in. stopień naruszenia, rodzaj naruszonej regulacji, czas trwania i efekty naruszenia, stopień zawinienia naruszydca, zakres odpowiedzialności naruszydca za zapewnienie właściwych środków organizacyjnych i technicznych, podjęcie działań zaradczych mających ograniczyć lub wyeliminować negatywne skutki naruszenia i współpracę z GIODO w tym zakresie, poprzednie naruszenia oraz sposób, w jaki GIODO powziął wiadomość o naruszeniu.

Maksymalna wysokość kary pieniężnej, w zależności od rodzaju naruszenia, ma wynosić 10 albo 20 milionów euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – 2% albo 4% całkowitego rocznego przychodu w poprzednim roku obrotowym. Państwa członkowskie mają przyjąć przepisy wykonawcze dotyczące postępowań kontrolnych oraz procedur nakładania i egzekwowania kar, które mają być proporcjonalne, ale również dolegliwe.

Administratorzy i przetwarzający dane mają też ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą (na zasadzie winy) za szkodę wynikłą z przetwarzania danych osobowych niezgodnie z prawem. Każda osoba, która poniosła szkodę materialną lub niematerialną w wyniku przetwarzania danych osobowych z naruszeniem przepisów rozporządzenia, będzie mogła żądać naprawienia tej szkody. Odpowiedzialność administratora ograniczy się do odpowiedzialności za naruszenie przepisów rozporządzenia, natomiast przetwarzającego – do odpowiedzialności za naruszenie przepisów rozporządzenia adresowanych wyraźnie do przetwarzających dane oraz za działanie niezgodne z instrukcjami administratora. Odpowiedzialność administratora i przetwarzającego z tytułu tego samego zdarzenia będzie solidarna względem poszkodowanego, jednak między sobą będą oni mogli się rozliczyć, korzystając z prawa regresu.

# Przekazywanie danych osobowych do USA, czyli Privacy Shield kontra Safe Harbour

Sylwia Paszek

Unieważnienie Safe Harbour stworzyło lukę w systemie przekazywania danych z Europy do USA. Powstało pytanie zarówno o to, jak ocenić legalność dotychczasowej praktyki przekazywania danych w oparciu o Safe Harbour, jak i o reguły obowiązujące w następującej pustce.

W dniu 6 października 2015 r. Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że sama rejestracja amerykańskich odbiorców danych osobowych w systemie Safe Harbour nie wystarcza, aby móc przekazać dane osobowe do USA. Spełnianie wymogów zawartych w tym programie nie zapewnia należytego poziomu ochrony danych osobowych, dlatego potrzeba więcej i bardziej restrykcyjnych zabezpieczeń i gwarancji, aniżeli przewiduje Safe Harbour.

Wątpliwości co do adekwatności Safe Harbour narastały latami i wynikały głównie z braku mechanizmu zaangażowania amerykańskiego systemu sądowno-administracyjnego w zagwarantowanie i egzekwowanie ochrony danych, a także z faktycznie nieograniczonej możliwości dalszego powierzania przetwarzania danych podmiotom działającym poza Safe Harbour.

Paraliż operacyjny wynikający z unieważnienia Safe Harbour wymusił zaangażowanie interesariuszy oraz, jak to określono, działania w celu odbudowy zaufania do transatlantycznego przepływu danych po doniesieniach o inwigilacji z 2013 r. i wypracowania nowych zasad.

Gdy strona europejska i amerykańska przystępowały do prac nad wypełnieniem luki po Safe Harbour, pomiędzy stronami było już uzgodnione tzw. *Umbrella agreement* (komuni-

kat Komisji o zakończeniu negocjacji rozpoczętych w 2011 r. został opublikowany 8 września 2015 r.). Ustala ono na wysokim poziomie ogólności ramy prawne współpracy stron w zakresie ochrony danych wymienianych w celu prewencji, wykrywania i ścigania sprawców przestępstw, w tym terroryzmu. W umowie zawarto takie mechanizmy ochrony jak:

- ograniczenie przetwarzania danych do wyraźnie określonych celów,
- obowiązek uzyskania zgody organu ochrony danych osobowych kraju pierwotnie udostępniającego dane w przypadku dalszego przekazania danych poza UE lub poza USA,
- zakaz retencji danych ponad okresy, w których ich przetwarzanie jest konieczne potrzebne,
- prawo podmiotu danych do dostępu do danych i ich poprawiania,
- obowiązek informowania o naruszeniu zasad ochrony danych osobowych,
- prawo podmiotu danych do dochodzenia roszczeń wynikających z naruszenia danych w kraju naruszenia (w obrębie UE i USA).

Jak wskazano, *Umbrella Agreement* ma zastosowanie bardzo ograniczone – w zasadzie adresem jego postanowień są organy ścigania.

Tym samym w nikłym stopniu zastępuje ono Safe Harbour. Ale, czego nie sposób przeczyć, umowa konstruuje nieistniejący wcześniej w relacjach UE – USA system egzekwowania ochrony danych, a także wprowadza do systemu prymat zasad europejskich.

W dniu 29 lutego 2016 r. nadeszły kolejne wieści z Komisji Europejskiej, która ogłosiła, że wspólnie z amerykańskim Departamentem Handlu zakończyła negocjacje w sprawie zasad transatlantycznej wymiany danych osobowych dla celów handlowych, czyli *de facto* zakończyła prace nad mechanizmem mającym zastąpić Safe Harbour.

Wynik negocjacji ma postać projektu decyzji Komisji potwierdzającej zapewnienie właściwego poziomu ochrony danych osobowych przy spełnieniu warunków określonych w programie Privacy Shield (*Commission Implementing Decision pursuant to Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council on the adequacy of the protection provided by the EU-U.S. Privacy Shield*).

Zarówno projekt decyzji, jak i teksty wdrażające zasady bezpiecznego transferu danych obejmują zasady bezpiecznego transferu danych, których muszą przestrzegać przedsiębiorstwa, a także pisemne zobowiązania rządu USA dotyczące egzekwowania ustaleń, w tym gwarancji i ograniczeń dotyczących dostępu organów publicznych do danych.

Komisja potwierdza, że poziom ochrony danych po przyjęciu zasad będzie odpowiedni: gwarancje obowiązujące w przypadku przepływu danych między UE i USA zgodnie z nowymi zasadami będą takie same jak stan-

dardy ochrony danych w UE. Stan ten zostanie osiągnięty dzięki:

- nałożeniu na przedsiębiorców rygorystycznych obowiązków i konsekwentnemu ich egzekwowaniu,
- zaostrzeniu warunków dalszego przekazywania danych przez przedsiębiorstwa uczestniczące w programie,
- zapewnieniu przejrzystości w dostępie administracji rządowej USA do danych osobowych, włącznie z umożliwieniem Europejczykom dochodzenia roszczeń wobec amerykańskich służb wywiadowczych,
- implementowaniu kilku mechanizmów dochodzenia roszczeń (w tym: ustanowienie terminu na udzielenie odpowiedzi na zgłoszone roszczenie, zastosowanie alternatywnej metody rozwiązywania sporów, arbitraż),
- wspólnemu mechanizmowi corocznego przeglądu, w ramach którego strony będą monitorować m.in. funkcjonowanie zasad bezpiecznego transferu danych.

Na finalną wersję decyzji i jej wejście w życie trzeba będzie jeszcze poczekać. Po stronie europejskiej projekt decyzji musi zostać zaakceptowany przez przedstawicieli państw członkowskich i zaopiniowany przez unijny organ ochrony danych (Grupa Robocza Art. 29). Strona amerykańska musi z kolei przygotować procedury i instrumenty niezbędne do zapewnienia wykonalności programu Privacy Shield.



# Redukcja pracowników przy joint-venture podmiotów konkurencyjnych

dr Szymon Kubiak

W realiach współczesnej globalizującej się gospodarki opartej na wiedzy konsolidacje przedsiębiorstw są dość powszechnym zjawiskiem – nierzadko także w przypadku dotychczasowych konkurentów. Naturalnym elementem takiej konsolidacji jest zwykle redukcja zatrudnienia. Jest ona dla łączących się konkurentów źródłem trudnych do wyeliminowania ryzyk prawnych. Czy ich sytuacja faktycznie jest patowa?

Wyobraźmy sobie planowane joint-venture między dotychczasowymi konkurentami: w kilkunastu jurysdykcjach (w tym w Polsce) spółki mają skonsolidować podstawową działalność z analogiczną działalnością prowadzoną dotychczas przez podmiot konkurencyjny.

Dla wielu osób może być zaskakujące, że w takim przypadku najciekawsze i zarazem najbardziej problematyczne mogą być nie kwestie z zakresu prawa konkurencji, ale właśnie z zakresu prawa pracy. Stanie się tak zwłaszcza, jeśli na poziomie spółek holdingowych, będących właścicielami podmiotów tworzących joint-venture, zawarto globalną ramową umowę transakcyjną ściśle określającą m.in. maksymalną liczbę pracowników, którą w krajach objętych umową każdy z podmiotów może wnieść do nowo tworzonej spółki joint-venture. W przypadku naszego hipotetycznego klienta liczba ta w Polsce jest niższa od liczby aktualnie przez niego zatrudnianych osób. Los pozostałych pracowników będzie więc raczej przesądzony.

## Co wolno przed konsolidacją?

Opisany hipotetyczny stan faktyczny powoduje pojawienie się szeregu pytań. Najistotniejsze z nich brzmi, czy w takiej globalnej umo-

wie w ogóle można skutecznie określić liczbę pracowników, która zostanie „przeniesiona” (czy to automatycznie, a więc w warunkach polskich na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, czy też na podstawie przedstawionych i przyjętych ofert zatrudnienia, co w praktyce sprowadza się do rozwiązania stosunków pracy za porozumieniem stron w związku z otrzymaniem oferty zatrudnienia u nowego pracodawcy).

Odpowiedź na powyższe pytanie jest co do zasady negatywna. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem – zarówno Sądu Najwyższego na gruncie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, jak i TSUE na gruncie dyrektywy 2001/23/WE – za nieskuteczne wobec pracowników uznać należy umowne określanie/modyfikowanie liczby pracowników podlegających w takim przypadku przejściu z mocy prawa do nowo tworzonego podmiotu. W Polsce przeprowadzenie zwolnień pracowników we wskazanych warunkach obarczone będzie wysokim ryzykiem naruszenia art. 23<sup>1</sup> § 6 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przejście zakładu pracy lub jego części nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

Tymczasem biznesowe i operacyjne cele nowo utworzonego joint-venture najczęściej

wymagają zawarcia tak skonstruowanej umowy. Do optymalnego prowadzenia działalności nowego podmiotu niezbędna jest bowiem określona liczba osób na określonych stanowiskach – i ani jednej osoby więcej.

### **Ryzyko wliczone w koszty**

Czy są więc jakieś możliwości działania? Owszem. Można rozważyć rozwiązanie stosunków pracy np. za porozumieniem stron, najlepiej na wniosek pracownika (najczęściej wymaga to zastosowania dodatkowych zachęt finansowych). To jednak – z przyczyn, których omówienie przekraczałoby ramy tego artykułu – także nie jest opcją pozbawioną ryzyka.

Można też jako powód wypowiedzenia wskazać przyczyny całkowicie niezależne od przejścia zakładu pracy lub jego części. Jeśli jednak pracownik się odwoła, obrona takiej przyczyny przez pracodawcę przed sądem może nie być łatwym zadaniem.

Nawet prawników z wieloletnią praktyką zaskoczyć może gotowość klientów do akceptowania wysokiego poziomu ryzyka w tym zakresie. Ryzyko to jest przy tym traktowane jako całkowicie wtórne i podrzędne w stosunku do założeń biznesowych. Takie najwyraźniej są wymogi i realia współczesnej gospodarki.

### **Pułapki przy doborze pracowników**

Kolejne pytanie, które musimy sobie zadać w omawianym stanie faktycznym, brzmi, czy poszczególni pracodawcy jeszcze przed utworzeniem joint-venture mogą dokonać selekcji pracowników do zwolnienia (w tym grupowego) w oparciu o określone „potrzeby biznesowe i operacyjne”, czyli posługując się samodzielnie ustalonymi kryteriami.

Odpowiedź nie jest oczywista, a problemy się potęgują. Pamiętajmy bowiem, że mamy do czynienia z podmiotami konkurencyjnymi,

czyli należy się spodziewać trudności komunikacyjnych, braku zaufania, niechęci lub wręcz niemożności wymienienia się określonymi procedurami pracowniczymi (np. w zakresie stosowanych systemów oceny pracowników). Do tego dojść może zupełny brak zgodności stosowanych dotychczas systemów i kryteriów oceny pracowników.

### **Prawnik doradcą personalnym**

Sytuacja rzeczywiście staje się patowa. Nawet najumiejtniej przeprowadzony proces wyznaczenia kryteriów doboru pracowników, którzy będą mieli przejść do nowo tworzonego joint-venture (co dla pracowników niewybranych oznacza *de facto* dobór do zwolnienia grupowego), będzie obciążony istotnym ryzykiem zarzutu pozorności, gdyż jedynym autentycznym kryterium będzie wszak „potrzeba biznesowa/operacyjna” w ramach tworzonego joint-venture.

W tym miejscu pojawia się dodatkowe wyzwanie dla doradców prawnych zaangażowanych w takie transakcje. Muszą oni balansować pomiędzy sygnalizowaniem pojawiających się ryzyk a proponowaniem (o ile to w ogóle możliwe) nowatorskich i kreatywnych rozwiązań umożliwiających klientowi osiągnięcie docelowego modelu biznesowego. Takie działania niejednokrotnie wykraczają daleko poza ramy rozumianego *stricto* doradztwa prawnego, wkraczając raczej w obszar HR-u i doradztwa personalnego. Prawnicy zajmujący się sprawami z zakresu prawa pracy muszą bowiem mieć i taką wiedzę, aby sprostać dziś oczekiwaniom klientów.

Jakie więc mamy możliwości działania? Albo przeprowadzenie zwolnień przed utworzeniem joint-venture, ale w oparciu o jednolite i spójne kryteria doboru, ustalone przez wszystkich pracodawców, albo przeprowadzenie takich zwolnień po utworzeniu joint-venture (im dłuższy czas upłynie od momentu

jego utworzenia, tym lepiej), dopiero gdy wszyscy pracownicy poszczególnych pracodawców staną się już pracownikami joint-venture. To drugie rozwiązanie jest zresztą optymalne ze względu na możliwość obiektywnego porównania przydatności pracowników dla funkcjonującej już spółki, z uwzględnieniem zarówno zaistniałej synergii, jak i problemów związanych z połączeniem kilku grup pracowników w nowym podmiocie.

### **Dopuszczalne wsparcie z zewnątrz**

Trzeba przy tym pamiętać, że pracodawca dokonujący zwolnień z przyczyn ekonomicznych (niedotyczących pracowników), a więc na przykład w sytuacji połączenia działalności spółek poprzez utworzenie wspólnego joint-venture, powinien umieć wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunków pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników. Jakikolwiek odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo mocnego i przekonującego uzasadnienia.

W tym kontekście niezwykle interesujące i przydatne jest orzeczenie Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11) dotyczące właśnie prawa pracodawcy do wyznaczania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych.

Orzeczenie to zapadło w sytuacji, w której w związku z planowaną reorganizacją i konsolidacją działów sprzedaży dwóch spółek odbyła się ocena kompetencji pracowników obu spółek celem doboru do zwolnienia (na obszarze analizowanym przez sąd pracowało trzech przedstawicieli handlowych

z każdej z konsolidujących się spółek; w wyniku konsolidacji obsługiwane przez nich rejony zostały zdublowane, co wymagało odpowiedniej redukcji liczby przedstawicieli handlowych). Program oceny kompetencji został przeprowadzony przez podmiot zewnętrzny, który przygotował metodologię oceny pracowników zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą w tej dziedzinie (wybór firmy doradczej padł na tzw. assessment center, czyli centrum niezależnej oceny pracowników).

Sąd dopuścił, aby jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia przyjąć jedynie ocenę ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, takich jak dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, staż zatrudnienia, doświadczenie zawodowe czy formalne kwalifikacje (wykształcenie).

Pracodawca ma więc prawo tak wyznaczać kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, aby wyselekcjonować pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę w nowych pokonsolidacyjnych okolicznościach.

Ogromne znaczenie dla praktyki ma fakt, że sąd pozytywnie ocenił rolę firm zewnętrznych w takim procesie – w szczególności oferujących usługi takie jak assessment center, umożliwiające kompleksową i zobiektywizowaną ocenę pracowników i dobór do zwolnienia w sposób ujednolicony w stosunku do obydwu łączących się podmiotów. Zgodnie z orzeczeniem pracodawca, typując pracowników do zwolnienia, może oprzeć się wyłącznie na ocenie dokonanej przez wyspecjalizowany, profesjonalny podmiot zajmujący się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiący dokonać obiektywnej oceny w oparciu o wypracowaną metodologię.

Dodatkową zaletą takiego rozwiązania jest możliwość zagwarantowania przez zewnętrznego usługodawcę poufności – bardzo istotnej, gdy joint-venture tworzą podmioty mocno konkurujące ze sobą na rynku. Naturalnym oczekiwaniem zaangażowanych pracodawców będzie bowiem podpisanie z firmą zewnętrzną wyjątkowo mocnych zobowiązań do zachowania poufności (tzw. *non-disclosure agreements*).

Praktyka pokazuje, że korzystanie z assessment center w takich przypadkach zyskuje na popularności. Jak bowiem czytelnik zapewne się domyśla, nasze rozważania w tym zakresie bynajmniej nie są czysto teoretyczne.





# Autorzy



**Danuta Pajewska** jest radcą prawnym, partnerem kancelarii odpowiedzialnym za praktykę rynków kapitałowych i instytucji finansowych. Zajmuje się zagadnieniami prawa papierów wartościowych oraz prawa rynku kapitałowego i instytucji finansowych, transakcjami na rynku kapitałowym, problematyką *corporate governance* i *business compliance*, zwłaszcza w zakresie spółek publicznych, a także zagadnieniami outsourcingu.

E-mail: danuta.pajewska@wardynski.com.pl



**Szymon Kubiak** jest radcą prawnym w praktyce prawa pracy, partnerem kancelarii. Zajmuje się indywidualnym i zbiorowym prawem pracy, europejskim prawem pracy oraz outsourcingiem. Ma wieloletnie doświadczenie w restrukturyzacjach zatrudnienia obejmujących np. outsourcing i zwolnienia grupowe, w złożonych, także transgranicznych transferach pracowników (m.in. przejściach zakładów pracy lub ich części) oraz w doradztwie dotyczącym tzw. atypowych/elastycznych form zatrudnienia i zatrudniania pracowników tymczasowych.

E-mail: szymon.kubiak@wardynski.com.pl



**Paweł Mazur** jest adwokatem, współnikiem kancelarii. Kieruje biurem kancelarii w Krakowie. Reprezentuje klientów w postępowaniach sądowych i arbitrażowych, specjalizując się w procesach dotyczących projektów infrastrukturalnych i budowlanych, nieruchomości, transportu oraz sporów potransakcyjnych. Jest też odpowiedzialny za rozwój praktyki prawa lotniczego i działa w grupie outsourcingu.

E-mail: pawel.mazur@wardynski.com.pl



**Sylwia Paszek** jest radcą prawnym w praktyce *life science* i postępowań regulacyjnych. Odpowiada za obszar e-commerce, ochrony prywatności oraz telekomunikacji w praktyce prawa nowych technologii. Kieruje również praktyką ubezpieczeniową. Zajmuje się prawem farmaceutycznym i prawem wyrobów medycznych, a także prawem żywnościowym. Ma doświadczenie w zakresie wymogów regulacyjnych dotyczących jakości, wytwarzania, certyfikacji, oznakowania, zasad dopuszczania do obrotu oraz sprzedaży i reklamy produktów konsumenckich, a także administracyjnoprawnymi wymogami prowadzenia działalności gospodarczej.

E-mail: sylwia.paszek@wardynski.com.pl



**Agnieszka Szydlik** jest adwokatem w praktykach transakcji i prawa korporacyjnego. 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](mailto:agnieszka.szydlik@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](mailto:katarzyna.zukowska@wardynski.com.pl)



**Rafał Kuchta** jest aplikantem adwokackim w praktyce prawa nowych technologii. Zajmuje się nowymi rozwiązaniami płatniczymi, crowdfundingiem, prawem telekomunikacyjnym, ochroną danych osobowych oraz e-commerce, w szczególności w zakresie doradztwa regulacyjnego oraz związanego z umowami.

**E-mail:** [rafal.kuchta@wardynski.com.pl](mailto:rafal.kuchta@wardynski.com.pl)

# Praktyka outsourcingowa

Obsługujemy procesy outsourcingu dla firm z branży bankowości i usług finansowych, nowych technologii informatycznych, producentów kart płatniczych, sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz leków.

Doradzamy zarówno podmiotom korzystającym z usług outsourcingowych (w tym z tzw. outsourcingu wewnętrznego, w ramach grupy kapitałowej), jak i jednostkom prowadzącym taką działalność.

Nasze usługi obejmują w szczególności:

- pomoc w zakresie właściwego planowania kwestii pracowniczych i zarządzania kwestiami pracowniczymi (zatrudnianie, zwalnianie i delegowanie pracowników, przenoszenie ich do nowego miejsca pracy, rozliczanie i wypłaty wynagrodzeń, szkolenia i rozwój, prowadzenie dokumentacji kadrowej),
- prawne zabezpieczenie procesu outsourcingu (przygotowanie zapytań ofertowych i wybór zleceniobiorców): konstruowanie i negocjowanie warunków umowy outsourcingowej, w tym m.in. w zakresie sprzedaży i marketingu, obsługi klientów i *call center*, sposobu rozliczeń i administracji, rozliczania transakcji dokonywanych kartami płatniczymi i kredytowymi, obsługi transakcji czekowych, logistyki, odpowiedzialności za jakość świadczonych usług,
- prawne zabezpieczenie relacji pomiędzy pracownikami zleceniodawcy i zleceniobiorcy

(ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa, tajemnicy zawodowej, informacji poufnej i danych osobowych),

- prawne zabezpieczenie korporacyjnej odpowiedzialności władz za zlecenie działań firmy na zewnątrz,
- pomoc prawną w zakresie zgodności warunków świadczenia usług outsourcingowych oraz korzystania z takich usług z odpowiednimi regulacjami (jeśli działalność outsourcingowa jest regulowana prawem i nadzorowana przez uprawnione organy),
- kompleksowe doradztwo w zakresie pomocy publicznej (w tym w formie zwolnień podatkowych oraz dofinansowania ze środków UE) udzielanej centrom outsourcingowym,
- doradztwo podatkowe obejmujące między innymi optymalizację podatkową centrów outsourcingowych, zagadnienia związane z cenami transferowymi oraz opodatkowanie usług świadczonych w ramach outsourcingu.

Kancelaria jest członkiem stowarzyszenia ASPIRE, które reprezentuje interesy firm z sektora IT i zaawansowanych usług biznesowych w Polsce.



# 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](http://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.wardyński.com.pl](http://www.wardyński.com.pl)

[www.codozasady.pl](http://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](mailto:warsaw@wardynski.com.pl)

