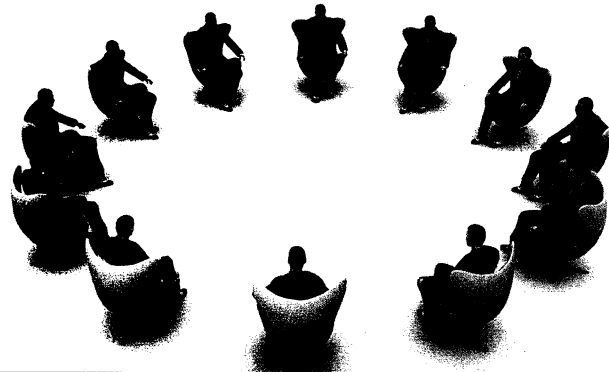


Prawna i finansowa odpowiedzialność dyrektorów korporacji



Decyzja kandydowania do rady dyrektorów (Board of Directors) korporacji założonej według Ontario Business Corporations Act (OBCA) lub Cana-

dian Business Corporations Act (CBCA) powinna być dobrze przemyślana, jako że może ona wystawić daną osobę na dużą odpowiedzialność personalną,

prawną i finansową, która może przeważać wszelkie korzyści i prestiż związany ze sprawowaniem funkcji dyrektora.

Dyrektor korporacji jest bowiem odpowiedzialny w stosunku do:

1. KORPORACJI
2. PRACOWNIKÓW KORPORACJI,
3. OSÓB I INSTYTUCJI TRZECICH.

Niektóre rodzaje odpowiedzialności są również określane jako para-kryminalne, a przed niektórymi (np. odpowiedzialnością za niewypłacone lub zaległe pensje) może być dyrektorom bardzo trudno się obronić.

Prawo traktuje dyrektorów jako "zaufanych" korporacji, którzy muszą działać w jej najlepszym interesie. Odpowiedzialność dyrektorów różni się od odpowiedzialności akcjonariuszy, którzy mogą podejmować decyzje leżące wyłącznie w ich indywidualnym interesie, niekoniecznie zaś w interesie korporacji. W przypadku konfliktu pomiędzy interesem dyrektora i interesem korporacji, dyrektor musi oficjalnie poinformować pozostałych dyrektorów o tym fakcie, oraz powstrzymać się od głosowania na posiedzeniach zarządu w sprawie dotyczącej konfliktu. Jeżeli dyrektor nie zgłosi takiego konfliktu, będzie on odpowiedzialny za ewentualne straty poniesione przez korporację oraz może być podejrzany o personalne zyski.

Oprócz bycia "zaufanymi" korporacji, OBCA, CBCA oraz *Bankruptcy and Insolvency Act* zawierają przepisy, które czynią dyrektorów odpowiedzialnymi za wyrażenie zgody na pewne decyzje korporacji, na przykład: (1) wypłacenie dywidend w zamian za zakup nowych lub wykupienie swoich własnych akcji przez korporację lub dokonanie płatności na korzyść akcjonariusza w momencie, gdy te płatności spowodowały, że korporacja nie była w stanie spłacić swoich długów lub jej majątek stał się mniejszy od jej zobowiązań;

(2) wypuszczenie i sprzedaż akcji za niepełną zapłatę; (3) dokonanie wypłaty finansowej (dotacji lub pożyczki) na rzecz osoby trzeciej bez poinformowania o tym fakcie akcjonariuszy korporacji; lub (4) wypłacenie odszkodowania dyrektorowi korporacji lub jej urzędnikowi w sprzeczności z prawem. Jeżeli dyrektorzy nie sprzeciwia się formalnie decyzjom zarządu w powyższych sytuacjach, będzie im bardzo trudno uniknąć odpowiedzialności, nawet, jeżeli polegali oni na informacjach innych specjalistów, jak księgowi czy prawnicy.

Dyrektorzy mogą być odpowiedzialni przed pracownikami korporacji za zaległe pensje do 6-ciu miesięcy i wynagrodzenie za urlop do 12-stu miesięcy (mimo że odpowiedzialność za pensje i urlop nie jest automatyczna, jeżeli poszkodowani pracownicy spełnią wymagania proceduralne, włącznie z wytoczeniem sprawy dyrektorowi, taka odpowiedzialność będzie niemal nieunikniona.) Chociaż w pewnych wypadkach dyrektor może uniknąć odpowiedzialności za zaległe urlopy, jeżeli złoży rezygnację ze stanowiska przed momentem zwolnienia pracowników, to nie może w ten sam sposób uniknąć odpowiedzialności za zaległe pensje, jeżeli był dyrektorem w momencie, kiedy pensje nie były wypłacone i jeżeli poszkodowany pracownik wytoczy sprawę w przepisowym czasie.

Dyrektorzy są odpowiedzialni w stosunku do osób trzecich, zwłaszcza agencji rządowych, na podstawie licznych praw prowincjonalnych i federalnych, na przykład za zaległości w odprowadzeniu podatków pracowniczych, GST, ubezpieczeń pracowniczych, kontrybucji do *Canada Pension Plan*, za łamanie prawa pracy oraz za łamanie praw ochrony środowiska. W wielu z tych sytuacji prawo sto-

suje odpowiedzialność zbiorową dyrektorów oraz indywidualną każdego dyrektora, co oznacza, że agencje rządowe mogą domagać się zwrotu zaległości od nich wszystkich razem lub od każdego z nich z osobna, traktując dyrektorów jako gwarantów.

Jak zatem mogą kandydaci na dyrektorów lub dyrektorzy zabezpieczyć się przed nadmierną odpowiedzialnością, wynikającą z pełnionej funkcji? Po pierwsze, kandydat na dyrektora powinien upewnić się, że korporacja przyjęła właściwe dokumenty chroniące go od odpowiedzialności za decyzje podjęte w dobrej wierze i nie mające charakteru wykroczeń cywilnych lub przestępstw kryminalnych. Po drugie, kandydat nie powinien zgodzić się na to stanowisko bez upewnienia się, że korporacja posiada bieżące ubezpieczenie dyrektorów od niektórych rodzajów odpowiedzialności oraz od kosztów ewentualnych akcji sądowych przeciwko dyrektorom. Najważniejsze jest jednak, aby dyrektor, który nie zarządza codzienną operacją danego biznesu, oprócz pojawiania się na zebraniach zarządu i przeglądania dokumentów przygotowanych na te zebrania, znalazł czas na dokładniejsze zapoznanie się z finansami korporacji oraz na skontaktowanie się z jej księgowymi i prawnikami dla upewnienia się, że korporacja jest w dobrym stanie finansowym i prawnym. Należy też od czasu do czasu odwiedzić dane przedsiębiorstwo i porozmawiać z pracownikami, aby upewnić się, że nie występują problemy, które nie są przedstawiane w dokumentach pojawiających się na biurku dyrektora kilka godzin przed kolejnym zebraniem rady nadzorczej.

Janusz Puźniak, M.A., J.D.
Barrister and Solicitor (Ontario)
Attorney at Law (Missouri and New York, USA)