

DGTLBOOK

2020

Luiza Binięcka
Aleksander Bobrowski
Aneta Czańska
Monika Domańska

Sylwia Graboś
Michał Kibil
Kacper Królikowski
Ilona Kuźniecow

Łukasz Masztalerz
Piotr Matuszewski
Joanna Namojlik
Ireneusz Piecuch

Piotr Puczyński
Paweł Trojan
Bartosz Ułczycki
Piotr Żyłka

Pół roku wspólnej pracy pokazało, że połączyły się firmy o podobnej kulturze pracy, a jednocześnie świetnie uzupełniające się w zakresie specjalizacji. Opracowanie, które oddajemy w Państwa ręce jest jak dziecięcy kalejdoskop pozwalający dostrzec wielobarwny obraz DGTL, w którym znajdziemy różnorodne treści. Od artykułów na tematy prawne (co w przypadku kancelarii prawnej jest dość oczywiste), poprzez wywiady (także z naszymi klientami), materiałami dotyczącymi sztuki, historii, oraz prezentację osób tworzących nasz zespół. Ktoś zapyta: po co? Cóż - częściowo dla nas samych – jesteśmy dumni z tego, co udało nam się osiągnąć w tak krótkim czasie. Częściowo dla naszych Klientów – żeby podziękować im za zaufanie, jakim nas obdarzyli. I w końcu częściowo dla tych, którzy zastanawiają się, czy można nam zaufać. Na to ostatnie pytanie nie można odpowiedzieć, wskazując miejsce w prawniczych rankingach.

Wstęp

W DGTL kończyliśmy rok dynamicznie pracując nad zamknięciem transakcji przejęcia dla jednego z naszych klientów niemalże do samej Wigilii. To było dość symboliczne podsumowanie połączenia dwóch kancelarii: IMP oraz Kibil i Wspólnicy, w wyniku którego narodził się DGTL. Pół roku wspólnej pracy pokazało, że połączyły się firmy o podobnej kulturze pracy, a jednocześnie świetnie uzupełniające się w zakresie specjalizacji.

Kibil i Wspólnicy to firma, która rosła na jednego z liderów w obszarze wsparcia działów zarządzania zasobami ludzkimi, realizując jednocześnie projekty technologiczne. IMP specjalizowało się głównie w obszarze technologii i przejęć. Stąd wsparcie procesów transformacji cyfrowej polskich firm stało się jednym z tematów przewodnich naszych działań.

Opracowanie, które oddajemy w Państwa ręce - DGTLBOOK2020 - jest jak dziecięcy kalejdoskop pozwalający dostrzec wielobarwny obraz DGTL, w którym znajdziemy różnorodne treści. Od artykułów na tematy prawne (co w przypadku kancelarii prawnej jest dość oczywiste), poprzez wywiady (także z naszymi klientami), materiałami dotyczącymi sztuki, historii, oraz prezentację osób tworzących nasz zespół. Ktoś zapyta: po co? Cóż - częściowo dla nas samych - jesteśmy dumni z tego, co udało nam się osiągnąć w tak krótkim czasie. Częściowo dla naszych Klientów - żeby podziękować im za zaufanie, jakim nas obdarzyli. I w końcu częściowo dla tych, którzy zastanawiają się, czy można nam zaufać. Na to ostatnie pytanie nie można odpowiedzieć, wskazując miejsce w prawniczych rankingach. Postanowiliśmy nie brać w nich udziału. Wolimy pokazać, jakimi jesteśmy prawnikami i ludźmi. Jakim jesteśmy zespołem. Jakie mamy wartości. Nie chcemy być dostawcą usług prawnych. Chcemy być częścią przygody i wyzwań, z którymi zmagają się nasi Klienci. Pomagać im w osiągnięciu sukcesu i chronić przed poniesieniem porażki.

Mamy nadzieję, że docenicie Państwo taką właśnie prezentację naszej działalności, ale jesteśmy otwarci na każdą sugestię, o czym powinniśmy pisać w naszym roczniku.

Na zakończenie chcielibyśmy wszystkim czytającym życzyć dużo zdrowia i okazji do uśmiechu w 2021!

MICHAŁ KIBIL I IRENEUSZ PIECUCH
senior partners

Wszystkie drogi prowadziły do DGTL

DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy powstała w lipcu 2020 r. z połączenia kancelarii IMP założonej przez Irka Piecucha, oraz Kibil i Wspólnicy założonej przez Michała Kibil. Połączenie to było ostatnim akordem wcześniejszej ponad rocznej współpracy pomiędzy zespołami obu firm.

Obecnie DGTL to 21 prawników i konsultantów, którzy łącząc swoje kompetencje, skutecznie budują nową jakość na rynku obsługi prawnej. Irek i Michał wspólnie zarządzają połączonym zespołem, którego integracja, mimo pandemii i konieczności przejścia na pracę zdalną, przebiegła zaskakująco sprawnie. Nie jest to jednak niczym dziwnym. Kiedy na jednym z pierwszych spotkań obu zespołów przystąpiliśmy do formułowania naszych wartości – okazało się, że patrzymy na świat, kancelarię, naszą rolę w bardzo podobny sposób. Nasze połączenie nie było powodowane chęcią przesunięcia się w rankingach, bo świadomą decyzją całego zespołu, nie bierzemy w nich udziału. Nie chcieliśmy stworzyć „większej” kancelarii. Chcieliśmy stworzyć przestrzeń do pracy, która nie będzie kojarzyć się wyłącznie z pogonią za „billable hours”. Doceniamy naszych Klientów i jesteśmy zdeterminowani, żeby dostarczać im usługi najlepszej jakości, ale chcemy także, żeby każda osoba z naszego zespołu mogła się przy tym rozwijać – tak w wymiarze osobistym, jak i zawodowym. Żeby miała możliwość realizowania swoich pasji.

O tym, że tak właśnie jest, świadczyć może zapis historii naszych pierwszych wspólnych 6 miesięcy. W tym czasie DGTL pracowała dla Fundacji Teatr21 i dla Fundacji Koźmińskich. Dwóch instytucji, które darzymy olbrzymim szacunkiem (Irek Piecuch jest członkiem Rady Powierniczej Akademii im. Leona Koźmińskiego). Jesteśmy w Radzie Programowej Fundacji „Czytamy”, a także (poprzez Irka) członkiem założycielem Stowarzyszenia Prawa Nowych Technologii. Po wygranej aukcji objęliśmy patronatem fantastyczny obraz Maksymiliana Gierymskiego „Patrol Powstańczy” ze zbiorów Muzeum Narodowego w Warszawie, trafiając jednocześnie do Stowarzyszenia Przyjaciół MN. Objęliśmy mecenatem jednego ze zdolniejszych artystów młodego pokolenia – Rafała Wilka, którego obrazy można zobaczyć w naszej kancelarii. Michał Kibil z entuzjazmem popularyzuje wiedzę na temat nowych technologii, regularnie występując w roli prelegenta na wiodących kongresach poświęconych tej tematyce, takich jak Blockchain Alliance czy Ogólnopolski Kongres Profesjonalistów IT, a także jako mentor na Global Legal Hackathon. Michała można też usłyszeć w podcastach biznesowych, audycjach radiowych czy podczas szkoleń organizowanych przez ogólnopolskie firmy szkoleniowe. Na prezent świąteczny przygotowaliśmy naszym własnym sumptem specjalny album poświęcony wydarzeniom sprzed 100 lat (piszemy o nim na stronie 119) a na jesieni wydaliśmy nasz pierwszy raport badawczy, który powstał na bazie wywiadów przeprowadzonych z osobami zarządzającymi obszarem HR w 50 firmach działających w Polsce. Jeżeli dodać do tego dziesiątki artykułów pisanych przez członków naszego zespołu to można pokusić się o stwierdzenie, że w trakcie tych pierwszych 6 miesięcy podnieśliśmy sobie poprzeczkę całkiem wysoko.

Cofnijmy się jednak do lipca i celebracji pierwszego dnia po połączeniu. Ponoć jeden obraz potrafi zastąpić tysiąc słów. A cóż dopiero powiedzieć o całym fotoreportażu!





ZAMIAST DORADZAĆ, MUSIAŁEM PODEJMOWAĆ DECYZJE I BRAĆ ZA NIE ODPOWIEDZIALNOŚĆ



Patrzeć na świat z różnych stron
ROZMOWA Z IRKIEM PIECUCHEM

Swoją karierę prawniczą zaczynałeś od aplikacji sędziowskiej.

Chciałeś zostać sędzią?

Jak zaczynałem aplikację – nie. Jak ją kończyłem – po całkiem udanym egzaminie sędziowskim byłem o krok od asesury w jednym z wydziałów cywilnych Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy. Dokładnie 30 lat temu.

I?

Proza życia – dostałem propozycję przejścia do jednej z ciekawszych młodych kancelarii na rodzącym się wtedy rynku prawniczym. Prawie sami byli sędziowie z wieloletnim stażem. Fantastyczni prawnicy. Nie mogłem się oprzeć.

Rok 2005 i przejście do IBM – też nie mogłeś się oprzeć?

Teraz to nie brzmi tak, jak kiedyś. Przywykliśmy do globalnych firm i ich obecności w naszym życiu. Byłem pierwszym polskim prawnikiem w zespole prawnym IBM, który w samej Europie liczył sobie ponad 100 osób. I tak, to była firma, która łączyła moje dwie pasje – prawo i technologię. Spędziłem tam 12 lat, pracując w Polsce, w Wiedniu i po trochu w innych krajach, w których realizowane były duże projekty integracyjne lub outsourcingowe, za które odpowiadałem (m.in. Rosja, Rumunia, Chorwacja, Zjednoczone Emiraty Arabskie). Praca w środowisku wielokulturowym, kultura korporacyjna, która wówczas była czymś zupełnie nowym w Polsce i fantastyczni ludzie, których do dzisiaj wspominam z dużą sympatią. Część z nich tworzyło zresztą polski rynek IT, przechodząc później do różnych innych firm na stanowiska zarządcze.

Ale na prawie się nie skończyło?

Faktycznie. Po powrocie z Wiednia dostałem propozycję objęcia stanowiska Dyrektora Operacyjnego spółki w Polsce i wejścia do Zarządu. Zamiast doradzać, musiałem podejmować decyzje i brać za nie odpowiedzialność. Pomimo splendoru stanowiska był to dla mnie trudny okres. Jako prawnik nie zajmujesz się zarządzaniem. Nawet jeśli jesteś liderem w wymiarze projektu lub danego etapu negocjacji, to jest to zupełnie co innego. Co więcej, w czasie kiedy obejmowałem to stanowisko, IBM wprowadzał właśnie nowy system zarządzania operacjami, który wymagał od całej firmy dużej koncentracji i dyscypliny.

Plus jest taki, że do dzisiaj nie mam najmniejszego problemu w poruszaniu się po zakamarkach systemów typu CRM, a budowanie tego co określa się mianem pipeline i cykle sprzedaży są dla mnie tak oczywiste, jak dla prawnika podstawy prawa cywilnego. To strasznie pomaga.

Ale zdecydowałaś się na opuszczenie IBM.

Tak. Po powrocie do Wiednia i kolejnych trzech latach na różnych projektach w Europie Wschodniej i Bliskim Wschodzie miałem serdecznie dość podróżowania i spotkania się z dziećmi w weekendy. Dostałem propozycję objęcia stanowiska szefa prawników Grupy Telekomunikacji Polskiej S.A. – największej wówczas (w 2006 roku) firmy telekomunikacyjnej w tej części Europy, będącej już wówczas częścią Grupy France Telecom.

I na tym stanowisku się nie skończyło?

Fakt. Po 6 miesiącach zostałem Sekretarzem Generalnym Grupy odpowiedzialnym za dział prawny, regulacje, administrację i bezpieczeństwo. Trochę tego było. A kończyłem swoją przygodę z grupą (obecnie Orange) jako członek Zarządu odpowiedzialny za strategię i rozwój biznesu.

Tworzyłaś strategię.

Nie no, proszę. Zarządzałem kilkoma obszarami, w tym obszarem strategii i faktycznie zarządzałem procesem budowania nowej strategii, ale była ona wynikiem pracy moich koleżanek i kolegów z różnych obszarów działalności firmy. Proces tworzenia strategii tak wielkiej organizacji (za moich czasów około 30 tysięcy pracowników) to proces złożony, bo nie chodzi tylko o analizę trendów i wybrania kierunków rozwoju, ale wybranie takich kierunków, które da się później zoperacjonalizować. Po co komu strategia, która później zalega na półkach i wszyscy o niej zapominają.

A później był CMS – międzynarodowa firma prawnicza.

Tak. Mój znajomy był tam partnerem. Zналиśmy się jeszcze z czasów IBM. Zaproponował mi przejście i zajęcie się rynkiem TMT. Jako, że moje początki były związane z kancelarią, nie namyślałem się specjalnie długo. I nigdy nie żałowałem. Trafiłem do fantastycznego zespołu i kancelarii, która potrafiła połączyć dynamiczny globalny rozwój

z elastycznością firmy lokalnej. I znowu musiałem się uczyć wielu rzeczy patrząc na nie z innej strony niż do tej pory. Wiele się tam nauczyłem, co było zresztą powodem dlaczego tam wróciłem po mojej przygodzie z Poczta Polska.

Z naszymi klientami chcemy tworzyć trwałe relacje, polegające na wzajemnym zrozumieniu – jak to mówimy - nie pracujemy „dla” – pracujemy „z”.

Przygodzie? Opowiesz o niej?

Tak. Zostałem Wiceprezesem Poczty Polskiej odpowiedzialnym za IT, współpracę międzynarodową oraz strategię. Wierzyliśmy, że właściwą drogą dla tej organizacji z przepięknymi tradycjami jest wejście na giełdę (w tym czasie w Europie zrobiła tak m.in. poczta brytyjska). Państwo nie było w stanie finansować jej transformacji, a czas ochrony regulacyjnej został zmarnowany. Substytucja technologiczna w oczywisty sposób pokazywała kierunki rozwoju, ale zmienić 90-tysięczną organizację nie jest łatwo. Zarząd Poczty w tamtych czasach składał się prawie z samych byłych bankierów, co pomogło w przywróceniu firmie równowagi finansowej. Z ramienia Zarządu przez dwa lata prowadziłem niemalże w trybie ciągłym negocjacje z organizacjami związkowymi i to była chyba najcenniejsza nauka, jaką wyniosłem. Nauka słuchania. Ponoć człowiek uczy się mówić w rok, ale potrzebuje 50 lat, żeby nauczyć się słuchać.

Byłeś prawnikiem, managerem, członkiem zarządu...

To czym w takim razie jest dla Ciebie DGTL?

DGTL to miejsce, w którym mogę wykorzystać całe swoje dotychczasowe doświadczenie. Z naszymi klientami chcemy tworzyć trwałe relacje, polegające na wzajemnym zrozumieniu – jak to mówimy - nie pracujemy „dla” – pracujemy „z”.

PONOĆ CZŁOWIEK UCZY SIĘ MÓWIĆ W ROK, ALE POTRZEBUJE 50 LAT, ŻEBY NAUCZYĆ SIĘ SŁUCHAĆ



W Polsce, jak w wielu innych krajach, dość wyraźnie zaznacza się różnice pomiędzy prawnikami z kancelarii i prawnikami pracującymi jako in-house. Ja mam doświadczenia zarówno z pracy prawnika korporacyjnego, jak i prawnika zewnętrznego. Łącząc to ze swoim doświadczeniem w pracy biznesowej potrafię dość dobrze zobaczyć i zrozumieć niuanse wszystkich interakcji związanych z daną transakcją i to doświadczenie staram się przenosić na innych członków naszego zespołu. Żyjemy w zwariowanych czasach. Przeżywamy obecnie w ciągu roku więcej zmian, niż w XX stuleciu ludzie przeżywali przez 10 lat. To wymaga od nas nieustannej nauki i głodu wiedzy. Stąd nacisk, jaki kładziemy na czytanie opracowań biznesowych, pisanie artykułów przez członków naszego zespołu i występowanie na konferencjach. To nie próżność. To konieczność. Dlatego tak dobrze rozumiemy się z Michałem. Znam i mam zaszczyt zaliczać do grona przyjaciół jego ojca. Michał ma ten sam głód wiedzy co on. Dlatego połączyliśmy nasze kancelarie i stworzyliśmy DGTŁ. Żeby uczyć się wspólnie. ■



zapytaliśmy
klientów



PIOTR MUSZYŃSKI

Prezes Zarządu



- DGTL:** Jakie były największe wyzwania stojące przez FixMap w 2020 roku?
- PM:** Zdecydowanie tak, jak dla większości Polaków, największym wyzwaniem było dopasowanie naszej działalności i modelu komunikacji do ograniczeń wynikających z COVID-19. Dla zespołu FixMap, posiadającego duże doświadczenie korporacyjne nie było to trudne. Dla naszych kontrahentów zdecydowanie trudniejsze.
- DGTL:** Jak pandemia wpłynęła na Waszą działalność?
- PM:** FixMap skutecznie zrealizował cele na 2020. Działamy na niższych kosztach operacyjnych, eliminując do zera delegacje i wyjazdy służbowe, nie mniej jednak w specyficznym dla naszej działalności procesie M&A dla MŚP brak kontaktu bezpośredniego utrudnia akwizycję.
- DGTL:** Jak oceniacie współpracę z DGTL w 2020?
- PM:** DGTL ma relatywnie krótką historię w 2020, nie mniej jednak wszystko wskazuje na to, że będzie wiarygodnym i silnym graczem na konkurencyjnym rynku szeroko rozumianych usług doradczych. ■

Raport „Praca zdalna - pierwszy krok na drodze do nowoczesnego środowiska pracy?”

„Pomimo tego, że posiadaliśmy własne doświadczenia z wdrażaniem pracy zdalnej oraz na bieżąco analizowaliśmy uregulowania dotyczące jej wprowadzania, aby dobrze zrozumieć jak praca zdalna jest stosowana w praktyce przez działy HR oraz jaki był wpływ COVID-u na jej ukształtowanie, postanowiliśmy przy wsparciu Dehora Consultancy Group przeprowadzić 50 wywiadów z szefami HR’ów. Z przeprowadzonych rozmów wyciągnęliśmy istotne wnioski (co ciekawe nie zawsze takie same jak przedstawiane w mediach), a teraz możemy szukać rozwiązań problemów, które realnie występują u pracodawców”.

MICHAŁ KIBIL I BARTOSZ ULCZYCKI DLA KWARTALNIKA PRAWO PRACY




Z naszych rozmów przeprowadzanych z praktykami mającymi po kilkanaście lat doświadczenia coraz wyraźniej wyłaniał się obraz przyszłych biur, czy raczej przestrzeni do współpracy, w których praca hybrydowa będzie zaledwie jednym z elementów nowej układanki składającej się na nowoczesne środowisko pracy.

I choć nasze pytania były dość przyziemne, krok za krokiem przekonywaliśmy się, że pokonanie pandemii nie będzie łączyć się z powrotem do *status quo ante*.

Wnioskami ze wspomnianych rozmów podzieliliśmy się z Państwem w raporcie "Praca zdalna - pierwszy krok do nowoczesnego środowiska pracy?". Raport ten został bardzo dobrze przyjęty i wciąż jest szeroko komentowany.

Raport dostępny jest na naszej stronie:
www.dctl.law/raport

Wychowany wśród geek'ów
ROZMOWA Z MICHAŁEM KIBIL



**GDYBY NIE MARZENIE
O TWORZENIU MIEJSCA
INNEGO NIŻ WSZYSTKIE,
PEWNIENADAL PRACOWAŁBYM
W JAKIEJŚ KANCELARII,
A NIE WSPÓŁTWORZYŁ DGTL.**

Czy zawsze chciałeś być prawnikiem?

Do końca liceum w ogóle o tym nie myślałem. Uwielbiałem teatr i występowanie na scenie. Ponieważ jednak nie byłem wystarczająco dobrym aktorem, żeby zdawać do Akademii Teatralnej, wybrałem kierunek, który wydawał się najbliższy moim zainteresowaniom. Zamiłowanie do teatru zostało mi do dzisiaj, tyle, że moją codzienną sceną są kolejne sale sądowe.

Udziałałeś się jako wolontariusz, nie była to strata czasu?

Nigdy nie traktowałem wolontariatu jako straty czasu. Pomimo, że nie była to łatwa praca, dostarczała mi mnóstwo satysfakcji. Wymagała dużej wrażliwości na problemy ludzi, z którymi się spotykałem, oraz skupienia na ich historiach, aby zrozumieć, jak mogę im pomóc. Między innymi dzięki praktyce w Klinice Prawa zacząłem zajmować się prawem pracy, które towarzyszy mi do dzisiaj.

Mało kto wie, że prowadziłeś firmę eventową – opowiedz coś więcej?

Tuż po studiach wraz z moim przyjacielem zastanawialiśmy się nad rozkręceniem własnego biznesu. Wtedy

nikt nie nazywał tego start-up'em. Założyliśmy spółkę, która miała być inkubatorem fajnych pomysłów. Jak w większości obecnych start-up'ów pierwsze założenia nie wypaliły. Gdy mieliśmy się już poddać dołączyła do nas moja obecna żona, dzięki której całkowicie zmieniliśmy model działalności i skupiliśmy się na organizacji szkoleń. Później uzupełniliśmy ofertę o organizację eventów i tak stworzyliśmy szereg fenomenalnych wydarzeń, które pozostały do dzisiaj w naszej pamięci. Dla każdego z nas była to dodatkowa praca, na której nie mogliśmy się skupić w 100%, dlatego w końcu zamknęliśmy spółkę. Niemniej jednak wiedza, którą wtedy zgromadziliśmy a także relacje, które zbudowaliśmy, oraz pewność siebie, którą zdobyliśmy, pozostała z nami do dzisiaj.

Jak wspominasz pracę w Państwowej Inspekcji Pracy?

To był zupełnie inny świat niż ten, który znałem z kancelarii. Z dnia na dzień musiałem zmienić swój sposób myślenia oraz nauczyć się patrzeć na różne zagadnienia prawa pracy z drugiej strony. Miałem szczęście trafić do zespołów składających się z wyjątkowych specjalistów w swoich dziedzinach, którzy otworzyli mi oczy na to, jak wiele jest jeszcze przede mną nauki, abym mógł mówić, że jestem specjalistą w obszarze prawa pracy.

W ciągu ostatnich piętnastu lat pracowałeś z kilkoma różnymi kancelariami. Czy była to świadoma droga do własnej praktyki?

Chciałbym powiedzieć, że całą swoją karierę zaplanowałem wiele lat temu i konsekwentnie wdrażam ten plan w życie, ale chyba jest we mnie na to zbyt dużo pokory. Raczej nazwałbym to połączeniem szczęścia, odrobiny brawury, szeregu zbiegów okoliczności oraz dużej porcji samozaparciu w realizacji marzeń. Gdyby nie wygrana w konkursie krasomówczym na drugim roku studiów, nie zacząłbym swojej pierwszej pracy i nie nabrał doświadczenia, które umożliwiło mi przejście do większych kancelarii. Gdybym po dostaniu się na aplikację nie skoczył na głęboką wodę i nie zaproponował mojemu patronowi, że otworzę warszawskie biuro dla jego krakowskiej kancelarii, oraz gdyby nie zaufanie, jakim obdarzyli mnie jej partnerzy, nie nauczyłbym się, jak budować kancelarię od podstaw i jak zarządzać zespołem. Dzięki temu mogłem później objąć stanowisko szefa

praktyki w dwóch większych kancelariach. Gdyby nie marzenie o tworzeniu miejsca innego niż wszystkie, pewnie nadal pracowałbym w jakiejś kancelarii, a nie współtworzył DGTL.

Twoja kariera prawnicza związana była głównie z prawem pracy. Skąd zamiłowanie do nowych technologii?

Fakt. Najpierw zacząłem się specjalizować w prawie pracy, ale technologia nigdy nie była mi obca. Moi rodzice zajmowali się tym zawodowo, a ja wychowywałem się wśród geek'ów komputerowych. Pierwszy styk z tym, co nazywamy dzisiaj nowymi technologiami, miałem blisko 10 lat temu, zanim zajmowanie się tym tematem było modne. Podczas rodzinnego obiadu tata opowiedział mi o blockchainie. Podsunął pierwszą książkę. Wciągnęło mnie. Pochłaniałem kolejne publikacje, zacząłem chodzić na meet-upy, spotykać się ze specjalistami, a potem analizować jak to wszystko wygląda od strony prawnej. Za blockchainem poszło IOT, sztuczna inteligencja, czy też wykorzystywanie autonomicznych pojazdów. Tam, gdzie zagadnienie od strony technicznej było dla mnie niezrozumiałe, douczałem się na kursach online. Z resztą patrząc jak szybko się one rozwijają, proces nauki jest ciągły. Gdybym się zatrzymał, mógłbym szybko wypaść z obiegu.

Jaką dalszą drogę widzisz dla transformacji cyfrowej w Polsce?

Na początku XIX w. luddyci palili krosna, protestując przeciwko zmianom sposobu ich życia oraz modelu pracy, w jakim funkcjonowali. Jak pokazuje historia, maszyny tkackie się jednak mimo wszystko przyjęły i zapoczątkowały pierwszą rewolucję przemysłową. Dzisiaj też są tacy, którzy twierdzą, że transformacja cyfrowa nie będzie ich dotyczyła lub wręcz starają się stawiać jej opór. Niezależnie od tego, jak bardzo będą przeciw, ich też osiągną zmiany, głęboko wpływające na dotychczasowy model funkcjonowania. Od strony technologicznej Polska podąża za większością trendów. Niestety od strony regulacyjnej, mam wrażenie, że przespaliśmy kilka ostatnich lat i tak jak np. w obszarze blockchaina byliśmy jednym z liderów postępu, dzisiaj musimy nadganiać to, co się dzieje zarówno za naszą zachodnią, jak i wschodnią granicą.

Tworzymy miejsce, w którym zawsze chcieliśmy pracować, stanowiące sumę naszych łącznych doświadczeń.

Jakimi technologiami zaskoczy nas sektor prywatny w 2021?

Według mnie niczym nowym. Mówi się, że najbliższe kilka lat będzie skupione na rozwoju technologii blockchain, IOT, pojazdów autonomicznych, komputerów kwantowych i sieci 5G. Większość z tych tematów jest z nami obecna już od paru lat. Niemniej jednak każda z nich bardzo szybko się rozwija, dając nam coraz to nowe możliwości ich wykorzystywania. Wszystkie one nie tylko wzajemnie się przenikają, ale też łączą się z tradycyjnymi biznesami prowadząc do ich ewolucji. Miło bym się zaskoczył, gdyby 2021 przyniósł nam regulacje w poszczególnych obszarach, które dały nam większą stabilność biznesów budowanych w oparciu o nie, ale szczerze - nie za bardzo w to wierzę.

Co według Ciebie odróżnia DGTL od innych kancelarii prawnych?

Zanim się połączyliśmy, spędziliśmy z Irkiem kilkadziesiąt godzin na rozmowach na temat wspólnej wizji DGTL. Pomimo różnicy wieku oraz różnych doświadczeń zawodowych, nasz pomysł na kancelarię był wyjątkowo spójny. Połączyło nas poczucie, że otaczający świat dynamicznie się zmienia i jeżeli chcemy dostarczać naszym klientom wartość, musimy rozumieć te zmiany oraz ich dynamikę. Udało nam się stworzyć miejsce bazujące na wspólnych wartościach, w którym ludzie mają czuć się dobrze, bo to wpływa też na ich podejście do klientów, z którymi współpracujemy. Staramy się być organizacją, która się uczy i dąży do ciągłego doskonalenia. Staramy się więcej słuchać niż mówić. Nie cytujemy przepisów, tylko dajemy odpowiedzi. Czy to nas odróżnia od innych kancelarii prawnych? Pewnie od niektórych tak, ale nie chcemy się z nikim porównywać. Chcemy być po prostu wyjątkowi.

Rozpoczęliście współpracę w samym środku trwania pandemii. Połączenie zespołów dwóch odrębnych firm nigdy nie jest łatwe, a co dopiero w realiach ograniczonych możliwości kontaktu i współpracy. Jak sobie z tym poradziście? Czy coś Was zaskoczyło?

Zawsze mówiono mi, że proces łączenia zespołów jest skomplikowany, a największym wyzwaniem jest łączenie kultur organizacyjnych firm. W DGTL ten proces przebiegł zaskakująco gładko, prawdopodobnie dlatego, że nasze zespoły łączyły wspólne wartości, od których ujednolicenia zaczęliśmy. Pomimo, że minęło dopiero nieco ponad pół roku, rozumiemy się tak dobrze, jakbyśmy pracowali ze sobą już od kilku lat. Naturalnie ograniczenie spotkań, czy też rozdzielanie zespołów pod kątem limitowania zachorowań nie było dla nas komfortowe, ale nauczyliśmy się z tym żyć, rozumiejąc, że to nowa rzeczywistość, do której musimy się dostosować.

Czym dla Ciebie dzisiaj jest DGTL i czy wiesz, czym ma być za kilka, kilkanaście lat?

Nie chciałbym, żeby zabrzmiało to górnolotnie, ale dla mnie DGTL jest realizacją mojego marzenia. Odnalazłem partnera, który mnie inspirował do przekraczania wewnętrznych barier i systematycznego rozwoju. Mamy wspaniałą, zaangażowaną grupę, która się uzupełnia, tak pod kątem kompetencji, jak i charakterów. Tworzymy miejsce, w którym zawsze chcieliśmy pracować, stanowiące sumę naszych łącznych doświadczeń. Co do planów, nie chciałbym wykraczać dalej niż na rok w przód. Zbyt dużo wokół nas się zmienia, abyśmy stosowali długofalowe planowanie. W ciągu najbliższego roku na pewno chcielibyśmy utrzymać to, co udało nam się zbudować, jeszcze bardziej zwiększyć rozpoznawalność w naszych kluczowych praktykach i mieć poczucie, że to, co robimy, z dnia na dzień jest lepsze. ■

MICHAŁ KIBIL
senior partner

Michał doradza oraz szkoli we wszelkich kwestiach związanych z szeroko pojętą tematyką zatrudniania pracowników, prawa autorskiego, ochrony danych osobowych oraz prawa nowych technologii. Jest jednym z partnerów prawnych Polskiej Izby Informatyki i Telekomunikacji oraz Koalicji na rzecz Polskich Innowacji.

Michał kompleksowo wspiera przedsiębiorców we wdrażaniu projektów z zakresu nowych technologii, w tym opartych na Blockchain, AI, machine learning oraz IOT. Jest specjalistą z zakresu ochrony danych osobowych i zarządzania własnością intelektualną w rozwiązaniach technologicznych. Posiada zróżnicowane doświadczenie projektowe w pracy z klientami na różnych etapach rozwoju przedsiębiorstwa: od wspierania startup-ów (w tym na etapie pozyskiwania finansowania w oparciu o rozwiązania takie jak ICO, crowdfunding, czy też z VC) przez zabezpieczanie know-how spółek technologicznych, analizy prawnego background'u dla budowanego narzędzia, tworzenie ram prawnych dla wprowadzanych technologii, aż po bieżące doradztwo przy rozwoju gotowego produktu. Przez ostatnie lata zaangażowany w analizy wpływu nowoczesnych technologii na kwestie zatrudnienia i prawa pracy, w szukanie nowych zastosowań technologii Blockchain, a także rozwój regulacji w obszarze przepływu danych.

Michał z entuzjazmem popularyzuje wiedzę na temat nowych technologii regularnie występując w roli prelegenta na wiodących kongresach poświęconych nowym technologiom takich jak Blockchain Alliance czy Ogólnopolski Kongres Profesjonalistów IT, a ostatnio jako mentor na Global Legal Hackathon 2019. Bierze także udział w podcastach, audycjach radiowych czy szkoleniach organizowanych przez ogólnopolskie firmy szkoleniowe. Jest jednym ze współautorów eksperckiego Raportu Blockchain w Polsce przedstawiającego możliwości wykorzystania tej technologii w różnych sektorach gospodarki.

Wśród dotychczasowych klientów Michała znajdowały się startup'y technologiczne, firmy z sektora finansowego, firmy z sektora IT, czy też międzynarodowe firmy z sektora e-commerce. Michał prowadzi warszawski oddział kancelarii cały czas nieustannie wspierając przedsiębiorstwa z sektora IT, e-commerce oraz innowacyjnych rozwiązań biznesowych.

Prowadząc szkolenia Michał przekazuje praktyczną wiedzę, której zakres każdorazowo dostosowuje pod indywidualne potrzeby grupy, a każde szkolenie traktuje jako proces nakierowany na efektywne przekazanie wiedzy i wymianę doświadczeń.

Michał studiował prawo na Uniwersytecie Warszawskim, gdzie kończył także podyplomowe studium prawa pracy. Michał jest Adwokatem wpisanym na listę Okręgowej Rady Adwokackiej w Warszawie, gdzie od 2019 r. szkoli także aplikantów adwokackich m.in. w obszarze wykorzystania nowych technologii.

O AUTORZE



Co nam przyniósł 2020

Gdy rok temu zabierałem się za podsumowanie tego, co wydarzyło się w 2019 r., ciężko było chociażby zakładać, jak bardzo zmieni się nasza rzeczywistość w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Dla wielu z nas rok 2020 jeszcze przez wiele lat będzie się kojarzył z epidemią COVID-19. Praktycznie z dnia na dzień musieliśmy zmienić swoje nawyki i przyzwyczajenia, zaczynając od przechodzenia na pracę zdalną, poprzez ograniczanie podróży, a kończąc na unikaniu kontaktów interpersonalnych i preferowaniu spotkań online.

PATRZĄC NA MIJAJĄCY ROK WARTO JEDNAK ODNOTOWAĆ KILKA POZYTYWNYCH WYDARZEŃ, KTÓRE NA TRWAŁE ZAPISZĄ SIĘ W ANNAŁACH HISTORII ROZWOJU TECHNOLOGII.

D JAK DANE

21 grudnia - IBM oraz Fujifilm ogłosiło opracowanie prototypu nośnika mieszczącego 580 TB danych - taśmy magnetycznej mieszczącej się w ręce. Jest to o tyle istotne, że wedle szacunków w 2020 r. ludzkość generowała dziennie 2,5 trylionu bajtów danych, a w przyszłości ta ilość będzie rosła, co najmniej do 175 zettabajtów w 2025 r.

Nic w tym dziwnego – podobno w ciągu jednej minuty wysyłanych jest 188 mln maili (nie tylko przez ludzi, ale i boty spamujące), powstaje 350 tys. tweetów, a wyszukiwarka Google jest używana 3,8 mln razy (ja sam użyłem jej około kilkanaście razy podczas pisania tego artykułu).

I JAK IOT

W 2020 r. liczba urządzeń IOT podłączonych do sieci przekroczyła 12 miliardów. Po raz pierwszy w historii, liczba urządzeń internetu rzeczy okazała się większa niż liczba pozostałych aktywnych urządzeń elektronicznych łączących się z internetem (komputerów, telefonów etc.).

Pomimo, że wzrost liczby urządzeń IOT jest mniejszy niż wrócono 5 lat temu (zakładano, że do 2020 r. ich liczba może sięgnąć aż 50 mld), wzrost jest nadal systematyczny i wykładniczy. Co więcej, tak COVID-19, jak i perturbacje rynkowe z ubiegłego roku nie tylko nie spowolniły rozwoju tego obszaru IT, ale wręcz stymulowały jego rozwój. Tam, gdzie pojawiały się nowe potrzeby wywołane pandemią, tam pojawiały się zaraz nowe pomysły na zastosowanie IOT. Dedykowane rozwiązania dla osób pracujących z domów ułatwiające pracę w home office, powszechnie stosowane czujniki pomiaru temperatury, urządzenia identyfikujące odległości pomiędzy pracownikami, pozwalające ograniczyć liczbę osób, które należy poddać kwarantannie w razie wystąpienia ogniska w zakładzie pracy, to tylko kilka z wielu nowych zastosowań.

G JAK 5G Rozwój sieci 5G był jednym z wiodących trendów na 2020 r. Choć na początku zakładano, że pandemia COVID-19 może zatrzymać rozwój 5G, okazało się, że w skali świata nie odnotowano spowolnienia. Pomimo, że na skutek epidemii początkowo wstrzymywano prace, jeszcze przed rozpoczęciem drugiej połowy roku firmy telekomunikacyjne w poszczególnych krajach zdecydowanie przyspieszyły wdrożenia. W wiodących krajach, takich jak Chiny, USA, Korea Południowa czy Wielka Brytania, sieć nowej generacji z każdym miesiącem obejmuje swoim zasięgiem kolejne miasta. W samych Chinach w ciągu 2020 r. odnotowano ponad czterokrotny dzienny wzrost liczby uruchamianych BTS-ów 5G (z 2400 w 2019 do ponad 10000 w 3 kwartale 2020 r.), a ta liczba wciąż rośnie. Szacuje się, że do końca 2020 r. liczba subskrypcji 5G wyniosła ok. 220 milionów, a ponad miliard osób znalazło się w zasięgu sieci.

Niezależnie od możliwości zapewnienia szybszych połączeń oraz zwiększenia liczby połączeń obsługiwanych w ramach sieci, 5G zostało zaprojektowane tak, aby zmniejszyć opóźnienia, czyli skrócić czas, jakiego potrzebują urządzenia, aby odpowiadać sobie w ramach sieci bezprzewodowej. Z technologicznego punktu widzenia pomiędzy siecią 3G oraz 5G wskazany czas udało się skrócić ze 100 milisekund do 1 milisekundy, co jest absolutnie kluczowe dla wprowadzenia nowych usług opartych o urządzenia IOT.

I JAK INVITATION LINK

W roku 2020 niewiele było osób, które nie wysłały lub nie otrzymały zaproszenia do wideokonferencji. Ze względu na stan epidemii nie tylko organizowaliśmy je w celach biznesowych, ale też spotykaliśmy się z ich wykorzystaniem na urodzinach, imprezach rodzinnych oraz świętach. Wideokonferencje stały się naszą nową normalnością. Nagły wzrost zainteresowania narzędziami do wideokonferencji przełożył się na niespotykane wzrosty wartości firm, które je oferowały. W przeciągu 1,5 miesiąca wartość jednego z dostawców - Zoom Video Communications - wzrosła kilkuset krotnie, do poziomu przekraczającego wycenę takich firm jak IBM czy Sony, czy też łączną wartość 9 największych polskich spółek giełdowych.

Jako że ciężko było przewidzieć aż taki wzrost zainteresowania, każdy z dostawców borykał się ze swoimi problemami, takimi jak luki w bezpieczeństwie, czy też mała stabilność połączeń. Wszystkie one zostały jednak w szybkim czasie usunięte, co dzisiaj pozwala nam płynnie wykonywać naszą pracę, niezależnie od używanego narzędzia i położenia geograficznego.

T JAK TAXI 7 grudnia 2020 r. - rozpoczęto testowanie autonomicznej taksówki ("RoboTaxi") na ulicach liczącego ponad 13 milionów mieszkańców Shenzhen w Chinach. Wedle doniesień, wskazane pojazdy należą do 5 generacji samochodów autonomicznych, a więc nie muszą posiadać urządzeń do kierowania pojazdem oraz mogą poruszać się po ulicach tak bez kierowcy, jak i bez pasażerów (całkowicie samodzielnie). Wskazane taksówki były wcześniej testowane z powodzeniem w Kalifornii. Tym razem wybrano jednak Chiny, ze względu na większy ruch na drogach, co z pewnością może pomóc w jeszcze szybszym rozwoju technologii rozpoznawania obiektów na drodze.

Według prowadzonych analiz, do 2030 r. ok 40% całkowitego ruchu samochodowego ma być realizowana z wykorzystaniem samochodów niewymagających obecności kierowcy. Naturalnie największą barierą przed wprowadzaniem autonomicznych pojazdów są obawy przed takim środkiem lokomocji, choć jak wynika z badań, aż 95% wypadków na drogach powodowana jest przez błąd człowieka.

A JAK ALGORYTM KWANTOWY

Według magazynu „Science” w 2020 roku chiński komputer kwantowy Jiuzhang uzyskał tak zwaną „przewagę kwantową” (quantum advantage albo quantum supremacy). Maszyna ta miała w 180 sekund wykonać obliczenia, które nawet najszybszemu dziś superkomputerowi Sunway TaihuLight zajęłoby 2,5 mld lat.

Tym samym chiński komputer, przynajmniej wedle deklaracji naukowców pracujących przy tym projekcie, przebił rekord ustanowiony przez komputer kwantowy Sycamore stworzony przez specjalistów z Google.

Warto jednak zauważyć, że oba komputery kwantowe zostały stworzone jedynie w celu poznania granic i bazują na tempie rozwiązania konkretnego zadania. Oznacza to, że do powszechnego wykorzystania komputerów kwantowych czeka nas jeszcze długa droga.

L JAK LOT W KOSMOS

30 maja – z Centrum Kosmicznego Johna F. Kennedy’ego na Florydzie wystartowała misja SpaceX DM-2 – pierwszego od niemal dekady amerykańskiego lotu kosmicznego na Międzynarodową Stację Kosmiczną. Po raz pierwszy także lot taki powierzono firmie prywatnej, dzięki której przełamano wieloletni impas i trwający rosyjski monopol na loty załogowe.

Dwanaście minut po starcie SpaceX Crew Dragon, bezpiecznie i zgodnie z planem odłączył się od rakiety nośnej, która zgodnie z planami wróciła na ziemię, a prom dotarł do Międzynarodowej Stacji Kosmicznej (ISS). Wskazany lotem firma Elona Muska zapisała się na kartach historii jako pierwsza firma prywatna, która wysłała ludzi na orbitę i na ISS.

Żadne z powyższych wydarzeń nie miałyby miejsca, gdyby nie dynamiczny rozwój nowych technologii w ostatnich latach. Wszystkie one opierają się na gigantycznych ilościach danych zbieranych i przetwarzanych każdego dnia. Dane stały się paliwem napędzającym rozwój gospodarki XXI wieku. Ale paliwem specyficznym. Wymagającym coraz większych i sprawniejszych nośników pamięci, centrów przetwarzania danych, łączy o odpowiednich parametrach (m.in. przepustowość, latency) oraz podtrzymującej działanie tych elementów energii elektrycznej. Z tymi wyzwaniem będą musieli sobie radzić wszyscy budujący swoje biznesy w obszarze nowych technologii.

Towarzyszyć będą im także kolejne wyzwania regulacyjne. Niestety, dopóki nie zbudujemy pełnego i spójnego ekosystemu regulacyjnego adresującego obszar danych (np. własność danych generowanych automatycznie, zasady ochrony danych nieosobowych), wszelkie analizy przypominać będą patchwork, bazujący na przepisach stworzonych dla rozwiązań analogowych. Na dzisiaj jedynie drobne wycinki regulacji dotyczących danych doczekały się wprowadzenia (głównie w obszarze ochrony danych osobowych), a pozostałe są na wczesnym etapie projektowania. Czy 2021 r. przyniesie w tym zakresie jakieś istotne zmiany? Niewiele na to wskazuje. Czy będzie to blokowało innowacje? Nie powinno, tak długo jak przy ich wdrażaniu będziemy mieli pełne zrozumienie technologii, którą wspieramy oraz pomysły, jak z analogowego materiału uszyć cyfrową kreację. ■



zapytaliśmy
klientów

Motivizer



PAWEŁ FILUTOWSKI

Prezes Zarządu

MOTIVIZER

DGTL: Jakie były największe wyzwania stojące przed Motivizer w 2020 roku?

PF: Motivizer pozyskał bardzo dużych klientów korporacyjnych. Projekty były skomplikowane i wymagały głębokiej integracji z systemami IT naszych klientów. Dwa największe były realizowane w tym samym czasie i zakończyły się już w trakcie okresu pandemii.

DGTL: Jak pandemia wpłynęła na Waszą działalność?

PF: Zdecydowanie dodatnio. Przekierowanie budżetów związanych z pakietami sportowymi znacząco wpłynęło na zwiększenie obrotów naszej firmy. Dodatkowo praca zdalna rozwinęła w naszej firmie jeszcze bardziej digitalizację obiegu dokumentów oraz informacji.

DGTL: Jak oceniacie współpracę z DGTL w 2020?

PF: DGTL przyczynił się do naszych sukcesów. Otrzymaliśmy profesjonalne wsparcie nie tylko w zakresie prawa, ale również w kontekście biznesowym. Dodatkowo, skutecznie udało się zrealizować audyt RODO i w ekspresowym tempie wdrożyć rekomendację. ■



GRZEGORZ DZINKOWSKI

Head of operations



DGTL: Jakie były największe wyzwania stojące przed Valassis w 2020 roku?

GD: 2020 rok chyba tak samo jak w większości Firm upływał pod znakiem pandemii i tego jak się w niej odnaleźć, jak prowadzić Firmę w tak niepewnym czasie. Ze względu na to, że nasza Firma zajmuje się obsługą klientów głównie z Wielkiej Brytanii, to pandemia wpływała na nas podwójnie. Obostrzenia wprowadzane w Wielkiej Brytanii wpływały na naszych klientów i decyzje jakie oni podejmowali, a obostrzenia polskie wpływały na to, jak funkcjonowaliśmy jako zespół w Polsce. Nasza specyfika nie pozwalała na pracę zdalną, więc musieliśmy dość mocno zwrócić uwagę na bezpieczne środowisko pracy. Chcieliśmy, aby nasi pracownicy wiedzieli, że zrobimy wszystko co tylko możemy, aby oni mogli się czuć bezpiecznie.

Nie miałym wyzwaniem było śledzenie i analizowanie wszelkich zmian/wytycznych wdrażanych przez nasz Rząd w tym Tarcze pomocowe, także przygotowanie się pod Brexit i do tego jak będzie on wpływał na współpracę pomiędzy firmą matką, a nami.

DGTL: Jak pandemia wpłynęła na Waszą działalność?

GD: Jak już wspomniałem, pandemia uderzyła w nas z dwóch stron. W Wielkiej Brytanii obostrzenia spowodowały drastyczny spadek ilości kuponów, które następnie trafiały do nas. Sieci handlowe w dużej mierze zrezygnowały z wypuszczania nowych kuponów na rynek, a to przełożyło się bezpośrednio na nas. W najgorszym momencie otrzymywaliśmy tylko 10% ilości. Walczyliśmy o utrzymanie miejsc pracy. Kluczowa okazała się współpraca pomiędzy pracownikami, Związkiem Zawodowym i nami oraz komunikacja. To właśnie dzięki temu przetrwaliśmy najgorsze „uderzenie”. Niestety sytuacja w Wielkiej Brytanii nie poprawiała się w spodziewanym przez nas tempie i po kilku miesiącach musieliśmy podjąć decyzję o redukcji zatrudnienia.

Cieężko się żegnać z ludźmi, z którymi pracowało się od kilkunastu lat. Teraz przez pandemię pracujemy w mniejszym zespole, w tzw. bańkach, aby zminimalizować możliwość rozprzestrzeniania się wirusa. Wdrożyliśmy wiele zmian w organizacji pracy i przemieszczania się w Firmie, które wydają się działać i spełniają swoją funkcję. Jest jednak trudniej, bo my z natury jesteśmy nastawieni na relacje międzyludzkie, które obecnie są ograniczone.

DGTL: Jak oceniacie współpracę z DGTL w 2020?

GD: Zespół DGTL to zgrany Team, który w dużej mierze wspierał nas przy wielu sprawach wynikających z efektu pandemii. Wspierali nas zarówno w sprawach związanych z pozyskaniem środków pomocowych z Tarczy, jak również w sprawach pracowniczych. Informowali nas na bieżąco o najważniejszych zmianach, które mogą wpłynąć na nas i na nasze funkcjonowanie. To co dla nas istotne, robili to w sposób jasny i klarowny, dzięki czemu mogliśmy podejmować dobre decyzje. ■

IRENEUSZ PIECUCH
senior partner

Irek prowadzi swoją kancelarię od 10 lat. W tym czasie współpracował przez ponad 7 lat z międzynarodową firmą prawną CMS, jako współzarządzający globalną praktyką telekomunikacyjną tej firmy oraz lider praktyki TMT w regionie CEE.

Przed rokiem 2010 Irek pracował przez ponad 14 lat w IBM (jako szef działu prawnego w Polsce, lider CEE w regionie ale także jako wiceprezes IBM Polska odpowiedzialny za operacje), oraz 3 lata w Grupie Telekomunikacja Polska S.A. (obecnie ORANGE - członek Zarządu odpowiedzialny za strategię i rozwój biznesu) oraz prawie 3 lata w Poczta Polska S.A. jako wiceprezes odpowiedzialny za strategię, IT oraz obrót międzynarodowy.

W swojej karierze Irek zasiadał także w Radach Nadzorczych takich spółek jak Emitel, Wirtualna Polska, KGHM czy PKP PLK.

Koncept działania DGTL opiera się na zespole doświadczonych prawników oraz współpracy z małymi kancelariami specjalizującymi się w obszarach takich, jak finansowanie transakcji i inwestycji, nieruchomości, sprawy karne - gospodarcze czy prawo pracy.

O AUTORZE



Lekarstwo czy choroba?

Od przyjęcia dyrektywy 2016/1148 w sprawie środków na rzecz wysokiego wspólnego poziomu bezpieczeństwa sieci i systemów informatycznych na terytorium Unii minęły już ponad 4 lata. Od jej włączenia do polskiego porządku prawnego poprzez uchwalenie ustawy o Krajowym Systemie Cyberbezpieczeństwa ponad 2 lata. Od samego początku wydawało się, że ta implementacja nie będzie prosta. Trzy osobne CSIRT-y, zespoły sektorowe, Pełnomocnik Rządu i Kolegium o nie zawsze klarownych kompetencjach, nie do końca jasne kryteria kwalifikacji na operatorów usług kluczowych. A najgorsze w tym wszystkim było to, że zarówno ustawa, jak i jej uzasadnienie bardzo lakonicznie potraktowała dwa kluczowe warunki sukcesu: budżet i dostęp do wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Ale, jak głosił konsensus, pod którym i ja się podpisywałem, największą wartością tej ustawy było to że w końcu się pojawiła nadając cyberbezpieczeństwu legislacyjne obywatelstwo. I faktycznie wydaje się, że z punktu widzenia jakości procesu wdrożenia KSC, przez ostatnie dwa lata nie osiągnęliśmy oszałamiającego sukcesu. Proces decyzji wyznaczających operatorów usług kluczowych nie został zakończony. Sektorowe zespoły cyberbezpieczeństwa nie były powoływane. Zabrakło wykwalifikowanych specjalistów. Zabrakło szerszej współpracy sektora publicznego i prywatnego. Tyle przynajmniej można wyczytać z uzasadnienia dużej nowelizacji ustawy o KSC skierowanej właśnie do konsultacji... Hmm... tak jakby konsultacji, bo 14 dni trudno uznać za poważny termin przy takim zakresie proponowanych zmian.

Niestety kierunek proponowanych zmian może doprowadzić do tego, że za kolejne dwa lata czekać nas będzie kolejna duża zmiana. Powołanie CSIRT Telco odpowiedzialnego za wsparcie sektora komunikacji elektronicznej, CISRT-ów sektorowych, SOC-ów przypomina trochę sytuację leczenie „klina klinem”. Brak ekspertów, zespoły nie są powoływane? To zamiast 3 CESIRT-ów zrobimy kilkanaście, a do tego jeszcze dodamy obowiązkowe SOC-i. Nie wydaliśmy wszystkich decyzji wyznaczających operatorów usługi kluczowej? A więc do podmiotów objętych ustawą dorzucimy jeszcze przedsiębiorców komunikacji elektronicznej. To nic, że Dyrektywa NIS wyłącza tę grupę podmiotów (oczywiście są też argumenty za i sam je wielokrotnie wskazywałem, ale wtedy warto byłoby to zsynchronizować ze zmianami w projekcie Prawa Komunikacji Elektronicznej, żeby nie tworzyć w tej mierze legislacyjnych dysonansów). A kto za to wszystko zapłaci? Zgodnie z uzasadnieniem projektu – jeśli dobrze odczytałem intencję autorów - najpierw uchwalamy zmiany, a budżetem zajmiemy się później. Ustawa przewiduje co prawda zwiększenie wydatków na informatyzację, ale dopiero od 2022 roku.

Punktem kulminacyjnym proponowanych zmian jest jednak art.66a. Otóż Kolegium ds. cyberbezpieczeństwa może sporządzić ocenę „ryzyka dostawcy sprzętu lub oprogramowania istotnego dla cyberbezpieczeństwa podmiotów krajowego systemu cyberbezpieczeństwa”. Skutek? Zakaz „wprowadzania do użytkowania” (cokolwiek to nie oznacza) i obowiązek wycofania produktów i usług określonych w ocenie w ciągu 5 lat. Odoceny Kolegium można się odwołać do... Kolegium. I to jedyne prawo, które ma dostawca sprzętu lub oprogramowania uznany za „wysoko ryzykownego”. Warto przypomnieć, że Kolegium to w istocie taki mini-rząd. Premier jako przewodniczący, Pełnomocnik Rządu ds. Cyberbezpieczeństwa, kilku ministrów. Innymi słowy, ciało jak najbardziej polityczne otrzyma uprawnienia do nakładania embarga (bez jakiegokolwiek kontroli sądowej) na konkretne firmy uznane za „ryzykowne”.

Ktoś powie – tak trzeba, bo cyberbezpieczeństwo jest wartością nadrzędną. Cóż, mam nadzieję, że taki argument padnie. Bo będzie to ten moment, kiedy będziemy mogli podyskutować o tym, co tak naprawdę zostało zrobione przez ostatnie lata, aby teza ta okazała się prawdziwa.

W jaki sposób kształcimy rzesze specjalistów w nowych dziedzinach związanych z cyberbezpieczeństwem? Jakie zalecenia wprowadziliśmy dla sektora publicznego, aby upewnić się, że w ramach przeprowadzanych zamówień publicznych budujemy łańcuch cyberbezpieczeństwa obejmujący wszystkie elementy wymagane dla zapewnienia najwyższego stopnia odporności budowanych systemów informatycznych? Jak wygląda system finansowania przez Państwo wszystkich tych działań? Jak wykorzystujemy zasoby sektora prywatnego i jak wygląda współpraca w tej mierze?

Niezależnie od odpowiedzi na te pytania, pojawia się też kolejna wątpliwość. Jeżeli ryzyko jest tak duże, że wymaga nałożenia embargo na danego dostawcę, to przykładowo, jak mają sobie radzić operatorzy telekomunikacyjni, którzy muszą w ciągu 5 lat wymienić część swojej sieci? Czy abonenci nie przejdą do innej sieci – bezpieczniejszej zdaniem Kolegium? A kto pokryje koszty takiej operacji? Państwo (czytaj „my”)? Projekt na to nie wskazuje. Operatorzy? Ale mówimy przecież o setkach milionów, a niekiedy o miliardach złotych?

Cyberbezpieczeństwo jest wyzwaniem nie tylko dla nas – użytkowników, dla przedsiębiorców narażonych na paraliż ich działalności i kradzież danych, ale także dla rządów, które muszą dbać o bezpieczeństwo wszystkich elementów krytycznych z punktu widzenia funkcjonowania państwa. To zrozumiałe. Bardzo dobrze zatem, że powstają ustawy i rozporządzenia tworzące narzędzia niezbędne dla zapewnienia właściwego poziomu ochrony.

Dobrze, że staramy się włączyć Polskę w system cyberbezpieczeństwa UE. Mam jednak poważne wątpliwości, czy skupianie się niemal wyłącznie na legislacji i wytyczaniu różnego rodzaju „ścieżek na skróty”, nie okaże się lekarstwem gorszym niż sama choroba. ■



W JAK WEBINARIUM

W 2020 r. otwarte webinaria stały się powszechnym kanałem transferu wiedzy. Na zdjęciu adv. Joanna Namojlik prowadząca webinar "Jak pracować zdalnie cyberbezpiecznie i zgodnie z prawem?".



Cyberbezpieczeństwo a praca zdalna (fragment)

WSTĘP

Artykuł współautorstwa Michała i Irka został opublikowany w dodatku specjalnym do Monitora Prawniczego Nr 20/2020 pt. „Prawo nowych technologii” wydanym przez Wydawnictwo C.H. Beck pod red. Xawerego Konarskiego we współpracy z członkami Stowarzyszenia Prawa Nowych Technologii. Zaproszenie do udziału we współtworzeniu publikacji pojawiło się w momencie, w którym pracowaliśmy nad Raportem o pracy zdalnej. Zapewnienie cyberbezpieczeństwa to punkt wyjścia dla planowania i organizacji pracy zdalnej. Przede wszystkim jednak – procesu kształtowania ram prawnych. Wyniki ankiety pokazały, jak wiele pracy przed nami.

Upewniliśmy się, że pytanie o to, czy firmy są cyberbezpieczne, nie jest wystarczające. Zamiast tego musimy regularnie zadawać pytanie, co jest lub potencjalnie może być cyberniebezpieczne, gdy postęp cyfrowy nabiera większej prędkości. Co przyniesie nowy rok? Przewidujemy, ale nie wróżymy z kart. Jedno natomiast uważamy za pewne - rok 2020 był tylko rozgrzewką przed maratonem projektowania nowego bezpieczeństwa pracy.

MICHAŁ KIBIL I IRENEUSZ PIECUCH
senior partners

Raport Cost of A Data Breach 2020 opublikowany niedawno przez IBM¹ nie pozostawia złudzeń. Prawie 80 procent badanych przedsiębiorstw jest przekonana, że pandemia wpłynie na pogorszenie stanu cyberbezpieczeństwa. Wśród ponad 500 badanych przedsiębiorstw z kilkunastu krajów na świecie, które padły ofiarą hackerów, średnia wielkość szkody wyrządzona tymi atakami wynosi prawie 3.9 miliona dolarów. Aczkolwiek raport publikowany jest za okres tylko częściowo obejmujący czas pandemii, to jego autorzy obliczają, że sama praca zdalna spowodowała wzrost wysokości średniej szkody o 137 tysięcy dolarów. Co jeszcze bardziej niepokojące, średni czas niezbędny do odkrycia podatności i podjęcia skutecznych działań to 280 dni – ponad 9 miesięcy!

Sytuacja wywołana wystąpieniem wirusa COVID-19 zmusiła wiele przedsiębiorstw do przejścia na zarządzanie kryzysowe i niejednokrotnie przestawienie się na pracę zdalną. Praca zdalna nie jest oczywiście niczym nowym, jednakże skala niezbędnych do podjęcia działań zaskoczyła wiele z nich. Pierwszym problemem okazała się dostępność sprzętu nadającego się do pracy. Okazało się też, że procesy i procedury obowiązujące w niektórych firmach, nie były właściwie przystosowane do nowych warunków. Zarządzanie zespołami w nowych warunkach okazało się kolejną przeszkodą. Jednak elementem, który okazał się jednym z większych wyzwań nowej rzeczywistości jest cyberbezpieczeństwo. Jak pokazuje raport Komisji Europejskiej z początku bieżącego roku, blisko połowa Europejczyków nie jest świadoma istnienia cyberzagrożeń² i choć sytuacja polepszyła się ostatnimi czasy, to tempo tych zmian nie jest zadawalające. W tym samym czasie, według danych Accenture, liczba naruszeń bezpieczeństwa IT wzrasta z roku na rok o kilkanaście procent. Niski poziom świadomości istnienia zagrożeń w połączeniu ze wzrostem ataków, w szczególności ataków typu phishing i ransomware, sprawia, że wiele przedsiębiorstw staje się podatnych na incydenty jak nigdy dotąd. Korzystanie z domowych routerów wi-fi, bardzo często z niezmiennymi fabrycznymi ustawieniami, wykonywanie na jednym komputerze zadań służbowych i prywatnych, wysoka podatność na działania socjotechniczne spowodowane obawami przez narastającą falą zakażeń – to tylko niektóre elementy sprzyjające tym wszystkim, którzy postanowili zwiększyć częstotliwość ataków hackerskich wyczuwając w pandemii nadarżającą się okazję.

¹ <https://www.ibm.com/security/digital-assets/cost-data-breach-report/#/>

² https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2249_92_2_499_ENG

³ <https://www.accenture.com/us-en/insights/security/cost-cybercrime-study>

Wyniki raportu IBM pokazują, że złośliwe oprogramowanie odpowiada za 52% wszystkich badanych przypadków. Z tych 52% aż 14% procent można przypisać atakom typu phishing, a 19% przypadkom przejęcia danych upoważniających do dostępu do danych.

Cyberbezpieczeństwo nie należało na ogół do priorytetów działań podejmowanych przez firmy dotknięte ograniczeniami związanymi z pandemią. Dla większości zarządzających, zmiany wywołane przez COVID-19 stanowiły przede wszystkim zagrożenie dla stabilności finansowej firm – ryzyko gwałtownej utraty przychodów przy jednoczesnej konieczności utrzymywania niezmiennego poziomu kosztów. Postawa taka nie do końca jest zrozumiała, jeśli wziąć pod uwagę to, że zdaniem autorów cytowanego raportu IBM, ponad 40% szkód wynikających z ataków hackerskich stanowią utracone przychody przedsiębiorstwa. Związek pomiędzy koniecznymi nakładami na cyberbezpieczeństwo a przychodami wydaje się więc dość oczywisty.

Ustawienie cyberbezpieczeństwa na odległym miejscu na liście priorytetów działań antykrzysowych w przedsiębiorstwach miało jeszcze jeden skutek. Niewiele firm zdecydowało się na przanalizowanie modelu pracy zdalnej pod kątem przystosowania jej do nowej skali i do nowych zagrożeń. Analizując zapisy kolejnych zmian legislacyjnych związanych z zaadresowaniem stanu pandemii, można pokusić się o stwierdzenie, że takiej refleksji zabrakło także ustawodawcy. Pomimo tego, że faktycznie duża część pracodawców wprowadzała możliwość wykonywania epizodycznej pracy poza lokalem przedsiębiorstwa, na długo przed COVID-19 przez szereg lat w Polsce nie wprowadzono żadnych przepisów regulujących tę kwestię. W całkowitej opozycji do tego znajdowała się telepraca, która została wprowadzona do Kodeksu Pracy już blisko 13 lat temu. Telepraca, ze względu na ograniczenie tej regulacji wyłącznie do pracy świadczonej regularnie poza zakładem pracy, a także wprowadzenie rozbudowanych obowiązków spoczywających po stronie pracodawcy, nie znalazła jednak do dzisiaj wielu zwolenników. Dotychczas pracodawcy wprowadzając możliwość świadczenia części pracy w formie zdalnej, tworzyli wewnętrzne procedury, bazując na przepisach dotyczących telepracy oraz zagranicznych przykładach, przeważnie jednak głównie na swojej intuicji. Dzisiaj na skutek COVID-19 zaczynają pojawiać się elementarne regulacje i wytyczne bezpośrednio odnoszące się do pracy zdalnej, które - co zostanie wskazane w dalszej części - są niestety nadal dalekie od ideału.

JAK UREGULOWANO PRACĘ ZDALNĄ

2 marca 2020 r. Sejm uchwalił tzw. Tarczę Antykrzysową 1.04 wprowadzającą do polskiego porządku prawnego, wśród wielu innych rozwiązań, pojęcie pracy zdalnej. Zgodnie z art. 3 wskazanej wyżej ustawy w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawcy zostali uprawnieni do polecenia pracownikom wykonywania, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Na etapie wprowadzania tych przepisów nie określono żadnych zasad realizowania pracy zdalnej, pozostawiając pracodawcom pełną swobodę w zakresie jej kształtowania. Pewną konsternację wywołała (i do dzisiaj wywołuje) treść art. 36 ustawy, którą ograniczono obowiązywanie tego przepisu do 180 dni, bezpośrednio wiążąc pracę zdalną z okresem zagrożenia epidemicznego oraz potencjalnej epidemii.

Jako, że celem wprowadzenia wskazanej formy wykonywania pracy miało być zapewnienie tzw. dystansowania społecznego (jak wskazują badania naukowe nawet fakultatywne wprowadzenie pracy zdalnej ma mierzalny wpływ na poziom zakażenia chorobami układu oddechowego)⁵, ciężko kwestionować powiązanie pracy zdalnej z okresem zagrożenia chorobą, niemniej jednak, ograniczenie w ten sposób okresu obowiązywania przepisu wprowadzającego pracę zdalną może nieść za sobą daleko idące konsekwencje interpretacyjne (choćby prowadzące do wniosku, że w razie nieuregulowania pracy zdalnej po okresie epidemii, nie będzie możliwe jej dalsze polecenie, nawet pomimo jej konsekwentnego stosowania przez szereg ostatnich lat).

⁴ Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. Poz. 374)

⁵ M.D. Rousculp, S.S. Johnston, L.A. Palmer, B.-Ch. Chu, P.J. Mahadevia, K.L. Nichol, Attending Work While Sick: Implication of Flexible Sick Leave Policies, *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2010, t. 52, z. 10, s. 1009–1013

Zasady kierowania pracownikami do pracy zdalnej doprecyzowano dopiero 19 czerwca 2020 r. korzystając z uchwalenia kolejnej ustawy⁶ antykryzysowej. Zgodnie z tymi przepisami polecenie pracy zdalnej jest możliwe wyłącznie wtedy, gdy pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Zawężono zakres prac, które mogą być wykonywane w formie pracy zdalnej do prac, które mogą być wykonywane przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych⁷. Określono zasady ewidencjonowania zadań pracownika (co w rzeczywistości sprowadza do określenia jak może brzmieć polecenie służbowe pracodawcy) oraz, co wydaje się niezwykle istotne z punktu widzenia zagadnienia cyberbezpieczeństwa w pracy zdalnej, podjęto próbę doprecyzowania zasad przyznawania pracownikom narzędzi pracy.

DOSTARCZENIE NARZĘDZI PRACY

Regulując przyznawanie pracownikom zdalnym narzędzi pracy, ustawodawca wyszedł od generalnej zasady, że „narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca”. Zapis sam w sobie zasadniczo nie wprowadza nic nowego. Bezsprzecznie, na gruncie ogólnych zasad Kodeksu Pracy to na pracodawcy spoczywa obowiązek dostarczania pracownikom narzędzi pracy do jej wykonywania. Podobny zapis, dotyczący obowiązku dostarczenia narzędzi pracy, znajdziemy w treści art. 67 (11) § 1 pkt 1 Kp przewidzianego dla telepracy, przy czym w przypadku telepracy stanowi on wstęp do szerokiego dookreślenia zasad korzystania z tego sprzętu przez pracownika, czego w regulacji dotyczącej pracy zdalnej zabrakło.

Od generalnej zasady dotyczącej przyznawania narzędzi pracy, ustawodawca przewidział jeden wyjątek, wskazując, że przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ten właśnie zapis na gruncie oceny cyberbezpieczeństwa pracy zdalnej budzi najwięcej kontrowersji.

(...)

Zgodnie z badaniem przeprowadzonym w 2020 r. przez spółkę Proofpoint zajmującą się kwestiami cyberbezpieczeństwa w zakładach pracy (User Risk Report)⁷, większość pracowników nie ma odpowiedniej wiedzy o cyberzagrożeniach oraz nie stosuje się do podstawowych zasad cyberbezpieczeństwa. Pomimo, że aż 61% osób prawidłowo definiuje phishing, na pytanie czym jest atak ransomware, prawidłowo odpowiada jedynie 31% respondentów. Blisko połowa użytkowników korzysta z jednego hasła do zabezpieczenia dostępu do wielu usług lub urządzeń, połowa potwierdza, że udostępnia swoje narzędzia służbowe swoim znajomym i członkom rodziny, a aż 90% korzysta z narzędzi udostępnianych przez pracodawcę do celów prywatnych. Przy takich danych ciężko jest zakładać, że sam pracownik będzie mógł podjąć świadomą decyzję, czy korzystanie z prywatnego narzędzia do celów służbowych będzie dla pracodawcy bezpieczne.

Mając to na uwadze koniecznym wydaje się wprowadzenie regulacji wewnętrznych, które będą określać zasady korzystania z infrastruktury IT ustalone przez pracodawcę, w tym warunki korzystania przez pracownika w ramach pracy zdalnej z „narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę”.

⁶ Ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. Poz. 1086)

⁷ <https://www.proofpoint.com/sites/default/files/2020-05/gtd-pfpt-us-tr-user-risk-report-2020.pdf>

OD COBO DO BYOD

Pierwszym z dylematów, z jakim pracodawcy muszą się zmierzyć, jest kwestia modelu, w jakim pracownicy będą korzystać z narzędzi do pracy. W praktyce wyróżnia się 3 rozwiązania: BYOD (Bring Your Own Device), COPE (Company Owned/Personally Enabled) oraz COBO (Company Owned/Business Only). Niezależnie od tego, jak byśmy je nazywali, skupiają się one na dwóch elementach - kto jest właścicielem urządzenia oraz jak ma być ono użytkowane.

W modelu COBO mamy do czynienia z narzędziami, które stanowią własność pracodawcy oraz mogą być użytkowane wyłącznie w celach służbowych. Drobnym odstępstwem od pełnego bezpieczeństwa na rzecz elastyczności oraz potrzeb pracownika jest model COPE, w którym narzędzie, pomimo że stanowi własność pracodawcy, może być także wykorzystywane (naturalnie z zachowaniem odpowiednich zasad bezpieczeństwa) do celów prywatnych. Najbardziej liberalnym rozwiązaniem z punktu widzenia pracowników jest model BYOD, gdzie narzędzie stanowi własność pracownika, ale za zgodą pracodawcy może być ono wykorzystywane do celów służbowych.

Z całą pewnością dopuszczając model BYOD pracodawcy w największym stopniu zwiększają podatność swoich systemów na wystąpienie incydentów. W przypadku wskazanego rozwiązania nie można zakładać, że będziemy mieli pełną kontrolę nad urządzeniem stanowiącym własność naszego pracownika. Możemy jedynie stosować pośrednie środki, takie jak rozwiązania techniczne w postaci zabezpieczenia narzędzia przed atakami, czy też organizacyjne - poprzez wymuszenie łączenia się z infrastrukturą pracodawcy przez bezpieczne łącze (VPN). Wydaje się jednak, że zabronienie pracownikowi korzystania z jego prywatnego narzędzia w celach prywatnych stanowiłoby nadmierne ograniczenie jego prawa własności.

Na gruncie polskich przepisów, model BYOD może generować dodatkowe problemy. Szczególnie problematyczne będzie określenie zasad ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności za awarie, które następują w trakcie pracy, określenie uprawnień pracodawcy co do wgrywania na komputerze własnego oprogramowania, nie mówiąc już o monitorowaniu pracy pracownika na jego prywatnym urządzeniu, które przy braku odpowiedniej umowy regulującej tę kwestię może zostać potraktowane nawet jako naruszenie dóbr osobistych pracownika. Należy także pamiętać o tym, że w modelu BYOD, monitoring powinien być prowadzony jedynie w czasie, kiedy pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a ta granica jest często niełatwa do uchwycenia.

Od strony finansowej model BYOD wymaga rozliczania się przez pracodawcę z pracownikiem z wykorzystywania jego sprzętu prywatnego do celów służbowych. Brak stosownego ekwiwalentu może skutkować zdefiniowaniem przychodu po stronie pracodawcy, który powinien podlegać opodatkowaniu, uznaniem przez Państwową Inspekcję Pracy, że pracodawca dopuścił się względem pracownika naruszenia jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy (dostarczenia narzędzi do pracy), oraz skierowaniem przez pracownika stosownego roszczenia o zapłatę do sądu pracy.

Ze względu na powyższe, pomimo, że sam ustawodawca dopuszcza wykorzystywanie prywatnych narzędzi przez pracowników do celów służbowych, wprowadzenie takiego modelu winno być nie tylko gruntownie przeanalizowane, ale także właściwie opisane, tak aby z rozwiązania adresującego problemy samo nie stało się dodatkowym ryzykiem dla pracodawcy.

Odnosząc się do wykorzystywania komputerów służbowych do celów prywatnych, czyli de facto wyboru między modelami COBO oraz COPE, pracodawca powinien ocenić jaki poziom dostępu do danych wrażliwych będzie niezbędny pracownikowi dla wykonywania pracy zdalnej i jaki będzie adekwatny poziom zabezpieczeń przekazanego do wykorzystania sprzętu. (...) ■

Ile kosztuje cyberbezpieczeństwo?

Sytuacja wywołana wystąpieniem wirusa COVID-19 zmusiła wiele przedsiębiorstw do przestawienia się na pracę zdalną. Co prawda nie jest ona zjawiskiem nowym, jednak skala niezbędnych do podjęcia działań zaskoczyła wiele z nich. W licznych przedsiębiorstwach problemem okazała się dostępność sprzętu nadającego się do pracy. Okazało się, że procesy i procedury w niektórych firmach nie były właściwie przystosowane do nowych warunków. Zarządzanie zespołami w nowych warunkach okazało się kolejną przeszkodą. Jednak elementem, który okazał się jednym z większych wyzwań nowej rzeczywistości, jest cyberbezpieczeństwo. Niski poziom świadomości zagrożeń z tym związanych sprzed czasów epidemii, wykazywany w wielu badaniach, w połączeniu ze skokowym wzrostem ataków typu phishing i ransomware sprawił, że wiele przedsiębiorstw stało się podatnych na ataki, jak nigdy dotąd. Korzystanie z domowych routerów wi-fi, bardzo często z niezmiennymi fabrycznymi ustawieniami, wykonywanie na jednym komputerze zadań służbowych i prywatnych, wysoka podatność na działania socjotechniczne spowodowane obawami przez narastającą falą zakażeń – to tylko niektóre elementy sprzyjające tym wszystkim, którzy postanowili zwiększyć częstotliwość ataków hackerskich wyczuwając w pandemii nadarzącą się okazję.

Dla większości zarządzających zmiany wywołane przez COVID-19 to zagrożenie realizacji planów przychodowych przy jednoczesnej konieczności niezmiennego poziomu kosztów. Nic więc dziwnego, że większość działań podejmowanych w trybie zarządzania kryzysowego dotyczyła tych dwóch właśnie elementów. Tam gdzie wydatki były absolutnie niezbędne (przykładowo zakup nowych komputerów), podejmowano je z ciężkim sercem. Tam jednak, gdzie ryzyko wydawało się być odległe i kiepsko zdefiniowane (a tak w dużej mierze postrzegane są w dalszym ciągu cyberzagrożenia) – podjęcie decyzji odkładano na później. Problem w tym, że owo „później” to termin niezmiernie elastyczny i odsuwający się w czasie wprost proporcjonalnie do wzrostu ilości zakażeń wirusem COVID-19. Takie zachowania nasuwają dwa pytania. Po pierwsze, czy w czasach gwałtownie zachodzących zmian, a w takim świecie przychodzi nam właśnie funkcjonować, właściwie ustawiamy priorytety naszych przedsiębiorstw? Po drugie, czy zwiększenie odporności na cyberzagrożenia faktycznie wymaga mega inwestycji w infrastrukturę IT?

Kiedy osiem lat temu przeczytałem po raz pierwszy książkę „Antifragile: Things That Gain From Disorder” Nassima Taleba, twórcy teorii dotyczącej występowania w gospodarce zjawisk określanym mianem „czarnych łabędzi”, nie byłem nią specjalnie zachwycony. COVID-19 sprawił jednak, że sięgnąłem po nią ponownie i choć język Taleba i warstwa faktograficzna w dalszym ciągu mnie nie porywa, to jednak kilka przemyśleń zawartych w tej pracy może pomóc w znalezieniu odpowiedzi na pierwsze zadane pytanie. Zdaniem Taleba większość menadżerów specjalizuje się w myśleniu statycznym, sądząc, że ich zadaniem jest generowanie zysków. Kontrola ryzyka to coś, co mogą ewentualnie rozważyć, przedkładając jednak finansowy sukces nad... przetrwanie firmy. Tymczasem zdaniem autora, o tym, kto przetrwa, a kto dołączy do przedsiębiorstw w stanie spoczynku, decydować będzie stopień podatności na nagłe zdarzenia mogące zagrozić dalszemu istnieniu firmy. To właśnie zdolność przekuwania wyzwań w możliwości określa Taleb mianem „antykruchości”. Jak się to ma do cyberbezpieczeństwa? To dość proste, szczególnie jeżeli założyc, że nawet przedsiębiorstwa, które trudno zakwalifikować jako działające w obszarze gospodarki cyfrowej, w coraz większym stopniu uzależniają swoją ciągłość działania od technologii, która się na tą gospodarkę składa. Atak typu ransomware jest w stanie pozbawić firmę przestawioną na pracę zdalną możliwości działania. Przy ograniczeniach dotyczących możliwości wykorzystania przestrzeni biurowych (połączonych ze zwiększonym ryzykiem infekcji) może się okazać, że jedynym możliwym wyjściem będzie zapłata okupu. Ostatnio jeden z portali zajmujących się cyberbezpieczeństwem opublikował zapis negocjacji z hackerami w tym zakresie. Skończyło się na 4.5 milionach dolarów i wymianie grzeczności. A co jeśli przedsiębiorstwo nie dysponuje takimi środkami?

Okup nie jest zresztą najgorszym, co może się zdarzyć. Firmy takie jak Maersk czy Saudi Aramco, odmówiły zapłaty i wydały setki milionów dolarów na ponowne przywrócenie operacji w swoich firmach, choć ich ustabilizowanie zajęło miesiące. To jednak nie wszystko. Equifax po ataku hackerskim nie tylko wydał setki milionów dolarów na infrastrukturę techniczną, ale musiał także zapłacić kwotę niemalże jednego miliarda dolarów należną w formie kar i ugód urzędowi regulacyjnemu oraz osobom pokrzywdzonym. Jak widać problem Taleba: zysk czy przetrwanie, w przypadku cyberzagrożeń niekoniecznie musi być postrzegany jako dylemat. W istocie, większość skutecznych ataków hackerskich w pierwszej mierze odbija się na wynikach finansowych firmy, a niektóre z nich mogą doprowadzić do jej upadku. Nakłady na cyberbezpieczeństwo są zatem nie tyle kosztem, co inwestycją w zabezpieczenie przychodów i przetrwania firmy.

Co więcej zmiana stopnia podatności firmy na cyberataki nie zawsze sprowadza się do inwestycji w infrastrukturę informatyczną. Zgodnie z badaniami wielu firm eksperckich, w tym IBM, olbrzymia większość (ponad 90%) skutecznych ataków hackerskich związana jest z wystąpieniem błędu ludzkiego. Czasami są to błędy związane z utrzymaniem infrastruktury (przykładowo tolerowanie znanej już podatności systemu, której można byłoby zapobiec i odsuwanie w czasie jej usunięcia – przykład Equifax), dużo częściej jednak jest to brak elementarnej wiedzy o istocie ryzyka oraz nieznajomość sposobów radzenia sobie w sytuacji, w której ryzyko takie się realizuje. Wszyscy znamy ćwiczenia przeciwpożarowe mające na celu weryfikację przygotowania osób pracujących w danym budynku do jego opuszczenia. A jak często przedsiębiorstwa organizują takie ćwiczenia, pozorując atak hackerski? Jak często zatrudniają firmy mające regularnie atakować infrastrukturę IT, aby tym sposobem pozyskać wiedzę o słabościach tych systemów? Nieczęsto, ale trudno się dziwić.

Edukacja w zakresie cyberbezpieczeństwa nie może bowiem zaczynać się w przedsiębiorstwach. Zdawali sobie z tego chyba sprawę autorzy „Strategii Cyberbezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2019–2024” pisząc o edukacji dostępnej na jak najwcześniejszym etapie dostępu dzieci i młodzieży do usług cyfrowych oraz konieczność zapewnienia wsparcia dla nauczycieli, których wiedza w tej kwestii jest co najmniej fragmentaryczna. Twórcy Strategii zauważyli także konieczność rozwijania świadomości społecznej w kierunku bezpiecznego korzystania z cyberprzestrzeni. Oczywiście strategia jest dokumentem siłą rzeczy ogólnym? A jej operacjonalizacja? Na razie (po prawie roku) trudno się jej dopatrzeć. A praktyka? No cóż, w wielu szkołach lekcje informatyki prowadzone są tak, jak niegdyś kursy na prawo jazdy: tu jest CPU, tam szyna danych, a taka jest definicja interfejsu (choć trzeba uczciwie przyznać, że czytając nowe podstawy programowe widać, że idzie nowe). Nie inaczej jest w przypadku szkoleń w firmie. Wykład dotyczący co wolno, czego nie wolno odbywa się tylko raz... przy przyjęciu do pracy.

Wygląda na to, że na efekty działań deklarowanych w Strategii przyjdzie nam jeszcze poczekać, a w międzyczasie przedsiębiorcy będą sami musieli radzić sobie z ryzykiem ataków na ich infrastrukturę i edukacją własnych pracowników. Narzędzi im nie zabraknie, bo na polskim rynku jest już sporo profesjonalnych portali i firm zdolnych organizować i przeprowadzać takie szkolenia w trybie ciągłym. Pojawiają się też rozwiązania SaaS do samodzielnej organizacji ćwiczeń pozorujących atak hackerski i połączonych z nimi szkoleń. Problemem pozostanie zapewne kwalifikowanie takich działań jako kosztów i przesuwanie ich na koniec kolejki wydatków budżetowych, co świadczyć może nie tylko o nieznajomości wykładu Nassima Taleba na temat budowania „antykruchości” firm, nie tylko o braku istnienia sensownej strategii zarządzania danymi w przedsiębiorstwie oraz braku mechanizmu pozwalającego na szacowanie ryzyk związanych z atakiem hackerskim. Może to świadczyć także o nieznajomości podstawowej terminologii z zakresu podatków. Ci którzy utrzymują, że nakłady na cyberbezpieczeństwo to koszty, a najważniejsze są przecież przychody, powinni pamiętać, że właściwym określeniem jest nie „koszt” a „koszt uzyskania przychodu”. ■

Piotr Muszynski

Seasoned Executive with entrepreneurial background. Business & strategy advisor.

10 lipca 2020 – Irek Piecuch pracował(a) z użytkownikiem Piotr Muszynski w tym samym zespole

Od ponad 15 mam przyjemność współpracować w różnych rolach zawodowych z Irkiem Piecuchem. cieszę się że otwiera kolejny rozdział swojego zawodowego życia, które zawsze nacechowane było kreatywną solidnością, wspartą czymś niezwykle unikalnym jak na warunki dzisiejszego rynku - intelektualizmem w czystej postaci, który nigdy jednak nie przesłaniał pragmatycznego podejścia do współpracy z klientami.

Irek łączy unikalne kompetencje prawnika, menadżera wysokiego szczebla i eksperta w zakresie nowych technologii.

Współpracowaliśmy przy bardzo dużych projektach, jak powołanie do życia Networks! - j.v. Orange Polska i T Mobile, współpracujemy nadal przy mniejszych projektach, które obecnie realizują na rynku M&A w telekomunikacji. Martwię się tylko o jedno - żeby nadal miał czas na współpracę ze mną, przy rosnącym zapotrzebowaniu rynku na znakomitych prawników rozumiejących biznes.

Wierzę że połączenie z kancelarią mecenasa Michała Kibila da możliwość utrzymania starych i pozyskania nowych, lojalnych klientów 😊

Życzę tego sobie i wszystkim, którzy z Irkiem i Michałem współpracowali, współpracują i będą współpracować w przyszłości.

Mark Ringes

Vice President, Assistant General Counsel at IBM

12 grudnia 2019 – Mark Ringes był(a) bezpośrednim(-nią) przełożonym(-ną) użytkownika Irek Piecuch

Irek is a very thoughtful, hard-working attorney, focused on providing high quality legal advice to his clients and helping them develop and implement practical solutions to the most challenging business problems. He leverages his wealth of experience in a variety of legal and business roles to provide first class legal services.

Maciej Witucki

President of Polish Confederation Lewiatan

29 listopada 2019 – Maciej Witucki był(a) bezpośrednim(-nią) przełożonym(-ną) użytkownika Irek Piecuch

Irek is much more than an excellent lawyer. He is a true business partner for his clients leveraging is his professional experience in business development and strategy. Irek's achievements in general management make of him a great partner and advisor. Last but not least it is a pleasure to spend time with Irek discussing not only about business but also about world's strategic challenges or culture.

Paweł Filutowski

CEO at Motivizer

1 marca 2020 – Paweł Filutowski był(a) klientem użytkownika Irek Piecuch

Współpraca z Irkiem to jak jedzenie "chili con carne": doskonały smak rozumiany jako obszerna wiedza i doświadczenie biznesowe. Z drugiej strony, w wielu wspólnie realizowanych projektach, gdzie pojawia się "ostre" ryzyko biznesowe - zawsze mogę liczyć na profesjonalną ocenę oraz wsparcie w dalszych krokach. Podejście pro biznesowe, poczucie humoru i olbrzymia skuteczność - zdecydowanie polecam współpracę z Irkiem.

Tomasz Bochenek

General Manager at Oracle

1 grudnia 2019 – Tomasz Bochenek pracował(a) z użytkownikiem Irek Piecuch, ale w innym zespole

Poznałem Irka Piecucha ponad dwadzieścia lat temu i przez te lata często blisko współpracowałem. Irek jest bardzo rzetelnym partnerem biznesowym, zawsze prezentując ogromny profesjonalizm, wiarygodność i bardzo etyczne podejście. Nigdy nie spotkałem się z sytuacją by jakiegokolwiek zobowiązanie czy deklaracja nie została w całości zrealizowana w uzgodnionym czasie. Dlatego bardzo polecam Irka jako doskonałego partnera biznesowego i kogoś na kim można całkowicie polegać.



Co ma prawnik do transformacji cyfrowej?

IREK PIECUCH I PIOTR PUCZYŃSKI

Transformacja cyfrowa staje się znakiem rozpoznawczym naszych czasów, choć nie jest zjawiskiem zupełnie nowym. Od lat stanowi wyzwanie dla przedsiębiorstw niezależnie od branży, a pandemia wywołana wirusem COVID-19 tylko wzmocniła znaczenie rozwiązań cyfrowych.

Fala dynamicznych zmian, powiązanych głównie z wykorzystywaniem rosnących możliwości nowych technologii, spotyka się z licznymi próbami jej regulowania. Zajmuje się tym coraz większa liczba instytucji regulacyjnych. Nowych regulacji, pojawiających się w odniesieniu do świata cyfrowego nie tylko w domenach tradycyjnie regulowanych, takich jak bankowość czy ubezpieczenia, pojawia się tak dużo, że zjawisko to zyskało miano tsunami regulacyjnego. Naszym zdaniem określenie to nie jest trafne. Dużo bardziej adekwatnym byłoby tu określenie „regulacyjna biegunka”.

W efekcie działania tych sił powstaje coraz bardziej skomplikowane środowisko prawno-regulacyjne. Jedno się jednak nie zmienia - od funkcjonujących w tym środowisku prawników oczekuje się zachowania coraz większej elastyczności wdrażanych rozwiązań. Co to oznacza? Że czasy prawników, skupiających się wyłącznie na przepisach kodeksowych oraz językowej poprawności budowanych konstrukcji prawnych odchodzą do historii. Kim zatem ma być prawnik ery cyfrowej transformacji? Jaka jest tak naprawdę rola prawnika w kontekście projektów informatycznych realizowanych w ramach transformacji cyfrowej? Czy tak jak do tej pory, jego zadaniem pozostaje tylko przygotowanie odpowiedniej umowy i wsparcie procesu negocjacji?

Jeżeli ktoś zamierza włączyć prawnika w projekt transformacji cyfrowej już po ustaleniu przez zespół zakresu tego projektu, sposobu i metod jego wdrożenia, wkracza na bardzo ryzykowną ścieżkę. Istotą umowy jest bowiem opisanie jej zakresu, praw i obowiązków stron oraz sposobu zarządzania jej realizacją w taki sposób, aby oddawała ona w pełni cel, jaki przyświeca danemu projektowi. Trudno jest oczekiwać, że może powstać dobra umowa, oddająca istotę cyfrowego projektu w oderwaniu od jego merytorycznej zawartości. Wystarczy zwrócić uwagę na fakt, że wiele załączników do umowy, np. opis wymagań funkcjonalnych, to szczególne przypadki produktów, które powstają w trakcie kolejnych etapów pracy nad projektami w ramach transformacji cyfrowej. Ich zawartość to efekt pracy wielu zespołów. To wynik wielu dyskusji i zawieranych kompromisów. Trudno zrozumieć ich zawartość, nie będąc częścią zespołu. Bez obecności prawnika na etapie powstawania tych kompromisów może się okazać, że część z nich w ogóle nie może być zrealizowana. To trochę tak, jakbyśmy wytyczyli sobie trasę dojazdu do określonego celu a następnie wynajęli kierowcę, aby nas tam zawiózł dokładnie wytyczoną drogą, niezależnie od znaków drogowych i innych zasad ruchu drogowego. Prawnika, będący częścią zespołu projektowego od momentu rozpoczęcia jego prac, był postulatem wysuwany przez specjalistów już w przeszłości, ale dopiero masowe przejście do metodyk zwinnych oraz wejście w projekty transformacyjne pokazało skuteczność takiego podejścia. Prawnika obecny już na wstępie projektu ma szansę stworzyć mechanizmy, które umożliwią płynne dostosowanie się do zmieniających się czynników zewnętrznych, pełną koordynację pomiędzy wszystkimi interesariuszami projektu, a niejednokrotnie pomaga w promocji projektu w ramach ładu korporacyjnego danego przedsiębiorstwa.

Czy jednak prawnik nie okaże się postacią, która będzie opóźniać realizację projektu przez mnożenie niepotrzebnych barier?

Takie ryzyko istnieje, zwłaszcza jeżeli prawnik, który stanie się częścią zespołu, nie do końca rozumie niuanse omawianych rozwiązań technologicznych, nie ma wsparcia w kwestiach wymagających pogłębionej, szczegółowej wiedzy i nie do końca rozumie przesłanki biznesowe, które stoją za danym projektem.

Aby pełnić aktywną rolę w projektach transformacji cyfrowej, kompetencje stricte prawne i lata praktyki zawodowej nie są już bowiem wystarczające. Właściwe zdefiniowanie relacji pomiędzy uczestnikami procesu transformacji i ich transpozycja na zapisy umowne nie jest w dzisiejszych czasach możliwa bez zrozumienia świata, który się opisuje. Aby odpowiedzieć na częste pytania „czy możemy to zrobić?” z przekonaniem, prawnik musi zrozumieć istotę wprowadzanej technologii, tak aby możliwe było właściwe zastosowanie do niej reguł prawnych, które z pewnością powstały na długo przed rozpoczęciem ery cyfrowej. Jest to dla wielu prawników ogromne wyzwanie.

Tworząc progresywne rozwiązania, warto zdawać sobie sprawę z istniejących ograniczeń. Wiedza o ograniczeniach regulacyjnych powinna być wykorzystywana w trakcie całego procesu cyfrowej transformacji. Odpowiadanie na pytanie „czy możemy to zrobić?” nabiera szczególnego znaczenia. Spełnianie wymagań regulatorów to nie tylko zapisy umowne, to również odpowiednio skonstruowane procedury pracy w nowym, cyfrowym środowisku. Obecność kompetentnego prawnika w trakcie tworzenia wszystkich produktów realizowanej transformacji pozwala unikać późniejszych rozczarowań.

Nawet najlepiej napisana umowa nie zapobiegnie powstawaniu mniejszych lub większych sporów w trakcie projektów transformacyjnych. Sposób projektowania i opis wymagań funkcjonalnych w dużym stopniu determinuje zapisy umowne. Dyskusja o tym, czy realizacja pewnych funkcjonalności jest lub nie jest objęta umową, to jedno z głównych źródeł nieporozumień. Warto pamiętać, że sposób opisu tzw. przedmiotu zamówienia niejednokrotnie ogranicza możliwe do stosowania zapisy umowne. A w praktyce dyskusje na temat istoty pierwotnych wymagań potrafią wstrzymać postęp prac i znacznie opóźnić realizację zmiany.

Niezwykle trudno jest uniknąć tego typu nieporozumień. Z jednej strony wyzwaniem jest bardzo precyzyjny opis wszystkich możliwych do wystąpienia scenariuszy. Z drugiej strony, prowadząc transformację w dynamicznym otoczeniu jesteśmy zmuszeni zmieniać założenia i sposoby realizacji naszych wymagań.

I tu pojawia się kolejny, trzeci z kluczowych aspektów roli prawnika w realizacji procesów transformacji cyfrowej. Udział prawnika nie kończy się bowiem w momencie wynegocjowania i podpisania umowy. To zaledwie półmetek. Prawdziwe wyzwania zaczynają się w trakcie jej realizacji. Szczególnie widoczne jest to w projektach realizowanych w metodykach zwinnych, gdzie wiele elementów związanych z realizacją umowy jest ustalanych przez strony w trakcie współpracy na projekcie. Niezależnie jednak czy jest to waterfall czy agile, realizacja umowy obfituje w wewnętrzne ustalenia stron, które są dokonywane czasem nawet wbrew jej wyraźnym postanowieniom. Dzieje się tak, albowiem obie strony, działając w intencji budowania dobrych relacji, unikają tematów drażliwych i starają się być maksymalnie elastyczne. Częściej jednak, kiedy z jednej strony produkt wyłaniający się z odmetów projektu nie ma funkcjonalności, które są aktualnie niezbędne, z drugiej zaś strony w sytuacji, kiedy pierwotna alokacja zasobów okazała się niewystarczająca, a postanowienia umowy oraz budżet klienta nie są wystarczająco elastyczne w tym zakresie, dyskusje przestają być spokojne. Do głosu zaczynają dochodzić emocje i chęć znalezienia winnych. Z tego miejsca do otwartego konfliktu i sporu prawnego jest już tylko krok.

Aby nie dopuścić do nadmiernie rozbudowanych i trwających zbyt długo dyskusji prowadzących do miejsca, z którego nie ma już odwrotu, niezwykle ważną staje się instytucja mediacji. Instrument ten, stosowany na różnych poziomach i w bardzo różnym zakresie jest skuteczny przy zapewnianiu płynnego przebiegu bardzo złożonych projektów. Ważne, aby uczestniczące w procesie transformacji zespoły prawne nie stały się jeszcze jednym potencjalnym obszarem konfliktów, ale by stymulowały do tworzenia rozwiązań poprzez mediacje. Zdolność do takich mediacji prawnik może osiągnąć tylko poprzez posiadanie kompetencji znacznie szerszych niż tylko prawne oraz dzięki obecności w codziennych pracach zespołu.

Czy to wszystko oznacza, że prawnicy mają być stałymi członkami struktur zarządzania projektem? To pewnie byłoby rozwiązanie mało efektywne. Powinni jednak być uczestnikami procesu okresowej weryfikacji postępu prac w projekcie, jeżeli oczywiście taki proces jest wdrożony. Powinni także być częścią zespołu podejmującego decyzje we wszelkich kwestiach związanych z zarządzaniem zmianą w projekcie. Taki udział gwarantuje zachowanie ciągłości zarządzania ryzykiem prawnym w projekcie od momentu tworzenia jego koncepcji do momentu zakończenia.

Transformacja cyfrowa nie jest procesem łatwym i wymaga współdziałania różnych funkcji odpowiedzialnych za funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Aczkolwiek trudno jest wskazać na jeden kanoniczny model realizacji takiego procesu, wydaje się, że jego efekty w dużej mierze zależą od jakości interesariuszy oraz umiejętności ich wzajemnej współpracy. Wyłączenie prawników poza nawias takich zespołów może co prawda pozwolić na początkowy wzrost poziomu entuzjazmu i optymizmu zespołu projektowego, ale na ogół kończy się równie gwałtownym spadkiem tego optymizmu w momencie konfrontacji wypracowanej koncepcji ze środowiskiem prawno-regulacyjnym. To jedna strona medalu. Druga, o której prawnicy aspirujący do roli aktywnych interesariuszy procesu transformacji cyfrowej muszą zawsze pamiętać, to konieczność wyjścia poza nabyte umiejętności prawnicze, zrozumienie środowiska biznesowego, w którym przychodzi im pracować oraz otwarcie się na aktywną współpracę z innymi interesariuszami. ■



zapytaliśmy
klientów

Fundacja Teatr 21



MARCEI SULECKI
Koordynator Projektów



- DGTL:** Czym zajmuje się Fundacja Teatr 21? Jakie przyświecają jej cele?
- MS:** Działamy na polu sztuki, edukacji i nauki. Poza organizowaniem pokazów spektakli, zajmujemy się również prowadzeniem warsztatów, wydawaniem książek i organizowaniem dyskusji. To jednak nie wszystko. W ub. roku np. pojawiliśmy się na wystawie w "Zachęta - Narodowa Galeria Sztuki", a aktualnie pracujemy nad filmem. Gdybym miał wybrać dwa zagadnienia, które najlepiej nas określają, to wskazałbym twórczość artystów z niepełnosprawnościami i różnorodność społeczną, ale wiemy jak jest zetykietami - nie oddają one całej prawdy.
- DGTL:** Jak Fundacji udało się przetrwać miniony rok? Czy udało się zrealizować planowane projekty?
- MS:** Mamy szczęście realizować projekt "Centrum Sztuki Włączającej", dzięki czemu na lata 2020-2022 mamy zapewnioną część środków z budżetu Miasta Stołecznego Warszawy. Dla organizacji pozarządowej, która chce znacząco wpływać na rzeczywistość, taka stabilizacja jest bardzo ważna. Ten rok dla kultury był przełomowy. Zrealizowanie planowanych projektów było niemożliwe, ponieważ pandemia uniemożliwiła zorganizowanie wielu wydarzeń. Nam m.in. wypadł z kalendarza wyjazd na festiwal do Irlandii. Tak jak większość podmiotów szukaliśmy jednak innych dróg komunikacji z odbiorcami. Wydaje się, że część nowych narzędzi pozostanie już z nami na zawsze.

DGTL: Jaki jest wymarzony projekt, który Fundacja chciałaby zrealizować, gdyby nie istniały ograniczenia związane z pandemią? Jak można wesprzeć Fundację w realizacji tego celu?

MS: "Centrum Sztuki Włączającej" założyliśmy symbolicznie w 2018 r., dwa lata później przybrało ono formę projektu i kolejnym etapem tej metamorfozy wydaje się być pełnoprawna instytucja. Będzie ona funkcjonować tylko w przypadku posiadania siedziby dostosowanej do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, odpowiedniej liczby pracowników i różnorodnemu programowi, który włączy w działanie przedstawicieli wszystkich grup społecznych. Aby taka instytucja powstała i spełniała swoją rolę, potrzeba kilku rzeczy. Jedną z podstawowych jest własna przestrzeń, a tę zaczniemy remontować po zakończeniu procesu przetargowego. Tutaj oczywiście najważniejszym zadaniem jest zebranie funduszy. Robimy to m.in. dzięki zbiórce na portalu zrzutka.pl. Naszej organizacji można również przekazać 1 proc. podatku.

DGTL: Jak Fundacja ocenia wsparcie DGTL w tym trudnym czasie?

MS: Fundacja Teatr 21 jest w kluczowym momencie istnienia. Działamy od 16 lat, ale dopiero od roku mamy finansowe możliwości zatrudniania pracowników na umowy obejmujące okres dłuższy niż rok. Wyremontowana siedziba będzie naszą pierwszą, a w nasze projekty coraz częściej angażują się partnerzy z zagranicy. To wszystko wymaga dużego wsparcia prawnego, które DGTL nam zapewnia. Ważne jest również, że nie mówimy tu o prostych relacjach usługodawca-klient, ale partnerstwie i wspólnocie celów. Mam nadzieję, że najlepsze jeszcze przed nami. ■



PIOTR ŻYLKA
compliance & risk officer

Piotr na co dzień zajmuje się zarządzaniem zgodnością (compliance) organizacji, a także doradztwem w obszarze określenia apetytu na ryzyko w ramach działalności przedsiębiorstwa.

Doświadczenie zdobywał pracując na rzecz czołowych krajowych, jak i międzynarodowych instytucji finansowych, w których odpowiedzialny był za zarządzanie systemami zgodności w ramach działalności tych podmiotów na polskim rynku. Dostosowywał działalność organizacji do wymogów ustawowych, a także rekomendacji i zaleceń organów nadzoru.

O AUTORZE

Absolwent Executive Master of Business Administration Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Aktywnie angażuje się w szerzenie świadomości i wiedzy z zakresu compliance na polskim rynku poprzez wystąpienia na konferencjach oraz liczne publikacje w branżowych mediach.

Felietonista Risk & Compliance Platform Europe, a także autor bloga It's All About Compliance.

W swojej pracy posługuje się biegle językiem angielskim i hiszpańskim.



A.D. 2021 - początek dekady compliance

NAZNACZONY PANDEMIĄ ROK 2020 ODCISNĄŁ SWE PIĘTNO NIE TYLKO NA PAŃSTWOWYCH GOSPODARKACH I SYSTEMACH OPIEKI ZDROWOTNEJ. WARTYM ODNOTOWANIA JEST RÓWNIEŻ WPŁYW ZACHODZĄCYCH ZMIAN SPOŁECZNYCH, JAK I GOSPODARCZYCH, NA SYSTEMY ZARZĄDZANIA ZGODNOŚCIĄ (COMPLIANCE), KTÓRYCH ROZKWIET I EWOLUCJĘ, OBSERWOWAĆ BĘDZIEMY W NADCHODZĄCEJ, TRZECIEJ DEKADZIE XXI WIEKU.

"Był to dziwny rok, w którym rozmaite znaki na niebie i ziemi zwiastowały jakoweś klęski i nadzwyczajne zdarzenia."

Przywołany fragment, otwierający narodową epopeję Henryka Sienkiewicza, zdaje się trafniej niż kiedykolwiek wcześniej, opisywać rzeczywistość mijającego roku.

(NIE)ZGODNY ROK 2020

Wkroczyliśmy w ostatni rok drugiej dekady XXI wieku mając większą lub mniejszą pewność co do zakresu wyzwań, jakie czyhać będą na compliance na przestrzeni 12 miesięcy. Niestety (w tym wypadku), przekonaaliśmy się po raz kolejny, iż żyjemy w globalnej wiosce. Wydarzenia ze straganu w chińskim Wuhan wywołały efekt motyla, którego skutki odczuwamy i odczuwać będziemy jeszcze przez długi czas.

Rok 2020 z perspektywy zarządzania zgodnością miał zostać naznaczony m.in.: debatą nad kształtem transpozycji kolejnych dyrektyw z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu (V i VI, daty transpozycji to odpowiednio: 10 stycznia i 3 grudnia 2020r.), nowelizacją ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych, regulacji wprowadzającej rozwiązania z zakresu ochrony sygnalistów, nowelizacji kodeksu spółek handlowych, a także pomniejszych, mniej lub bardziej wyczekiwanych, inicjatywami ustawodawczymi powstałymi w efekcie bieżących prac parlamentu.

W zamian otrzymaliśmy cyfrową rewolucję, która w sposób nieodwracalny zmieniła nie tyle nasze przyzwyczajenia, ile w sposób bezdyskusyjny zburzyła powszechnie obowiązujący i przyjęty model pracy.

CYFRYZACJA, KTÓRA Z IMPETEM WKROCZYŁA DO NASZEGO CODZIENNEGO ŻYCIA, NIE ZAWSZE BĘDĄC WYCZEKIWANĄ I ZAPRASZANĄ, ZARÓWNO PRZEZ PRZEDSIĘBIORCÓW, JAK I PRACOWNIKÓW, PO DZIŚ DZIEŃ DETERMINUJE SZEREG WYZWAŃ, ZARÓWNO DLA JEDNYCH, JAK I DRUGICH.

Mając powyższe na uwadze, analiza wyzwań czyhających na compliance w nadchodzącym roku wydaje się w sposób oczywisty pokłosiem wydarzeń mijającego roku.

DEKADA COMPLIANCE

Nowy Rok 2021, którego nadejście świętować będziemy mniej hucznie, aniżeli dotychczas, stosując się do obostrzeń wynikających z wciąż trwającej pandemii, zwiastuje początek nowego otwarcia dla roli systemów zarządzania zgodnością na polskim rynku.

Drugie półrocze mijającego roku stanowiło preludeum dla dyskusji o kształcie i roli compliance, której intensyfikacji spodziewamy się właśnie w nadchodzącym 2021 r.

Przemawia za tym fakt zwiększonego zainteresowania omawianą materią ze strony choćby Centralnego Biura Antykorupcyjnego, które na przestrzeni ostatnich miesięcy przekazuje do publicznej wiadomości następujące opracowania:

- Wytoczne w zakresie tworzenia i wdrażania efektywnych programów zgodności (compliance) w sektorze publicznym
- Wytoczne Antykorupcyjne dla Administracji Publicznej w zakresie jednolitych rozwiązań instytucjonalnych oraz zasad postępowania dla urzędników i osób należących do grupy PTEF

Ponadto na początku grudnia br. opublikowane zostało Zarządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie wyznaczenia ministra właściwego do przeprowadzenia prac legislacyjnych mających na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.

Wyznaczenie ministra właściwego do spraw pracy jako odpowiedzialnego za koordynację prac zmierzających do wdrożenia tzw. dyrektywy o ochronie sygnalistów do polskiego porządku prawnego, rzuca nowe światło na strategię transpozycji tego aktu. Dotychczas bowiem obserwacja prac legislacyjnych podejmowanych przez ustawodawcę wskazywała na możliwą próbę implementacji postanowień dyrektywy poprzez nowelizację ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych.

Wyżej wymienione publikacje odbiły się szerokim echem w środowisku, a także zapoczątkowały szereg analiz, debat i dyskusji, których ogólna konstatacja prowadzi do nowego rozdzania w zakresie zarządzania zgodnością, nie tylko w sektorze prywatnym - z uwagi na wymogi dyrektywy, ale przede wszystkim w administracji - tak na szczeblu centralnym, jak i samorządowym.

ODBICIE DWÓCH PRĘDKOŚCI

Nadchodzący rok będzie niósł za sobą szereg wyzwań, zarówno z perspektywy makro, jak i mikroekonomii. Istnieje szereg analiz ekonomicznych, próbujących odgadnąć, czy tzw. odbicie w następstwie kryzysu przyjmie kształt litery V, a może U. Obecnie wydaje się, że będziemy mieli do czynienia z zupełnie inną formą postpandemicznej odbudowy przedsiębiorstw. Na potrzeby niniejszego tekstu przyjmijmy nazwę odbicia dwóch prędkości. Będziemy obserwować różne etapy i prędkości, w jakich przedsiębiorstwa, a raczej poszczególne sektory gospodarki, z mozołem zaczną odpracowywać straty, poniesione w czasie kryzysu.

SZCZEGÓLNI W TYM OKRESIE ROLA COMPLIANCE BĘDZIE NIE DO PRZECENIENIA. AKTYWNE UCZESTNICTWO W PROCESIE DECYZYJNYM POPRZEZ ODPOWIEDNIO WCZESNE SYGNALIZOWANIE/IDENTYFIKOWANIE/FLAGOWANIE POTENCJALNEGO RYZYKA BRAKU ZGODNOŚCI NA WCZESNYM ETAPIE SAMEGO PROCESU MOŻE STANOWIĆ O „BYĆ ALBO NIE BYĆ” DLA DANEJ ORGANIZACJI.

Podjmując decyzje zmierzające ku zapewnieniu ciągłości działania przedsiębiorstw, reorganizacji pracy, aż po restrukturyzację, ze szczególną dokładnością, skrupulatnością, a także starannością, należy podejść do kwestii zarządzania ryzykiem – prawnym (regulacyjnym), operacyjnym, administracyjnym, czy też finansowym.

Należy zaktualizować bądź implementować odpowiednie scentralizowane procedury zarządzania, które w sposób kompleksowy adresować będą kwestię podejmowania decyzji. Niesłuchanie istotnym z punktu widzenia ciągłości działania organizacji, a także rzetelności i transparentności w zakresie podejmowanych działań jest dokumentowanie i wyraźne artykułowanie decyzji podejmowanych przez osoby do tego upoważnione wewnątrz organizacji. Wymóg ten ma szczególne zastosowanie do sytuacji, w których z uwagi na panujący kryzys standardowe mechanizmy kontroli i nadzoru nie mogą zostać spełnione z przyczyn obiektywnych.

Osoby decyzyjne, liderzy, kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla, podejmując nierzadko trudne decyzje, rzutujące na dalszy byt organizacji, nie mogą zapominać o konieczności weryfikowania podejmowanych decyzji z jednostkami dedykowanymi bieżącemu doradztwu i wsparciu procesów decyzyjnych, takimi jak m.in. compliance, a także pozostałe jednostki tzw. II linii obrony.

COMPLIANCE IN ACTION

Wspomniana odbudowa dwóch prędkości nieść będzie za sobą zwiększone prawdopodobieństwo materializacji ryzyka braku zgodności. W szczególności z uwagi na fakt, iż przedsiębiorcy, motywowani chęcią możliwie najszybszego bilansowania poniesionych strat, zostaną niejednokrotnie postawieni w obliczu niepopularnych i trudnych decyzji, które w dłuższej perspektywie rzutować będą na losy organizacji. Biorąc taki scenariusz pod uwagę, należy podkreślić rolę compliance w procesie zmierzającym do odbudowy kondycji finansowej organizacji.

Działania realizowane przez compliance mają przede wszystkim na celu urzeczywistnienie koncepcji compliance in action.

Filary aktywności compliance:

- aktywne uczestnictwo w procesie decyzyjnym – „make compliance visible”,
- utrzymanie harmonogramu szkoleń i aktywności compliance z obszaru zwiększania świadomości wśród pracowników/kontrahentów. Szczególny nacisk powinien zostać położony na przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu, przeciwdziałanie praniu pieniędzy, intensyfikację działań z zakresu bezpieczeństwa w sieci, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa,
- zasady i reguły wewnątrz organizacji muszą wybrzmieć teraz ze zdwojoną siłą - bliska i nieprzerwana współpraca z kadrami zarządzającą celem urzeczywistnienia koncepcji tone from the top,
- uczestnictwo w pracach koncepcyjnych nad utworzeniem nowego produktu/usługi, tudzież wdrożenia nowego kanału dystrybucji/sprzedaży już na etapie planowania,
- w przypadku wdrożenia Planu Ciągłości Działania (BCP), czynny udział w pracach zespołu odpowiedzialnego za implementację i zarządzanie ciągłością działania. Identyfikowanie i odpowiednio wczesne sygnalizowanie katalogu ryzyk związanych z wdrożeniem BCP,
- bieżąca współpraca z właściwymi jednostkami wewnątrz organizacji, celem identyfikacji potencjalnego ryzyka braku zgodności w ramach realizacji obowiązków służbowych w trybie online.

Zmieniające się otoczenie regulacyjne, trudności w realizowaniu podstawowej działalności organizacji, a w związku z tym czas trudnych i niepopularnych decyzji, to egzamin dojrzałości zarówno dla kadry zarządzającej danym podmiotem, jak również jednostki compliance.

Nigdy wcześniej, implementacja koncepcji compliance in action nie miała takiego znaczenia jak dziś. Nigdy wcześniej koncepcja tone from the top nie znaczyła tak wiele, jak obecnie.

CO NAS CZEKA W 2021?

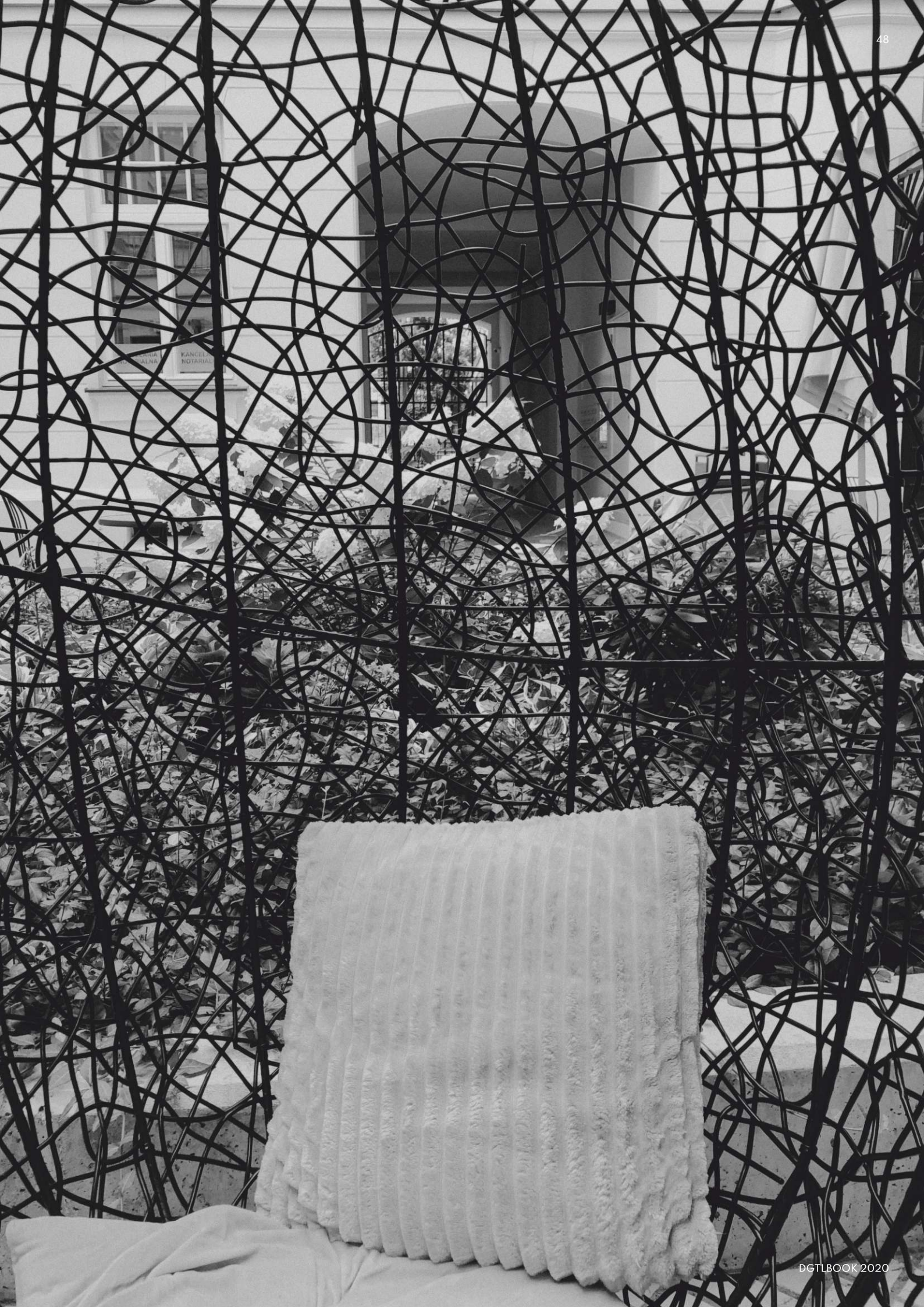
Nadchodzący rok, poza omówionymi powyżej wyzwaniem, wynikającymi wprost z sytuacji ekonomicznej i społecznej, będącej następstwem pandemii, stał będzie pod znakiem wzmożonej aktywności ustawodawcy. W niniejszym tekście wspomniano już m.in. działania w obszarze wdrożenia systemów zgodności w administracji publicznej, jak i nieuniknione prace nad transpozycją dyrektywy unijnej dotyczącej ochrony sygnalistów. Niemniej nadchodzące miesiące to także transpozycja unijnych dyrektyw dot. przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu, których termin upłynął w 2020 r., a Polska już w maju wezwana została do uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego w odniesieniu do transpozycji tzw. V dyrektywy AML.

Ponadto, pozostając w tematyce przeciwdziałania praniu pieniędzy, na szczeblu unijnym możemy spodziewać się kolejnych działań, zmierzających ku tworzeniu, dedykowanego AML & CFT organu nadzoru, a także realizacji pozostałych elementów planu Komisji Europejskiej, przedstawionego w maju 2020 r.

Polski ustawodawca, poza wspomnianymi już pracami nad wdrożeniem unijnej dyrektywy, przystąpi do kolejnej próby nowelizacji ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych, do której po raz kolejny wezwana została Polska w następstwie listopadowych konsultacji pomiędzy przedstawicielami polskiego rządu a Grupą Roboczą OECD.

Planując działania compliance na kolejny rok nie sposób nie wspomnieć o sektorze bankowym i konieczności wdrożenia Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, której termin wdrożenia upłynie z dniem 1 stycznia 2022 r. Dlatego też niewątpliwie nadchodzące 12 miesięcy zostanie naznaczone pracami przygotowawczymi, mającymi na celu odpowiednie, zgodne z zasadą proporcjonalności, wdrożenie rekomendacji regulatora.

Powyżej wymienione tematy z pewnością nie stanowią katalogu zamkniętego, a wskazują jedynie najbardziej nośne obszary zainteresowania praktyków compliance. ■



#DGTŁteam

#DGTŁteam to cykl mini wywiadów, które przeprowadziliśmy... sami ze sobą. DGTŁ narodził się z połączenia dwóch odrębnych kancelarii - a więc przedstawiając się naszym Klientom - przedstawialiśmy się także sami sobie. W tych mini wywiadach zadawaliśmy sobie nawzajem najprzeróżniejsze pytania (dobrze się przy tym bawiąc!), a odpowiedzi na nie okazały się tak różne, jak różni jesteśmy my. Gorąco zapraszamy do poznania nas bliżej i to z tej mniej zawodowej strony.

Piotr Żyłka
compliance & risk officer



DGTL: W czym się specjalizujesz?

PŻ: Przede wszystkim w szeroko rozumianym zarządzaniu zgodnością, a więc Compliance - ujmując ten termin w języku Shakespeare'a. Identyfikowaniu ryzyka, które w przyszłości może znacząco wpłynąć na dalsze funkcjonowanie organizacji. Ze szczególnym uwzględnieniem ryzyka prawnego, jak i regulacyjnego. W dużym uproszczeniu oczywiście można ująć to jako działanie zmierzające do zbudowania solidnych fundamentów zgodności przedsiębiorstwa, aby biznes mógł rozwijać się harmonijnie, jednocześnie mając poczucie legalności.

DGTL: Jakie dostrzegasz wyzwania w zakresie organizacji pracy zdanej i jak oceniasz gotowość Polaków na transformację w stronę zmiany form wykonywania pracy?

PŻ: Wydaje się, iż bieżący rok śmiało postrzegany może być jako ewolucja, o ile nie rewolucja na rynku pracy. Model pracy, który pamiętamy sprzed pandemii, nie wróci. Praca zdalna, WFH, stanie się coraz bardziej powszechna, a wraz z nią nowe ryzyka dla organizacji.

Powszechna cyfryzacja pracy spowodowała, iż słynny home office, dotychczas postrzegany w kategoriach benefitu pracowniczego, stał się warunkiem sine qua non dla funkcjonowania wielu organizacji.

Jest to test, zarówno dla pracowników, ale przede wszystkim pracodawców. Nie tylko test dojrzałości organizacji pod względem ochrony danych i cyberbezpieczeństwa, ale także zaufania. Wiele przedsiębiorstw broniło się rękami i nogami przed wprowadzeniem tej formy świadczenia pracy - teraz zostały niejako do tego zmuszone, ale sposób realizacji tej pracy, udzielenie obustronnego kredytu zaufania obydwu stron stosunku pracy, jest kluczowy dla sukcesu tego rozwiązania.

Jeżeli chodzi o gotowość nas, jako Polaków do cyfrowej transformacji - oceniam ją nad wyraz pozytywnie. Odpowiedzialność za realizowaną pracę mamy niejako wpisana w genotyp, utrwalony dodatkowo na przestrzeni ostatnich 30 lat po transformacji ustrojowej. Jedyną minus transformacji cyfrowej polega na zaniku relacji międzyludzkich poza światem wirtualnym, ale to temat na dłuższą socjologiczną dysputę.

DGTL: Gdybyś mógł zabrać na bezludną wyspę tylko jednego towarzysza, kogo byś wybrał?

PŻ: Myślę, że kogoś z większym doświadczeniem w tym obszarze. Bardzo cenię Toma Hanksa za cały jego dorobek artystyczny, a w szczególności za jego rolę w Cast Away. Myślę, że posiada odpowiednie doświadczenie do zarządzania w tej konkretnej sytuacji kryzysowej.

#DGTLteam

Luiza Binięka
brand manager



DGTL: W czym się specjalizujesz?

LB: W przeciwieństwie do moich koleżanek i kolegów prawników, którzy pracują słowem – ja pracuję obrazem. Wraz z moim mężem zaprojektowaliśmy logotyp oraz elementy identyfikacji wizualnej DGTL. Z racji tego, że pod nowym brandem funkcjonujemy od niespełna miesiąca, stoi przed nami wyzwanie rozbudowy portfela materiałów firmowych, które umożliwią nam komunikację ze światem. I tutaj moją rolą jest – parafrazując klasyka – dbanie, aby odpowiednią dać słowu oprawę.

DGTL: Czy transformacja cyfrowa realnie ułatwia Ci pracę?

LB: Jasne, że tak! Jestem technologicznym geekiem i mam dużo frajdy z usprawniania procesów dzięki narzędziom, jakie dostarcza nam technologia. Dla mnie najważniejszą korzyścią płynącą z transformacji cyfrowej jest dostęp do wiedzy – wiele z moich kompetencji biznesowych narodziło się i ewoluowało właśnie dzięki możliwości obserwacji, wymiany doświadczeń i know-how, która jest cudownym następstwem popularyzacji Internetu i możliwości transferu wiedzy do nieograniczonej liczby odbiorców. A tak na marginesie zdradzę, że kilka rozwiązań technologicznych, które stosujemy w DGTL, z powodzeniem wykorzystujemy także w organizacji życia rodzinnego :)

DGTL: Gdybyś mogła spełnić swoje dowolne życzenie, jakie życzenie byś wybrała?

LB: Zawsze fascynował mnie temat teleportacji – zapewne na skutek oglądanych w dzieciństwie kreskówek. Słyszałam o udanych próbach teleportacji stanów kwantowych i mam nadzieję, że doczekam dnia, w którym teleportacja pizzy na zamówienie będzie czymś zupełnie powszednim :)

#DGTlteam

Aneta Czaińska
prawnik, szef administracji



- DGTL:** Czy pełnienie roli opiekunki prawników jest dużym wyzwaniem organizacyjnym?
- AC:** Oczywiście, jest to zadanie wymagające sporego wysiłku ;) Odpowiednia organizacja kluczowych elementów funkcjonowania kancelarii i zasad współpracy z zespołem pozwala jednak opanować prawniczy chaos. Tworzymy zgraną drużynę i dbamy wzajemnie o komfort swojej pracy, a hasło "wszystkie ręce na pokład" nie jest tylko pustym sloganem.
- DGTL:** Z pomocą przychodzi legaltech?
- AC:** Na szczęście coraz szerzej możemy klasyfikować obszary, w których technologia ułatwia codzienną pracę. Mam nadzieję, że model paperless będzie w szybkim tempie wdrażany wszędzie tam, gdzie kategorię granic nie stawia nam prawo. W DGTL staramy się być nad-aktywnymi użytkownikami technologii dedykowanych kancelariom prawniczym. Lubimy rozmawiać z ich twórcami i udoskonalać produkty, z których korzystamy.
- DGTL:** Gdybyś miała nieograniczone środki i możliwości, na jakie szaleństwo pozwoliłabyś sobie?
- AC:** Nieograniczone środki i możliwości to szaleństwo samo w sobie! Zupełnie szczerze - poleciłabym na Marsa ujrzeć Olympus Mons, najwyższą górę-wulkan w Układzie Słonecznym, mierzącą niemal 22 000 m wysokości. Kto wie, może zostałabym w kosmosie na dłużej w poszukiwaniu innych olbrzymów...

BARTOSZ ULCZYCKI
prawnik

Bartosz w codziennej pracy zajmuje się postępowaniami spornymi, a także obsługą przedsiębiorców w zakresie prawa korporacyjnego i prawa zatrudnienia oraz legalizacją pobytu cudzoziemców w Polsce.

Prelegent podczas konferencji naukowych oraz biznesowych, autor wielu publikacji m.in. z zakresu prawa pracy, komentator wielu poczytnych mediów, w tym Pulsu Biznesu i interia.pl, współautor raportu „Praca zdalna – pierwszy krok na drodze do nowoczesnego środowiska pracy?”.

Swoje doświadczenie zawodowe zdobywał m.in. wspomagając prawników w sporach przed sądami arbitrażowymi oraz w Uniwersyteckiej Studenckiej Poradni Prawnej WPiA UKSW. Otacza opieką prawną osoby reprezentujące branżę artystyczną i edukacyjną. Bartosz był stypendystą rektora UKSW.

Jego zainteresowania zawodowe skupiają się w obrębie prawa gospodarczego oraz prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zbiorowego prawa pracy, a także prawa sportowego.

Prywatnie interesuje się boksem, piłką nożną oraz historią.

O AUTORZE



Monitoring pracy zdalnej

Coraz bardziej rozprzestrzeniająca się pandemia COVID-19 zmusza pracowników do świadczenia pracy w sposób zdalny. Niejednokrotnie słyszymy, że aby zmniejszyć transmisję wirusa, musimy zaniechać bezpośrednich kontaktów z innymi osobami. Pomimo tego zakłady pracy nie mogą pozwolić sobie na całkowite zawieszenie swojej działalności. W dużo gorszej sytuacji są pracownicy, którzy ze względu na charakter świadczonej pracy nie mogą jej wykonywać w trybie zdalnym. Natomiast prawie wszyscy pracownicy umysłowi są w stanie bez większych przeszkód w krótkim czasie zmienić swój tryb świadczenia wychodząc z biura do domu, co najlepiej pokazały pierwsze tygodnie pandemii.

Należy pamiętać, że praca zdalna nie jest niczym nowym. Jak wynika z naszego ostatniego raportu „**Praca zdalna – pierwszy krok na drodze do nowoczesnego środowiska pracy**” 3/4 ankietowanych pracodawców umożliwiło pracownikom świadczenie pracy w formie zdalnej przed pandemią. Ówczesnie był to co prawda benefit dostępny tylko dla części pracowników, w ściśle określone dni. Aktualnie z pracą zdalną mają do czynienia prawie wszyscy pracownicy umysłowi.

Świadczenie pracy w formie zdalnej na większą skalę stwarza wiele problemów w zakresie zarządzania zespołem, a także wykorzystania ich czasu pracy. Może to stanowić podstawę do zmiany sposobu kontroli świadczonej przez pracowników pracy i wykorzystania udostępnionych narzędzi pracy. Osoba zarządzająca pracą zespołu nie ma aktualnie możliwości wejścia do pokoju, w którym pracują osoby mu podległe i zweryfikowania co robią. Nie może on też obserwować ich przez szklane drzwi w biurze.

Jak wynika z naszego Raportu przed pandemią 60 % ankietowanych pracodawców nie monitorowało pracy wykonywanej w trybie zdalnym. Było to związane głównie z tym, że praca zdalna dotyczyła raczej niewielu pracowników i w niewielkim zakresie czasowym. Przy powyższym zgodnie z informacjami udzielonymi nam przez szefów działów HR, będą oni chcieli mieć większy wpływ na świadczoną przez ich podwładnych pracę.

Jeżeli charakter pracy albo przyjęty model zarządzania pracownikami nie pozwala na wprowadzanie zadaniowego modelu pracy, gdzie bieżąca kontrola nie jest niezbędna, pomocne może być wprowadzenie monitoringu pracy zdalnej. Może polegać na klasycznym monitoringu poczty elektronicznej pracownika lub np. na monitorowaniu odwiedzanych przez pracownika stron internetowych, aktywności wykorzystywania komputerów służbowych, monitorowaniu geolokalizacji GPS urządzeń (dotyczy w większym stopniu przeciwdziałaniu kradzieży) czy programów forensic śledzących każdy ruch pracownika na komputerze (nawet offline).

Niezależnie od tego, jaką formę monitoringu chcielibyśmy wprowadzać, niezbędne jest spełnienie kilku warunków.

Przede wszystkim trzeba pamiętać, że monitoring pracy zdalnej wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych pracownika, więc po pierwsze monitoring musi być zgodny z zasadami przetwarzania danych osobowych ustanowionych w RODO. Pracownik powinien być w szczególności poinformowany o tożsamości administratora, celach i podstawie prawnej przetwarzania danych, czy też o prawach osoby monitorowanej.

Drugim warunkiem jest określenie celu, dla którego monitoring jest wprowadzany. Zgodnie z kodeksem pracy monitoring pracy zdalnej może zostać wprowadzony jedynie w celu **zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych**

pracownikowi narzędzi pracy.

Monitoring pracy zdalnej nie będzie koncentrować się na pracowniku, lecz na udostępnionych narzędziach pracy. **Jednocześnie pracodawca nie może wprowadzić monitoringu pracy zdalnej na prywatnym sprzęcie pracownika, z którego korzysta w celach służbowych bez jego nieprzymuszonej zgody.** Monitoring pracy zdalnej w formule BYOD (Bring Your Own Device) nie ma podstaw prawnych, a jego zastosowanie bez zgody pracownika może doprowadzić do odpowiedzialności prawnej pracodawcy.

Na szczęście, jak wynika z naszych badań, przed pandemią 86 % pracodawców wyposażało swoich pracowników w komputer i podobny procent pracodawców wyposażał wszystkich swoich pracowników w komputer w trakcie trwania pandemii, co pokazuje systematyczny trend odchodzenia od modelu pracy na komputerach własnych (BYOD).

Trzecim warunkiem wprowadzenia monitoringu pracy zdalnej zgodnie z obowiązującym prawem jest dokonanie tego w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Natomiast jeżeli pracodawca nie jest objęty żadnym z powyższych aktów, to może dokonać tego jednostronnie w obwieszczeniu.

Wprowadzenie monitoringu nie może nastąpić z dnia na dzień. Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania pracowników o wprowadzeniu monitoringu w odpowiednim czasie (co najmniej 2 tygodnie przed uruchomieniem monitoringu). Wykonanie tego obowiązku powinno zostać spełnione na piśmie, lecz mając na uwadze aktualne warunki epidemiczne oraz równoważność formy elektronicznej, pracodawca może poinformować pracownika dokumentem podpisanym kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Jednocześnie pracodawca nie może zapomnieć o obowiązku odpowiedniego oznaczenia monitorowanego narzędzia pracy w sposób widoczny i czytelny. Najlepszym rozwiązaniem niniejszego problemu jest włączenie komunikatu przy rozpoczęciu pracy komputera.

Jak widać wprowadzenie monitoringu pracy zdalnej nie jest zadaniem prostym, jednak pamiętając o zasadach wprowadzania monitoringu, jest ono w pełni wykonywalne, a w niektórych sytuacjach może się okazać bardzo pomocne przy zarządzaniu zespołem. Brak poprawnego wprowadzenia monitoringu może się wiązać z ewentualnymi roszczeniami pracownika oraz odpowiedzialności w ramach kontroli PUODO za naruszenia w kwocie do 20 mln euro. ■

Czy wolno zwolnić działacza związkowego? Nie wolno, ale można.

Związek zawodowy jest organizacją zrzeszającą przede wszystkim osoby wykonujące pracę zarobkową, powołaną w celu reprezentowania i obrony ich praw. Nie każdy członek związku jest jednak uprawniony do reprezentowania całego związku, ponieważ - jak każda organizacja, związki zawodowe posiadają odpowiednie organy uprawnione do podejmowania właściwych działań w zakresie reprezentacji, a są nimi m.in. osoby wskazane uchwałą zarządu związku zawodowego (dalej jako: działacze).

Osoby te są odpowiedzialne za kontakt z pracodawcą w imieniu członków związku zawodowego. Zazwyczaj obie strony dialogu społecznego prezentują odmienne lub nawet skrajnie różne stanowiska. Z uwagi na fakt, że to pracownik pozostaje słabszą stroną stosunku, Polska ratyfikując Konwencję nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy, wprowadziła dla działaczy szczególną ochronę przed rozwiązaniem z nimi stosunku pracy. Pomimo tego, że Konwencja wyraźnie wskazuje, iż działacze korzystają z ochrony jedynie ze względu na ich działalność jako przedstawicieli pracowników, jeśli działają zgodnie z prawem, nasz ustawodawca **objął działaczy ochroną absolutną, ustanawiając dla nich niejako „immunitet pracowniczy”**.

Jak wynika z ustawy o związkach zawodowych, pracodawca może zwolnić działacza związkowego jedynie w przypadku uzyskania zgody od zarządu związku (co nietrudno wywnioskować, taka zgoda jest udzielana bardzo rzadko, jeżeli w ogóle). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych lub dokonanie innej czynności w stopniu uzasadniającym rozwiązaniem z nim umowy nie jest wystarczające.

W praktyce jednak taka sytuacja ma miejsce z uwagi na szczególną ochronę, jakiej podlegają działacze, aby pracodawcy nie obchodzili prawa. Powyższe i tak nie wydaje się być trafnym rozwiązaniem, ponieważ wypowiedzenie umowy o pracę zawsze jest skuteczne, a pracownik może zostać przywrócony (lub nie) do pracy po wieloletnim sporze sądowym.

Co więcej, Konwencja jednoznacznie wskazała, że ochrona należy się jedynie ze względu na działalność jako przedstawicieli pracowników i tylko jeżeli działają zgodnie z prawem. Oznacza to, że za wszelkie inne czynności działaczy niezwiązane z przedstawicielstwem pracowników oraz w sytuacji reprezentacji pracowników niezgodnej z prawem nie powinni podlegać ochronie (np. naruszenie obowiązków pracowniczych lub organizacja nielegalnego strajku).

Sądy dopatrując się nadzwyczajnej, często nie uzasadnionej ochrony działaczy, wypracowały przez szereg lat jednolite stanowisko, wskazując, że działacz nadużywający szczególnej ochrony przed zwolnieniem nie korzysta ze swoich uprawnień, a co z tym się wiąże - nie ma szans na przywrócenie do pracy, a także na wypłacenie sześciomiesięcznej rekompensaty.

Wobec czego mamy tu do czynienia z sytuacją rodem ze Szwejka, który w odpowiedzi na pytanie czy wolno bombardować wagony Czerwonego Krzyża odpowiedział, że nie wolno, ale można. Pracodawcy nie wolno rozwiązać umowy z działaczem, lecz w sytuacji, gdy rażąco nadużywa on swoich uprawnień, pracodawca może tego dokonać i to bez obaw o przywrócenie działacza do pracy. Jednocześnie ustawodawca powinien zastanowić się nad wprowadzoną regulacją i zmodyfikować ją w sposób odpowiadający międzynarodowej podstawie jej wprowadzenia. ■

#DGTLteam

Bartosz Ulczycki
prawnik



DGTL: Czym się zajmujesz w DGTL?

BU: W DGTL zajmuję się dbaniem o dobrą atmosferę. Jestem takim Sławomirem Peszko Kancelarii. A mówiąc serio to w codziennej pracy zajmuję się wsparciem działu procesowego i obsługą przedsiębiorców. W ostatnim czasie moją główną działką było (i dalej jest) analizowanie i stosowanie w praktyce przepisów dot. przeciwdziałania COVID-19, w tym analiza wszystkich wersji Tarczy Antykryzysowej.

DGTL: Sport to jedno z Twoich zainteresowań, zarówno pod kątem aktywności fizycznej, jak i pracy. Jakie wyzwania dostrzegasz w sferze prawa sportowego?

BU: Myślę, że aktualnym wyzwaniem jest radzenie sobie z problemami związanymi z COVID-19. Zarówno po stronie klubów, zawodników i wszystkich osób związanych ze sportem. A wyzwaniem długofalowym jest popularyzacja samego prawa sportowego. W ostatnim czasie co prawda odbywa się coraz więcej konferencji na ten temat, podczas jednej miałem wielką przyjemność wygłosić prelekcję, lecz na polskim rynku brakuje publikacji książkowych na tematy prawa sportowego. Innym wyzwaniem jest także dbanie o bezpieczeństwo na stadionach. Jakkolwiek głupio to nie zabrzmie w kontekście panującej epidemii, zagwarantowanie bezpieczeństwa i uświadomienie tego bezpieczeństwa całemu społeczeństwu doprowadzi do tego, że stadiony będą wypełnione do ostatniego miejsca, a to przełoży się na wyniki finansowe klubów, a to na wyniki sportowe, a to... i tak dalej.

DGTL: Co jest Twoim największym marzeniem?

BU: Moim największym marzeniem jest zostanie profesjonalnym piłkarzem. Jeżeli czytają to agenci piłkarscy lub kluby to zapraszam do kontaktu, pozycja na boisku do ustalenia. Kolejnym moim marzeniem jest to, aby każdy na ulicy się do siebie uśmiechał. Ja wiem, pogoda w Polsce temu nie sprzyja, ale warto spróbować (nawet przez maseczkę).

#DGTlteam

Roman Kaczynski
aplikant adwokacki



DGTL: Zajmujesz się legaltech'em. Które zagadnienia interesują Cię najbardziej?

RK: Interesuję się szeroko pojętą innowacją w świecie prawa, zarówno w zakresie świadczenia usług, jak i dostępu do sprawiedliwości oraz nowych form regulacji i tworzenia norm prawnych. Legaltech jest jedynie jednym z wielu wątków, który ma zoptymalizować pracę prawników - za pomocą technologii. Najbardziej ekscytująca z wykorzystywanych technologii jest według mnie sztuczna inteligencja. Niemniej jednak postrzegam także gigantyczny potencjał w komputerach kwantowych, które prawdopodobnie kompletnie zmienią sposób, w jaki patrzymy na świat.

DGTL: Jakie wyzwania dla transformacji cyfrowej w Polsce dostrzegasz?

RK: Obserwuję tendencję do cyfryzacji na poziomie administracji, szczególnie poprzez dematerializację wielu procedur (np. S24). Należy dalej iść w tym kierunku, jednak z większym naciskiem na UX. Darmowy i zorganizowany dostęp do danych publicznych będzie także kluczowy, aby legaltech i lawtech mógł się rozwijać.

DGTL: Gdybyś mógł spełnić swoje dowolne życzenie, jakie życzenie byś wybrał?

RK: Chciałbym posiadać pamięć ejdetyczną.

Inauguracja DGTL START - rzecz o Associated Apps

ANETA CZAIŃSKA



#DGTLSTART

DGTL START TO PROJEKT DEDYKOWANY TYM, KTÓRZY ROZPOCZYNAJĄ SWOJĄ BIZNESOWĄ PRZYGODĘ.

Dla wybranych podmiotów udostępniamy naszą wiedzę prawniczą i biznesową. Tłumaczymy meandry prawa, doradzamy, wskazujemy najlepsze rozwiązania. Udostępniamy też sieć naszych kontaktów. Łączymy startupy z potencjalnymi inwestorami albo z potencjalnymi klientami. Ten program jest jednak także przestrzenią dla nas samych. Przestrzenią, która pozwala łączyć różne obszary naszej działalności z naszymi zainteresowaniami, w dużej mierze skupionymi wokół rozwoju i wdrażania nowych technologii oraz transformacji cyfrowej.

Do tej pory zakwalifikowaliśmy do programu trzy projekty: Associated Apps, AI4HR oraz MRLD graphs. Z przyjemnością dzielimy się w YB20 rozmową z Magdą Wawrzyniak, Prezes Zarządu w Associated Apps. Połączył nas Warsaw Booster 2020. Po zapoznaniu się z pomysłami finalistów projektu, nie mieliśmy wątpliwości, że chcemy wesprzeć ich produkt – aplikację mobilną The Compass, która wskazuje drogę osobom niewidomym lub niedowidzącym np. wewnątrz obiektów użyteczności publicznej.

Cele na 2021 rok? Dwóch lub trzech nowych uczestników naszego programu. Czekamy zatem na ciekawe startupy, które uwiodą nas kreatywnością i podobnymi do naszych wartościami w biznesie.

Associated Apps



MAGDALENA WAWRZYNIAK

Prezes Zarządu



Associated Apps

DGTL: Jak oceniacie 2020 rok? Co udało Wam się osiągnąć?

MW: Rok 2020 należy niewątpliwie do trudnych, wymagających i jednocześnie ciekawych, nie tylko dla nas, ale i dla wszystkich przedsiębiorców na całym świecie. Nasze prace nad The Compass w zeszłym roku trochę rozciągnęły się w czasie przez te zawirowania, stąd implementacja rynkowa produktu również nastąpi później, nie są to jednak jakieś znaczące opóźnienia. Generalnie jednak ten rok wiele nas nauczył jako młodych przedsiębiorców, stąd cenimy sobie to doświadczenie i wyciągamy wnioski na przyszłość, planując kolejne kroki rozwojowe.

DGTL: Czy nowa, pandemiczna optyka patrzenia na świat, do jakiego przywykliśmy, wpłynęła na Wasze pomysły?

MW: Nowa sytuacja związana z pandemią koronawirusa tylko umocniła nasze dotychczasowe spojrzenie na biznes oraz plany związane z The Compass. Zrozumieliśmy, że niezależność i samodzielność, które chcemy zaproponować osobom z dysfunkcją wzroku, dzięki wdrożeniu naszej aplikacji, jest odpowiedzią na social distancing, który stał się koniecznością w ostatnich miesiącach, bo przecież teraz jeszcze trudniej liczyć na wsparcie obcych osób, ponieważ każdy się pilnuje, co sprawia że nasza aplikacja jest jeszcze bardziej potrzebna. Stąd nowa optyka patrzenia na świat motywuje nas jeszcze bardziej do działania, niż dotąd. Niebawem będziemy mogli się pochwalić nowymi funkcjami, które planujemy wdrożyć w The Compass na początku roku 2021.

DGTL: Jak zaczęła się Wasza znajomość z DGTL? Co możecie powiedzieć o dotychczasowej współpracy?

MW: Nasza znajomość z kancelarią DGTL rozpoczęła się w momencie, w którym zostaliśmy wyróżnieni przez wspólników kancelarii w programie dedykowanym startupom – Warsaw Booster'20. W ramach wspomnianego wyróżnienia otrzymaliśmy wsparcie merytoryczne w obszarach, które są dla naszej spółki bardzo istotne i newralgiczne. Niezwykle imponuje nam wiedza i doświadczenie zespołu DGTL, szczególnie pod kątem technologicznym. Rzadkością jest na rynku polskim, iż zespół kancelarii prawnej posiada tak wysokie kompetencje w kontekście nowych technologii i to jest właśnie to, czego potrzebujemy na tym etapie rozwoju. To dopiero początek naszej wspólnej drogi, jednak widzimy ogromny potencjał na wieloletnią współpracę. ■

ALEKSANDER BOBROWSKI
aplikant adwokacki

Aleksander zajmuje się wsparciem praktyki prawa nowych technologii, bieżącą obsługą podmiotów gospodarczych oraz sporządzaniem umów i negocjowaniem ich warunków.

Swoje doświadczenie zdobywał w renomowanych kancelariach ściśle zajmujących się szeroko rozumianym prawem gospodarczym. Do obszarów, w których Aleksander wspierał klientów należy zaliczyć doradztwo transakcyjne w zakresie fuzji i przejęć jak również przy emisji obligacji korporacyjnych. Drugą gałęzią prawa, którą zajmował się Aleksander, było wsparcie pracy syndyków przy toczących się postępowaniach upadłościowych.

Osobiste zainteresowania skupia wokół technologii blockchain, cloud computingu, sztucznej inteligencji oraz zrobotyzowanej automatyzacji procesów biznesowych (RPA).

Aleksander studiował prawo na Akademi Leona Koźmińskiego w Warszawie. Od 2017 r. jest aplikantem adwokackim wpisanym na listę Okręgowej Rady Adwokackiej w Warszawie.

O AUTORZE



Jak druk 3D wyzwiał na pojedynek IP

Możliwości, jakie daje druk 3D, są ogromne. Łatwa dystrybucja plików projektowych i szablonów gwarantuje rozproszoną produkcję, która to przekłada się na redukcję kosztów transportu, magazynowania czy chociażby emisji CO2. Obecnie drukuje się w 3D nawet na międzynarodowej stacji kosmicznej.

W miarę jak technologia staje się coraz bardziej wyrafinowana, rośnie również zakres potencjalnych zastosowań. W ostatnich latach metal zaczął zastępować tworzywa sztuczne, jako podstawowy materiał używany w druku 3D (MIT Technology Review uznało drukowanie w 3D z użyciem metalu za jedną z 10 przełomowych technologii już w 2018 r.). Podczas gdy plastik pozostaje najbardziej rozpowszechnionym materiałem w druku 3D, metal szybko nadrabia zaległości, a punkt, w którym metal stanie się najpopularniejszym materiałem do druku 3D, prawdopodobnie nadejdzie w ciągu najbliższych kilku lat.

Rosnąca zdolność do drukowania przy użyciu metalu otworzyła zupełnie nowy świat możliwości w druku 3D, a pracowanie przy użyciu metalu szczególnie dobrze nadaje się do drukowania coraz bardziej złożonych komponentów.

Odbiorcami i użytkownikami drukarek 3D są przede wszystkim:

- Konsumenci, którzy drukują w domach na potrzeby własne, wykorzystując do tego celu projekty, które sami stworzyli lub (co częściej) pobrali z sieci Internet;
- Butiki drukarskie, które zajmują się drukiem 3D na zlecenie konsumentów, bazując na podstawie własnych zasobów lub tych dostarczonych przez konsumentów;
- Przemysłowe drukarnie, zajmujące się drukiem produktów lub komponentów dla innych gałęzi przemysłu.

Olbrzymią zaletą druku 3D jest fakt, że może być wykonywany w dowolnym miejscu na świecie z tą samą efektywnością. Drugoplanową rolę odgrywają takie czynniki, jak koszt pracownika czy jego umiejętności produkcyjne. Małe centra produkcyjne zmniejszają koszty produkcji (transport, magazynowanie) i zwiększają efektywność poprzez redukcję czasu potrzebnego na dostarczenie dobra do użytkownika końcowego. Leczenie ortodontyczne z wykorzystaniem alignerów to jeden z przykładów, który bardzo sprawnie wykorzystał potencjał druku 3D.

Wyzwanie, przed jakim stoimy, nie ma oczywiście charakteru biznesowego, a regulacyjny. Tworzenie nowych norm odbywa się co do zasady post factum, tak więc ryzyko, z którym mamy do czynienia, to pozostanie w tyle za krzywą innowacji. Na ten moment posiadacze wzorów przemysłowych i patentów pozostają bezbronni, gdyż obecne przepisy nie nadążają za rozwojem technologicznym i nie są w stanie skutecznie chronić innowatorów przed drukowaniem 3D podrobionych towarów.

Łatwość dystrybucji blue printów prowadzi do sytuacji, w której w bardzo prosty sposób osoby zainteresowane wprowadzają na rynek podrobione produkty. Często nie zdając sobie sprawy ze szkody, którą wyrządzają.

Istnieje oczywiście legalna forma nabycia blue printu od prawowitego właściciela, chociażby w formie licencji, która uprawniałaby osobę do wytwarzania określonych produktów... ale z drugiej strony mamy rozwijającą się w szybkim tempie technologię skanowania 3D. Każdy użytkownik skanera 3D może w łatwy sposób, przy naprawdę niewielkim wysiłku, stworzyć blue print i nieograniczoną liczbę kopii. Wystarczy, że ma oryginalny przedmiot.

Mam wrażenie, że ochrona własności intelektualnej musi przejść z modelu, który zakładał, że produkcją zajmują się w dużej mierze wyspecjalizowane ośrodki posiadające odpowiednio wykwalifikowaną kadrę, a wszystkie plany czy schematy są w formie papierowej i zmierzać w kierunku poszukiwania sprawnych rozwiązań uniemożliwiających przeciętnemu Kowalskiemu tworzenie w domowych warunkach, na podstawie dostępnych w sieci blue printów, projektów znanych projektantów czy marek.

OCHRONA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ JUTRA

Oczywiście istnieją pewne mechanizmy, które mogą ograniczyć ryzyko posiadaczy wzorów przemysłowych czy patentów.

Przede wszystkim należy pochylić się nad zasięgiem terytorialnym ochrony. Drukowanie 3D umożliwia wytwarzanie kopii w dowolnym miejscu na świecie. Ograniczenie prawa ochrony do terytorium RP jest niewystarczającym rozwiązaniem. Należy przede wszystkim zagwarantować ochronę na rynkach, które mogą stać się docelowymi rynkami dla wytwarzanych kopii. Pomimo faktu zagwarantowania ochrony na większej liczbie rynków niż rodzimy i unijny, trudno będzie kontrolować ewentualne występowanie naruszeń na małą skalę, które to najpowszechniej będą praktykowane, a nawet jeżeli już uda się wykryć takie naruszenie, jego egzekucja będzie mało opłacalna z ekonomicznego punktu widzenia.

To, co może rzeczywiście uchronić twórców, to ograniczenie dystrybuowania blue printów, co oczywiście byłoby możliwe, gdyby zakładano ujednoczenie norm w obszarze ochrony własności intelektualnej w bardziej globalny niż lokalny sposób. Ochronę należałoby zapewnić plikom, chociażby na zasadach funkcjonującego już w Księstwie Liechtensteinu Token Container Model, opierającego się oryginalnym nośniku cyfrowym. W tym momencie blue printy są niczym mp3 - nie jest łatwo ograniczyć ich rozprzestrzeniania. Pliki umożliwiające druk to zazwyczaj szerokie spektrum plików, od projektowych (często typu CAD), poprzez pliki renderowania powierzchni i kod maszynowy, zawierający listę czynności, które w odpowiedniej kolejności musi wykonać drukarka.

Globalny system ochrony praw własności intelektualnej jest niezbędny. Zagwarantowałby on, poza ochroną innowatorów, również możliwość łatwiejszego kontaktu z nimi. Wyobraźmy sobie taki skaner, który po zeskanowaniu przedmiotu wskaże autora i da nam możliwość zakupu blue printu. Mam nadzieję, że nadejdzie to w miarę szybko. ■

Czy nadal potrzebujemy długopisów?

MICHAŁ KIBIL I ALEKSANDER BOBROWSKI

Żyjemy w czasach transformacji cyfrowej. Utrwalone modele świadczenia usług i dostawy towarów pod wpływem technologii ulegają przeobrażeniu, tworząc nowy ekosystem łączący tradycyjne modele z modelami wirtualnymi. Największe znaczenie zaczyna odgrywać precyzyjne przewidywanie potrzeb odbiorców oraz czas dostawy. Pomimo tego w wielu gałęziach gospodarki (w tym nawet w obszarze IT) zawierając umowy i składając inne oświadczenia woli, nadal jesteśmy przywiązani do formy pisemnej, o której można powiedzieć wiele dobrego, ale na pewno nie to, że jest szybka oraz że umożliwia proste przekazanie oświadczenia do jego odbiorcy.

Czasy pandemii obnażyły chyba wszystkie problemy związane ze składaniem ważnych oświadczeń woli (w tym towarzyszących zawieraniu, wykonywaniu, rozwiązywaniu lub zmianie warunków istniejących już umów) w formie pisemnej. Niejednokrotnie doświadczaliśmy problemów ze skutecznym doręczeniem podpisanego oświadczenia drugiej stronie, czas podpisania umowy niepotrzebnie się wydłużał, a ze względu na zamknięcie biur pojawiał się szereg wątpliwości, gdzie powinniśmy doręczyć nasze pismo.

Powyższe zmusiło nas do rozważenia innych alternatywnych form składania oświadczeń, których dotychczas unikaliśmy, a które już od kilku lat funkcjonują w naszej prawnej rzeczywistości. Wbrew twierdzeniom krytyków, nie są one gorsze od formy pisemnej, a jeżeli je odpowiednio dobieramy do celu, mogą zdecydowanie lepiej odpowiadać naszym potrzebom.

W kodeksie cywilnym od ponad 5 lat funkcjonuje forma dokumentowa czynności prawnych. W zamierzeniu twórców tego rozwiązania wprowadzenie jej do porządku prawnego miało odformalizować składanie oświadczeń oraz je przyspieszyć. W przeciwieństwie do oświadczenia składanego ustnie (które w przypadku szeregu umów jest wystarczające do zawarcia umowy), wskazana forma utrwała treść czynności tak, żeby można było ją odtworzyć. Aby zawrzeć umowę w formie dokumentowej wystarczające jest wymiana zgodnych oświadczeń na nośnikach umożliwiających zapoznanie się z ich treścią, tak aby było możliwe ustalenie osoby składającej oświadczenie. Takim nośnikiem może być treść maila, skan lub zdjęcie dokumentu, nagranie audio lub wideo, wpis w systemie informatycznym, a nawet tak rzadko stosowana obecnie forma jak faks. Katalog jest w pełni otwarty i ograniczeni jesteśmy tutaj wyłącznie naszą wyobraźnią oraz doбором narzędzia, które jest w stanie utrwalic treść oświadczenia. Tak szerokie rozumienie nośnika informacji (który w rozumieniu przepisów jest dokumentem), pozwala wykorzystywać formę dokumentową przy wszystkich oświadczeniach, dla których przepisy nie zastrzegają formy pisemnej, formy podpisu notarialnie poświadczonego, czy też formy aktu notarialnego.

Co podkreśla się w komentarzach, formy dokumentowej nie można uznać za ekwiwalent formy pisemnej (podstawowa różnica to brak wymogu złożenia na dokumencie własnoręcznego podpisu) niemniej jednak tam, gdzie ryzyko sfałszowania oświadczenia (np. przez poddanie się pod autora)¹ jest znikome (forma pisemna jest tak popularna ze względu na często zwodnicze poczucie, że nasz podpis ciężko jest sfałszować), użycie wskazanej formy moglibyśmy uznać za wystarczające w wielu sytuacjach wynikających z bieżącego obrotu gospodarczego.

¹ A. Brzozowski, Komentarz do art. 77(2) KC pod red. K. Pietrzykowskiego wyd. 10

Pytanie, które się nasuwa to, czy w dzisiejszych czasach formę dokumentową w ogóle powinniśmy rozpatrywać jako mniej bezpieczną (ze względu na ryzyko sfalszowania tożsamości) formę składania oświadczeń woli. Można mieć co do tego wątpliwości. Z pewnością w przypadku maila czy faksu nie możemy mieć gwarancji, że nadawca jest autorem oświadczenia, niemniej jednak już dzisiaj w profesjonalnym obrocie funkcjonują podpisy elektroniczne, które pomimo, że nadal są formą dokumentową, umożliwiają identyfikację nadawcy komunikatu oraz potwierdzenie jego tożsamości z nie mniejszą skutecznością, niż własnoręczny podpis. Tam, gdzie przepisy będą wymagały formy pisemnej, możemy zawsze skorzystać z kwalifikowanych podpisów elektronicznych definiowanych przez Rozporządzenie eIDAS, które będą traktowane na równi z podpisem odręcznym. Dlaczego więc mielibyśmy odręcznie podpisywać dokumenty w czasach transformacji cyfrowej? Chyba tylko z takiego samego sentymentu do papieru, jaki towarzyszy nam, gdy sięgamy do papierowych książyk lub gazet w miejsce ich elektronicznych wersji.

O formie, w jakiej będziemy składać oświadczenia w toku wykonywania umowy, powinniśmy pomyśleć już na etapie jej zawierania. O ile postanowienia umowy nie będą wskazywały inaczej, forma zawarcia umowy (np. forma pisemna) będzie determinowała formę jej zmiany lub rozwiązania. Gdy podpisujemy umowę własnoręcznym podpisem, przyjmuje się, że chociażby protokoły podpisywane w trakcie jej obowiązywania powinny zadośćuczynić tej formie. Skutek naruszenia formy może być z kolei wyjątkowo dotkliwy, łącznie ze względną lub bezwzględną nieważnością złożonego oświadczenia.

Gdy zdamy sobie sprawę z faktu, że zawarcie umowy w formie pisemnej wiąże się z kosztem doręczenia oryginału dokumentu drugiej stronie, a potem jego odesłania do pierwotnego nadawcy, okazuje się, że nawet pod kątem kosztu, składanie oświadczeń w formie dokumentowej (w tym z wykorzystaniem płatnego elektronicznego podpisu) przeważa nad podpisem złożonym na nadrukowanej kartce.

Nowym formom składania oświadczeń woli towarzyszą nowe wyzwania. Tak jak kiedyś baliśmy się fałszerstwa podpisu, dzisiaj powinniśmy uważać na zagrożenia związane z podszywaniem się pod naszą cyfrową tożsamość. To powinien być dla nas także determinant doboru odpowiednich narzędzi do składania oświadczeń w formie dokumentowej. Nie zawsze mail będzie najlepszym nośnikiem oświadczenia, jednak w przeważającej części przypadków, pod kątem wcześniej wspomnianego stosunku celu złożenia oświadczenia do ryzyka wystąpienia negatywnych skutków podszycia się pod autora oświadczenia, będzie całkowicie wystarczający. Każda forma lepiej zabezpieczająca naszą tożsamość oraz jeszcze lepiej pozwalająca ją potwierdzić (zewnętrzne oprogramowanie wymagające podwójnej autoryzacji, podpis elektroniczny, czy też podpis złożony z wykorzystaniem trwałego nośnika) powinna przekonywać największych sceptyków nowoczesnych rozwiązań do składania w ten sposób oświadczeń woli.

Podpisy elektroniczne stają się coraz popularniejszym rozwiązaniem i dotyczy to nie tylko sfery IT, a wszystkich innych obszarów życia. Fakt, że coraz więcej spraw załatwiamy elektronicznie, bezpośrednio przyczyni się do tego, że to, co dzisiaj jest dodatkowym rozwiązaniem, jutro będzie standardem. ■



#DGTlteam

Aleksander Bobrowski
aplikant adwokacki



DGTL: Zajmujesz się szeroko rozumianymi nowymi technologiami. Które z zagadnień jest dla Ciebie najciekawsze?

AB: Nie ma wątpliwości, że żyjemy w cyfrowym świecie, i to blockchain jest wiodącą, nową technologią. Mógłbym wskazać co najmniej tuzin powodów dlaczego właśnie blockchain, ale wydaje mi się, że dwa są kluczowe. Po pierwsze otrzymujemy możliwość tworzenia samoegzekwowalnych umów (smart contract). Po drugie możemy posiadać wszelkie aktywa w formie tokenów, co pozwala nam łatwiej i bezpieczniej nimi zarządzać.

DGTL: Jakie wyzwania dostrzegasz w obszarze transformacji cyfrowej?

AB: Wydaje mi się, że największym wyzwaniem jest stworzenie tożsamości cyfrowej i to tylko dlatego, że będzie dotyczyć nas wszystkich, i nam wszystkim znacznie ułatwi dalszą transformację.

DGTL: Na co przeznaczyłbyś fortunę wydaną na loterii?

AB: Lekko przeraziło mnie to pytanie... mam nadzieję, że poddał bym je słusznej redystrybucji i nie uległ bym zbędnej i jednocześnie nadmiernej konsumpcji.

MONIKA DOMAŃSKA
aplikant adwokacki

Monika ukończyła w 2019 roku studia prawnicze na Wydziale Prawa i Administracji na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego. Już podczas studiów podejmowała pracę w warszawskich kancelariach nabywając umiejętności praktyczne z zakresu postępowań sądowych, zarówno cywilnych jak i karnych. W tym czasie również aktywnie wspierała działania Fundacji Academia Iuris im. Macieja Bednarkiewicza w Warszawie świadczącej pomoc prawną najbardziej potrzebującym.

W ramach prowadzonej praktyki specjalizuje się w procesie cywilnym. Ze szczególną sympatią zajmuje się sprawami rodzinnymi i spadkowymi, w ramach których najczęściej prowadzone są sprawy dotyczące ustalenia obowiązku alimentacyjnego, określenia sposobu kontaktu z dzieckiem, ustalenia rozdzielenia majątkowej, rozwody oraz dział spadku.

Stanowi wsparcie Kancelarii w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, uczestnicząc zarówno we współtworzeniu strategii prowadzenia procesu, jak i w przygotowywaniu pism procesowych.

Ceni sobie profesjonalizm i dąży do doskonalenia swoich umiejętności. W codziennym życiu kieruje się zasadą „Zawsze mierz wyżej i wierz w ludzi”.

O AUTORZE



Rekrutacja w czasach pandemii i podczas stosowania modelu pracy zdalnej

Pandemia COVID-19 zaskoczyła świat, a wprowadzane przez rząd obostrzenia skutecznie przyczyniały się do pogarszania się wskaźników gospodarczych. Taka sytuacja doprowadziła do wstrzymania procesów rekrutacyjnych nie tylko w branżach dotkniętych najmocniej restrykcjami państwa, jak hotelarstwo czy gastronomia, ale także zmusiła pracodawców z innych sektorów gospodarki do rozważnego przeanalizowania struktury zatrudnienia.

Pomimo spadku o niemal jedną trzecią (w porównaniu z zeszłorocznymi danymi) zapotrzebowania pracodawców do korzystania z pracy nowych pracowników, procesy rekrutacyjne nadal są prowadzone, chociaż w znacznie zmienionej formie. Pozostaje mieć na uwadze, że choć niektóre sektory gospodarki w wielu przypadkach zmuszone zostały do restrukturyzacji zatrudnienia, to w innych, np. związanych z handlem czy też obsługą klienta, zapotrzebowanie na nowych pracowników wzrosło.

W czasie pandemii odnotowano także ze strony samych kandydatów wzrost zainteresowania podjęciem pracy. Działy HR dostają więcej aplikacji z CV, a to przyczynia się niekiedy do wydłużenia procesów zatrudnienia w związku z szerszym wyborem, jaki dostaje pracodawca.

Jak informowaliśmy w ostatnio wydanym przez nas raporcie **„Praca zdalna – pierwszy krok na drodze do nowoczesnego środowiska pracy”** pracodawcy, którzy w czasie pandemii podjęli się prowadzenia rekrutacji, wskazali, że było to zadanie bardzo utrudnione. Wymagało zarówno od samych respondentów, jak i od kandydatów, podjęcia nieznanego dotąd wysiłku związanego z przeprowadzeniem rozmowy kwalifikacyjnej w innej niż tradycyjna formie, czy też skutecznym zawarciem umowy pisemnej na odległość.

Niemal połowa pracodawców uczestnicząca w ankiecie wskazała, iż w związku z utrudnieniami związanymi z prowadzeniem rekrutacji, proces ten odbywał się hybrydowo, tj. rozmowy kwalifikacyjne prowadzone były z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość. Natomiast samo zawarcie i podpisanie umowy następowało tradycyjnie podczas spotkania pracodawcy z nowym pracownikiem. Tylko jedna trzecia pracodawców zdecydowała się na prowadzenie rekrutacji wyłącznie online korzystając przy podpisaniu dokumentów z pracownikiem z kwalifikowanego podpisu elektronicznego lub za pomocą skanów i maili. Pozostali respondenci nie prowadzili rekrutacji w ogóle lub prowadzili proces zatrudnienia wyłącznie przy wykorzystaniu tradycyjnych form.

Sytuacja spowodowana pandemią w znacznym stopniu przyczyniła się do przemodelowania całego procesu rekrutacji. Pracodawca z jednej strony może wybierać w większej liczbie kandydatów, a z drugiej naraża się tym samym na wydłużenie procesu zatrudnienia związanego z selekcją aplikacji napływających od potencjalnych pracowników.

Plusem COVIDowego, nowego i trudniejszego rynku pracy pozostaje większa elastyczność samych kandydatów, zarówno co do wymagań finansowych, jak i systemów czasu pracy. Bezkompromisowo również pozytywnym aspektem prowadzenia rekrutacji online jest oszczędność czasu samego kandydata, jak i rekruterów, którzy w trybie online mogą spotkać się znacznie łatwiej ze względu chociażby na brak konieczności poświęcenia czasu na dojazdy, tym samym pracodawcy zyskują więcej możliwości na wyznaczenie dodatkowych terminów spotkań z ubiegającymi się o pracę. Minusem takiego rozwiązania dla niektórych rekruterów pozostaje brak możliwości osobistego zetknięcia się z kandydatami, jednak prowadzenie rozmów o zatrudnienie w formie wideokonferencji pozwala w znaczącym stopniu zastąpić

spotkania tête-à-tête. Istotnym utrudnieniem mogą być niewystarczające warunki techniczne do przeprowadzenia rozmowy za pomocą środków porozumiewania się na odległość. Zarówno w kwestii braku odpowiedniego sprzętu, jak i samego dostępu do połączenia sieciowego.

Jak wskazuje powyższe, proces rekrutacyjny z powodzeniem może być prowadzony w formie zdalnej. Pozwala to na zapewnienie pracodawcom, pracownikom, jak i kandydatom aplikującym do pracy jak najszerszego bezpieczeństwa i zdrowia. Przeprowadzenie procesu rekrutacji online wiąże się z wieloma udogodnieniami, tak dla pracodawców, jak i dla aplikujących na stanowiska kandydatów. To rozwiązanie pozwala zachować tradycyjny element przeprowadzania rozmowy rekrutacyjnej, choć w nowoczesnej formie. Tworzy nową jakość rzeczywistości i wyznacza ścieżkę ku wykorzystaniu nowych technologii w procesach rekrutacyjnych tak zdecydowanie, iż najprawdopodobniej pozostanie z nami już na zawsze. ■



#DGTlteam

Monika Domańska
aplikant adwokacki



DGTL: W czym się specjalizujesz i chcesz rozwijać?

MD: Zawód prawnika jest szczególnie uprzywilejowany ze względu na możliwość wybrania obszaru specjalizacji. Staram się z każdej sprawy wyciągać jak najwięcej nauki na przyszłość, co pozwala na budowanie doświadczenia w wielu obszarach. Szczególnie doceniam możliwość pracy z ludźmi i pomoc w problemach prawnych, z którymi styka się niemal każdy z nas na co dzień. Każda sprawa jest dla mnie szczególna i równie ważna. Bardzo lubię specyfikę pracy w procesie cywilnym zwłaszcza w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zdarzają mi się jednak zawodowe flirty z procedurą karną i cenię sobie możliwość zdobywania doświadczenia w tym zakresie.

DGTL: Czy Twoja specjalizacja korzysta na transformacji cyfrowej?

MD: Wydaje mi się, że każdy prawnik, czasami nawet może nieświadomie, korzysta z transformacji cyfrowej. Nie da się ukryć, iż wszelkie dostępne narzędzia, które dają nam nowe technologie, znacząco ułatwiają nie tylko pracę merytoryczną, ale także chociażby organizację czasu. Dla mnie to nieoceniona pomoc.

DGTL: Jakie jest Twoje największe marzenie?

MD: Największe marzenie... trudno wybrać tylko jedno, ale wydaje mi się, że najważniejsze jest przekraczanie własnych granic i wychodzenie ze swojej strefy komfortu, zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym, dlatego chciałabym pokonać swój strach przed wysokością i w przyszłości skoczyć ze spadochronem.

#DGTLteam

Agnieszka Wierzbicka
doradca podatkowy



DGTL: Czym się zawodowo zajmujesz?

AW: Jestem doradczynią podatkową.

DGTL: Czy pracujesz zdalnie? Jakie widzisz plusy i minusy takiej formy?

AW: Pracuję głównie zdalnie, uważam że tego typu praca będzie dominującym sposobem świadczenia wielu usług. Nie widzę minusów pracy zdalnej, natomiast jeśli chodzi o plusy, to mogę wskazać na elastyczność świadczenia pracy w ten sposób i oszczędność czasów na dojazdy.

DGTL: Aktywnie czy leniwie? Jak spędzasz wolny czas?

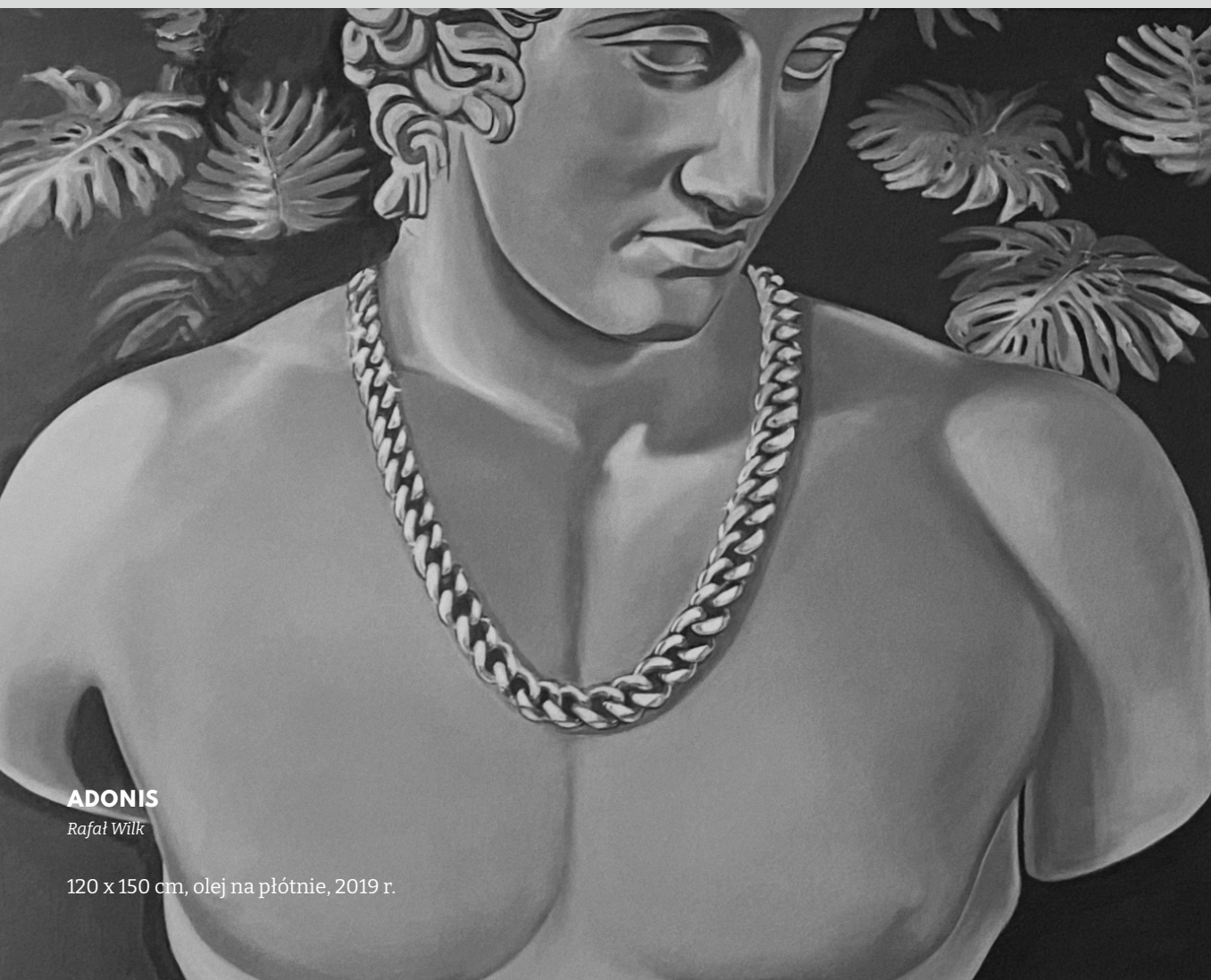
AW: Lubię spacerować i oglądanie dobrych filmów.



galeria
DGTL

GALERIA DGTL WYNIKA Z KONCEPCJI POWIĄZANIA DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ Z SZEREGIEM INNYCH DZIAŁAŃ, NIEMAJĄCYCH CHARAKTERU ZAROBKOWEGO, ALE PASUJĄCYCH DO TEGO, KIM SĄ NASI ZAŁOŻYCIELE, KIM JESTEŚMY MY JAKO ZESPÓŁ.

Kolekcja powstała z inicjatywy Irka Piecucha, który jest pasjonatem sztuki i malarstwa. Stąd prace malarzy z grupy *École de Paris* w naszym saloniku na Progach - trafnie wkomponowane w tło starej kamienicy oraz pieca kaflowego stojącego w kącie pokoju spotkań. Stąd również prace Rafała Wilka, współczesnego malarza, z którym współpracujemy także na innych polach (Rafał jest autorem większości zdjęć na naszej stronie www). Stąd w końcu objęcie mecenatem płótna autorstwa Maksymiliana Gierymskiego „Patrol powstańczy” i współpraca ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Muzeum Narodowego. Niestety, z powodu pandemii nie udało się nam zorganizować wspólnej z naszymi klientami wyprawy na fantastyczną wystawę malarstwa polskiego w Muzeum Narodowym, ale w 2021 r. z pewnością wymyślimy coś równie ekscytującego. Mamy też nadzieję, że kolekcja prac, które można oglądać w naszym biurze, ulegnie powiększeniu, choć zaczyna nam brakować miejsca. Może zatem czas na nowe biuro?



ADONIS

Rafał Wilk

120 x 150 cm, olej na płótnie, 2019 r.

WIELKA IZERA*Rafał Wilk*120 x 170 cm,
olej na płótnie, 2018 r.

GALERIA DGTL

Groß-Iser

Rafał Wilk

Malarz, twórca wideo, fotografik. Absolwent Liceum Plastycznego w Jeleniej Górze. Dyplom uzyskał w Instytucie Sztuk Pięknych w Uniwersytecie Zielonogórskim, w pracowni prof. Ryszarda Woźniaka – legendarnego współtwórcy GRUPPY. Zwycięzca Grand Prix konkursu na Obraz Roku, organizowanego przez miesięcznik "Art&Business" (2005). Swoje prace i projekty prezentował na licznych wystawach w Polsce i za granicą w Hiszpanii, Islandii, Indiach, Iranie, Słowacji, Niemczech, Szwecji, a także na Kubie.

Rafał współpracuje z DGTL od momentu powstania kancelarii i jest autorem zdjęć naszego zespołu, które można oglądać na naszej stronie internetowej. Jego obrazy znajdujące się w naszej kolekcji mają swoją historię, jak wszystkie prace Rafała. Historie na tyle interesujące, że dla kolekcjonerów jego prac stają się one dopełnieniem obrazów, ich nieodłączną częścią. Z przyjemnością je opowiemy przy nadarzającej się okazji.

PAWEŁ TROJAN
prawnik

Paweł to prawnik z wieloletnim doświadczeniem procesowym, specjalizujący się w prawnej oraz organizacyjnej obsłudze budowlanego procesu inwestycyjnego i prawie zamówień publicznych.

Paweł koncentruje się w swojej praktyce także na obsłudze spółek prawa handlowego, nieruchomościach oraz prawie nowych technologii.

W swojej karierze pełnił funkcję członka organów nadzorczych i zarządzających spółek kapitałowych, był także specjalistą w Departamencie Kontroli Doraźnej UZP. Od 2010 r. do 2019 r. członek KIO, pełniący funkcję Prezesa Izby w latach 2013–2016.

Paweł jest autorem dziesiątek publikacji z zakresu zamówień publicznych.

O AUTORZE



Unieważnienie postępowania a COVID-19

Zmieniające się okoliczności społeczno-gospodarcze stanowią nowe wyzwanie dla podmiotów zobligowanych do stosowania przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych. Panująca obecnie sytuacja związana z epidemią powoduje, że cele podmiotów zamawiających ulegają przewartościowaniu, powodując, że niektóre z ich zamierzeń inwestycyjnych mogą podlegać weryfikacji. Coraz częściej zamawiający rezygnują z planów inwestycyjnych, zaś w przypadku wszczęcia i prowadzenia postępowania poszukują podstaw jego unieważnienia.

Wszczęcie postępowania w odmiennych okolicznościach prawnych i ekonomicznych powoduje nierzadko, że zmienione okoliczności wywołane epidemią COVID-19 nie pozwalają na jego kontynuację. Podmioty zamawiające mogą uznać w takich okolicznościach, że negatywne skutki epidemii COVID-19, które spowodowały zamrożenie planów inwestycyjnych oraz trudną sytuację kadrową, finansową oraz gospodarczą, legły u podstaw podjęcia decyzji o unieważnieniu postępowania.

Obecna sytuacja powoduje, że może dojść do wyczerpania przesłanki unieważnienia postępowania w oparciu o art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy Prawo zamówień publicznych. Konsekwencje wprowadzenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii COVID-19, które dotyczą niemal wszystkich podmiotów i stanowią dla nich znaczne wyzwanie logistyczne, organizacyjne oraz finansowe, mogą uzasadnić unieważnienie prowadzonych postępowań w oparciu o art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy Prawo zamówień publicznych, który stanowi, że zamawiający unieważnia postępowanie o udzielenie zamówienia, jeżeli wystąpiła istotna zmiana okoliczności powodująca, że prowadzenie postępowania lub wykonanie zamówienia nie leży w interesie publicznym, czego nie można było wcześniej przewidzieć.

Epidemia COVID-19 i związane z nią konsekwencje są okolicznościami zewnętrznymi w stosunku do podmiotów zamawiających, które wystąpiły po wszczęciu prowadzonego postępowania przetargowego i których podmioty te, przy dochowaniu należytej staranności, nie mogły przewidzieć w dacie jego wszczęcia.

W istniejącej sytuacji niekiedy realizacja przedmiotu zamówienia skutkowałaby nabyciem przez zamawiających usług, dostaw lub robót budowlanych, które nie są już niezbędne dla efektywnego i racjonalnego prowadzenia działalności statutowej jednostki, a w tym samym - prowadziłyby do wydatkowania przez te podmioty środków w sposób nieuzasadniony, co w dalszej kolejności musiałyby doprowadzić do znacznych szkód majątkowych po ich stronie, ze wszystkimi tego konsekwencjami (jak np. ograniczenie możliwości realizacji zadań statutowych, redukcji zatrudnienia, czy podejmowania nieuzasadnionych ryzyk w okresie, gdy funkcjonowanie Zamawiającego i podległych mu jednostek jest determinowane sytuacją epidemiologiczną).

W ramach przesłanki z art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp podstawowym celem podmiotów zobligowanych do stosowania ustawy jest utrzymanie ich zdolności do świadczenia statutowego przedmiotu działalności na najwyższym poziomie w zmienionych okolicznościach faktycznych i prawnych.

Odnosząc się do wskazanej przesłanki unieważnienia postępowania w orzecznictwie wskazuje się, że kwestia zasadności ekonomicznej nabywanych dostaw, usług lub robót budowlanych powinna być oceniana na moment realizacji świadczenia przy założeniu, że nabywane dobra bądź usługi powinny służyć realizacji założonych celów i gwarantować uzyskanie najlepszych rezultatów przy określonych nakładach.

Kierując się pojęciem interesu publicznego Krajowa Izba Odwoławcza w wyroku z dnia 3 września 2013 r., (sygn. akt KIO 2006/13) wskazuje, że: „Nawet niewielka zmiana przedmiotu zamówienia, która ma wymierne znaczenie dla zamawiającego, może wywołać uzasadnione podstawy do unieważnienia postępowania, a także niezasadnym byłoby nakazywanie zamawiającemu nabycia określonych dóbr, które będzie posiadał w wyniku pozyskania z realizacji innej umowy (przesłanka związana z interesem publicznym, rozumianym jako ograniczenie bądź uniknięcie wydatkowania środków publicznych w zakresie, w jakim nie jest to niezbędne) oraz że wydatkowanie środków publicznych powinno następować przy optymalnym doborze metod i środków służących osiągnięciu założonych celów, co z kolei gwarantuje efektywność i uzyskanie jak najlepszych rezultatów przy określonych nakładach”, zaś żądania odwołującego sprowadzające się do próby kontynuowania postępowania w kształcie dotychczasowym, niewątpliwie musiałyby doprowadzić do znacznych szkód majątkowych ze wszystkimi tego konsekwencjami dla zamawiającego”.

W wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 7 lipca 2009 r., sygn. akt V Ca 1187/09, wskazano, iż sformułowanie treści przepisu art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp, w którym mowa o zmianie okoliczności „należy rozumieć jako zaistnienie pewnych zdarzeń faktycznych, których konsekwencją jest przyjęcie, że kontynuowanie postępowania przetargowego nie leży w interesie publicznym. Za takie zdarzenie należy bez wątpienia uznać blokadę środków przeznaczonych na finansowanie zamówienia. Przepis art. 93 ust. 1 pkt 6 nie wymaga zaistnienia okoliczności „potwierdzonych urzędowo”, ale okoliczności, które z obiektywnego punktu widzenia należy ocenić jako uzasadniające tezę, że „dalsza procedura przetargowa nie leży w interesie publicznym”.

W wyroku KIO wydanym w sprawie rozpoznanej pod sygn. akt 2104/13, zostało wskazane, że: „wdrożenie uzamawiającego programu oszczędnościowego, a co za tym idzie, wykonanie zamówienia siłami własnymi, stanowi istotną zmianę okoliczności, która przesądza, że prowadzenie postępowania o udzielenie zamówienia publicznego nie leży w interesie publicznym, a jednocześnie nie można było tego przewidzieć”.

W wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 28 lutego 2019 r. (sygn. akt IV Ca 1430/18) uznano za zgodne z przepisami ustawy Pzp działanie zamawiającego będącego spółką Skarbu Państwa, polegające na unieważnieniu postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, już po terminie składania ofert, na podstawie art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy PZP z uwagi na fakt sporządzenia opisu przedmiotu zamówienia w sposób nieprzystający do faktycznych potrzeb zamawiającego oraz na brak możliwości skoordynowania realizacji inwestycji z innymi planowanymi i ściśle ze sobą powiązаныmi przedsięwzięciami oraz ze względu na to, że udzielenie umówienia publicznego w pierwotnie opisanym kształcie i zakresie będzie generowało dodatkowe i nieuzasadnione koszty – które to okoliczności pojawiły się już po wszczęciu postępowania w sprawie udzielenia zamówienia. Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem zamawiającego, który w toku postępowania wskazywał, że utożsamia interes publiczny nie jako same oszczędności w budżecie Skarbu Państwa, ale jako nieczynienie nakładów finansowych na poczet (przedsiębiorstwa, potencjału technicznego przedsiębiorcy) wykonawcy, który uzyska zamówienie publiczne oraz pogląd zamawiającego, zgodnie z którym interes publiczny należy rozumieć jako nieczynienie podwójnych, wręcz nieuzasadnionych nakładów finansowych.

Powyższe orzecznictwo w sposób czytelny wskazuje, jak rozumiana jest przesłanka interesu publicznego i jakie okoliczności faktyczne oraz prawne mogą wpisywać się w hipotezę normy prawnej ujętej w treści art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp.

W wyroku z dnia 9 listopada 2001 r. Trybunał Konstytucyjny podkreślił, iż „interes publiczny jest pojęciem niedookreślonym, którego funkcja w stosowaniu prawa sprowadza się do wyposażenia decydującego w możliwości reagowania na sytuacje faktyczne doniosłe prawnie, społecznie i gospodarczo, niemieszczące się w ramach oceny typowych jednostkowych stanów faktycznych, prowadzącym do elastycznego i słusznego rozstrzygnięcia spraw” (sygn. akt K 13/07).

Próbie zdefiniowania pojęcia „interesu publicznego” podjęła się także Krajowa Izba Odwoławcza w wyroku z dnia 23 czerwca 2020 r. sygn. akt KIO 892/20, gdzie zostało wskazane, że: „Zdaniem Izby przyjmuje się, że w systemie zamówień publicznych interes publiczny należy wiązać z funkcjami i zadaniami jakie ustawodawca stawia podmiotom wydatkujących środki publiczne. Należą do nich racjonalne, efektywne i skuteczne wydatkowanie środków publicznych na zadania publiczne, zagwarantowanie uczciwej konkurencji i równego traktowania wykonawców na rynku, zapobieganie korupcji w zamówieniach publicznych, zwiększanie konkurencyjności na rynku, kształtowanie właściwych wzorów zachowań rynkowych zarówno przez wykonawców jak i zamawiających, w tym ustalenie zasad równowagi kontraktowej, ochrona podmiotów działających na rynku zamówień publicznych poprzez przyjmowanie przez instytucje zamawiającego jasnych i przejrzystych zasad udzielania zamówień publicznych. Realizacja powyższych funkcji systemu zamówień publicznych to realizacja interesu publicznego.”

Powyższe orzeczenie jest o tyle miarodajne, że zapadło w stanie faktycznym, w ramach którego przesłanką unieważnienia przez zamawiającego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego było wystąpienie zagrożenia epidemiologicznego odnoszącego się do SARS-CoV-2. Izba w powyższym wyroku wystąpienie stanu epidemii uznała za wpisujące się w hipotezę normy prawnej ujętej w treści art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy Pzp, tj. zdarzenie niemożliwe wcześniej do przewidzenia, wpływające na istotną zmianę okoliczności.

Takie przesłanki były brane pod uwagę przy definiowaniu pojęcia interesu publicznego m.in. w wyroku KIO z 5 kwietnia 2016 r. (sygn. akt KIO 428/16), gdzie zostało wskazane, że „Interes publiczny w ujęciu zadań zamawiającego, to realizacja zadań ustawowych (statutowych), dla których realizacji został utworzony podmiot. Zatem, interes publiczny w badanej sprawie winien być oceniany z uwzględnieniem potencjału kadrowego, sytuacji finansowej i uwarunkowanej nimi możliwości realizacji usługi.”

Podmioty zamawiające, chcąc zachować stabilność finansową, mogą zostać zmuszone do rezygnacji z wszelkich planów inwestycyjnych i ograniczenia swoich wydatków - w szczególności tych, których realizacja obarczona jest pewnym ryzykiem i nie jest ona w danej chwili konieczna dla utrzymania ich statutowych zadań.

Jak wskazała Krajowa Izba Odwoławcza we wspomnianym wcześniej wyroku z dnia 23 czerwca 2020 r. wydanego w sprawie oznaczonej sygn. akt KIO 892/20: „Izba zgadza się również z argumentacją Zamawiającego, iż w tym momencie nabycie określonych dóbr będących przedmiotem prowadzonego postępowania, mogłoby prowadzić do wydatkowania przez JSW środków w sposób nieuzasadniony, co w dalszej kolejności mogłoby doprowadzić do znacznych szkód majątkowych. Może okazać się, że wywiązanie się z dotychczasowych zobowiązań umownych będzie niemożliwe lub znacząco utrudnione, w trudnym do przewidzenia czasookresie, co niewątpliwie przekłada się na sytuację finansową i ekonomiczną Zamawiającego. (...) Dla Izby wpływ przedstawionych okoliczności na sytuację Zamawiającego jest oczywisty i nie wymaga dodatkowego dowodzenia. Z tego powodu Izba nie podziela stanowiska Odwołującego, że Zamawiający nie przedstawił w jaki sposób stan pandemii wpływa na należyte wykonanie przez stronę powołującą się na siłę wyższą zobowiązań wynikających z zawartych umów. Jeżeli w zdecydowanym i szerokim zakresie podstawowa działalność gospodarcza nie jest przez dany podmiot prowadzona lub została znacząco ograniczona, zredukowana do czynności podstawowych, trudno wymagać dodatkowych dowodów potwierdzających wpływ na funkcjonowanie na rynku takiego podmiotu. Brak realizacji celów statutowych, do wykonywania których dany podmiot został powołany w wymiarze materialnym negatywnie wpływa lub wpłynąć może na ocenę gospodarczych zdolności takiego podmiotu. Może okazać się, że celem chociażby utrzymania zatrudnienia konieczne jest znaczne ograniczenie zadań o charakterze inwestycyjnym. Zamawiający przedstawił swoje powiązania gospodarcze i sytuację na rynkach zbytu, z którymi ma powiązanie, co niewątpliwie przekłada się na wpływy finansowe oraz wolumen zamówień. Taka sytuacja ma również wydzźwięk globalny.”

Obecna sytuacja epidemiologiczna negatywnie wpłynęła na działalność większości podmiotów, których plany inwestycyjne oraz rozwój działalności zeszły na drugi plan. Wielu zamawiających, wskutek ograniczeń wprowadzonych na podstawie ustaw i rozporządzeń, musiało zamknąć lub ograniczyć swoją działalność, co negatywnie wpłynęło na ich kondycję finansową. Powyższe w szczególnym stopniu odnosi się do jednostek ochrony zdrowia, które nie tylko były zmuszone do całkowitej zmiany sposobu funkcjonowania, lecz przede wszystkim zostały obciążone szeregiem obowiązków nadwyrężającym ich budżety, borykają się z trudnościami organizacyjnymi i kadrowymi. Takie problemy odczuwają również inne branże, w tym branża górnicza oraz transportowa. Jeżeli podmioty te mają status zamawiających, to mogą borykać się z problemami związanymi z wszczętymi postępowaniami, których przedmiotem jest nabywanie dóbr, robót budowlanych oraz usług, które obecnie nie są już niezbędne dla prowadzenia przez nich podstawowej działalności. Stąd też unieważnienie prowadzonych postępowań może okazać się w takich okolicznościach konieczne, gdyż jednostki te funkcjonują w zmienionej sytuacji społeczno-gospodarczej. ■



#DGTlteam

Paweł Trojan
prawnik



DGTL: W czym się specjalizujesz?

PT: Od kilkunastu lat specjalizuję się w zamówieniach publicznych oraz zasadniczo w obsłudze przedsiębiorców, w tym inwestycyjnego procesu budowlanego oraz nowych technologii (IT oraz aparatura medyczna). Powyższe obejmuje m.in. optymalizację procesu zakupowego, strategię zakupową i optymalizację prowadzenia działalności gospodarczej (w tym pod względem organizacyjnym i podatkowym).

DGTL: Jak „cyfryzują się” zamówienia publiczne?

PT: Co do "cyfryzacji zamówień" konieczność ich wprowadzenia wynika z dyrektywy UE, w szczególności dyrektywy klasycznej 2014/24/UE. Tym samym ustawodawca na poziomie krajowym wprowadził obowiązek wykorzystania komunikacji elektronicznej w procesie ubiegania się o zamówienie publiczne. Powyższe jest realizowane przy wykorzystaniu platform zakupowych, portali komercyjnych oraz mini Portalu UZP. Proces ten nie przebiega jednak bezproblemowo. Nadal zamówienia są procesem wysoce zbiurokratyzowanym, opartym na skomplikowanych dokumentach JEDZ wprowadzonego Rozporządzeniem KE. Nadal niestety szczególne trudności w tym procesie przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej mają MŚP.

DGTL: Jak najchętniej spędzasz wolny czas?

PT: Co do moich zainteresowań i spędzania wolnego czasu, nie ma go zbyt wiele. Tak pokrótce: historia wojskowości, survival, motocyklowe rajdy enduro, rajdy samochodowe off road, strzelectwo, wspinaczka górską oraz fizyka kwantowa.

PIOTR MATUSZEWSKI
prawnik

Piotr jest doświadczonym prawnikiem specjalizującym się w ochronie danych osobowych, nowych technologiach, branży windykacyjnej oraz marketingowej. Jako jeden z pierwszych Inspektorów Ochrony Danych w Polsce z sektora prywatnego przeszedł pozytywnie kontrolę Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Kilkuletnia praktyka doradcza z zakresu działalności gospodarczych oraz małych i średnich przedsiębiorstw zaowocowała dodatkowymi umiejętnościami z zakresu budowania relacji z klientem i biznesowego podejścia, a także rozwiązywania nagłych i skomplikowanych problemów prawnych.

Piotr studiował prawo na Uczelni Łazarskiego w Warszawie, gdzie aktualnie przygotowuje swoją pracę doktorską ze sfery prawa cywilnego.

O AUTORZE



W luźnej atmosferze o RODO aferze

JAK W PRZEJRZYSTY SPOSÓB POINFORMOWAĆ O RÓŻNYCH PRAWACH W KLAUZULI INFORMACYJNEJ, JEŚLI TA DOTYCZY RÓŻNYCH PODMIOTÓW?

W ramach odpowiedzi na to pytanie, należy rozdzielić procesy tak, aby uzyskać konkretny i jasny pogląd na informacje i kategorie danych, które wykorzystujemy.

Rekomendujemy zawsze, aby obowiązek informacyjny był odpowiednio dopasowany do podmiotu danych. Dlatego jeśli klauzula jest wykorzystywana np. na infolinii – należy przedstawić ją w sposób umożliwiający zapoznanie się z nią i z informacjami dla podmiotu, którego dane dotyczą. W dalszym postępowaniu należy sprawdzić obowiązki informacyjne dla pracowników, potem dla klientów i kontrahentów, pełnomocników etc.

Rekomendowałbym jednak nie zlewanie wszystkiego do jednego obowiązku, aby UODO nie zarzuciło błędnych informacji w klauzuli, co powodowałoby w dalszym postępowaniu analizę, czy został on w ogóle spełniony, skoro jest błędny. Najlepiej stworzyć również zakładkę dotyczącą ochrony danych osobowych w firmie na stronie internetowej i tam dla każdego zainteresowanego podmiotu wkleić odpowiednią informację. Raczej nie starałbym się połączyć art 13 i 14, ale z tego co praktyka wymusiła, nawet banki opierają się na fuzji tych dwóch artykułów RODO, choć ją odradzam.

CZY SPOTKALIŚCIE SIĘ PAŃSTWO Z PROBLEMEM DOTYCZĄCYM RODO W KONTEKŚCIE INFORMACJI PUBLICZNEJ? NA JAKIEJ PODSTAWIE MOŻNA ODMÓWIĆ JEJ UDZIELENIA?

Odpowiedź pozornie jest prosta. W większości przypadków nie można, ponieważ RODO nie jest podstawą do odmowy udzielenia informacji. Ale nie jest to też wzór postępowania.

Reguluje to Artykuł 86 RODO: Dane osobowe zawarte w dokumentach urzędowych, które posiada organ, podmiot publiczny lub podmiot prywatny w celu wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym, mogą zostać przez ten organ lub podmiot ujawnione zgodnie z prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, któremu podlegają organ lub podmiot, dla pogodzenia publicznego dostępu do dokumentów urzędowych z prawem do ochrony danych osobowych na mocy niniejszego rozporządzenia.

Zatem jeśli przyjąć, w następstwie zasady przetwarzania danych, że jest to niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi; (art. 6 ust 1 lit e)) i podpinając art 61 Konstytucji RP mówiący o tym, że „Obywatel ma prawo do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne. Prawo to obejmuje również uzyskiwanie informacji o działalności organów samorządu gospodarczego i zawodowego, a także innych osób oraz jednostek organizacyjnych w zakresie, w jakim wykonują one zadania władzy publicznej i gospodarują mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa.” oraz w oparciu o dostęp do informacji publicznej, którą reguluje ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej nie zastanawiałbym się nad podstawami przekazania pełnych informacji, w tym danych osobowych, które są częścią składową.

Jednakże, jeśli powołamy się na to, że nie może być spełniony wniosek o informację, należy być przygotowanym, że odwołanie przebiega z zgodnie z przepisami KPA.

JAKĄ DOKUMENTACJĘ NALEŻY POSIADAĆ, ŻEBY BYĆ ZGODNYM Z RODO I NIE BAĆ SIĘ KONTROLI?

W tym zakresie muszę zasmucić, bo nie samą dokumentacją organizacja żyje. Oczywiście są na rynku oferty za 1000-2000 zł – „Kup zgodną z RODO dokumentację!”. Niestety, moim zdaniem – tak się nie da.

Każdy proces powinien być zweryfikowany i opisany. Do tego jeszcze dobrze mieć DPIA lub test równowagi do każdego uzasadnionego interesu administratora. Należy pochylić się przede wszystkim nad środkami w organizacji, umowami, przepływie danych, używanymi aplikacjami, procedurami związanych z danymi. Żadna dokumentacja z internetu nie będzie wystarczająca, jeśli ktoś nie wie co robi.

Spśród bezwzględnych należy wskazać m.in. rejestr czynności przetwarzania, rejestr kategorii czynności przetwarzania, politykę bezpieczeństwa, obowiązki informacyjne, procedurę wypełnienia praw osób, których dane dotyczą. Należy też spojrzeć na ilość przetwarzanych, danych dlatego nie jestem zwolennikiem rozwiązań „kupionych”. Dobre wdrożenie i sprawdzenia powinno rozpocząć się od audytu i znalezienia każdego możliwego niuanosu, aby klient był zabezpieczony od każdej możliwej strony.

CO Z LEKARZAMI KTÓRZY MAJĄ PODPISANA UMOWĘ O WSPÓŁPRACY/ZLECENIE? UMOWA POWIERZENIA CZY UPOWAŻNIENIE?

Takiej osobie można nadać upoważnienie do przetwarzania danych (decyzja administratora), ale nie trzeba. Dla osób wykonujących zawód medyczny (np. lekarz, pielęgniarka, stomatolog) do przetwarzania danych osoby te uprawnia art. 24 ust. 2 pkt 1 ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Zgodnie z tym przepisem do przetwarzania danych zawartych w dokumentacji medycznej w celu ochrony zdrowia, udzielania oraz zarządzania udzielaniem świadczeń zdrowotnych, utrzymania systemu teleinformatycznego, w którym przetwarzana jest dokumentacja medyczna i zapewnienia bezpieczeństwa tego systemu, są uprawnione osoby wykonujące zawód medyczny. Zatem jeśli administrator decyduje się na zastosowanie środka organizacyjnego, jakim jest nadawanie upoważnień, wówczas również wobec np. lekarzy może być podjęty taki środek, niezależnie od tego, że uprawnienie tych osób do dostępu do danych osobowych pacjenta gwarantują im właściwe ustawy.

CO ZROBIĆ W SYTUACJI, GDY KTOŚ NARUSZA TWOJĄ REPUTACJĘ PUBLICZNIE - OCZYWIŚCIE NIESŁUSZNIE, I W DODATKU PODAJE WSZYSTKIE TWOJE DANE, M.IN. IMIĘ I NAZWISKO, ADRES ZAMIESZKANIA I NUMER TELEFONU? CO NA TO RODO?

Niestety są w internecie strony „żywiące się hejtem”. Niezależnie od tego, czy opinie są konstruktywne, czy nie, albo czy nawet są prawdziwe. W tym zakresie zawsze rekomenduję zapisanie screenów takich wpisów dla celów dowodowych, a następnie należy niezwłocznie skontaktować się z administratorem strony internetowej, na której takie informacje widnieją. Jest on zobowiązany do usunięcia danych osobowych.

Następnie są 2 możliwości: Policja – z reguły często zawiadomienie kończy się umorzeniem, bo nie wiedzą „gdzie, co i jak”. Prokurator – przesyła zawiadomienie do policji, ale wtedy muszą się sprawą zająć, bo są pod nadzorem.

Niezmiennie, w zależności od stanu faktycznego sprawy, możliwe jest złożenie pozwu o naruszenie dóbr osobistych w postępowaniu cywilnym albo prywatnego aktu oskarżenia odnośnie czynu z art 212 kk. Dobrze jest też zweryfikować z prawnikiem, czy uda się coś w tym stanie faktycznym osiągnąć, bo „ofiara hejtu” często jest przekonana, że sytuacja skończy się, jak w amerykańskich filmach i sąd orzeknie 100 tys. kary nawiązki. Niestety – nie. ■



#DGTLteam

Piotr Matuszewski
prawnik



- DGTL:** Specjalizujesz się w RODO. Czy to naprawdę ciekawa dziedzina? :)
- PM:** Jest to niesamowicie ciekawa dziedzina. Przede wszystkim cały czas kształtuje się porządek prawny dookoła ochrony danych osobowych. W końcu po ustaniu moim zdaniem „martwej” ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. , faktycznie jako podmiot danych mamy możliwość większej kontroli nad swoimi własnymi danymi. Cała otoczka z wytycznymi EROD i UODO daje pole manewru i sprawdzenia się w prawnej rzeczywistości. Nie ma tutaj miejsca na półśrodki. Obalenie tarczy prywatności wobec wyroku Schrems II zmusiło do reakcji inspektorów ochrony danych, którzy polegali na tym instrumencie. I tutaj wchodzi do gry eksperci, którzy starają się przewidzieć i zminimalizować ryzyka związane z przetwarzaniem danych osobowych. Dla mnie osobiście ta droga, choć początkowo trudna i z góry narzucona, stała się moim hobby i źródłem pracy.
- DGTL:** Jakich dwóch najważniejszych rad udzieliłbyś pracodawcom, chcącym zapewnić bezpieczeństwo danych w czasie pracy zdalnej?
- PM:** Pierwsza: starajcie się słuchać pracowników i nie bagatelizujcie zagrożeń przez nich wskazywanych – niezależnie od stanowiska w firmie. Wielokrotnie widzą i wiedzą więcej.
- Druga: Praca zdalna to przede wszystkim zaufanie. Próba ingerencji w aplikację tak, aby informowała pracodawcę o działaniach pracownika (np. o tym, że odszedł on od komputera na 5 minut) będzie naruszeniem jego prywatności. W firmach to przełożeni muszą mieć wpływ na pracowników. Dobrze skonstruowana piramida oparta na tych samych wartościach może przynieść dużo więcej korzyści aniżeli sukcesywna i wzmożona kontrola.
- DGTL:** Gdybyś złowił złotą rybkę, jakie trzy życzenia miałyby spełnić?
- PM:** Poprosiłbym złotą rybkę o stabilne ustawodawstwo i usunięcie zniechęcającej mnie ordynacji podatkowej :) W standardach COVIDowych ustawy, tarcze antykryzysowe, wytyczne zmieniają się tak szybko, że niekiedy często bardzo ciężko się połapać w tym wszystkim. Następnie chciałbym aby ta cała pandemia się skończyła. Nie jest to oryginalne, ale często brakuje osób dookoła. Psychologowie biją na alarm, a przecież życie ma się jedno i dobrze jest je spędzać z ludźmi w miejscu i czasie, w jakim sobie życzymy. Z trzecim życzeniem miałbym kłopot, bo najpierw poprosiłbym o kolejne trzy życzenia :) jednakże jeśli spotkałbym się z odmową, to życzyłbym sobie i innym szczęścia, bo jak to mawia mój tata: „Ci na Titanicu pieniądze i zdrowie mieli, tylko szczęścia im brakło”.

ŁUKASZ MASZTALERZ
aplikant adwokacki

To rookie specjalizujący się w prawie nowych technologii oraz prawie karnym.

Zainteresowanie prawem karnym ukierunkował na cyberprzestępczość oraz cyberbezpieczeństwo, co doprowadziło go do współpracy z przedsiębiorcami z obszaru nowych technologii oraz branży regulowanej, w szczególności usług płatniczych.

Doświadczenie zdobywał w małych oraz dużych kancelariach prawnych: w rodzinnym Gorzowie Wlkp., Szczecinie oraz Poznaniu. Prelegent konferencji naukowych (z zakresu prawa karnego gospodarczego) oraz biznesowych związanych z technologią blockchain; zafascynowany hackathonami, podczas których doradza i podpatruje prace programistów czy menadżerów. Autor bloga z pogranicza prawa oraz technologii: shadowtech.pl

Praca intelektualna wymaga aktywnego odpoczynku, dlatego po godzinach Łukasza znajdziecie na macie, w boxie albo w górach.

O AUTORZE



Co wynika ze stanowiska UKNF dla kryptowalut?

Zacznijmy od projektu stanowiska KNF w sprawie wydawania i obrotu kryptoaktywami (Stanowisko) – dostępnego na stronie KNF¹. Przypomnijmy też sobie doniosłość przypisywaną tego typu dokumentom: stanowisko KNF nie jest źródłem prawa i nie tworzy definicji legalnych.

ZŁOŚLIWY MÓGŁBY SPUMENTOWAĆ PROJEKT STANOWISKA TAK:

jest ono uporządkowaniem funkcjonujących już wcześniej pojęć (wprowadzonych czy to przez rynek, regulacje innych państw, np. poszczególne stany USA, Malta, Luksemburg, czy wreszcie wcześniejsze stanowiska organu nadzoru). A co więcej, że Stanowisko jest jedynie dalszym okopaniem się w tym samym dość ograniczonym spojrzeniu nastawionym na nadzór - z pewnymi wyjątkami, jak np. pozostawienie swobody względem tokenów użytkowych (utility). A gdyby złośliwemu przyszło podsumować Stanowisko, to pewnie stwierdziłby, że niewiele nowego z niego wynika i jest ono rynkowi niepotrzebne. Jednak by coś z podsumowania wynikała, proponuję przyjrzeć się Stanowisku w zestawieniu z krytycznymi skądinąd uwagami Izby Gospodarczej Blockchain i Nowych Technologii (IGBiNT) – dostępnymi na stronie Izby².

JURYSDYKCJA

To wątek podejmowany już przez kantory walut wirtualnych lub podmioty szukające optymalizacji podatkowej. Rzeczywistość pokazuje, że wytworzenie klimatu jurysdykcji sprzyjającej innowacjom, a nawet przyjęcie dedykowanych dla branży przepisów, nie zawsze idzie w parze z dostosowaniem obsługi urzędów czy standardów bankowych, które skutecznie mogą pokrzyżować plany szukającym wymarzonej jurysdykcji. Zamierzam jedynie zasignalizować, że przyjęcie blockchain act, cryptocurrency act, czy virtual financial assets act samo w sobie nie gwarantuje, że przedsiębiorca może zacząć śnić swój sen pt. „ucieczka do raju”.

WHITEPAPER

W Stanowisku znajdziemy definicję tego pojęcia: jest to dokument publikowany przez emitenta, co do którego nie istnieją prawem uregulowane wymogi. W praktyce zdarza się, że wzorowany jest on na tzw. Rozporządzeniu prospektowym lub ustawie o ofercie publicznej. W skrócie: jest to dokument o dużej sile rażenia w ujęciu marketingowym. Zawiera on opis projektu, opis użytej technologii, sposób nabywania kryptoaktywów oraz uprawnienia, które emitent im przypisał. W mojej ocenie UKNF stwierdza tutaj jedynie, jak wygląda stan rzeczy. Podpowiada, jakie elementy może zawierać whitepaper i traktowałbym to wskazanie podobnie jak cały dokument – jako pewną próbę uporządkowania oraz przybliżenia spojrzenia organu. Bynajmniej nie widzę tutaj, jak dostrzegła to Izba Gospodarcza, próby zdyskredytowania tego rodzaju dokumentów oraz samej branży. Z moją aprobatą nie spotyka się jednak ton oskarżycielski Izby związany z ewentualnymi zaniechaniami na ścieżce legislacyjnej, bowiem traktowanie wymogów prawnych dla funkcjonujących już w obrocie whitepaperów jako środka do osiągnięcia bezpieczeństwa uczestników rynku, szczególnie rynku tak dynamicznego, wydaje się dalekie od realiów rynkowych. IGBiNT czyni zaś z tego zarzut pejoratywnego traktowania rynku. Zdaniem Izby, zamiast prawnego uporządkowania, takie spojrzenie może tylko szkodzić. W tym przypadku jest spojrzenie nieco na wyrost.

¹ https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Stanowisko_UKNF_ws_wydawania_i_obrotu_kryptoaktywami_70296.pdf

² <https://igbint.pl/wp-content/uploads/2020/07/uwagi-IGBiNT-do-Projektu-Stanowiska.pdf>

RODZAJE TOKENÓW, DAO; LIMITY POZYSKIWANYCH ŚRODKÓW

Nie będziemy zajmowali się klasyfikacją rodzajów tokenów, ponieważ nie wnosi to nic nowego, a bez wysiłku można wyszukać opisy tokenów istniejących w obiegu (zob. s. 8 i kolejne Stanowiska). Za to warto przyjrzeć się temu, że UKNF już nie pierwszy raz przymierza się do zdefiniowania różnych rodzajów tokenów, a jako kryterium obiera prawa, które zapisuje (inkorporuje) token. Stanowisko mówi o: (1) tokenach płatniczych, (2) użytkowych, a także (3) inwestycyjnych. Te ostatnie dzieli na dodatkowe podtypy. Izba wskazuje, że niecelowe jest tworzenie nowych nazw tokenów w sytuacji, gdy ich zastosowanie szybko się zmienia i sugeruje, że należy pozostać przy istniejących już nazwach i skupić się na funkcjonalności i sposobie używania tokenów w określonych modelach biznesowych. Izba zwraca również uwagę, że zamiast szukać powodów popularności projektów ICO, które czas świetności przeżywały około 2017 r., lepiej byłoby skoncentrować się na dominujących na rynku projektach DAO (autonomiczne i zdecentralizowane organizacje), które oferują własne tokeny oraz zdecentralizowane usługi.

ROZPORZĄDZENIE PROSPEKTOWE

Niejąko na marginesie Izba wspomina, że na mocy Rozporządzenia prospektowego (Rozporządzenia UE (UE) 2017/1129) możemy pozyskiwać raz na 12 miesięcy finansowanie do kwoty 2.5 mln EUR. W polskiej jurysdykcji kwotę tę znacznie obniżono – tak stwierdza IGBNT. Chodzi tutaj o przepisy polskiej ustawy o ofercie publicznej, które pozwalają na tzw. emisję prospektową do kwoty stanowiącej równowartość 1 mln EUR. Przy czym po stronie emitenta istnieje obowiązek przygotowania i upublicznienia dokumentu o ofercie (art. 37 lit a ustawy o obrocie). Za to kolejny z przepisów (art. 37 lit b ustawy o obrocie) zwalnia emitenta, którego wpływy brutto nie przekroczą kwoty odpowiadającej właśnie wspomnianej równowartości 2.5 mln EUR, z obowiązku publikowania prospektu w zamian za opublikowanie memorandum informacyjnego. Z powyższego wynika istnienie dwóch typów oferty zależnych od wysokości wpływów: [1] oferta, gdzie planowane wpływy przekraczają 100 tys. EUR i nie przekraczają 1 mln EUR wymaga dokumentu informacyjnego oraz [2] oferta, gdzie planowane wpływy przekraczają 1 000 000 EUR i nie przekraczają 2.5 mln EUR wymaga memorandum informacyjnego. Zmiany w krajowych przepisach, o których mówi Izba, wynikają z art. 3 Rozporządzenia UE (UE) 2017/1129, który pozwala zwolnić emitentów z obowiązku publikacji prospektu w przypadku emisji, z których planowane wpływy nie przekraczają 8 mln EUR. I właśnie z tego powodu w niektórych państwach członkowskich UE te kwoty mogą się różnić. Np. we Francji próg ten określono maksymalnie na 8 mln EUR, podobnie w Niemczech, Estonii czy we Włoszech. W Holandii, na Cyprze czy Malcie na 5 mln EUR. A w Polsce zgodnie z tym, co wskazaliśmy wyżej - na 2.5 mln EUR. Jeśli chcielibyśmy porównać te kwestie w różnych jurysdykcjach, to wszystko zgrabnie pokazane jest opracowaniu ESMA¹. Więcej na temat emisji bezprospektowej pisałem kiedyś na antyweb.pl². Zwróćcie jednak uwagę, że są tam odniesienia do nieobowiązujących już przepisów o ofercie publicznej, ale mechanika opisanego tam crowdfundingu, a także akcent, że emisja bezprospektowa nie zwalnia emitenta z udostępnienia innych informacji pozostają aktualne.

PSA

Stanowisko przypomina, że niespełnienie przez token warunków formalnoprawnych niezbędnych do przeniesienia określonego prawa nie zwalnia emitenta z odpowiedzialności. Tutaj najprawdopodobniej chodzi o kwestie, kiedy trudno doprowadzić do sytuacji nabywania udziałów Spółki z o.o. na większą skalę lub o wymogi kapitałowe oraz formalne dla Spółki Akcyjnej. Izba krótko wyjaśnia, że rozwiązaniem tego problemu jest Prosta Spółka Akcyjna i przy okazji nie szczędzi uwag co do postępu prac nad nową formą prawną prowadzenia działalności. PSA z całą pewnością jest konstrukcją, której wejście do systemu warto śledzić i która ma potencjał, by wykorzystywać technologię tak do prowadzenia rejestrów akcjonariuszy, jak i do pobudzenia kultury inwestowania. Więcej o PSA pisał ostatnio Michał Kibil razem z Romanem Kaczynskim z kancelarii DGTL³.

¹ https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/esma31-62-1193_prospectus_thresholds.pdf

² <https://antyweb.pl/crowdfunding-equity-poradnik/>

³ <https://www.linkedin.com/pulse/o-sposobach-wykorzystania-prostej-sp%25C3%25B3%25C5%2582ki-akcyjnej-micha%25C5%2582-kibil/?trackingId=56e9ULrBQdaBZ8CJEvoqMg%3D%3D>

AML

No i na koniec wątek przeciwpianiowy. Same rozważenia o AML w związku z emisją tokenów prowadziłem już kiedyś na [shadowtech.pl](https://www.shadowtech.pl)¹. Jeśli idzie o Stanowisko, to UKNF zwraca uwagę, że przy wymianie tokenów natywnych (autonomicznie generowanych bez oparcia o inną wartość) mogą mieć zastosowanie przepisy AML. Urząd przypomina tutaj również swoje stanowisko² w kontekście giełd walut wirtualnych. Przypomnijmy: przedsiębiorcy zajmujący się wymianą walut wirtualnych na mocy przepisów AML są instytucjami obowiązany. Fragment ten IGBiNT wykorzystuje jako okazję do przypomnienia ofensywnej polityki banków względem podmiotów z branży kryptowalut, a w konsekwencji wypchnięcie części biznesu za granicę. Abstrahując od polityk, które przyjęły banki, rację trzeba przyznać Izbie, że aktywność przestępcza na publicznych blockchainach to dosłownie kilka % ogółu transakcji i nie jest to wystarczającą podstawą, by kreować wrażenie, że same waluty wirtualne są niejako stworzone do przestępczych przedsięwzięć. Ten wątek nakazuje, abyśmy przypomnieli sobie o spojrzeniu EUROPOLU na waluty wirtualne, o którym pisałem na [shadowtech.pl](https://www.shadowtech.pl)³. W swoim raporcie, EUROPOL nie zidentyfikował walut wirtualnych jako problemu samego w sobie, a niebezpieczeństwo dostrzegł w wykorzystywaniu dodatkowych narzędzi takich jak mixery do zaciemnienia przestępczego pochodzenia kryptoaktywów. Przypomnijmy, że zasadą na publicznym blockchainie jest możliwość wglądu w to, skąd pochodzi transfer środków. Mixery zaś służą do uniemożliwienia ustalenia źródła transferu waluty wirtualnej. Więcej przeczytać można na ten temat na [cryps.pl](https://www.cryps.pl)⁴. Co jest jednak ciekawe: jak wynika z przytoczonych w linkowanym tekście badań firmy Chainalysis, większość miksowanych walut wirtualnych nie pochodzi wcale z przestępstw. Ilość środków pochodzących z czynów zabronionych określono na ok. 8% spośród wszystkich miksowanych. Wniosek jest taki, że to najprawdopodobniej specyfika społeczności, której zależy na anonimowości. Oczywiście przed postawianiem tak jednoznacznego wniosku z tyłu głowy musimy mieć, że część przestępstw w ogóle nie zostaje zgłoszona, a środki mogą pochodzić także z innych mikserów i tylko sprawiać wrażenie „czystych”. Zwracam jednak uwagę na te wątpliwości, by uzmysłwić odbiorcy, że twierdzenie o doskonałości używania bitcoina w przestępczych akcjach nie jest tak łatwe do obrony, jak mogłoby się wydawać.

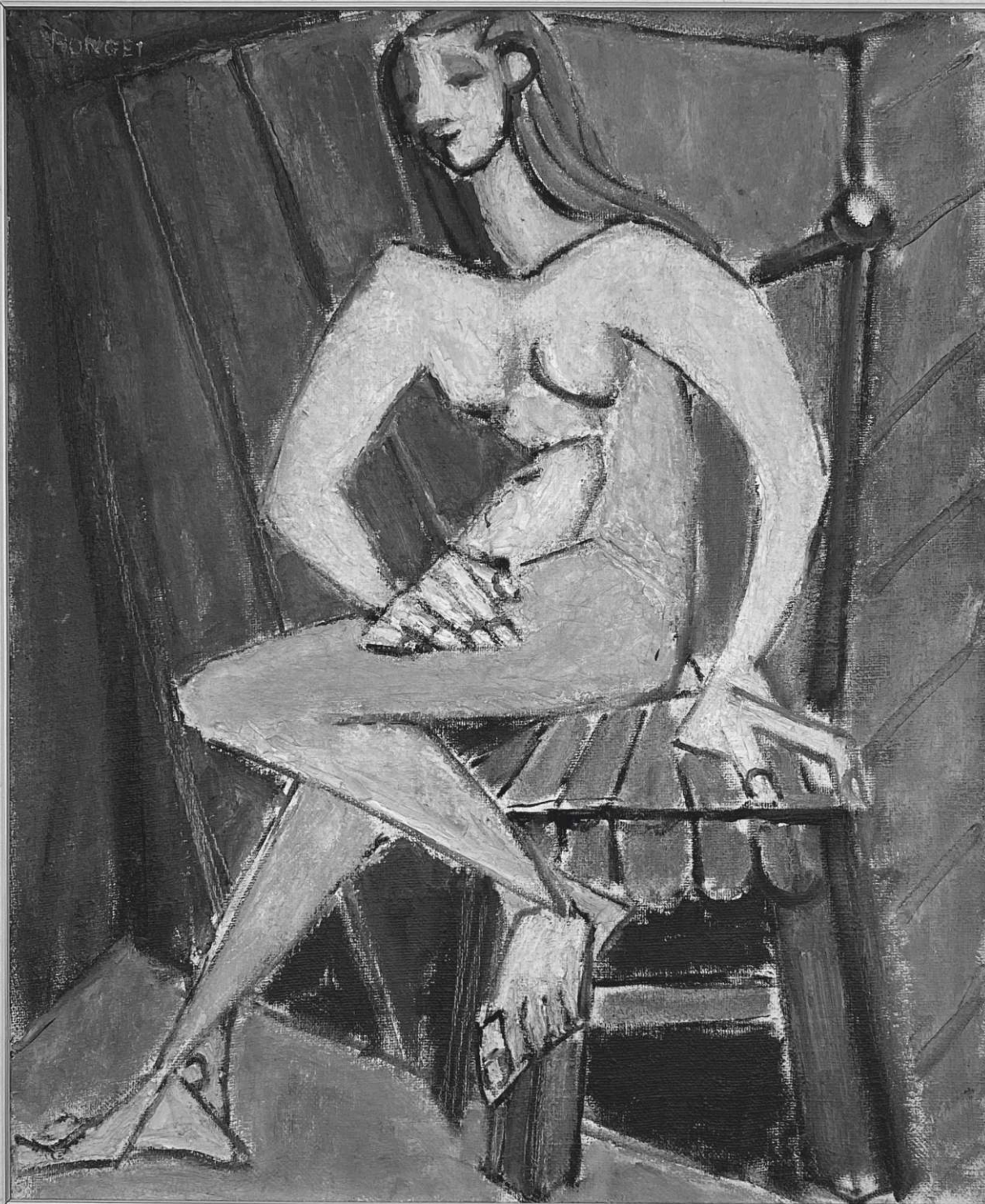
Społeczność związana z walutami wirtualnymi posiada swoją specyfikę. Posiadają ją także przedsiębiorcy aktywni w tej branży czy doradcy, którzy poświęcili mnóstwo swojego wolnego czasu na konsultacje związane z rynkiem blockchainowym. Z uwagi na to, że niejednokrotnie dochodzi do zderzenia młodych buntowników olibertariańskich zapatrywaniach ze skostniałym aparatem państwowym, to mieszanka może być wybuchowa. Istotne jest jednak, by podobnie jak miało to miejsce w ramach Innovation Hub, nadzór pozostawał otwarty na uwagi rynku, a uczestnicy społeczności byli zapraszani do konsultacji. Gdy będzie inaczej, może nie powinniśmy dziwić się, że język opinii do Stanowiska organu nadzoru bywa mało dyplomatyczny. ■

¹ <https://www.shadowtech.pl/2019/04/05/aml-ico-przeciwdzialanie-praniu-pieniedzy-a-emisja-tokenow/>

² https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Komunikat_ws_funkcjonowania_gield_i_kantorow_kryptowalut_61993.pdf

³ <https://www.shadowtech.pl/2019/07/23/wyzwania-w-zwalczaniu-cyberprzestepczosci-cybercrime-i/>

⁴ <https://cryps.pl/poradnik/mixer-kryptowalut-czyli-czym-jest-miksowanie-kryptowalut/>

**GALERIA DRTL**

Obraz Elizabeth Ronget. Studiowała w Szkole Sztuk Pięknych w Wiedniu, w Paryżu, Londynie i Berlinie. Pozostawała pod wpływem kubizmu i grupy Der Blaue Reiter. W 1926 roku weszła w skład awangardowej grupy berlińskiej November Gruppe. W 1931 roku wyjechała do Paryża. Studiowała w Académie de la Grande Chaumière.

Wyzwania dla startupów

Tym razem zaczniemy od zebranego dość swobodnie, ale jednak mającego oparcie w rzeczywistości otwartego zbioru problemów, które mogą pojawić się w Twoim startupie.

ZAGROŻENIE „NIEINWESTOWALNEGO” STARTUPU

Można zobrazować jej w następujący sposób: na pierwszy rzut oka macie świetny zespół, innowacyjną, stabilną, skalowalną technologię, macie MVP, ale z inwestorami coś nie idzie. Jednym z powodów takiej sytuacji może być struktura właścicielska. Struktura ta może być problemem, gdy po rundzie inwestycyjnej właściciele mają mniej niż 51 % udziałów (pojawił się inwestorzy prywatni, lub tzw. FIZANy, czy też udziały nabyli pracownicy). W efekcie spółka staje się lub sprawia wrażenie niesterowalnej, a już samo wrażenie może okazać się wystarczającym do przybrania miana wykluczającego. Na zagrożenie nieinwestowalności nakładają się również uprawnienia osobiste wspólników uprzywilejowanych oraz nabyte przez nich opcje na udziałach, których nie sposób omówić w tym miejscu.

UMOWA WSPÓLNIKÓW I JEJ PODSTAWOWE OPCJE

Rolą doradcy (prawnika) jest skonstruowanie na podstawie wizji założycieli postanowień umowy, które będą odpowiadać realiom danego systemu prawnego oraz przedstawionym potrzebom biznesu. Jeśli więc te postanowienia są kluczowe w kontekście utrzymania wysiłku oraz zaangażowania wspólników, to zwyczajnie muszą być skuteczne. Właściwa umowa wspólników powinna również regulować uprawnienia wspólnika uprzywilejowanego, np. foundera czy funduszu, co do prawa w nabywaniu lub obejmowaniu udziałów. Akcje na udziałach najłatwiej będzie sobie wyobrazić na przykładzie opcji put. Opcja taka jest rodzajem kontraktu pomiędzy wspólnikami i zapewnia ona możliwość wezwania strony „słabszej” kapitałowo do nabycia od strony „silniejszej” udziałów po wcześniej ustalonej cenie. Takie rozwiązanie umożliwia w określonych okolicznościach „wyciągnięcie” zysków przez inwestora lub jego wyjście z projektu. Można to dość łatwo zobrazować: w umowie inwestycyjnej, strony umówiły się, że do 31 grudnia 2021 roku aplikacja spółki pozyska 1.000 aktywnych użytkowników. Spółka nawet nie zbliżyła się do opisanego celu. Dla Inwestora może być to sygnał alarmowy, informacja o nierentowności przedsięwzięcia lub braku zaangażowania wspólników, co w efekcie: [1] zgodnie z umową pozwala mu skorzystać z opcji put i [2] zgodnie z decyzją biznesową sprawi, że inwestor skorzysta z tej opcji.

NO DOBRZE, A CO GDY INWESTOR UZNA, ŻE PROJEKT WCIAŻ JEST WARTOŚCIOWY?

Znowu nie trudno wyobrazić sobie sytuację, że mimo nieosiągnięcia celu, projekt będzie przedstawiał wartość o tyle wysoką, o ile nie pozwalającą inwestorowi na opuszczenie okrętu. Wówczas zastosowanie może mieć opcja chodząca w parze z tą pierwszą (opcją put) – opcja call. Podobnie jak w przypadku tej pierwszej, polega ona na umowie pomiędzy stroną uprzywilejowaną a nieuprzywilejowaną. W tym układzie strona uprzywilejowana po wystąpieniu określonego zdarzenia i w określonym terminie może wezwać stronę nieuprzywilejowaną do sprzedaży przysługującej tej stronie liczby udziałów po określonej cenie. Takie rozwiązanie pozwala inwestorowi wyeliminować niechcianą stronę ze spółki i dalszy rozwój projektu z nową załogą. Wspominając o opcji pull oraz call, nie możemy zapomnieć o rozwiązaniu polegającym na połączeniu obu tych opcji.

W takiej sytuacji, wspólnik uprzywilejowany (inwestor) może skorzystać z opcji **put**, tj. zażądać od wspólnika nieuprzywilejowanego wykupu udziałów należących do inwestora. Różnica jest jednak taka, że nie pojawia się tutaj bezwzględny obowiązek po stronie słabszego wspólnika. Może on bowiem nie zgodzić się na wykup, co skutkuje, że wspólnik uprzywilejowany nabywa opcję **call**. A tym samym może żądać od wspólnika nieuprzywilejowanego, by sprzedał swoje udziały na rzecz inwestora. W efekcie takie rozwiązania pozwala na przeniesienie własności udziałów na jedną ze stron umożliwia poszukiwanie nowego finansowania lub zbycie wszystkich udziałów.

PODEJŚCIE #ZRÓBTOSAM

Charakterystycznym dla rozwoju własnych projektów po godzinach jest poświęcenie czasu, próba poszukiwania satysfakcji z budowy własnych rozwiązań. Nie należy widzieć nic niewłaściwego w tym, by na początkowym etapie projektu, szczególnie „wojowanym” bez presji czasu lub przełożonych, działać i uczyć się samodzielnie. Jednak trzeba uważać na przyjmowanie gotowych rozwiązań, które jak okazuje się w zdecydowanej większości przypadków: [1] nie są możliwe w ogóle do wdrożenia w naszej firmie; [2] wymagają więcej niż przepisy prawa (dysproporcja wysiłku); [3] pomijają niektóre przepisy prawa (dziury lub zupełny brak compliance). A zatem nie bójmy się podejścia #zróbtosam, ale pytajmy, gdy coś wzbudziło nasze wątpliwości. *Przeświadczenie o nieomyślności to droga do dolegliwości.*

WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA

Często w codziennym biegu własność intelektualna staje się zagadnieniem pomijalnym. Wątek ten wychodzi z szafy w razie sukcesu, gdy konkurencja się budzi lub w razie konfliktu wewnątrz organizacji. Tutaj rodzi się mnóstwo wyzwań, które znowu wymieniam w sposób przykładowy. Z własnością intelektualną wyzwania mogą pojawić się na kilku poziomach: [1] jej wniesieniem do spółki (to na początku); [2] przysługującymi do niej prawami (na etapie odejść); [3] roszczeniami osób trzecich (korzystanie z fragmentów innych utworów bądź nieprzestrzegania licencji w przypadku open-source); [4] identyfikacją wizualną (związaną najczęściej z ochroną znaków towarowych). Łatwo zauważyć, że nieco tych wyjątków się pojawia i warto o nie zadbać wcześniej, niż po wspomnianym wyjściu z szafy.

PRAWA AUTORSKIE W STOSUNKU Z DEVELOPERAMI

Na rynku przyjęło się, że raczej rzadkością jest zatrudnianie na umowę o pracę, która to umowa gwarantuje spółce tzw. nabycie pierwotne praw do programów powstałych w wykonywaniu pracy dla chlebobawcy. Standardem jest relacja B2B i ważne jest, by odpowiednio uregulować przeniesienie autorskich praw majątkowych na spółkę. To zapewni bezpiecznie komercjalizować wykonaną przez współpracownika robotę. W innym razie potrzebna będzie licencja, gdzie zabezpieczymy jej obowiązywanie podmiotowe (dla kogo, co z podmiotami z grupy klienta?) terytorialne (gdzie?) oraz czasowe (na jak długo?), i obowiązkowo pola eksploatacji. *Na dynamicznym i innowacyjnym rynku łatwo można dostrzec korzystanie z dokumentacji rekomendowanej przez mecenasa Google lub korzystanie z dokumentów przygotowywanych dla innych znajomych przedsiębiorców.* Zwykle wszystko się zgadza... aż do momentu kryzysu. Jeśli nie ma jeszcze środków na kompletną i profesjonalną obsługę, to warto zlecić wstępną opinię i uporządkowanie krytycznych procesów.

OCHRONA TAJEMNICY STARTUPU

Błędem jest założenie, że wszyscy sobie ufają. Ufają, lecz - znowu - do momentu katastrofy i wyjścia foundera razem z wypracowanymi rozwiązaniami. Podstawę ochrony będą stanowić odpowiednio zabezpieczone (patrz akapit wyżej) prawa autorskie. Ich bezapelacyjną korzyścią jest fakt, że ochrona pojawia się już w momencie utrwalenia utworu. W polskim systemie prawnym nie potrzebujemy różnych oznaczeń typu „copyright” czy „wszelkie prawa zastrzeżone”. Ochronę mamy zagwarantowaną z mocy prawa. Dodatkowym i pożądanym rozwiązaniem będzie ochrona własności przemysłowej. Wątku tego nie możemy pomijać, gdy w spólte powstały już: [1] utrwalona identyfikacja wizualna (znaki towarowe); [2] produkt (korzystający z prawa ochronnego, np. wzór przemysłowy); w kontekście programów pojawią się tutaj wyzwania. Warto zaakcentować, że jak dotąd „programy jako takie” zostały wyłączone z ochrony patentowej, a na poziomie unijnym skutecznie udaje się chronić programy mające tzw. dalszy efekt technologiczny (najprościej uzmysłowić sobie to można podając przykład oprogramowania do pojazdów, czy to dotyczącego systemu hamulcowego, czy wykorzystującego AI). W sytuacji zaś, gdy brakuje nam innych podstaw ochrony, skutecznym i być może jedynym narzędziem okazać może się ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, na czele z instytucjami prawa takimi jak: (1) czyn nieuczciwej konkurencji oraz (2) tajemnica przedsiębiorstwa. Warto pamiętać o tym, jak wiele różnych informacji (szczególnie technologicznych) mających wartość gospodarczą, może być traktowanych jako tajemnica przedsiębiorstwa. Warto tutaj pamiętać o zarządzaniu dostępem do tego rodzaju informacji. Jest to niezwykle istotne, by nie pozbawić ochrony tych informacji na samym wstępie. A można to zrobić łatwo, bo wystarczy uczynić przyjaznym dostęp do nich oraz zaniedbać w komunikacji z pracownikami podkreślenia wagi tych informacji. Nazywanie problemów związanych z rzeczywistością startupu będę kontynuował. Co więcej, chcę dać Wam też (przedsiębiorcom) możliwość wyrażenia swojej opinii na temat obsługi przez kancelarie start-upów i kierunku, w którym taka obsługa powinna zmierzać.

Jeśli zaczynasz prowadzić biznes lub masz doświadczenie w prowadzeniu startupu, to Twoja opinia będzie miała dla mnie nieocenioną wartość. Link do ankiety wyślę wszystkim zainteresowanym, którzy dadzą o tym znać: wykorzystując media społecznościowe DGTL lub mój adres e-mail: lukasz.masztalierz@dgtl.law. ■

#DGTLteam

Łukasz Masztalerz
aplikant adwokacki



DGTL: Pogranicze prawa i new-tech jest rozległe. Jakie zagadnienia najbardziej Cię interesują?

ŁM: Doprawdy bardzo rozległe i w dodatku interdyscyplinarne. Zdaje się, że rynek nie potrzebuje już po prostu prawników. Potrzebuje ludzi rozumiejących reguły gry i dlatego prawnik nie tylko powinien stale się rozwijać, ale budować kompetencje daleko wybiegające poza prawo. Unikając pustosłowania: od razu podpowiadam (bo chodzi o to, by zainspirować), że ostatnio przebrnąłem przez szkolenie z normy ISO z bezpieczeństwa informacji i z niecierpliwością czekam na rozpoczęcie kursu z OSINT-u (białego wywiadu). A że w technologiach znalazłem się przez zainteresowanie prawem karnym i bezpieczeństwem w cyberprzestrzeni, to najbliższe są mi wątki związane z bezpieczeństwem informacji (w tym danych osobowych) cyberprzestępczością (tutaj jest bardzo wiele pracy po stronie pokrzywdzonych; na biznes wciąż czekamy) oraz problemami sektora regulowanego, gdzie w dużej mierze zaczyna pracować się wg wytycznych organów nadzoru.

DGTL: Który z obszarów specjalizacji DGTL jest Twoim konikiem?

ŁM: Mówiąc, że nie ma takiego, mógłbym ugodzić towarzyszy mojej pracy lub stracić zaufanie klientów... Rzeczywiście tak jednak jest - jestem młodym prawnikiem, który szuka zdrowych proporcji pomiędzy zainteresowaniami, z których nie wypada rezygnować, a realnymi potrzebami biznesu. I tak, próbując odpowiadać na te potrzeby, w DGTL najsprawniej poruszam się po umowach IT (od świadczenia usług [SaaS] z uwzględnieniem miękkich wątków związanych z metodykami realizowania projektów, po regulaminy i szeroko pojęty compliance. To ostatnie, zwłaszcza gdy nasi Klienci to podmioty z branży nadzorowanej lub dostawcy podmiotów z tej branży. To wymaga odnalezienia się w RODO, AML, PSD2, regulacjach typowo finansowych i prospektowych, w tym crowdfundingowych (rozporządzenie ECSP), czy konsultowanych w tej chwili kryptowalutowych (rozporządzenie MiCa). A zatem precyzyjna odpowiedź na to pytanie brzmiałaby: technologie i przetwarzanie danych oraz compliance.

DGTL: Jednym z Twoich hobby jest wspinaczka górską. Adrenalina, wzmocnienie kondycji, zachwycające widoki – co Cię zachęciło do takiej formy aktywności fizycznej?

ŁM: Zacznijmy może od sprecyzowania, że wspinacz to ze mnie żaden. Nieco dotykam tylko wspinaczki sportowej, a w górach działam raczej trekkingowo, przede wszystkim zimowo. Samej wspinaczki dotykam – właśnie po to, by nie zmarnować wspaniałych chwil w żywej skale, na łonie natury jako daru od Boga. Bardziej chodzi o ucieczkę z miasta, relacje towarzyskie, aniżeli konkretne cele. Wspinanie może być także aktywnością na co dzień i to w mieście – dzięki za pokazanie tego, @Aleksander Bobrowski.

SYLWIA GRABOŚ
radca prawny

Sylwia ma kilkunastoletnie doświadczenie w obsłudze przedsiębiorców z sektora telekomunikacyjnego i mediów.

Sylwia projektuje i negocjuje kontrakty IT, obsługuje branżę kreatywną, oraz procesy M&A.

Doświadczenie zdobywała doradzając nadawcom, operatorom sieci kablowych, platform cyfrowych, przedsiębiorcom telekomunikacyjnym, a także zagranicznym spółkom technologicznym i świadczącym usługi IT.

Sylwia łączy znajomość prawnych aspektów działalności nadawczej, prasowej, działalności wydawców internetowych oraz dostawców treści i usług drogą elektroniczną, z praktyczną wiedzą w zakresie uwarunkowań funkcjonowania tych podmiotów.

O AUTORZE



Nie tylko prawo autorskie

Przyzwyczajiliśmy się myśleć o projektach różnych produktów głównie w kontekście prawa autorskiego. Projektant zasiada do deski kreślarskiej czy komputera, tworzy projekt, a producent nabywa od projektanta prawa autorskie i kieruje oparty na projekcie produkt to produkcji, a potem do sprzedaży. Jeśli projekt nie jest odzwierciedleniem rewelacyjnego pomysłu, ani nawet użytecznej innowacji, to często producenci pomijają ewentualne dalsze możliwe kroki zmierzające do ochrony produktu. Niesłusznie.

Otóż duża część projektów produktów może zostać zakwalifikowana jako wzory przemysłowe. Wzór przemysłowy to – pokrótce - zewnętrzna postać produktu, i może to dotyczyć kształtu, koloru, faktury lub materiału, ale też innych cech produktu. I chodzi tu o produkty, które są wytwarzane przemysłowo lub rzemieślniczo. Ważne też jest, aby taki wzór w odbiorze użytkownika odróżniał się od innych.

Jakie korzyści przynosi zarejestrowanie wzoru przemysłowego? Rejestr wzorów przemysłowych prowadzony przez Urząd Patentowy jest jawny. Istnieje domniemanie prawne, że każdy zna treść wpisu w rejestrze. Oznacza to, że nikt nie może twierdzić, że nie wiedział o rejestracji danego wzoru przemysłowego i zasłonić się tym twierdzeniem w razie dopuszczenia się naruszeń. Publikacja rejestracji oznacza też, że nie ma kłopotu z wykazaniem, że prawa z rejestracji przysługują temu a nie innemu podmiotowi. Dodatkowo, prawo własności przemysłowej przewiduje regulację szczególnie korzystną dla uprawnionego z tytułu rejestracji wzoru przemysłowego: jeżeli naruszytel został powiadomiony przez uprawnionego o zgłoszeniu wzoru do rejestracji jeszcze przed jej dokonaniem przez Urząd, roszczenia z tytułu naruszenia prawa z rejestracji wzoru przemysłowego mogą być dochodzone już od daty powiadomienia osoby naruszającej prawo o dokonany zgłoszeniu. Reasumując, dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia prawa z rejestracji wzoru przemysłowego może być znacząco łatwiejsze niż w przypadku naruszenia praw autorskich. A wachlarz roszczeń z obu tytułów jest przecież w dużej części analogiczny.

Warto zatem patrzeć nieco szerzej na swój biznes i szukać dodatkowych form zabezpieczenia swoich interesów.

#DGTlteam

Sylwia Graboś
radca prawny



DGTL: W czym się specjalizujesz?

SG: Specjalizuję się w szeroko pojętym prawie cywilnym i własności intelektualnej – w kontekście aktywności w Internecie, usług świadczonych drogą elektroniczną, usług telekomunikacyjnych, IT, mediów, działalności wydawniczej, ale także na potrzeby M&A spółek z tych branż. Mam też spore doświadczenie w zakresie obsługi branży budowlanej oraz w prowadzeniu procesów sądowych.

DGTL: Czy transformacja cyfrowa zmieniła sposób Twojej pracy?

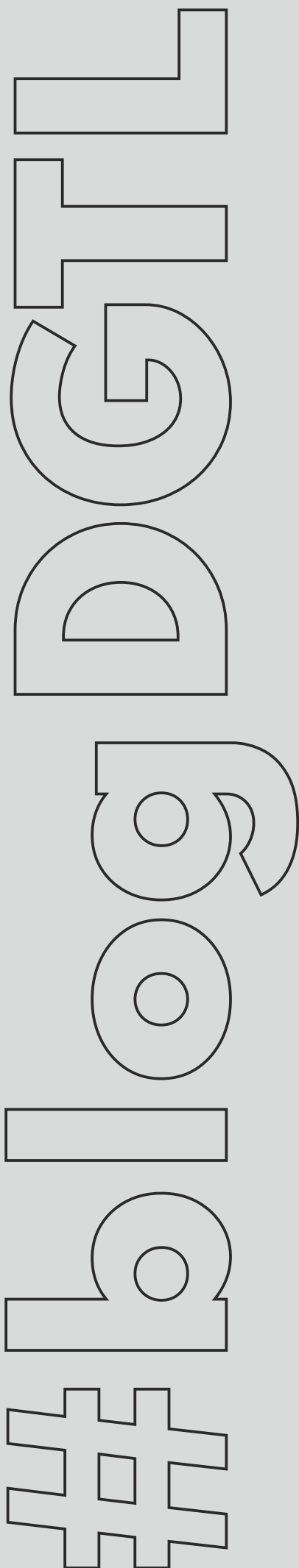
SG: Tak, transformacja cyfrowa zmieniła sposób mojej pracy. Zmianą widoczną na pierwszy rzut oka jest znacząca eliminacja pracy na dokumentach papierowych. Zasada czystego biurka jest dla mnie wyjątkowo łatwa do realizacji, i wcale nie wiąże się z wylewającą się z szaf stertą dokumentów. Transformacja cyfrowa zmieniła też sposób utrzymywania relacji z klientami. Z niektórymi z nich nigdy nie spotkałam się osobiście, a nie wpłynęło to zupełnie ani na poziom obsługi, ani też na dobre porozumienie z nimi.

DGTL: Gdybyś mogła cofnąć się w czasie, co powiedziałaabyś 18-letniej sobie?

SG: Na pewno powiedziałaabym, żeby z niczym nie zwlekać. Że wygoda i chęć poleniuchowania nie są warte tego, aby odpuszczać rzeczy warte nauczania lub doświadczenia. Jak to powiedziała Katarzyna Nosowska w którymś z wywiadów: „Życie jest krótkie i warto cisnąć”.



blog
DGTL



GRANICE CYFROWEJ REWOLUCJI

Na jesieni 2020 roku Adam Jadczyk – redaktor naczelny portalu oraz Magazynu ITwiz, zaproponował nam prowadzenie bloga w tematyce będącej połączeniem prawa i cyfryzacji. Tak powstał cykl Granice Cyfrowej Rewolucji, który publikowany jest równoległe na portalu itwiz.pl i na naszej stronie www.dgtl.law. Pierwszy wpis dotyczył niezwykle ważnego dla rozwoju i kształtu rynku cyfrowego raportu Kongresu US zawierającego ocenę działalności największych platform cyfrowych z punktu widzenia ryzyka monopolizacji rynku. Kolejne wpisy omawiały zarzuty postawione firmom Amazon i Facebook. W 2021 r. będziemy pisać także o firmie Apple i Google oraz innych zagadnieniach związanych z prawnymi ramami rozwoju cyfrowej rzeczywistości.

Konkurencja jest przereklamowana. Niech żyją monopole!

6 października 2020 roku, Judiciary Committee Izby eprezentantów amerykańskiego Kongresu opublikował długo wyczekiwany, ponad 450 stronicowy raport, uznając, że problem monopolistycznych zachowań ze strony firm Amazon, Apple, Facebook oraz Alphabet (właściciel Google) istnieje, jest poważny i wymaga podjęcia dalszych działań.

Peter Thiel był gwiazdą cyfrowego świata. W 2014 roku wydał też książkę „Zero to one”, w której zawarł totalną krytykę prawa konkurencji, uważając ją za relikw XIX wieku i przyznając monopolom siłę sprawczą w budowaniu nowego, cyfrowego świata. Patrząc na historię kolejnych sześciu lat - aż do niedawna - mogłoby się wydawać, że amerykański regulator podzielał to zdanie. Peter Thiel jest współzałożycielem i CEO PayPal, który został sprzedany firmie eBay w 2012 roku za – bagatela – 1,5 mld USD. W 2004 roku zainwestował jako jeden z pierwszych w nowopowstającej firmie – Facebook (dalej zasiada w jej Radzie), a w 2014 założył kolejną – kultową i tajemniczą – firmę Palantir. W tym samym roku wydał też książkę „Zero to one”, która szybko stała się bestsellerem. Warto wspomnieć, że Peter Thiel – oprócz filozofii – skończył także prawo na Uniwersytecie Stanforda...

Do 2018 roku Facebook dokonał 67 przejęć, z których ani jedno nie zostało zakwestionowane, włącznie z przejęciem Instagrama, który zagrażał dominacji tej firmy wśród młodych użytkowników mobilnych platform. To jeszcze nic. Amazon dokonał 91 przejęć, a Google 214. W przypadku tej ostatniej firmy kilka z nich uzyskało zgodę warunkową. Można by powiedzieć, prawdziwe „przejęciowe Eldorado”. Interesujące jest to, że więcej wątpliwości w odniesieniu do tych przejęć mieli dziennikarze, niż regulator. TechCrunch po przejęciu przez Facebook firmy WhatsApp w 2014 roku napisał: „Facebook posiada obecnie najpopularniejszą platformę do przesyłania wiadomości, dzięki czemu zneutralizował największe zagrożenie dla globalnej dominacji w sieciach społecznościowych”. Jednocześnie w II połowie drugiej dekady XXI wieku, zaczęły pojawiać się głosy, że dotychczasowa polityka regulacyjna doprowadza do wypaczeń na rynku, które niektórzy porównywali do tych, które stały się przyczyną powstania amerykańskiego systemu ochrony antymonopolowej. Tim Wu – uznany za jednego z najbardziej wpływowych prawników w Stanach Zjednoczonych, autor takich bestsellerów jak „The Master Switch. The rise and fall of Information Empires” oraz „The Attention Merchants: The Epic Scramble to Get Inside Our Heads” – wydał w roku 2018 niewielką książeczkę zatytułowaną „The Curse of Bigness”. Podjął w niej totalną krytykę amerykańskiej polityki regulacyjnej m.in. w obszarze kontroli połączeń. To właśnie Tim Wu zwrócił uwagę, że – podobnie, jak w 1910 roku – rozwarstwienie społeczne w USA osiągnęło ponownie niepokojące rozmiary. W 2017 roku, w Stanach Zjednoczonych łączny majątek posiadany przez górne 1% społeczeństwa był równy majątkowi zgromadzonemu przez 90% społeczeństwa licząc od najmniej zarabiających.

Drugim elementem, który zdaniem Tima Wu wskazuje na słabość amerykańskiej polityki regulacyjnej, jest rosnąca koncentracja poszczególnych gałęzi przemysłu. Pomiędzy rokiem 1997 a 2012 aż 75% gałęzi przemysłu zwiększyło swój poziom koncentracji. Co ciekawe, w tym czasie rynek kapitałowy się skurczył, tracąc prawie 50% firm dopuszczonych do obrotu giełdowego. Czy te dwa elementy – koncentracja rynku i nierówności społeczne – są połączone? Większość ekonomistów uważa, że tak właśnie jest, choć jak to zwykle bywa, zdarzają się też głosy odrębne w tej mierze. Co prawda kropla drąży skałę, ale elementem, który z pewnością wpłynął na przyspieszenie wydarzeń związanych ze zbadaniem zjawiska dominacji na rynkach cyfrowych był skandal The Cambridge Analytica i nie do końca jasna rola, jaką w tej aferze odegrał Facebook. Przesłuchania Marca Zuckerberga stały się dla wielu polityków rewelacją. Okazało się, że wielkie firmy cyfrowe uzyskały taką pozycję, że za pomocą stworzonych przez nie narzędzi, można dostarczać klientom nie tylko usług i towary

akich Ci sobie życzą, ale też wpłynąć na nich tak, aby życzyli sobie ściśle określonych usług i towarów, nawet jeżeli towarem tym miałyby okazać się polityczne przekonania. To ostatnie wydawało się być zastrzeżone dla polityków, nic więc dziwnego, że sprawy potoczyły się szybko.

W połowie 2019 roku zastępca Prokuratora Generalnego USA Makan Delrahim zapowiedział bliższą analizę tych spośród cyfrowych rynków, które zostały zdominowane przez jednego lub dwóch graczy. Co więcej przywołał on sprawę Standard Oil, która stała u podłoża wdrożenia efektywnej polityki antytrustowej w Stanach Zjednoczonych, stwierdzając, że: „Podobnie jak dzisiejsi giganci technologiczni, Standard Oil był pionierem i wygenerował szereg istotnych patentów. Uczeni zauważyli jednak, że innowacyjność Standard Oil zwolniła, gdy koncern przybrał cechy monopolu”.

Na początku 2020 r. Federalna Komisja Handlu nakazała firmom Amazon, Apple, Facebook, Microsoft oraz Alphabet (właściciel Google), przedstawienie szczegółowych informacji dotyczących przejęć dokonanych w ciągu ostatnich 10 lat, otwierając tym samym kolejny front w dochodzeniu w sprawie dużych firm technologicznych. W lipcu br. członkowie Kongresu – za pośrednictwem wideokonferencji – przez ponad 5 godzin przesłuchiwali prezesów czterech z tych firm (bez Microsoft) zadając szereg szczegółowych pytań odnośnie niektórych praktyk zarzucanych tym firmom. Pod adresem Facebooka padło m.in. pytanie, czy faktycznie firma ta posługiwała się argumentem stworzenia kłona danego przedsiębiorstwa jako argumentu w rozmowach dotyczących jego przejęcia.

Na początku października 2020 r. Judiciary Committee Izby Reprezentantów amerykańskiego Kongresu w swoim raporcie przywołała słowa Louisa Brandeis, prawnika, który walczył z monopolami na przełomie wieków, a w 1916 r. został sędzią Sądu Najwyższego USA. Ten, jak go często określano „Robin Hood prawa”, powiedział „Musimy dokonać wyboru. Możemy mieć demokrację lub możemy mieć bogactwo skoncentrowane w rękach nielicznych, ale nie możemy mieć obu”. Wychodzi na to, że wynurzenia Petera Thiela i jego ogłoszenie zmierzchu prawa antymonopolowego okazały się nieco przedwcześnie. ■



100 LAT TEMU

PATRZYMY W PRZESZŁOŚĆ
ABY ODGADNĄĆ PRZYSZŁOŚĆ

WYBÓR NAJCIEKAWSZYCH WYDARZEŃ Z 1920 ROKU

**NASZ ZESPÓŁ TO LUDZIE O PRZERÓŻNYCH
ZAINTERESOWANIACH I PASJACH. LUDZIE OTWARCI NA
ŚWIAT I NOWE POMYSŁY.**

Kiedy zatem zastanawialiśmy się nad najbardziej stosownych
prezenterem świątecznym dla naszych Klientów,
zdecydowaliśmy, że stworzymy go sami.

Jako że jesteśmy kancelarią zajmującą się przyszłością,
postanowiliśmy przygotować wydawnictwo o... przeszłości.

Odbyliśmy podróż w czasie. Cofnęliśmy się o 100 lat i
zaczęliśmy odkrywać rok 1920. Dla nas, Polaków, to rok w
którym ustalały się granice naszego odrodzonego państwa. Ale
w tym roku działo się bardzo wiele. Każdy z autorów wpisów
(łącznie w projekcie wzięło udział 14 osób) wybrał po kilka
wydarzeń, które uznał za warte wspomnienia, krótko je opisał i
opatrzył stosowną ikonografią. W ten sposób powstał album
roku 1920 widzianego oczami zespołu DGTL.

Jeżeli ciekawi Państwa taka podróż w czasie, zapraszamy na
naszą stronę: www.dgtl.law/sto-lat-temu



zapytaliśmy
klientów



ARTUR JEDYNAK
Prezes Zarządu



DGTL: Jakie były największe wyzwania stojące przed KBJ w 2020 roku?

AJ: Największym wyzwaniem było zarządzanie firmą w sytuacji niepewności i konieczność dostosowania prowadzonej działalności operacyjnej i projektowej, oraz zaplanowanych na 2020 zmian reorganizacyjnych w stanie pandemii. Nikt nie zamawiał takiego otoczenia, jakie przyniósł nam COVID w ubiegłym roku. Wpływ pandemii na całą gospodarkę był odczuwalny przez cały rok, najbardziej dotkliwie w okresie marzec – maj 2020. Nasi klienci stanęli przed koniecznością wprowadzania nagłych zmian w swojej działalności i bieżących procesach, a co za tym idzie, miało to wpływ na realizowane przez nas projekty. Zmiany harmonogramów, przekładane decyzje, pilne mniejsze i większe pożary były codziennością w ubiegłym roku. Jeżeli do tego dołożymy zaplanowane działania reorganizacyjne w związku ze wzrostem firmy, otwarte procesy inwestycyjne / akwizycyjne mamy pełny obrazek wyzwań, z jakimi mierzyła się spółka w 2020 roku.

DGTL: Jak pandemia wpłynęła na Waszą działalność?

AJ: Oczywistym wpływem była konieczność niemal natychmiastowego przejścia na pracę zdalną. Nasz biznes jest ściśle związany z projektami prowadzonymi przez naszych Klientów. Dla wielu organizacji tryb zdalny nie był naturalnym modelem pracy, do którego zostały zmuszone praktycznie z dnia na dzień. Prawdopodobnie mierzyliśmy się z problemami, które dotykały większość organizacji – frustracja zespołu, trudności w przestawieniu się na pracę zdalną, później w okresie wakacyjnym na model hybrydowy, prowadzenie procesów sprzedażowych i projektowych w zupełnie inny, niż dotychczas sposób. Były też pozytywne aspekty – np. otoczenie sprzyjało działaniom akwizycyjnym w trudnym okresie czasu, wybrane procesy rekrutacyjne przynosiły nadspodziewanie dobry wynik. Z perspektywy niemal roku uważam, że firma przeszła ten test dobrze. Mamy zdywersyfikowaną działalność i mamy komfort pracy dla dużej grupy klientów. Zapewniło to spółce stabilną sytuację w porównaniu do szerokiego rynku.

DGTL: Jak oceniacie współpracę z DGTL w 2020?

AJ: Współpracę z DGTL w 2020 oceniamy jednoznacznie pozytywnie. Mieliśmy możliwość pracy przy trzech procesach akwizycyjnych oraz korzystać ze wsparcia DGTL w innych, bieżących aspektach formalno-prawnych. Z mojego punktu widzenia dużą wartością współpracy na z DGTL jest rozumienie potrzeb i celów biznesowych jakie w każdym procesie i sprawie mamy. Nie tracimy czasu na akademickie dyskusje i rozważania, współpraca przebiega sprawnie i terminowo oraz co w mojej opinii jest rzadką cechą – możemy liczyć na realne, praktyczne doradztwo przy realizowanych transakcjach. Ten ostatni aspekt mocno wyróżnia DGTL, ponieważ mamy partnera który poza realizacją zleconych zadań potrafi również doradzić w wielu aspektach prowadzonych transakcji oraz wybrać optymalne rozwiązania formalno-prawne pod oczekiwane cele biznesowe. ■



ILONA KUŹNIECOW
aplikant adwokacki

Ilona zajmuje się doradztwem we wszelkich kwestiach związanych z szeroko pojętą tematyką zatrudnienia pracowników oraz ochrony danych osobowych pracowników. Jest członkiem zespołu procesowego Kancelarii, reprezentującego klientów w postępowaniach sądowych w obszarze prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz w postępowaniach przed jednostkami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwową Inspekcją Pracy.

Jej doświadczenie obejmuje doradztwo prawne na rzecz klientów z wielu sektorów gospodarki, takich jak m.in. sektor MICE, branża kreatywna, nieruchomości oraz sektor produkcyjny.

Ilona wraz z zespołem kancelarii wspiera przedsiębiorców w obszarze prawa pracy, w tym w zakresie efektywnego planowania czasu pracy, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, zatrudniania i zwalniania managerów, zarządzania własnością intelektualną oraz zapobiegania ujawnianiu informacji poufnych.

W ostatnim czasie szeroko zaangażowana w proces wdrażania RODO u klientów Kancelarii. Współautorka publikacji „Dokumentacja RODO w placówkach medycznych”.

Przed dołączeniem do zespołu Kibil i Wspólnicy doświadczenie zawodowe zdobywała w krajowej kancelarii radców prawnych.

Podczas studiów jako członek Koła Naukowego Prawa Medycznego i Farmaceutycznego "Ius et Medicina", rozwijała swoje zainteresowania w zakresie prawa farmaceutycznego, prawa medycznego oraz prawa cywilnego wobec medycyny i biotechnologii.

Konikiem Ilony są aspekty zatrudniania managerów oraz spory na gruncie kontraktów managerskich. Dąży do tego by o najtrudniejszych kwestiach mówić jak najprościej.



O AUTORZE

Jak poprawnie monitorować pocztę elektroniczną pracownika?

Pomimo, że w obecnych czasach coraz częściej rezygnuje się ze ścisłej kontroli i nadzoru nad pracownikami na rzecz zwiększania ich autonomii, nadal znaczna część pracodawców stosuje mechanizmy kontroli pracy pracowników. Temat szczególnie przybiera na znaczeniu w okresie COVID-19, gdzie część pracodawców, tracąc poczucie nadzoru nad pracą pracowników ze względu na ich pracę zdalną, intensyfikuje wykorzystywanie dostępnych narzędzi elektronicznych do ich bieżącego nadzoru.

Od wielu lat najpopularniejszymi formami nadzoru jest monitoring wizyjny oraz monitoring poczty elektronicznej. Ponieważ monitoring wizyjny na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych powinien być stosowany wyjątkowo i tylko wtedy, gdy inne, mniej inwazyjne formy monitorowania, nie realizują celu monitoringu - kontrola poczty elektronicznej staje się podstawowym sposobem weryfikacji pracy. Nie oznacza to jednak, że zawsze jest realizowana prawidłowo.

Stosując monitoring poczty elektronicznej powinniśmy pamiętać o najważniejszym obowiązku, którego powinien dochować pracodawca przy tego typu działaniu - poszanowaniu godności i innych dóbr osobistych pracownika. Wśród innych dóbr osobistych, które mogą zostać narażone poprzez działania pracodawcy znajduje się prawo do prywatności, jak również prawo do tajemnicy korespondencji.

Przed wprowadzeniem RODO oraz wdrożeniem odpowiednich przepisów do kodeksu pracy, w orzecznictwie (w tym w wyrokach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka) i doktrynie wskazywano, że stosowanie jakiegokolwiek formy monitorowania aktywności pracownika powinno odzwierciedlać uzasadniony cel pracodawcy, który należy podać do powszechnej wiadomości pracowników¹. Ponadto, podkreślano, że pracodawca powinien stosować środki adekwatne do osiągnięcia celu². Pomimo tego, iż na gruncie polskiego prawa istnieją obecnie szczegółowe regulacje dotyczące monitoringu pracowniczego, wskazane tezy wydają się być nadal wyjątkowo aktualne.

Analizując kwestię monitoringu poczty elektronicznej uregulowanego w art. 22(3) kodeksu pracy, nie sposób nie zauważyć, że powyższe zasady zostały przeniesione na grunt przepisów wskazanej ustawy.

Przed wszystkim możliwość stosowania monitoringu poczty służbowej na podstawie przepisów kodeksu pracy została ograniczona do sytuacji:

- gdy monitoring poczty elektronicznej jest niezbędny do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy;
- oraz do monitoringu właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

W szczególowej regulacji dot. monitoringu poczty elektronicznej ustawodawca podkreślił obowiązek stosowania monitoringu poczty elektronicznej w taki sposób, by nie naruszał on dóbr osobistych pracownika, w szczególności tajemnicy korespondencji. Tym samym pracodawca nie powinien zapoznawać się z prywatną korespondencją mailową pracownika. Pracodawca może ograniczyć powyższe ryzyko poprzez wprowadzenia zakazu stosowania służbowej poczty elektronicznej do celów prywatnych. Niemniej jednak istnieje niebezpieczeństwo, że pracownik nie podporządkuje się temu zakazowi, co w konsekwencji może rodzić ryzyko zapoznania się przez pracodawcę z prywatną korespondencją pracownika.

¹ Por. wyrok Wielkiej Izby ETPC z dnia 5 września 2017 r. (sygn. 61496/08) w sprawie Bogdana Barbulescu p-ko Rumunii;

² Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 3, Warszawa 2017, komentarz do art. 11(1) k.p.;

Oczywiście w takich okolicznościach pracodawca może próbować skorzystać z wykształconego w doktrynie domniemania, że korespondencja prowadzona przez pracownika ze służbowej poczty elektronicznej jest prowadzona w imieniu pracodawcy, w szczególności w sytuacjach, w których pracownik nie zaznaczył jej prywatnego charakteru, jednak rekomendowane jest, aby wynikało to (obowiązek używania służbowej poczty elektronicznej wyłącznie w celach związanych z realizowaną pracą) także z wewnętrznych regulacji pracodawcy.

Rozpoczynając stosowanie monitoringu służbowej poczty powinniśmy poinformować pracownika o takim zamiarze. Zawiadomienie powinno zostać skierowane do pracownika z dwutygodniowym wyprzedzeniem wraz z informacją o celach, zakresie, skrzynkach objętych monitoringiem i sposobie, w jaki jest on realizowany. Dla nowozatrudnianych pracowników taka informacja powinna zostać przekazana przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Ponadto, nie później niż jeden dzień przed uruchomieniem monitoringu, należy oznaczyć monitorowane skrzynki poczty elektronicznej w taki sposób, aby informacja była dla pracownika widoczna i czytelna np. poprzez ustawienie komunikatu o monitorowaniu skrzynki pocztowej wyświetlanego przed jej uruchomieniem.

Wszystkie powyższe informacje, niezależnie od przekazania ich pracownikowi, powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty obowiązkiem zawierania układu lub wprowadzania regulaminu.

Pracodawca, który zezwolił pracownikowi na korzystanie ze służbowej skrzynki e-mail do celów prywatnych, powinien zachować szczególne środki ostrożności, by nie odczytywać wiadomości oznaczonych jako prywatne lub poufne. W sytuacji, gdy pracodawca nie udzielił powyższej zgody pracownikowi, powinien on ze szczególną ostrożnością podchodzić do odczytywania maili oznaczonych jako prywatne lub poufne. Co do zasady jednak nie powinien tego robić.

Podsumowując, pracodawca chcąc monitorować służbową pocztę elektroniczną pracownika powinien:

- przed dopuszczeniem pracownika do pracy poinformować go na piśmie o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu;
- oznaczyć monitorowane skrzynki poczty elektronicznej;
- stosować monitoring poczty służbowej wyłącznie w zakresie niezbędnym do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz badania właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy;
- wprowadzić odpowiednie postanowienia do układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy;
- zastosować odpowiedni system monitoringu poczty elektronicznej tak, by wiadomości pracownika oznaczone jako prywatne lub poufne nie podlegały monitoringowi;
- pamiętać, by monitoring nie naruszał dóbr osobistych pracownika, w szczególności tajemnicy korespondencji.

Jeżeli chcemy monitorować pocztę pracowników, róbmy to tak, aby nie narażać się na potencjalne zarzuty ze strony regulatora! ■

**GALERIA DGTL**

Szkic autorstwa Jean Lambert-Ruckiego. Światowej sławy designer, malarz i rzeźbiarz polskiego pochodzenia. W 1911 roku ukończył Akademię Sztuk Pięknych w Krakowie, ale większość swego życia spędził w Paryżu. W pierwszych latach pobytu we Francji dzielił pracownię z Modiglianem, przyjaźnił się z M. Kislingiem i E. Soutinem.

#DGTLteam

Ilona Kuźniewcowa
aplikant adwokacki



DGTL: Czym się zajmujesz w DGTL?

IK: Wsparciem w zakresie prawa pracy, rozpoczynając od najprzyjemniejszych kwestii budowania struktury zatrudnienia, dbania o przestrzeganie w trakcie zatrudnienia praw i obowiązków tak pracownika, jak i pracodawcy, dzierżenia pieczy nad ochroną tajemnicy przedsiębiorstwa oraz przestrzegania zakazu konkurencji, a kończąc na mniej przyjemnych kwestiach związanych z procesem rozwiązywania umów o pracę - ta dziedzina jest najbliższa memu sercu. Nie stronię też od innych wyzwań, jakim jest np. ochrona danych osobowych. Zajmuję się również wsparciem przedsiębiorców, w szczególności branży eventowej, w zakresie bieżącej działalności - tu każdy dzień niesie za sobą nowe wyzwanie, a szukanie nietuzinkowych rozwiązań, które sprawdzają się w życiu, daje mi niewątpliwie dużo satysfakcji. Na co dzień przygotowuję i opiniuję umowy zabezpieczające interesy naszych klientów.

DGTL: Który z obszarów prawa jest Twoim wyzwaniem i chciałabyś się w nim rozwijać?

IK: Własność intelektualna. Zdecydowanie chciałabym rozwijać się w tej dziedzinie prawa, a zmienność otaczającego nas świata, postępująca transformacja cyfrowa sprawia, że zawsze znajdę w tej dziedzinie nowe pole do eksploracji.

DGTL: Gdybyś mogła spełnić dowolne życzenie, jakie byś wybrała?

IK: Życie w symbiozie z naturą na małym zamieszkałym, ciepłym wysepce. Życzenie pewnie mało wyszukane i ciężkie do zrealizowania, zwłaszcza że doskwierałaby mi tęsknota za rodziną i przyjaciółmi, więc gdybym mogła wypowiedzieć jakieś życzenie, które mogło by się spełnić, to życzę sobie i Wam, by każdy człowiek na ziemi zatrzymał się na chwilę w swoim życiu i zastanowił się, dokąd zmierzamy jako ludzkość i co po sobie chcemy pozostawić.

#DGTlteam

Marcin Kolczyński
konsultant



DGTL: Jesteś strategiem biznesowym. W jaki sposób pomagasz firmom?

MK: Moja rola polega na facylitacji procesu strategicznego, prowadzę zarządzających firmami przez kolejne etapy pracy nad strategią od wytyczenia wizji, analizy otoczenia, potrzeb klientów, wypracowaniu propozycji wartości, modelu biznesowego, określenia kluczowych czynników sukcesu i zaplanowania inicjatyw strategicznych. Wspieram zespoły zarządcze w przejściu przez proces myślowy, który ma doprowadzić do strategicznych innowacji modelu biznesowego. Mogę dodać coś od siebie, powiedzieć co się dzieje w innych branżach, zainspirować działaniami start-upów, dla których jestem mentorem. Ale mam też pokorę, że moi klienci są ekspertami strategicznymi w swoich branżach, że znają trendy, potrzeby swoich klientów. A ja im pomagam wydobyć pełen potencjał firmy i wytyczyć drogę do sukcesu. Zajmuje się strategią od ponad 25 lat, nieustannie doskonaląc swój warsztat i narzędzia. Przetestowałem je w boju jako szef strategii w dużych firmach telekomunikacyjnych, jak również jako doradca biznesowy w firmach doradztwa strategicznego. A teraz jako przedsiębiorca, współtwórca Advisory Box.

DGTL: Jak oceniasz innowacyjność polskiego biznesu?

MK: Polacy są urodzonymi przedsiębiorcami, mamy zdolność do szybkiej adaptacji do najróżniejszych warunków rynkowych. Ale odnoszę wrażenie, że z innowacyjnością sensu stricto nie jest najlepiej. Może to wynika z braku wizji, że można podbić świat, może z braku środków na rozwój, może ze słabego stanu współpracy uczelni z biznesem. Z jednej strony uczelnie skupiają się głównie na badaniach podstawowych, a z drugiej strony polskie firmy raczej wykorzystują przewagę kosztową niż innowacji technologicznych i niewiele inwestują w R&D. Całkiem dobrze wyposażone laboratoria instytutów stoją półpuste, czasami korzystają z nich firmy zagraniczne.

DGTL: Czy masz swoją ulubioną książkę? Jeśli tak, jaką i dlaczego właśnie ona?

MK: Zawsze lubiłem książki o pokonywaniu wielkich trudności takie jak "Stary człowiek i morze", "Włóczęgi północy", "Niezlomny" - ale na szczycie tej listy jest trylogia Władcy Pierścieni - książka, którą czytałem z wypiekami w czasach szkolnych i do której chętnie wracam. Można się w niej doszukiwać wielu symboli, nawet odniesień do II wojny światowej, ale ją po prostu kocham za wyraziste postaci, za walkę do końca, za pracę zespołową, za to, że mały może stać się wielkim. A jak patrzeć szerzej na postaci fikcyjne to moim ulubionym bohaterem jest Yoda, którego powiedzenie "Try not. Do or do not. There is no try." stało się moim mottem - bardzo unikam mówienia - spróbuję to zrobić. Po prostu robię.

#DGTlteam

Katarzyna Antonowicz-Borzestowska
radca prawny



DGTL: W czym się specjalizujesz?

KAB: Od 2005 roku zajmuję się obsługą instytucji finansowych w obszarze zaawansowanych technik inwestycyjnych. Posiadam również doświadczenie zawodowe z zakresu prawa cywilnego, finansowego oraz gospodarczego zdobyte w instytucjach finansowych oraz podczas obsługi nadawców telewizyjnych i radiowych. Od 12 lat wspieram nadawców w procesie uzyskiwania koncesji - zarówno naziemnych jak i satelitarnych - a także dokonywania w nich zmian. Prowadzę również obsługę w zakresie finansowym, prawa własności intelektualnej i znaków towarowych u wiodących na rynku nadawców, projektując i uczestnicząc w transformacji cyfrowej tych organizacji. Jestem także odpowiedzialna za zapewnienie zgodności procesów przetwarzania danych osobowych w obsługiwanych przeze mnie firmach z przepisami RODO. Reprezentuję klientów w postępowaniach procesowych przed sądami cywilnymi, gospodarczymi i administracyjnymi.

DGTL: Czy transformacja cyfrowa realnie ułatwia Ci pracę?

KAB: Cyfrowa transformacja to fundamentalna zmiana organizacyjna, której efektem jest dyfuzja technologii cyfrowych na wszystkie aspekty działania organizacji. Jej wynikiem jest integracja technologii cyfrowych i procesów biznesowych prowadząca do powstania nowego modelu funkcjonowania organizacji, której rdzeniem są technologie cyfrowe. Proces ten jest z reguły wieloletni i często charakteryzuje się stopniowym zwiększaniem nasycenia narzędzi cyfrowych podczas prowadzenia działalności. Technologie cyfrowe stosowałam od początku swojej kariery zawodowej. W pierwszym etapie przestawiłam komunikację z klientem na drogę elektronicznej wymiany dokumentów. Stopniowo narzędzia cyfrowe doprowadziły do zmiany modelu prowadzenia działalności biznesowej, umożliwiając obsługę klientów bez względu na położenie geograficzne. Obecnie obsługuję większość klientów stosując wyłącznie narzędzia cyfrowe, wykorzystując pełen wachlarz dostępnych technologii, takich jak narzędzia telekonferencyjne, podpis elektroniczny itp. Cyfrowa transformacja to ogromna innowacja ułatwiająca moją pracę każdego dnia.

DGTL: Leniwie czy aktywnie – jak spędzasz swoje wakacje?

KAB: „Biegać, skakać, latać, pływać, w tańcu, w ruchu wypoczywać...” *

* Muzyka do adaptacji filmowej książki Jana Brzechwy "Akademia Pana Kleksa" z 1984 r. „Z poradnika młodego zielarza”

JOANNA NAMOJLIK
advokat

Joanna zajmuje się indywidualnym i zbiorowym prawem pracy, w tym w szczególności sprawami związanymi z zatrudnianiem pracowników oraz „trudnymi zwolnieniami” pracowników wysokiego szczebla.

Joanna posiada bogate doświadczenie w reprezentacji klientów w postępowaniach sądowych w sprawach o roszczenia wynikające z rozwiązywania umów o pracę, o mobbing i dyskryminację, o roszczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także w sporach z ZUS, Państwową Inspekcją Pracy.

Ponad powyższe Joanna posiada doświadczenie reprezentowania klientów w kontrolach Państwowej Inspekcji Pracy oraz Zakładu Ubezpieczeń, w tym przygotowywania stanowisk reprezentowanych podmiotów nakierowanych na minimalizację ryzyk przegrania postępowania.

Studiowała prawo na Uniwersytecie w Białymstoku oraz na Uniwersytecie Warszawskim Jest Adwokatem wpisanym na listę Okręgowej Rady Adwokackiej w Warszawie.

W wolnym czasie lubi podróżować, poznawać nowe miejsca oraz gotować.

Posługuje się językiem angielskim i hiszpańskim.

O AUTORZE



Rozwiązanie umowy o pracę za pośrednictwem maila

Panująca pandemia istotnie wpłynęła na rynek pracy i sytuację finansową wielu firm. Na skutek tego wielu pracodawców zostało zmuszonych do dokonania zmian w strukturze zatrudnienia i w konsekwencji podjęcia decyzji o zwolnieniach pracowników.

O ile w przypadku świadczenia pracy w tradycyjny sposób wręczenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za lub bez wypowiedzenia co do zasady nie stanowi większego problemu, o tyle już w przypadku pracy świadczonej na odległość, tj. spoza zakładu pracy, może nastroić pewne trudności.

Z danych GUS wynika, że w końcu marca 2020 r. w związku z sytuacją epidemiczną niemal co szósty pracujący w sektorze publicznym oraz co dwunasty pracujący w sektorze prywatnym, wykonywał pracę zdalnie. Na koniec czerwca 2020 r. pracą zdalną objętych zostało 10,2% pracujących. Dane wskazują, że na koniec września 2020 r. udział osób, które pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących objętych badaniem wyniósł 5,8%. W III kwartale skala wykorzystania pracy zdalnej w sektorze prywatnym była większa niż w sektorze publicznym i duży wpływ miał rodzaj działalności oraz region. Dla przykładu, w regionie warszawskim stołecznym, niemal co 5 pracujący wykonywał pracę zdalnie, zaś w regionach, gdzie w mniejszym stopniu stosowano pracę zdalną (np. w województwie podlaskim, opolskim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim) co 20 pracujący wykonywał pracę poza zakładem pracy. Niezależnie od zmian procentowych w zakresie stosowania pracy zdalnej jest ona wciąż wdrażana, zarówno przez pracodawców sektora prywatnego, jak i publicznego.

W ślad za zatrudnianiem pracowników w formie pracy zdalnej idzie również „zdalne” zakończenie stosunku pracy. Rozwiązując stosunek pracy z pracownikiem zdalnym można oczywiście skorzystać z usług operatora pocztowego i za jego pośrednictwem wysłać taki dokument, a także z pomocą może przyjść kurier, który taką przesyłkę do pracownika doręczy i odbierze jego podpis potwierdzający odbiór.

Raport „Praca zdalna – Pierwszy krok na drodze do nowoczesnego środowiska pracy?” wykazał, że 48,89% ankietowanych przy rozwiązywaniu umów o pracę korzystało z tradycyjnej formy osobistego doręczenia oświadczenia lub doręczenia go za pośrednictwem poczty bądź kuriera. Biorąc pod uwagę pojawiające się mankamenty tych form doręczenia dokumentów, czy to w postaci unikania listonosza, czy też kuriera, oraz mając na względzie możliwości, jakie niesie ze sobą świat nowych technologii oraz coraz bardziej popularną pracę zdalną, pracodawcy coraz częściej decydują się na podpisywanie i przysyłanie dokumentów elektronicznie.

Jak wynika z naszego raportu, 34,69 % respondentów decydowało się na podpisywanie dokumentów zdalnie - albo za pośrednictwem kwalifikowanego podpisu elektronicznego, albo za pośrednictwem zwykłej formy dokumentowej (czyli przez wysłanie e-maila, czy też skanu dokumentu).

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę w formie zdalnej pojawia się często pytanie, czy jest to forma prawidłowa, ponieważ zgodnie z przepisami, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

W sytuacji, gdy pracodawca wydrukuje dokument, podpisze go, a następnie prześle skan pisma do pracownika za pośrednictwem e-maila – taka forma jest skuteczna (wywołuje skutki prawne), ale jest wadliwa. To oznacza,

że do rozwiązania stosunku dojdzie (jeśli pracownik zapozna się z przesłanym mu dokumentem), ale pracownik będzie miał prawo odwołać się do sądu pracy z uwagi na wadliwość dokumentu polegającą na braku zachowania formy pisemnej.

Inaczej kształtuje się sytuacja w przypadku podpisania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przy użyciu kwalifikowanego podpisu elektronicznego i wysłania go do pracownika za pośrednictwem e-maila.

Złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym jest skuteczne i nie jest wadliwe, ponieważ jest równoznaczne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. Dla celów dowodowych warto dokonywać tego przy wykorzystaniu poczty służbowej, której administratorem jest pracodawca, ponieważ w przypadku ewentualnego procesu sądowego może to ułatwić udowodnienie odbioru wiadomości przez pracownika i określenie daty jej odbioru, co w przypadku prywatnej skrzynki pracownika może być utrudnione.

Wśród naszych ankietowanych aż 40 % korzystało z kwalifikowanego podpisu elektronicznego, co nas bardzo cieszy, ponieważ oznacza postępującą digitalizację procesów HR oraz rosnącą świadomość pracodawców w zakresie skutecznych form składania pracowniczych oświadczeń woli.

Pandemia COVID-19 pomimo jednoznacznie negatywnego wpływu na gospodarkę i zdrowie ludzi doprowadziła do znacznego przyspieszenia digitalizacji w różnych dziedzinach prawa, w szczególności w zakresie prawa pracy, co należy odczytywać pozytywnie. ■



#DGTlteam

Joanna Namojlik
adwokat



DGTL: W czym się specjalizujesz?

JN: Wśród moich specjalizacji i jednocześnie zainteresowań znajdują się zagadnienia związane z prawem pracy, zarówno na etapie nawiązywania, rozwiązywania stosunku pracy, jak i reprezentacji tak pracodawców, jak i pracowników w procesach sądowych.

DGTL: Prawo pracy ulega zmianom. Pracujemy zdalnie i hybrydowo, zatrudniamy online, odchodzimy od papieru. Jak oceniasz te zmiany?

JN: W dobie rozwijającego się świata technologii zmienia się zarówno mentalność, jak i potrzeby pracodawców i pracowników, a co za tym idzie, zmienia się forma, w jakiej możemy i chcemy świadczyć pracę. Możliwość wykonywania pracy w formie zdalnej czy też hybrydowej oceniam bardzo pozytywnie, ponieważ pozwala na bardzo elastyczne ukształtowanie stosunku pracy i relacji na linii pracownik – pracodawca. Kiedyś możliwość pracy zdalnej była oceniana jako jeden z benefitów towarzyszących zatrudnieniu, dzisiaj sprowadza się to raczej do warunku zatrudnienia stawianego przez pracowników podczas rekrutacji. Oczywiście wszystko zależy od rodzaju świadczonej pracy, jeśli jednak głównym narzędziem pracy jest laptop, z którym można swobodnie się przemieszczać, to nie widzę większych przeszkód, by z tego nie skorzystać. Oczywiście można to oceniać w kategoriach pewnego rodzaju wyzwania i testu na zaufanie do swoich pracowników, niemniej jednak jeśli chcemy zbudować zespół i stworzyć relacje, warto chociaż spróbować zaufać.

DGTL: Gdybyś mogła zamieszkać w dowolnym miejscu na świecie, które byś wybrała?

JN: Z jednej strony, żeby odpowiedzieć na to pytanie, warto byłoby odwiedzić każdy zakątek świata, ponieważ wielokrotnie nawet nie wiemy jak piękne miejsca na świecie istnieją, z drugiej strony mogłabym powiedzieć – nie ważne gdzie, ważne z kim. Jedyne czego jestem pewna, biorąc pod uwagę, że jestem osobą ciepłolubną, to z pewnością wybrałabym miejsce o ciepłym klimacie/ z ciepłym klimatem, promieniującym słońcem i pysznym jedzeniem.

#DGTlteam

Karolina Barszczewska
aplikant adwokacki



DGTL: Który z obszarów działalności DGTL jest Twoim konikiem?

KB: Jeszcze podczas studiów szczególnie moje zainteresowanie wzbudzał przedmiot prawa pracy. Po dziś dzień nie wiem, czy pasją do tego przedmiotu zaraziła mnie mama zajmująca się prawem zatrudnienia w instytucjach oświaty, czy wynika ona z samej materii przedmiotu. Jedno jest pewne, od zakończenia studiów (a nawet jeszcze w ich trakcie) moja praktyka zawodowa skupia się głównie wokół zagadnień związanych z prawem pracy i nieustannie wzbudza wiele emocji. Tym bardziej, że wydarzenia ostatnich miesięcy i panująca w kraju pandemia wymuszają na pracodawcach (i współpracujących z nimi prawnikach) dostosowanie przedsięwzięć do nowych potrzeb i instytucji dotychczas nieznanych prawu pracy.

DGTL: Praca w biurze czy home office?

KB: Hybrydowo. Ogłoszenie w kraju stanu pandemii i związanych z nim restrykcji w zakresie przemieszczania się wymusiły na nas przeniesienie się z biur do własnych domów. Po kilku miesiącach pracy z własnej kanapy potrafimy docenić zarówno jej plusy, jak i minusy. Cieszę się i doceniam zamysł pracy w formie hybrydowej. Myślę, że po całym tygodniu pracy z domu, dobrym dla zdrowia (psychicznego naszego i naszych współlokatorów) jest przeniesienie się do biura.

DGTL: Kogo uważasz za wzór do naśladowania?

KB: Nigdy nie miałam kogoś takiego, może dlatego, że nie staram się i nie chcę nikogo naśladować. Jest wielu ludzi, którzy potrafią mnie inspirować, zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym i bardzo często są to ludzie, którymi otaczam się na co dzień. Od 3 lat nieustannie bawi i motywuje mnie Jacek Walkiewicz i jego słynna opowieść o zakupie kampera. Kto wie, może i ja kiedyś takiego zakupię :)

#DGTLteam

Agnieszka Witkiewicz-Ciesielska
radca prawny



DGTL: Opowiedz o swojej pracy.

AWC: Przez wiele lat szukałam swojej własnej ścieżki jako prawnik. Decydując się lata temu na wybór branży budowlanej, usłyszałam: zastanów się, bo to wybór na całe życie, a przynajmniej na lata. Nie bardzo wtedy wierzyłam, że tak będzie, a jednak. Interesuje mnie cały proces inwestycyjny, od pomysłu do realizacji, oddania inwestorowi obiektu do użytkowania i później. Przez wiele lat obsługiwałam projekty wykonywane w ramach konsorcjum (grupy wykonawców), uczestniczyłam w procesach decyzyjnych, sytuacjach kryzysowych. Lata temu był to zwykle bardzo męski świat, z czasem pojawiało się coraz więcej kobiet, które zmieniały atmosferę spotkań i rozwiązywania konfliktowych sytuacji. Elastyczność, jakość współpracy z klientem, otwartość na nowe pomysły i wyzwania, kreatywność to kluczowe dla mnie wartości w wykonywaniu zawodu radcy prawnego.

DGTL: Czy było to Twoim marzeniem, żeby zostać prawnikiem? A może to wypadkowa różnych zdarzeń?

AWC: Moja mama ekonomistka wykonywała społeczną funkcję ławnika w sądzie karnym. Wielokrotnie opowiadała mi o tym, co dzieje się w sądzie. Odkąd pamiętam poczucie sprawiedliwości i pomoc innym były dla mnie nadrzędnymi wartościami. Później, będąc w liceum poznałam kobietę, która wykonywała zawód radcy prawnego obsługując kilka niezależnych spółek. Nosiła często skórzaną kurtkę, sprawiała wrażenie wolnej i niezależnej. W ten sposób po pierwszej miłości do zawodu sędziowskiego, powstała w mojej głowie myśl, że chcę być radcą prawnym. Wybierać sprawy i obszary, które mnie zainteresują. Oczywiście rzeczywistość trochę zweryfikowała te marzenia, ale w dużej mierze plany stały się realne.

DGTL: Kiedy mam trochę wolnego czasu, najchętniej... Zdradzisz nam?

AWC: W wolnej chwili... Interesuję się psychologią, jestem uczestniczką studiów mindfulness w POLIM Polskim Instytucie Mindfulness, współorganizuję warsztaty w ramach MooseMentalSpa (brandu założonego z przyjaciółką psycholożką), które mają na celu poprawę jakości życia, zachowanie równowagi tzw. well-being. Od lat praktykuję jogę, uczestniczę w warsztatach organizowanych na całym świecie. Kocham Toskanię, produkujemy rodzinnie własną oliwę z oliwek, będąc tam zawsze odnajduję spokój i porządek rzeczy. Jestem mamą 3 synów, a to wyzwanie na całe życie, które wypełnia każdą pozostałą, wolną chwilę :)

KACPER KRÓLIKOWSKI
prawnik

Kacper jest studentem V roku prawa na Uniwersytecie Warszawskim. Aktywnie działa w Kole Naukowym Prawa Pracy, gdzie w obecnym roku akademickim pełni funkcję prezesa. Jest także redaktorem prowadzącym w Kwartalniku Prawo Pracy. Wiedzę praktyczną Kacper zdobywał zarówno w mniejszych kancelariach, jak i w dziale prawa pracy kancelarii o zasięgu międzynarodowym.

W wolnym czasie zajmuje go piłka nożna oraz kino, a w szczególności twórczość Martina Scorsese.

O AUTORZE



Sztuczna inteligencja w rezolucjach Parlamentu Europejskiego

MICHAŁ KIBIL I KACPER KRÓLIKOWSKI

We wtorek 20 października Parlament Europejski przyjął trzy rezolucje dotyczące sztucznej inteligencji. Odnoszą się one odpowiednio do ram etycznych sztucznej inteligencji, odpowiedzialności cywilnej za jej wykorzystanie i związanych z nią praw własności intelektualnej. Jak zauważa Parlament Europejski, ze względu na to, że AI (sztuczna inteligencja) w coraz większym stopniu będzie miała wpływ na nasze życie, konieczne jest wprowadzenia jednolitych zasad, którymi będziemy się kierować, tworząc i stosując AI w naszych działaniach.

Ciężko w treści każdego z tych trzech dokumentów doszukać się czegoś rewolucyjnego, ale to chyba dobrze. Specjaliści zajmujący się rozwojem nowych technologii od wielu lat postulują, aby prawodawcy nie wprowadzali przepisów, które wyrzucą rynek innowacji do góry nogami, tylko, żeby tworzyli dobre i stabilne podstawy do rozwoju biznesu. Powinny one także, jak przepisy BHP wprowadzane w Wielkiej Brytanii za czasów królowej Wiktorii, eliminować ryzyka poważnych szkód – być swoistymi bezpiecznikami regulacyjnymi¹. W takim kierunku wydają się zmierzać przytaczane rekomendacje Parlamentu.

Pomimo, że mówimy o regulacjach dotyczących nowych technologii, wskazane rezolucje mają niebagatelny wpływ na rynek HR, szczególnie w tak aktualnym czasie transformacji cyfrowej przedsiębiorstw.

Bezspornie sztuczna inteligencja coraz szerzej wkracza do zakładów pracy. Algorytmy pozwalają nam rekrutować pracowników, przygotowywać ich plany rozwoju, oceniać jakość ich pracy, a nawet gdy jest to potrzebne pomagają dobierać pracowników do zwolnień. Dzięki algorytmom jesteśmy w stanie z dużym prawdopodobieństwem przewidzieć optymalną liczbę członków zespołu, której będziemy potrzebować, aby wykonać zaplanowaną pracę. Pozwalają one przyspieszać dotychczasowe procesy, zwiększać trafność wyborów oraz eliminować elementy subiektywnej oceny w procesach decyzyjnych. To wszystko wpływa na wzrosty wydajności oraz efektywności firm, które korzystają z takich rozwiązań. Mechanizmy sztucznej inteligencji mają przy tym także swoją drugą - ciemną stronę medalu. Nieodpowiednio nauczone, mogą dyskryminować, wykluczać, a nawet doprowadzać do powstawania szkód (np. niczym nieuzasadnionego zwolnienia pracownika). Rezolucja wyraźnie wskazuje, że nowe ustawodawstwo powinno uwzględniać te ryzyka i tworzyć mechanizmy, które będą ograniczały możliwość naruszania praw jednostek. To z kolei w efekcie ma wzbudzić powszechne zaufanie do „bezpieczeństwa, niezawodności i spójności produktów i usług, w tym do technologii cyfrowej”.

Dotychczas największą bolączką wdrażania systemów opartych na sztucznej inteligencji w zakładach pracy był brak jasności co do odpowiedzialności za efekty jej działania. Rzadko kiedy twórcy algorytmów gotowi byli przyjąć na siebie odpowiedzialność za skutki związane z wykorzystaniem efektu ich pracy. Tymczasem Parlament Europejski wyraźnie przesądza, że za działanie sztucznej inteligencji nie powinien odpowiadać wyłącznie podmiot, który z niej korzysta (oraz który doprowadził do naruszenia czyichś praw), ale także wszyscy ci, którzy mieli wpływ na finalny kształt danego systemu AI (w tym osoby odpowiedzialne za jego douczanie). Wedle rezolucji, wszyscy, którzy przez użycie sztucznej inteligencji doprowadzają do naruszenia prawa, powinni odpowiadać solidarnie i proporcjonalnie za doprowadzenie do tego skutku.

Czynnikiem determinującym różnicowanie odpowiedzialności będzie ryzyko wynikające z rodzaju systemu SI. Jako te najbardziej niebezpieczne wskazuje się systemy autonomiczne, których działania wiążą się z możliwością wyrządzenia szkód, jednak pod uwagę będzie trzeba wziąć też między innymi charakter działalności, czy też stosunku wagi/istotność szkody do prawdopodobieństwa jej zaistnienia i sposobu użycia

¹ Przykład zaczerpnięty od Aleksandra Poniewierskiego

systemu SI. Rezolucja wskazuje na potrzebę ujęcia wszystkich systemów obarczonych wysokim ryzykiem w sposób wyczerpujący w załączniku do rozporządzenia, który ze względu na ciągły postęp miałyby być aktualizowany przynajmniej raz na sześć miesięcy. Aby zapewnić odpowiednią ochronę, ocena poziomu ryzyka generowanego przez dany system miałyby być dokonywana jednocześnie z oceną bezpieczeństwa, aby uniknąć sytuacji, w której wypuszczamy system do obrotu bez wskazania zakresu odpowiedzialności. Co istotne, rezolucja wyraźnie oczekuje, aby w przypadkach, w których istnieje wysokie ryzyko naruszenia praw, wprowadzany był obowiązek ubezpieczeń od odpowiedzialności cywilnej. Co ważne, rezolucja wskazuje, że cena wskazanych ubezpieczeń nie może być hamulcem rozwoju.

Kierunkiem zabezpieczenia ma być zapewniony przez każde państwo członkowskie jasny, skuteczny i przystępny cenowo system dochodzenia roszczeń. Dodatkowo rezolucja wskazuje na potrzebę nadzoru przez organy państwowe, które miałyby pełnić funkcję „pierwszego punktu kontaktowego” dla osób, co do których mechanizmy sztucznej inteligencji będą miały zastosowanie.

Przed nami okres zmian. W oparciu o treść rezolucji, będą wprowadzane w życie przepisy, które bezsprzecznie będą miały istotny wpływ nie tylko na twórców algorytmów sztucznej inteligencji, ale także na podmioty stosujące te rozwiązania w swojej działalności. Nie powinniśmy mieć wątpliwości co do tego, że wskazane rozwiązania będą powszechnie używane. Ważne tylko, aby były one bezpieczne oraz żebyśmy mieli świadomość co nam wolno, a czego nie przy ich tworzeniu od podstaw. ■



#DGTlteam

Kacper Królikowski
prawnik



DGTL: Które obszary prawa najbardziej Cię interesują?

KK: Aktualnie zdecydowanie jest to Prawo HR, nad którym praca sprawia, że mam do czynienia z wieloma innymi dziedzinami prawa od prawa cywilnego przez ubezpieczenia społeczna po ochronę danych osobowych, więc nie sposób się nudzić. Dodatkowo Prawo HR jest dziedziną niezwykle żywą, w której nadal duże znaczenie odgrywa „czynnik ludzki”. Czas pandemii zresztą dobitnie pokazał nam, jak bardzo istotna jest to dziedzina. Stąd też wybór seminarium magisterskiego właśnie z Prawa Pracy i działalność w Kole Naukowym Prawa Pracy WPiA UW i Kwartalniku Prawa Pracy. Dlatego też najbardziej komfortowo czuję się pracując właśnie przy Prawie HR, jednak trzeba mieć otwarty umysł na nowe wyzwania i często wyjście ze swojej strefy komfortu może nas wiele nauczyć. Być może za kilka lat na to pytanie udzielę odpowiedzi dalece odmiennej od tej dzisiejszej, kto wie?

DGTL: Czy praca zdalna jest dla Ciebie wyzwaniem? Biuro czy home office?

KK: W moim przypadku przejście z pracy w biurze na pracę zdalną było bardzo płynne, więc sam proces zmiany nie był wyzwaniem. Osobiście uważam, że kluczowe jest zorganizowanie sobie miejsca pracy zdalnej, tak aby jak najmniej rzeczy nas rozpraszało. To i to, z jednej strony przy natłoku obowiązków home office pozwala zaoszczędzić czas na dojazdach do biura i jest zdecydowanie wygodniejszy. Z drugiej jednak strony praca w biurze, gdzie mamy kontakt z innymi osobami „na żywo” dostarcza nam emocji i atmosfery, które budują więź całego zespołu. Jednocześnie moim zdaniem dla osób, które dopiero uczą się tego zawodu, korzystniejsza jest praca w biurze, gdzie w bezpośrednim kontakcie mogą one czerpać więcej nauki od bardziej doświadczonych koleżanek i kolegów. Idealnym modelem jest dla mnie łączenie tych dwóch modeli pracy.

DGTL: Jak najchętniej spędzasz wolny czas?

KK: Jestem osobą towarzyską, więc wolny czas staram się spędzać z bliskimi i znajomymi. Staram się go wykorzystywać aktywnie, choć chwila odpoczynku przy filmie, serialu, czy książce innej niż prawnicze podręczniki też jest potrzebna. Interesuję się piłką nożną, więc często oglądam mecze Premier League, niestety jeszcze w TV, lecz z miejsca na stadionie często wspieram Legię Warszawa. Sport pozwala uwolnić emocje i sprawdzić siebie, więc staram się uprawiać go regularnie w postaci piłki nożnej i biegania.

#DGTlteam

Dominika Herbut-Heybowicz
konsultant



- DGTL:** Czym się obecnie zajmujesz zawodowo?
- DHH:** Po wielu latach pracy w korporacjach polskich i zagranicznych, takich jak Citibank, Accenture, BNP Paribas, Orange, WP, czy Onet, w chwili obecnej prowadzę działalność jako freelancer. Doradzam firmom głównie w zakresie zmiany modelu biznesowego, optymalizacji struktur i procesów organizacyjnych oraz transakcji M&A. Zajmuję się też wsparciem dla start-up'ów w rozwoju biznesu jak również w poszukiwaniu finansowania. Ponadto, jestem Przewodniczącą Rady Nadzorczej Agencji Rozwoju Miasta Siedlce zarządzającej bazą miejskich obiektów sportowych, do której należą m.in. stadion piłkarski, stadion lekkoatletyczny, COSiR, park wodny. Aktywnie również działam w organizacjach wspierających kobiety takich jak Fundacja Liderki Biznesu czy Sieć Przedsiębiorczych Kobiet, z którymi od kilku już lat współpracuję w roli Mentorki.
- DGTL:** Bankowość i media są Ci bliskie. Dzięki transformacji cyfrowej zyskały nowe oblicze. Jak oceniasz zachodzące zmiany?
- DHH:** Nowe technologie, a co za tym idzie transformacja cyfrowa, dotyczą praktycznie wszystkich gałęzi gospodarki, a zarazem mają zasadniczy wpływ na nasze codzienne życie. Jeśli chodzi o sektor finansowy, jest on jednym z przykładów branży, która w ostatnich latach przeszła prawdziwą cyfrową rewolucję. Motorem tych zmian były właśnie nowe technologie, które niejako wymusiły na tradycyjnych instytucjach finansowych zmianę dotychczasowego modelu biznesowego w odpowiedzi na oczekiwania i potrzeby klientów, swobodnie poruszających się po sieci, przyzwyczajonych do szerokiej możliwości wyboru i domagających się uważnego traktowania. Zmianie uległy także potrzeby cyfryzujących się firm, które w coraz większym zakresie sprzedają swoje produkty i usługi za pośrednictwem kanału e-commerce i potrzebują nowatorskich rozwiązań, chociażby w zakresie płatności. W dobie cyfryzacji pojawili się też nowi gracze oferujący usługi finansowe wyłącznie za pośrednictwem sieci, mam tu na myśli FinTechy. Wykreowana została nisza na rynku, ale jednocześnie konkurencja dla tradycyjnych banków. Stąd obserwujemy takie trendy, jak przyspieszona wewnętrzna transformacja cyfrowa w dużych tradycyjnych instytucjach finansowych. czy też próba przejmowania przez nie rosnących w siłę FinTechów. W skali światowej Polska jest bardzo zaawansowana jeśli chodzi o nowe technologie w sektorze bankowym i polskie banki mogą się pochwalić wieloma innowacyjnymi rozwiązaniami w tym zakresie. W segmencie FinTech też mamy wiele przykładów firm, które osiągają sukcesy zarówno w naszym kraju jak i zagranicą. Jeśli zaś chodzi o sektor mediów to proces digitalizacji rozpoczął się już w połowie lat 90-tych zeszłego stulecia wraz z pojawieniem się na rynku portali internetowych jako nowego kanału dostarczania treści. Ich model biznesowy (choć pierwotnie nic na to nie wskazywało) opiera się w większym lub mniejszym stopniu na nieodpłatnym dostępie do treści i finansowaniu się poprzez pozyskiwanie

reklamodawców, podobnie jak w przypadku starych mediów takich jak prasa czy telewizja. W ostatnich latach natomiast wraz z dynamicznym rozwojem e-commerce możemy zaobserwować, że coraz bardziej istotnym źródłem przychodów dla serwisów internetowych stają się zakupy online. Ten postęp technologiczny, podobnie jak w przypadku banków, wymusza zmiany w mediach tradycyjnych, muszą odnaleźć swoją drogę w erze cyfryzacji i dostosować się do potrzeb i oczekiwań swoich czytelników czy widzów. W wielu wypadkach zmiana modelu działania i dalszy rozwój oparty jest bądź na przemianach wewnętrznych i budowaniu segmentu on-line w ramach grup medialnych albo odbywa się przez akwizycję serwisów internetowych. Podsumowując, zmiany wywołane przez nieustanny rozwój nowych technologii są nieuniknione i nieodwracalne. W centrum tych zmian są potrzeby klientów i to oni dyktują dostawcom produktów i usług jakie są ich oczekiwania. To powoduje, że jednymi z największych beneficjentów transformacji cyfrowej jesteśmy my – konsumenci.

DGTL: Czy są takie aktywności, na które zawsze znajdziesz czas?

DHH: Jestem mamą 11-letnich bliźniąt, dziewczynki i chłopca i czas dla nich ma najwyższy priorytet. Czerpię z tego wiele radości i satysfakcji, szczególnie kiedy mogę obserwować jak się rozwijają i stają się coraz mądrzejsze i bardziej dojrzałe. W związku z tym czasu na kultywowanie pasji nie pozostaje mi zbyt wiele. Niemniej jednak wyjazd w góry jest obowiązkowy, bo od dziecka jestem zapaloną narciarką - w przeszłości udawało mi się nawet osiągać spore sukcesy w tej dziedzinie na poziomie amatorskim. Lubię być w ruchu. Uwielbiam podróże, dobrą kuchnię i wino. A ponadto, zawsze znajdę czas na dobry koncert jazzowy :)

#DGTlteam

Joanna Stolarek
doradca podatkowy



DGTL: Czym się zajmujesz na co dzień?

JS: Aktualnie próbą pogodzenia pracy z wychowaniem dzieci na porządnym miejscu i generalnym remontem mieszkania. W trzech słowach - na co dzień zajmuję się podpowiadaniem klientom jak bardziej efektywnie (na gruncie podatkowym) prowadzić działalność gospodarczą i co zrobić, żeby uniknąć sporów z organami skarbowymi.

DGTL: Doradca podatkowy, compliance officer... Gdyby starczyło czasu na coś nowego, co by to było?

JS: Kupiłabym ziemię w górach pod pensjonat, ogarnęła jego wykończenie a potem się tam przeniosła i go prowadziła. Przy mniejszej ilości wolnego czasu skończyłabym jakiś fajny kurs gotowania potraw wegetariańskich. A przy zupełnie minimalnym wolnym czasie poszłabym na romantyczną kolację z mężem do Dyletantów.

DGTL: Książka czy film?

JS: Zdecydowanie książka. Polecam „Dżentelmena w Moskwie”, a dla fanów gotowania pięknie wydaną książkę „Nienasycone”.

DR

recenzje
DGTL

#recenzje DGTL

W 2020 r. w Magazynie ITwiz zaczęły ukazywać się recenzje Irka Piecucha poświęcone jego lekturom. Znaleźć dobrą lekturę biznesową nie jest łatwo, a Irek ubiera swoje recenzje w opowieści oparte na głównych wątkach jednej lub dwóch książek, co czyni z nich swego rodzaju mini-historie. Zamieszczamy jedną z nich, poświęconą przedziwnemu trójkątowi świata cyfrowych platform - firmom Facebook, Instagram i Snapchat.

W roku 2020 na łamach ITwiz ukazały się recenzje Irka Piecucha następujących książek:

- Peter Diamandis, Steven Kotler „The Future Is Faster Than You Think”, Simon & Schuster, 2020
- Mike Isaac, „Super Pumped, The Battle for Uber”, W. W. Norton & Company, 2019
- Ben Horowitz „What you do is who you are”, Harper Business, 2019

O dwóch takich, których chciał kupić Zuckerberg

Evan Thomas Spiegel urodził się 4 czerwca 1990 roku. Podczas studiów na Stanford, Evan, Bobby Murphy oraz Reggie Brown założyli spółkę Snapchat. Even porzucił studia na Stanford, aby w pełni poświęcić się swojej firmie (ukończył je dopiero w 2018 r.), ale w roku 2015 został najmłodszym miliarderem na świecie.

Kevin Systrom urodził się sześć i pół roku wcześniej. Studiował również na Stanford. On i Mike Krieger razem założyli firmę o nazwie Instagram. Kevin ukończył swoje studia w terminie, a w roku 2016 został umieszczony na liście najbogatszych przedsiębiorców w Stanach Zjednoczonych którzy nie ukończyli jeszcze 40 lat.

Obaj otrzymali propozycję sprzedaży swoich firm od Marca Zuckerberga. Kevin nie oparł się jego ofercie, sprzedał swój startup, ale po kilku latach współpracy z Facebookiem, we wrześniu 2018 pożegnał się z Instagramem, rezygnując z pozycji CEO. Evan odprawił Zuckerberga z kwitkiem i w dalszym ciągu pełni funkcję CEO Snapchata.

Billy Gallagher, autor książki „Snapchat story”, która ukazała się na rynku w roku 2018, opisuje dzieje Evana i jego firmy. Sarah Frier na bohatera swojej książki „No filter”, która na rynku ukazała się w tym roku, wybrała Kevina i Instagram. Lektura obu tych książek to nie tylko fascynująca historia opisująca firmy, które oparły swoją działalność na pomysle stworzenia społeczności użytkowników internetu komunikujących się za pomocą obrazu. Firmach, które wychodząc z innych założeń i koncepcji, już po kilku latach zaczęły ze sobą bezpośrednio konkurować. To także, choć pośrednio, opowieść o trzeciej, nie mniej fascynującej firmie i jej twórcy. Opowieść o Facebooku i jego CEO - Marcu Zuckerbergu.

Kiedy na początku roku 2012 Instagram kończył kolejną rundę finansowania przyjmując do grona akcjonariuszy znany fundusz Sequoia (przy wycenie 500 milionów USD), wszyscy uważali to za olbrzymi sukces młodziutkiej firmy, gwarantujący jej kolejny rok lub dwa dynamicznego rozwoju bez konieczności pozyskiwania dalszych funduszy. Kiedy zatem w kwietniu tego roku Systrom ogłosił, że Instagram zostanie przejęty przez Facebook za miliard dolarów (częściowo w gotówce, częściowo w akcjach) zaskoczenie było olbrzymie. Facebook szykujący się właśnie do IPO, wyceniany na ponad 100 miliardów dolarów, kupował startup składający się z aplikacji nie przynoszącej jeszcze żadnych przychodów i zespołu 13 osób za miliard dolarów! Wiele osób zastanawiało się nad tą zadziwiającą wyceną, choć jej geneza była w istocie dość prosta. „Zapłacę Ci dwa razy więcej, niż kwota na którą wyceniają cię inni” usłyszał Systrom. Proste, prawda? Metody, na której oparł się Zuckerberg w swojej wycenie na próżno szukać w podręcznikach przejęć i akwizycji.

Doświadczenie połączone z intuicją nie daje się bowiem skwantyfikować w postaci tabelki i wykresów. Sześć lat wcześniej, kiedy Facebook podobnie jak Instagram w momencie zakupu, stawiał swoje pierwsze kroki, Zuckerberg otrzymał ofertę przejęcia swojej firmy przez Yahoo!, które oferowało mu... miliard dolarów. Zuckerberg odrzucił ofertę i zbudował platformę, która w znacznym stopniu przyczyniła się do upadku Yahoo! W Instagramie Zuckerberg zobaczył firmę, która w błyskawicznym tempie podbiła serca 25 milionów użytkowników i mimo, że w tym samym czasie Facebook miał już kilkaset milionów fanów, szybko zrozumiał, że trudno mu będzie skopiować jej sukces. Co więcej, niewykluczone, że po kilku kolejnych latach sukces ten mógłby przyczynić się do powstania potężnego konkurenta. Eliminacja konkurencji zanim stanie się konkurencją to sztuka sama w sobie i opanowali ją tylko najlepsi. Zrobienie tego w odpowiednim momencie, tak aby regulatorzy rynku (zarówno amerykański jak i brytyjski wydali swoje zgody w niespełna trzy miesiące) nie mieli podstaw do zakwestionowania transakcji świadczy o prawdziwej wirtuozerii. Zuckerberg zrozumiał jeszcze coś innego. Systrom nie sprzedałby swojej firmy, gdyby nie zagwarantowano mu możliwości

kontynuacji działalności i autonomii. Instagram miał działać niejako obok Facebooka, bez integracji obu spółek. Na pytanie o integrację Zuckerberg miał ponoć odpowiedzieć, że nie kupuje firmy którą tworzy 13 osób. On kupuje magię, którą ta firma była w stanie wyczarować, a zbyt wczesna integracja mogłaby wszystko zepsuć. Czas pokazał, że we wszystkich swoich założeniach miał rację, a obecna wycena Instagrama, przekraczająca 100 miliardów dolarów pokazuje, że zakup Instagrama był prawdziwą okazją.

Ze Snapchatem miało być podobnie. Niespełna 7 miesięcy po zakupie Instagrama Zuckerberg zaproponował Evanowi spotkanie (co ciekawe bez wiedzy Systroma). Także i w tym przypadku obiecywał twórcom Snapchata autonomię – nawet po wejściu w skład grupy. Facebook miał być dopalaczem przyspieszającym rozwój aplikacji. Na poparcie swojej tezy CEO Facebooka mógł tym razem przedstawić twarde dane. Po przejęciu Instagrama, do momentu rozmowy ze Spieglem, liczba użytkowników korzystających z tej aplikacji każdego dnia urosła o 1200 procent. Imponujące. W rozmowach z twórcami Snapchata zabrzmiała jednak także nowa nuta. Zuckerberg zaprezentował im swoje najnowsze dziecko – aplikację Poke. Poke służyła do przesyłania znikających zdjęć i nagrań wideo... zupełnie jak Snapchat. Przekaz był jasny, choć mało subtelny. Możecie wystrzelić w górę jak Instagram, albo...

Każdy kij ma jednak dwa końce. Transakcja z Instagramem, która miała posłużyć za przykład „przyjaznego” przejęcia i akceleracji wzrostu, doprowadziła do tego, że fundusze zaczęły spoglądać przyjaznym okiem na aplikacje skierowane do młodych użytkowników, które zdołały już zdobyć sobie dużą popularność na rynku. Pozyskanie nowych funduszy na rozwój przestało zatem stanowić problem dla firm takich jak Snapchat. Nic zatem dziwnego, że jej twórcy nie przyjęli pierwszej propozycji Zuckerberga. W przeprowadzonej w 2013 roku rundzie B, wycena Snapchata osiągnęła 800 milionów dolarów. W tej sytuacji Zuckerberg zdecydował o wypuszczeniu na rynek Poke. Wzrost popularności tej aplikacji po jej debiucie był jednak równie błyskawiczny, jak jej upadek. Facebook mógł skopiować funkcjonalność Snapchata, ale nie dał rady skopiować tego, o czym parę miesięcy wcześniej mówił sam Zuckerberg – nie mógł skopiować magii, którą w tej aplikacji zobaczyły miliony młodych ludzi. Zuckerberg podjął zatem jeszcze jedną próbę kładąc na stole 3 miliardy dolarów. Evan Spiegel – mający wówczas 23 lata, zrobił to co sam Zuckerberg w roku 2006 - odrzucił propozycję.

Wątki związane z przejęciem Instagrama i próbą przejęcia Snapchata nie są głównymi wątkami książek Gallagher i Frier. Historie Spiegla i Systroma nawet bez tych opowieści są fascynujące i czytają się świetnie. Bardzo często zapominamy bowiem, że historia gospodarki cyfrowej, nie zawsze pisana jest przez genialnych naukowców, czy twórców innowacyjnych technologii. Można ją pisać także za pomocą intuicji i zrozumienia czym jest komunikacja cyfrowa i jakie stwarza możliwości. Historia obu tych firm to także dobra okazja aby zrozumieć, dlaczego Stany Zjednoczone są kolebką kolejnych cyfrowych jednorożców. Dostęp do najlepszych uniwersytetów połączony z dostępem do funduszy, za którymi stoją ludzie świetnie rozpoznający rynkowe trendy. Ludzie gotowi do podejmowania ryzykownych decyzji nawet na wczesnym etapie rozwoju firmy.

Historia Spiegla i Systroma to także opowieść o ludziach, którzy stając przed dylematem: sprzedać czy nie sprzedać, podjęli różne decyzje. I choć obaj są dzisiaj miliardarami, to Spiegel może w dalszym ciągu realizować swój projekt, podczas gdy Systrom musiał swój porzucić. Jak powiedział jednak Spiegel “Nie możesz czuć się winny jeżeli podjąłeś decyzję o sprzedaży. Tylko nie zatrzymuj się w tym punkcie. Znajdź po prostu coś, czego nie będziesz chciał sprzedać”. Niewykluczone zatem, że Systrom nie wypowiedział jeszcze swojej ostatniej kwestii na cyfrowej scenie. ■

Billy Gallagher „Snapchat Story”, Znak, 2019

Sarah Frier „No Filter”, Simon & Schuster, 2020



Zamieszczone w publikacji zdjęcia prezentują siedzibę DGTL.

Kamienica przy ul. Progi 1 to budynek, w którym mieszkała i tworzyła Maria Dąbrowska, a obecnie znajduje się tutaj muzeum. W mieszkaniu, w którym Maria Dąbrowska przeżyła 37 lat (1917-1954) i napisała większość swoich dzieł, w tym powieść „Noce i dnie”, zaprezentowano spuściznę literacką i publicystyczną pisarki, jej prace plastyczne oraz pamiątki osobiste, w tym bogaty księgozbiór. Znajdują się tutaj również reprodukcje obrazów z kolekcji galerii DGTL.

AUTORZY

Luiza Biniecka, Aleksander Bobrowski, Aneta Czaińska, Monika Domańska, Sylwia Graboś,
Michał Kibil, Kacper Królikowski, Ilona Kuźniecowa, Łukasz Masztalerz, Piotr Matuszewski,
Joanna Namojlik, Ireneusz Piecuch, Piotr Puczyński, Paweł Trojan, Bartosz Ulczycki, Piotr Żyłka

SZATA GRAFICZNA, SKŁAD

Luiza Biniecka, Bartosz Łopata-Groblewski

Kancelaria **DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy** to autorski projekt Irka Piecucha i Michała Kibil. Zbudowany przez nich zespół prawników, doradców i konsultantów to specjaliści zafascynowani możliwością twórczego **stosowania prawa w rozwoju przedsiębiorstw wchodzących na ścieżkę transformacji cyfrowej**. Tłumaczenie projektów budowy nowoczesnych relacji międzyludzkich w przedsiębiorstwach to zadanie, które DGTL wykonuje każdego dnia. Podobnie jak tłumaczenie na język prawny strategii firm pragnących zmienić świat, ale także tych, które z trudem uczą się cyfrowego języka.

Nasza działalność skupia się na sześciu kluczowych obszarach: nowe technologie i przetwarzanie danych, przejęcia i inwestycje, zapewnianie zgodności organizacji i sposobu działania przedsiębiorstw z otoczeniem prawno-regulacyjnym, zarządzanie kapitałem ludzkim, branża kreatywna, w tym budowanie systemów zarządzania oraz ochrona własności intelektualnej, zamówienia i projekty infrastrukturalne, w tym wsparcie procesów zamówieniowych.

DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy S.K.A.
ul. Progi 1 lok 6, 00-634 Warszawa

 [company/dgtllaw](https://www.linkedin.com/company/dgtllaw)
 [DGTL25227314](https://twitter.com/DGTL25227314)

 www.dgtl.law
 office@dgtl.law

