



Opinia

Ośrodka Badań, Studiów i Legislacji

Krajowej Rady Radców Prawnych

**dotycząca uprawnień pracodawcy w zakresie uzyskiwania informacji
o dodatkowym zatrudnieniu radcy prawnego - bez wskazania przyczyny -
zatrudnionego na podstawie umowy o pracę oraz czasu przebywania w zakładzie
pracy przez radcę prawnego zatrudnionego na umowę o pracę**

1) Przedmiot opinii

Przedmiotowa opinia prawna dotyczy uprawnień pracodawcy w zakresie uzyskiwania informacji o dodatkowym zatrudnieniu radcy prawnego - bez wskazania przyczyny - zatrudnionego na podstawie umowy o pracę oraz czasu przebywania w zakładzie pracy przez radcę prawnego zatrudnionego na umowę o pracę.

Problemy związane z tak ujętym zagadnieniem zostały wyrażone przez Zamawiającego opinię w formie dwóch pytań:

- 1) czy pracodawca może bez wskazania przyczyn –żądać informacji, gdzie jeszcze zatrudniony jest lub na rzecz kogo wykonuje obsługę radca prawny, mając na uwadze, że obowiązują go zapisy zasad etyki w tym zakaz kolizji interesów;
- 2) czy pracodawca, który zawarł z radcą prawnym w umowie o pracę zapisy dot. czasu przebywania w zakładzie pracy (np. 2 razy po 8 h w tygodniu) może żądać informacji, czy radca prawny załatwia sprawy poza siedzibą, a jeżeli tak to ile to jest spraw – co stanowi de facto zapytanie o informacje jakie czynności na rzecz pracodawcy wykonuje radca w pozostałym czasie (np. w wymiarze 3/5 w tygodniu).

2) Analiza zagadnienia wskazanego w pkt 1)

Radca prawny wykonuje zawód w oparciu o ustawę z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych –dalej u.r.p. Zasady wykonywania zawodu zostały również określone m.in. w Kodeksie Etyki Radcy Prawnego (KERP) , Regulaminie wykonywania zawodu radcy prawnego oraz innych aktach prawnych wydawanych przez organy samorządu



zawodowego. Natomiast formy organizacyjno-prawne w jakich może być wykonywany zawód radcy prawnego zostały wskazane w art. 8 u.r.p. Podkreślenia wymaga, że niezależnie od formy wykonywania zawodu określonej w art. 8 ustawy o radcach prawnych, w tym także na podstawie umowy o pracę, radca prawny wykonuje niezależny wolny zawód zaufania publicznego (*por. Krystyna Stoga, radca prawny OIRP Wrocław Status radcy prawnego wykonującego zawód na podstawie umowy o pracę w świetle ustawy o radcach prawnych i kodeksu pracy, Temidium 2016/2/60-63*). Dodatkowo Autorzy Raportu datowanego na dzień 10 stycznia 2019 roku, przygotowanego dla Ośrodka Badań Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych na temat *Statusu prawnego radców prawnych zatrudnionych w ramach stosunku pracy w administracji publicznej*, dokonali bardzo szczegółowej analizy prawnej, w której uznali, że zawód radcy prawnego jest to wolny zawód bez względu na to w jakiej formie jest wykonywany. Nawet jeśli radca prawny wykonuje swój zawód w ramach stosunku pracy to nie traci przymiotu niezależności, którą uznaje się za konieczną przesłankę „wolności zawodu”.

Bez względu na to, jaką nazwę nosi umowa zawierana z radcą prawnym, jego usługi na rzecz pracodawcy są wykonywane samodzielnie. Samodzielność ta jest gwarantowana ustawowo (art. 8 ust. 5, art. 5, art. 11 – 16 ustawy o radcach prawnych), a zatem umowa zawierana z radcą prawnym nigdy nie będzie zgodna z definicją umowy o pracę podaną w art. 22 § 1 k.p. (*por. Redakcja Radcy Pr., Umowa o pracę radcy prawnego, Opublikowano: Radca Prawny 1997/2/71*). I tak, zgodnie z art. 13 u.r.p. radca prawny wykonując zawód jest niezależny, nie jest związany poleceniem co do treści opinii prawnej natomiast art. 14 u.r.p. mówi, że radca prawny prowadzi samodzielnie sprawy przed organami orzekającymi, dbając o należyte wykorzystanie przewidzianych przez prawo środków dla ochrony uzasadnionych interesów jednostki organizacyjnej. Ze względu na konieczność zachowania niezależności, na podstawie art. 22 ust. 1 u.r.p., radca prawny z ważnych powodów ma prawo również odmówić udzielenia pomocy prawnej. Powyższe uprawnienie nadane przez ustawodawcę ma na celu podkreślenie niezależności radcy prawnego a zarazem niemożności występowania stosunku zależności w przypadku radcy prawnego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Jest to kluczowe dla radcy prawnego, jako pracownika wykonującego zawód zaufania publicznego, zwłaszcza w kontekście wymagania od radcy prawnego pełnej transparentności i niezawisłości w relacjach służbowych. W tym zakresie nie można pomijać również art. 7 KERP – zgodnie z ust. 1 niezależność w wykonywaniu zawodu radcy prawnego jest gwarancją ochrony praw i wolności obywatelskich, demokratycznego państwa prawnego oraz prawidłowego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Natomiast ust. 2 art. 7 mówi, że radca prawny, przy wykonywaniu



czynności zawodowych, powinien być wolny od wszelkich wpływów wynikających z jego osobistych interesów, nacisków z zewnątrz oraz ingerencji z jakiegokolwiek strony lub z jakiegokolwiek powodu. Wyrażone przez kogokolwiek polecenia, ograniczające niezależność sugestie czy wskazówki, nie mogą wpływać na prezentowane przez niego stanowisko w sprawie. Ponadto ust. 3. mówi, że radca prawny nie może naruszać zasad etyki zawodowej i niewłaściwie wywiązywać się z obowiązków zawodowych w celu spełnienia oczekiwań klienta lub osób trzecich. Nie można w tym zakresie pomijać art. 9 u.r.p., zgodnie z którym radca prawny wykonujący zawód w ramach stosunku pracy zajmuje samodzielne stanowisko podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki organizacyjnej.

Co prawda radca prawny zatrudniony na podstawie umowy o pracę, pozostaje pracownikiem, jednakże art. 5 k.p. wskazuje na ograniczony zakres podporządkowania radcy prawnego przepisom kodeksu pracy, bowiem jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Oznacza to, że przepisy ustawy o radcach prawnych mają szczególny charakter w stosunku do kodeksu pracy w zakresie wykonywania przez radców prawnych zawodu w ramach umowy o pracę. Natomiast wątpliwości może budzić kwestia ustalenia relacji pomiędzy ustawą o radcach prawnych a właściwą pragmatyką pracowniczą lub pragmatyką służbową. Przedmiotowy zakres był już wielokrotnie podejmowany przez Ośrodek Badań Studiów i Legislacji Rady Radców Prawnych, np. opinia z dnia 12 listopada 2015 roku dot. statusu radców prawnych zatrudnionych u pracodawców objętych poszczególnymi pragmatykami służbowymi ze szczególnym uwzględnieniem ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, czy też we wspomnianym już powyżej Raporcie. Z treści niniejszego Raportu wynika, że nie można apriorycznie zakładać kolizji pomiędzy ustawą o radcach prawnych a właściwymi ustawami określającymi status pracowniczy czy służbowy radców prawnych wykonujących zawód odpowiednio w ramach stosunku pracy lub w stosunku służbowym. Każdy przypadek wymaga indywidualnego, wnikliwego rozpatrzenia z uwzględnieniem wielu aspektów związanych z przedmiotem poszczególnych regulacji.

W tym przedmiocie nie można również pomijać poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale z 17 września 1992 r., I PZP 47/92. Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że zawód radcy prawnego jest zawodem wyodrębnionym, mającym własną regulację ustawową, w związku z czym nie jest możliwe jego wykonywanie z pominięciem przepisów ustawy o radcach prawnych. Stan faktyczny dotyczył wykonywanych przez radcę prawnego obowiązków na podstawie umowy o pracę.



Zgodnie z art. 17 u.r.p. radca prawny wykonujący zawód w ramach stosunku pracy może być zatrudniony jednocześnie w więcej niż jednej jednostce organizacyjnej i w wymiarze przekraczającym jeden etat. Oznacza to, że radca prawny zatrudniony na podstawie umowy o pracę ma możliwość dodatkowego zatrudnienia. Odmienna interpretacja niniejszego przepisu nie znajduje odzwierciedlenia w obowiązującym stanie prawnym. Przepis art. 65 ust. 1 Konstytucji wskazuje, że każdemu zapewniono wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. W zakresie przywołanego przepisu wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny, który w Uchwale z 13 października 2011 roku w sprawie o sygn. II GPS 1/11 wskazał, że jakkolwiek wyjątki w tym zakresie mogą być określone w ustawie, to wymaga zaakcentowania okoliczność, że wszelkie ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Co więcej, ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i zatrudnienia (*por. Uchwała NSA z dnia 13 października 2011 roku w sprawie o sygn. II GPS 1/11*). Również kodeks pracy nie ogranicza podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Oczywiście strony stosunku umownego, korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), mogą dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego.

Jednakże realizowanie prawa dotyczącego możliwości podjęcia dodatkowego zatrudnienia przez radcę prawnego na podstawie umowy o pracę napotyka w praktyce stale trudności. Problematiczna isporna w tym zakresie jest kwestia uzyskiwania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Na tym tle były podejmowanie działania mające na celu uregulowanie tego zagadnienia, np. pisma wiceprezesa Krajowej Rady Radców Prawnych prof. dr hab. Arkadiusz Berezy, z dnia 11 grudnia 2013 roku oraz 10 kwietnia 2015 roku. Dodatkowo wspomniany już Raport z dnia 10 stycznia 2019 roku odnosi się bardzo szczegółowo do przedmiotowej kwestii. We wnioskach autorzy raportu wskazali, że przepisy ustaw regulujących zatrudnienie w korpusie służby cywilnej oraz w pozostałych jednostkach organizacyjnych administracji publicznej zatrudniających radców prawnych, ograniczające możliwość dodatkowego zatrudnienia pracowników nie stanowią przeszkody prawnej dla podejmowania dodatkowego zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej przez radców prawnych. Wiązanie etatowego zatrudnienia radcy prawnego w urzędzie państwowym z zakazem prowadzenia działalności gospodarczej w formie kancelarii, czy też z zakazem podejmowania dodatkowego zatrudnienia stanowiłoby naruszenie zasady wolności

działalności gospodarczej wyrażonej w art. 22 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji. Podjęcie takiego zatrudnienia nie wymaga zgody dyrektora generalnego urzędu, zatrudniającego radcę prawnego na podstawie umowy o pracę jak również poinformowania dyrektora o podjęciu takiego zatrudnienia. Uzależnienie możliwości prowadzenia kancelarii przez radcę prawnego – członka korpusu służby cywilnej od zgody dyrektora urzędu oznaczałoby ograniczenie niezależności wykonywania zawodu radcy prawnego, wyrażonej w art. 17 ust. 2 Konstytucji, w art. 2 ust. 1 Kodeksu Etyki Prawników Europejskich, przyjętego przez CCBE, a gwarantowanej zarówno przepisami u. r. p., jak i KERP.

Nie można pomijać okoliczności, że aktualnie obowiązujące przepisy w sposób kompleksowy zabezpieczają przed ewentualnym konfliktem interesów. Zgodnie z art. 15 u.r.p. radca prawny obowiązany jest wyłączyć się od wykonania czynności zawodowych we własnej sprawie lub jeżeli przeciwnikiem jednostki organizacyjnej udzielającej mu pełnomocnictwa jest inna zatrudniająca go jednostka organizacyjna albo jeżeli sprawa dotyczy osoby, z którą pozostaje on w takim stosunku, że może to oddziaływać na wynik sprawy. Obowiązkiem wyłączenia się objęte są wszystkie czynności zawodowe wchodzące w zakres pomocy prawnej. Wyłączenie oznaczać może nieprzyjmowanie sprawy lub powstrzymanie się od działania w sprawie i wyłączenie się z niej (*por. Zawód radcy prawnego pod redakcją Arkadiusza Berezy s. 128*). Dodatkowa przepis art. 8 KERP mówi, że radca prawny świadcząc klientowi pomoc prawną, postępuje lojalnie i kieruje się dobrem klienta w celu ochrony jego praw. W tym zakresie nie można pomijać art. 26 KERP, zgodnie z którym radca prawny nie może świadczyć pomocy prawnej, jeżeli wykonywanie czynności zawodowych naruszałoby tajemnicę zawodową lub stwarzało znaczne zagrożenie je naruszenia, ograniczenia jego niezależności, albo gdyby posiadana przez niego wiedza o sprawach innego klienta lub osób, na rzecz których uprzednio wykonywał czynności zawodowe, dawałyby klientowi nieuzasadnioną przewagę. Jednocześnie zgodnie z art. 10 KERP obowiązek unikania przez radcę prawnego konfliktu interesów służy zapewnieniu niezależności, a także dochowaniu tajemnicy zawodowej oraz lojalności wobec klienta. Konflikt interesów ma miejsce gdy radca prawny zobowiązany jest do działania w interesie dwóch lub większej liczby klientów w zakresie tych samych lub związanych ze sobą spraw, a obowiązki te stoją ze sobą w sprzeczności lub istnieje ryzyko, iż mogłyby one stać ze sobą w sprzeczności, a także w sytuacji gdy radca prawny ma obowiązek działania w interesie klienta w danej sprawie, a obowiązek ten stoi w sprzeczności lub istnieje znaczne ryzyko, iż mógłby stać w sprzeczności z interesem radcy prawnego w danej sprawie lub z nią związanej. (*por. Kwapisz Krystyna, Ustawa o radcach prawnych. Komentarz, opublikowano: LexisNexis 2011*).



Mając w szczególności na względzie powołany już powyżej art. 8 KERP, uznać należy, że obowiązkiem radcy prawnego jest każdorazowa ocena, czy w związku z wykonywaniem czynności zawodowych na rzecz różnych podmiotów może dojść do naruszenia tajemnicy zawodowej, ograniczenia niezależności, nieuprawnionego wykorzystywania przewagi wynikającej z wiedzy o sprawach innego klienta..

Nie ulega wątpliwości, że obowiązek wyłączenia się od wykonywania czynności zawodowych w pewnych sprawach jest gwarancją niezależności i rzetelnego wykonywania obowiązków zawodowych i ochrony zaufania będącego podstawą relacji z klientem. Dlatego też unikanie konfliktu interesów stanowi podstawową wartość zawodu (*por. Zawód radcy prawnego pod redakcją Arkadiusza Berezy s. 127*). Naruszenie przepisów u.r.p. jak i KERP może skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną. Zgodnie z art. 64 u.r.p radcowie prawnie i aplikanci radcowscy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie sprzeczne z prawem, zasadami etyki lub godnością zawodu bądź za naruszenie swych obowiązków zawodowych. Przy czym nie ma znaczenia forma wykonywania zawodu radcy prawnego, zatem dotyczy również radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Przedstawione powyżej przepisy wskazują jednoznacznie, że radca prawny wykonując obowiązki również na podstawie umowy o pracę zobowiązany jest do unikania konfliktów interesów. Dodatkowo zasada swobody umów umożliwia zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia może wprowadzać zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale tylko na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Jednakże pamiętać należy, że zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności (dodatkowego zatrudnienia) niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy (*por. wyrok z dnia 2 kwietnia 2008 r. II PK 268/07*).

Podkreślenia wymaga, że art. 22¹ § 1 pkt 6 k.p. dopuszcza zbieranie przez pracodawcę od kandydata do pracy informacji dotyczących przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Co prawda z treści niniejszego przepisu wynika, że mamy do czynienia z „dotychczasowym zatrudnieniem” a nie pracą już u danego pracodawcy. Jednakże Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2017 roku w sprawie o sygn. I PK 25/16 wskazał, że na podstawie tego przepisu pracodawca może zatem żądać od pracownika informacji o przebiegu jego zatrudnienia (a więc o podejmowaniu nowego zatrudnienia, jego zakończeniu, przyczynach jego zakończenia) także z uwzględnieniem



okresu wykonywania pracy u danego pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego realizacja prawa pracodawcy w tym zakresie może mieć zastosowanie jedynie w przypadku zawarcia w umowie o pracę stosownej klauzuli, gdy jest to uzasadnione usprawiedliwionym interesem pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego I PK 25/16).

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że pracodawca żądając ujawnienia informacji o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, zasadniczo musiałby powołać się bądź na zakaz podejmowania dodatkowej działalności zawodowej, jeżeli obowiązuje danego pracownika, bądź na inne szczególne okoliczności, które uzasadniają takie żądanie.

3) Analiza zagadnienia wskazanego w pkt 2).

Z umowy o pracę między pracodawcą a radcą prawnym powinien wynikać wymiar jego zatrudnienia (cały etat lub jego część). Z określonego w umowie wymiaru zatrudnienia wynika czas pracy radcy prawnego, przy czym zgodnie z art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, czasem pracy radcy prawnego jest zarówno czas spędzony w jednostce organizacyjnej, w której jest zatrudniony, jak też czas niezbędny do załatwiania spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach oraz czas przygotowania się do tych czynności. Przy czym czas pracy radcy prawnego w lokalu jednostki organizacyjnej nie może być krótszy niż dwie piąte czasu pracy ustalonego w zawartej z radcą prawnym umowie. Podkreślenia wymaga, że zgodnie z ww. przepisem, w przypadku radcy prawnego zatrudnionego w ramach stosunku pracy, do czasu pracy takiego radcy prawnego powinno się zaliczać także czas pracy niezbędny do wykonania czynności, które ze swej istoty muszą być wykonywane poza siedzibą pracodawcy (por. opinia Ośrodka Badań, Studiów i Legislacji Rady Radców Prawnych z dnia 17 kwietnia 2019 roku).

Obowiązek zastrzeżenia minimalnego czasu pracy, w którym radca prawny ma obowiązek przebywać w miejscu pracy odnosi się do każdego z wymiarów czasu pracy, w jakich radca prawny może być zatrudniony. A zatem ustalenie konkretnej liczby godzin, w czasie których radca prawny ma przebywać w zakładzie pracy, będzie uzależnione od tego, na jaki wymiar radca prawny został zatrudniony, co wynika z umowy. Oczywistym jest, że możliwe jest określenie większego zakresu czasu pracy, w którym radca prawny ma przebywać w miejscu pracy (nawet przez określenie, że ma to być 40 godzin – niemniej jednak takie ustalenie powinno poprzedzać każdorazowo analiza zadań, jakie radca prawny ma wykonywać).

Jedynie porządkowo należy wspomnieć, że w przypadku zatrudnienia radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy, łączny czas pracy (ten związany z pobytem w siedzibie pracodawcy, jak i poza nią) nie powinien przekraczać 40 godzin tygodniowo.



Z zadanego pytania należy wnioskować, że analizowana sytuacja dotyczy umowy o pracę z radcą prawnym, w której czas radcy prawnego uwzględnia zarówno czas, w którym radca prawny przebywa w miejscu pracy i czas, w którym jedynie pozostaje w gotowości pracodawcy, ale poza siedzibą zakładu pracy.

Radca prawny pozostający w stosunku pracy jest traktowany jak „zwykły” pracownik, zatem za organizację jego czasu pracy odpowiedzialny jest podmiot go zatrudniający, który zobowiązany jest do przestrzegania ustawowych regulacji w tym zakresie (*por. Suchanowska Joanna. Czas pracy radcy prawnego. Publikacje Elektroniczne ABC*).

Tym samym, odwołując się do unormowań zawartych w rozporządzeniu Ministra Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 roku w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. poz. 2369), pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika, w więc także dla zatrudnionego radcy prawnego, dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi m. in.: ewidencja czasu pracy, zawierająca informacje o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy (§6 pkt 1). Wcześniej kwestie te w podobny sposób regulowało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 894), zobowiązując pracodawcę do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym m.in. pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy (§8 pkt 1). W przypadku radcy prawnego obowiązek ewidencjonowania czasu pracy powinien dotyczyć więc nie tylko czasu pracy radcy prawnego, w którym przebywa on w miejscu pracy, ale także czasu kiedy pozostaje on w dyspozycji pracodawcy poza jego siedzibą (*por. Suchanowska Joanna. Czas pracy radcy prawnego. Publikacje Elektroniczne ABC*).

Pytanie z kolei dotyczy nawet dalej idących niż ewidencjonowanie czasu pracy radcy prawnego ewentualnych uprawnień pracodawcy w zakresie żądania od radcy prawnego raportowania sposobu wykorzystania czasu pracy, w którym pozostawał on w dyspozycji pracodawcy poza jego siedzibą.

W ustawie o radcach prawnych brak jest jakichkolwiek przepisów, które dotyczyłyby wspomnianej kwestii. Na pewno, przeciwnością nie jest art. 9 ust. 4 u.r.p., zgodnie z którym pracodawcę obowiązuje "zakaz wydawania radcy prawemu poleceń wykraczających poza zakres pomocy prawnej". Ewentualne żądanie przez pracodawcę raportowania sposobu wykorzystania czasu pracy przez radcę prawnego należy do kompetencji pracodawcy w zakresie organizacyjnej sfery świadczenia pomocy prawnej, które nie jest na gruncie ustawy niedozwolone (*por. Wierzińska Halina, Właściwości stosunku pracy radcy prawnego, cz. I. Radca Prawny 2002/4-5/51. Autorka wskazuje, że pracodawca może ustalić kolejność załatwianych przez radcę spraw, oznaczając niektóre z nich jako pilne. Polecenia "dozwolone" na gruncie art. 9 ust. 4 u.p.r. mogą odnosić się zatem do organizacyjnej sfery świadczenia pomocy prawnej.*).

Wobec braku przepisów szczególnych w tym zakresie w ustawie o radcach prawnych, uprawnione jest sięgnięcie do odpowiednich przepisów kodeksu pracy. Zgodnie z art. 94 ust. 2 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności m. in. organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. W związku z tymi obowiązkami, pracodawca może zobowiązać pracownika do raportowania przebiegu dnia pracy niezależnie od tego, czy kwestia ta została przewidziana w przepisach wewnętrznych czy też umowie.

Skoro do pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego należy wyznaczanie miejsca i czasu wykonywania pracy, a także sprawowanie kierownictwa nad wykonywaniem przez pracownika pracy (art. 22 § 1 Kodeksu pracy) co do zasady pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń pracodawcy, o ile polecenia te dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.), w tym np., do polecenia raportowania wykonanych zadań w czasie pracy. Zakres raportowania nie może jednak przekraczać granic, które wiązałyby się ze zbyt dużą uciążliwością dla pracowników (art. 94 ust. 2a Kodeksu pracy) lub naruszałaby dobra osobiste pracowników, np. prawo do prywatności.

De facto, możliwość żądania przez pracodawcę raportowania przez radcę prawnego sposobu wykorzystania czasu pracy może mieć zastosowanie bez względu na to, jak został ukształtowany w umowie o pracę czas pracy radcy prawnego. Obowiązek ten może być wprowadzony zarówno wtedy, gdy radca prawny część czasu pracy spędza w siedzibie pracodawcy i poza nią, załatwiając sprawy w sądach i urzędach, jak i wówczas gdy radca prawny zobowiązany jest cały wymiar czasu pracy spędzać w wyznaczonym miejscu świadczenia pracy. W tym kontekście nie można zapominać, że do czasu pracy radcy prawnego należy zaliczyć czas pracy niezbędny do załatwienia

spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej. Co oznacza, że radca prawny do swojego czasu pracy wlicza również czas niezbędny m.in. do przygotowania się na rozprawę, gromadzenia fachowej literatury, czy też poszukiwania orzecznictwa. Co więcej czas „niezbędny” do załatwienia obejmuje, czas potrzebny na dotarcie do sądu, czy też siedziby organu, gwarantujący punktualne stawienie się w miejscu świadczenia pomocy prawnej (por. Status prawny radców prawnych zatrudnionych w ramach stosunku pracy w administracji publicznej, Ośrodek Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych z 10 stycznia 2019 roku). Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie wiąże się z uprawnieniami związanymi z organizacją czasu pracy, a więc czasu, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Zatem, aby pracodawca mógł obiektywnie i wyczerpująco ocenić uzyskane informacje, winny one dotyczyć wszystkich czynności wymienionych w treści art. 18 ust. 1 tj. załatwiania spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach, oraz czas przygotowania się do tych czynności. Co oznacza, że do obowiązków radcy prawnego jako pracownika należy informowanie pracodawcy o sposobie wykorzystywania czasu pracy, w tym również o czynnościach wykonywanych poza zakładem pracy.

Nie ma przy tym znaczenia uprawnienie radców prawnych wynikające z art. 17 u.p.r. Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia powinno być bowiem tak organizowane, aby czynności pracownicze w ramach każdego ze stosunków pracy wykonywane były w czasie dla nich przeznaczonym (por. Suchanowska Joanna. *Czas pracy radcy prawnego. Publikacje Elektroniczne ABC*).

4) W celu przedstawienia stanowiska w niniejszej opinii oparto się na następujących przepisach prawa:

- 1) ustawa z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych (Dz.U.2018.2115) ;
- 2) załącznik do uchwały Nr 3/2014 Nadzwyczajnego Krajowego Zjazdu Radców Prawnych z dnia 22 listopada 2014 r. Kodeks Etyki Radcy Prawnego;
- 3) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz.U.2018.917).

5) Wnioski

Odpowiadając na zawarte w pierwszej części opinii pytania, wskazać należy, że:

- 1) pracodawca nie może bez wskazania przyczyn –żądać informacji, gdzie jeszcze zatrudniony jest lub na rzecz kogo wykonuje obsługę radca prawny. Pracodawca żądając ujawnienia informacji o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, zasadniczo musiałby powołać się bądź na zakaz podejmowania dodatkowej działalności zawodowej, jeżeli obowiązuje danego pracownika, bądź na inne szczególne okoliczności, które uzasadniają takie żądanie;
- 2) pracodawca może żądać raportowania, w jaki sposób radca prawny wykorzystuje czas pracy, w którym pozostaje w dyspozycji danego pracodawcy (bez względu czy wówczas przebywa w zakładzie pracy pracodawcy czy poza nim). Zatem, aby pracodawca mógł obiektywnie i wyczerpująco ocenić uzyskane informacje, winny one dotyczyć wszystkich czynności wymienionych w treści art. 18 ust.1 tj. załatwiania spraw poza lokalem jednostki organizacyjnej, w szczególności w sądach i w innych organach, oraz czasu przygotowania się do tych czynności (obejmującego wszystkie związane z tym czynności, jak m.in. czas dojazdu do sądu i organu, czas zapoznania się z orzecznictwem i literaturą, zmianami ustawodawczymi, czas poświęcony na przemyślenie i przygotowanie strategii prowadzenia spraw). Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie wiąże się z uprawnieniami związanymi z organizacją czasu pracy. W związku z tym pracodawca, który zawarł z radcą prawnym w umowie o pracę zapisy dot. czasu przebywania w zakładzie pracy (np. 2 razy po 8 h w tygodniu) może żądać informacji, czy radca prawny w pozostałym czasie, kiedy pozostaje w dyspozycji pracodawcy (np. w wymiarze 3/5 w tygodniu) załatwia sprawy na rzecz tego pracodawcy, a także ile to jest spraw. Jednakże nie można pominąć okoliczności, że zakres raportowania nie może jednak przekraczać granic, które wiązałyby się ze zbytnią uciążliwością dla pracowników (art. 94 ust. 2a Kodeksu pracy) lub naruszałaby dobra osobiste pracowników, np. prawo do prywatności. Co więcej czas poświęcony na sporządzania raportów jest również czasem pracy. Oczywistym jest, że nie można żądać raportowania czynności, które radca prawny wykonuje poza czasem pracy u danego pracodawcy.

dr hab. Tomasz Niedziński

radca prawny