

Warszawa, 20 czerwca 2025 r.

adw. rzecz. pat. Dagmara Miler
ul. Wiktorii Wiedeńskiej 17
02-954 Warszawa

Naczelna Rada Adwokacka

Działając w imieniu własnym oraz jako umocowana do działania przedstawicielka Kolegów i Koleżanek (delegatów i delegatek na Krajowy Zjazd Adwokatury w 2025 r.), tj. adw. Patrycji Kasicy, adw. Michała Fertaka, adw. Eweliny Zdunek, adw. Kamila Szmidy, nie będącej delegatką adw. Marii Sankowskiej-Borman, adw. dr Karoliny Ziemianin, oraz adwokatów egzaminowanych Karoliny – Łagockiej – Zielenkiewicz, Klaudii Twardowskiej i Agaty Kwasowskiej zgłaszam projekt uchwały Krajowego Zjazdu Adwokatury.

Z poważaniem
adw. rzecz. pat. Dagmara Miler

* * *

Uchwała nr

w zakresie wprowadzenia możliwości zatrudnienia adwokatów/adwokatów na podstawie umowy o pracę

§ 1

1. Krajowy Zjazd Adwokatury dostrzega potrzebę podjęcia działań zmierzających do dopuszczenia możliwości zatrudnienia adwokatów na podstawie umowy o pracę zarówno w kancelariach adwokackich, jak i u podmiotów zewnętrznych, z wyłączeniem obron w sprawach karnych.
2. Krajowy Zjazd Adwokatury zobowiązuje Naczelną Radę Adwokacką do wypracowania propozycji zmian legislacyjnych oraz zmian regulacji wewnętrznych Adwokatury, a kolejno do inicjowania zmian legislacyjnych zmierzających do:
 - 1) dopuszczenia wykonywania zawodu adwokata zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w kancelarii adwokackiej lub zespole adwokackim;
 - 2) dopuszczenia wykonywania zawodu adwokata zatrudnionego na umowę o pracę w spółce cywilnej lub osobowej, w której współnikami są adwokaci, radcowie prawni, rzecznicy patentowi, doradcy podatkowi lub prawnicy zagraniczni wykonujący stałą praktykę na podstawie przepisów ustawy z dnia 5 lipca 2002 r. o świadczeniu przez prawników zagranicznych pomocy prawnej w Rzeczypospolitej Polskiej;
 - 3) dopuszczenia wykonywania zawodu u innego pracodawcy, o ile adwokat działa dla tego pracodawcy w ramach stosunku pracy (prawnicy wewnętrzni), a na wezwanie właściwej Izby przedłoży odpis umowy o pracę, z zachowaniem zasad poufności;
 - 4) w przypadku określonym w pkt. 3) pod dodatkowym warunkiem, że umowa o pracę zawiera postanowienia, w których pracodawca zobowiązuje się do poszanowania niezależności adwokata w wykonywaniu jego obowiązków zawodowych, umożliwienia przestrzegania wszystkich zasad etyki zawodowej, w tym dotyczących tajemnicy adwokackiej i unikania konfliktów interesów oraz zapewnienia odpowiednich warunków pracy, które pozwolą adwokatowi na niezależne wykonywanie zawodu;
 - 5) w przypadku określonym w pkt. 3) pod warunkiem, że umowa o pracę dotyczy faktycznie wykonywanej działalności adwokackiej (art. 4 ustawy Prawo o adwokaturze);

- 6) w przypadku określonym w pkt. 3) pod dodatkowym warunkiem, że adwokat zatrudniony na podstawie umowy o pracę nie może być obrońcą w sprawach karnych.

§ 2

Krajowy Zjazd Adwokatury zobowiązuje Naczelną Radę Adwokacką do proponowania takich rozwiązań legislacyjnych, o których mowa w § 1, a które zapewniają:

- 1) gwarancje niezależności formalnej i materialnej adwokata, którymi winien kierować się w przypadku zatrudnienia;
- 2) możliwość odmowy świadczenia pomocy prawnej w przypadku konfliktu interesów lub konfliktu etycznego bez zgody podmiotu zatrudniającego pod warunkiem uzasadnienia odmowy;
- 3) możliwość zawierania umów o pracę z różnymi podmiotami bez konieczności uzyskiwania zgody na dalsze zatrudnienie przez wcześniejsze chronologicznie podmioty zatrudniające, chyba że strony, indywidualnie, w ramach swobody umów porozumieją się co do zakresu wyłączności;
- 4) możliwość zawierania umów o pracę oraz jednoczesnego prowadzenia własnej działalności gospodarczej bez zgody podmiotu zatrudniającego, chyba że strony, indywidualnie, w ramach swobody umów, porozumieją się co do zakresu wyłączności.

UZASADNIENIE UCHWAŁY

1. Zatrudnienie adwokatów i adwokatów na podstawie umowy o pracę stanowi element dyskusji w Adwokaturze od długiego czasu. Z uwagi na zmieniające się realia biznesowe oraz wymagania rynku, a także, mając na uwadze konieczność zachowania konkurencyjności adwokatów i adwokatów na rynku usług prawnych, uelastycznienie form wykonywania zawodu staje się dla Adwokatury koniecznością.

2. Jak wskazują dane pozyskane z niemal wszystkich Okręgowych Izb Radców Prawnych (swoją właściwością terytorialną zbliżonych do właściwości Okręgowych Rad Adwokackich) w wielu Izbach problem migracji przedstawicieli/lek Adwokatury do samorządu radców prawnych nie jest problemem jednostkowym, a wprost przeciwnie, jest problemem istotnym o zauważalnej rokrocznie tendencji wzrostowej.

3. Po dokonaniu szczegółowych rozpytań wśród członków i członkiń Izby Adwokackiej w Warszawie oraz wśród członków i członkiń Izby Adwokackiej w Lublinie i Krakowie, wnioskować można, że migracja członków/członkiń Adwokatury podyktowana jest chęcią podjęcia zatrudnienia, w szczególności w urzędach i spółkach. Jako kolejny powód wskazuje się planowane w dalszej perspektywie macierzyństwo oraz chęć zachowania stałości i standardów work-life balance. Rozpytanie przeprowadzono na próbie 15 osób, ograniczając próbę do tej liczby, z uwagi na powtarzające się powody wśród członków/członkiń.

4. Wskazać należy, że statystyki nie obejmują osób, które po zakończonej aplikacji nie zdecydowały się w ogóle wpisać na listę adwokatów, od razu podejmując się zatrudnienia. Osoby takie „wymykają się” statystyce i nie istnieje możliwość pozyskania informacji o ich liczbie. Jedynie z doświadczeń własnych i rozpytań wnioskodawców wiadomo, że grupa ta jest dość liczna.

5. Po dokonaniu analizy problemu jest wiadome, że:

- 1) z Adwokatury do radców prawnych jedynie w roku 2024 przeniosło się 218 adwokatów, co pozwala sądzić, że dane statystyczne z 6 Okręgowych Izb Radców Prawnych, na które wnioskodawcy wciąż czekają, podwyższą tę liczbę do około 250;
- 2) istnieje ogólna tendencja wzrostowa migracji; na podstawie uzyskanych danych z niemal wszystkich Okręgowych Izb Radców Prawnych (poza sześcioma) Adwokatura w 2022 roku straciła na rzecz samorządu radcowskiego 174 osoby w roku 2023 -182 osoby, a w roku 2024 – 218; tendencja ta utrzymuje się, bo do maja 2025 roku zgodnie z danymi z Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie ok. 50 osób zmieniło już samorząd z adwokackiego na radcowski;
- 3) problem migracji członków/członkiń Adwokatury do samorządu radcowskiego najbardziej zauważalny jest w Warszawie, Kielcach, Wrocławiu, Krakowie, Katowicach, Lublinie i, przy czym zestawiając liczbę członków danych Izb Adwokackich z liczbą utraconych członków/członkiń Adwokatury na rzecz

samorządu radcowskiego, problem jaskrawo wskazuje tendencja procentowa – w wielu izbach utrata członków/członkiń to od 1% do prawie 2% - przykładowo w Warszawie (odejście 1,93% członków/członkiń), w Kielcach (odejście 2,22% członków/członkiń), Białymstoku (odejście 1,5% członków/członkiń) czy w Opolu (odejście 1,32% członków/członkiń).

6. Zatrudnienie w Adwokaturze to nie jest jedynie kwestia macierzyństwa. Podkreślenia wymaga, że planowanie rodziny to wyłącznie jeden z aspektów przemawiających za dopuszczeniem możliwości wykonywania zawodu w formie umowy o pracę, w dodatku tak samo ważny, jak chęć rozwoju zawodowego, odpowiedzi na potrzeby rynku, szczególnie w rynkowych – biznesowych specjalizacjach, a także coraz istotniejsze w dobie zmieniającego się świata, poszukiwanie stałości, bezpieczeństwa, zabezpieczenia społecznego i możliwości zachowania work-life balance.

7. Zgłaszanych jest wiele obaw co do niezależności, której pozbawieni zostaną adwokaci i adwokátky poprzez zatrudnienie. Niezależność adwokacka musi być postrzegana przede wszystkim z perspektywy wewnętrznej – wynikającej w pierwszej kolejności z postawy, etyki i niezależności adwokata od nacisków ze strony klienta, a niekiedy także organów i stron sporów, które prowadzi. To ten aspekt niezależności jest dumą adwokatów i adwokatek, a nie ramy formalne, ograniczające formy wykonywania naszego zawodu. Obecnie w realiach wykonywanego zawodu jest duża grupa adwokatów i adwokatek, którzy dużo bardziej narażeni są na naruszenie ich niezależności, w rzeczywistości pracując wyłącznie z jednym klientem np. inną kancelarią adwokacką, bądź jedną spółką, niż adwokaci zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, która wykonywana będzie z uwzględnieniem stosownych warunków niezależności i kontroli.

8. Kwestia pojęcia niezależności w odniesieniu do sposobu powiązania z klientem rozważana była także w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Podkreślenia wymaga, że orzeczenia dotyczące tego tematu¹ wydane były na kanwie dopuszczalności reprezentacji przed Trybunałem strony na podstawie art. 19 akapit trzeci statutu TSUE i pod tym kątem – autonomicznej oceny w odniesieniu do tych przepisów – Trybunał analizował wpływ umowy o pracę pełnomocnika na możliwość reprezentacji klienta przed Trybunałem. Art. 19 wskazuje, że strona przed Trybunałem musi być reprezentowana przez adwokata lub radcę prawnego (nawet jeśli sama jest profesjonalnym pełnomocnikiem). W sprawie z 2020 r. analizowano poprawność reprezentacji na kanwie odwołania od postanowienia Sądu UE odrzucającego skargę wniesioną przez radcę prawnego powiązanego ze stroną skarżącą stosunkiem pracy (później ustalono, że umową zlecenia) ze względu na brak spełniania warunku niezależności wymaganego przez statut i regulamin postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości UE. W opinii Rzecznika Generalnego² wskazano, że nie jest jasne, jakie podstawowe zasady służą odróżnieniu relacji między prawnikiem zatrudnionym w przedsiębiorstwie a jego pracodawcą od relacji między prawnikiem a jego (potencjalnie jedynym lub głównym) klientem. Z kolei TSUE³, uchylając postanowienie odrzucające skargę, wskazał, że "spoczywający na adwokacie lub radcy prawnym obowiązek zachowania niezależności jest rozumiany nie jako brak jakichkolwiek powiązań z klientem, ale jako brak powiązań, które w oczywisty sposób ograniczają zdolność takiego prawnika do wypełniania zadań w zakresie obrony klienta w najlepszym interesie tego ostatniego", choć wcześniejsze orzecznictwo (wykluczające pełnomocników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę z możliwości reprezentacji strony przed Trybunałem) uzasadniało to głównie samym istnieniem stosunku zatrudnienia. Oceniał również, że wiodącym zadaniem reprezentującego stronę adwokata lub radcy prawnego jest "jak najlepsza ochrona i obrona interesów klienta, z zachowaniem pełnej niezależności, z poszanowaniem prawa oraz zasad wykonywania zawodu i etyki" (teza 62). W ocenie autorów i autorek uchwały, w świetle powyższych orzeczeń, badając kwestię niezależności pełnomocnika, należy przenieść akcent z formalnego powiązania klient-pełnomocnik na treść relacji oraz zakres i sposób wykonywania umowy, a także zagwarantować ustawowo gwarancję niezależności stosunku pracy, co wskazano w § 1 pkt 2 d uchwały.

¹ Wyrok TSUE z 06.09.2012 r., *Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej pko Komisja Europejska*, sprawy połączone C422/11 P i C423/11 P, ECLI:EU:C:2012:553;

²Opinia Rzecznika Generalnego Michala Bobeka, *Uniwersytet Wrocławski pko Agencji Wykonawczej ds. Badań Naukowych*, sprawy połączone C-515/17 P i C-561/17 P, ECLI:EU:C:2019:774, teza 62;

³ Wyrok TSUE, 04.02.2020 r., *Uniwersytet Wrocławski pko Agencji Wykonawczej ds. Badań Naukowych*, sprawy połączone C-515/17 P i C-561/17 P, ECLI:EU:C:2020:73, teza 64;

9. Najistotniejsze z perspektywy roli ustrojowej adwokata i Adwokatury w kontekście niezależności adwokata w łączącym go potencjalnie stosunku zatrudnienia pozostają gwarancje zachowania tajemnicy adwokackiej – w aspekcie wewnętrznym i zewnętrznym. Ponieważ autorzy uchwały wskazują wprost, że z możliwości zatrudnienia adwokatów na podstawie umowy o pracę zarówno w kancelariach adwokackich, jak i u podmiotów zewnętrznych, wyłączone są obrony w sprawach karnych, stąd nie ma konieczności rozważania kwestii dotyczących tajemnicy obrończej. Kwestia tajemnicy adwokackiej jest natomiast istotnym aspektem wymagającym koniecznej regulacji w treści projektu sugerowanych zmian, które winny gwarantować traktowanie wszelkich informacji wymienianych między adwokatem/tką a pracodawcą w ramach świadczonej pracy jako tajemnicy adwokackiej. Z wykładni pkt 21 w związku pkt 24 wyroku w sprawie *AM & S Europe przeciwko Komisji*⁴ wynika, że nie zrównuje się istnienia stosunku pracy z brakiem niezależności adwokata. W pkt 34-36 wyroku przytoczone jest stanowisko skarżącego, który podnosi, że kryterium niezależności adwokata nie może być interpretowane w sposób wykluczający adwokatów wewnętrznych. Prawnik przedsiębiorstwa wpisany na listę adwokacką jest bowiem w świetle samych obowiązków w zakresie etyki wykonywania zawodu i dyscypliny zawodowej równie niezależny co adwokat zewnętrzny. Ponadto gwarancje niezależności, z których korzysta adwokat zatrudniony na podstawie relevantnych w sprawie przepisów niderlandzkich, są szczególnie doniosłe. Skarżący podkreślali, że zasady etyki wykonywania zawodu oraz dyscypliny zawodowej mające zastosowanie w analizowanym przypadku czynią stosunek pracy zgodnym z pojęciem niezależnego adwokata. Wskazać również należy, że umowa pomiędzy adwokatem a zatrudniającą go spółką przewidywała, że ta ostatnia obowiązana była do poszanowania niezależnego wykonywania zadań adwokata i powstrzymywania się od wszelkich działań, które mogły wywierać wpływ w tym zakresie. Wyzwaniem nowej regulacji będzie zatem ustalenie takich ram prawnych zatrudnienia, które ustawowo zabezpieczą tajemnicę adwokacką w przypadku zatrudnienia adwokata/teki. Celem wyjaśnienia wątpliwości wskazujemy, że znane jest nam ostatnie orzecznictwo TSUE⁵ w tym zakresie, wskazujemy jednak, że przede wszystkim odnosiło się ono do konkretnych relacji zatrudnienia z udziałem określonych podmiotów, które możliwie swobodnie kształtowały łączący je stosunek obligacyjny. Jednoznaczne przyjmowanie tezy, że orzecznictwo wyłącza możliwość gwarancji w zakresie tajemnicy adwokackiej jedynie dlatego, że zapadły orzeczenia o określonej treści w innych indywidualnych przypadkach jest zbyt daleko idące, szczególnie że TSUE analizował wyłącznie „klasyczną” umowę o pracę z prawnikiem in-house, nie zaś umowę o pracę ze szczególnymi warunkami bezpieczeństwa gwarantowanymi ustawowo, której dotyczy projekt uchwały.

10. Kwestia zatrudnienia członków/członkiń Adwokatury – uznawana błędnie za ostatni bastion różnic między zawodem adwokata i radcy prawnego – musi być analizowana przez pryzmat potrzeb Adwokatury, mierzonych miarą potrzeb jej członków i członkiń. Zawód adwokata i Adwokatura ma do zaoferowania o wiele więcej, aby móc skutecznie odróżnić się od zawodu radcy prawnego i nie musi czynić tego kosztem swoich członków i członkiń. Jesteśmy samorządem o pięknej historii, który zapisał się na jej kartach w sposób, który Adwokaturze nigdy nie zostanie odebrany. Z racji szczególnej roli, znajdującej wyraz w art. 1 ust. 1 Ustawy Prawo o Adwokaturze, jesteśmy powołani do współdziałania w ochronie praw i wolności obywatelskich, aktywnie kształtujemy państwo prawa i jesteśmy jego współautorami. Zaufanie do naszych kompetencji i norm etycznych sprawia, że adwokat jako zawód postrzegany jest wciąż jako ten, któremu się ufa, ten, który jest kompetentny i ten, który pomoże swojemu mocodawcy, służąc mu najlepiej, jak będzie to możliwe. Adwokatura ma powody do dumy i nie musi bronić swojej odrębności poprzez ograniczenia w postaci zakazu zatrudnienia - walka o tożsamość nie może odbywać się wbrew samej tożsamości i potrzebom członków samorządu.

11. Złożona uchwała stanowi kontynuację tendencji uchwałodawczych Zgromadzenia Izby Adwokackiej w Warszawie, która nieprzerwanie od 2021, aż po 2025 rok i jej ostatnie Zgromadzenie z dnia 17 maja 2025 r. zabiera głos w sprawie konieczności zmiany w zakresie zatrudnienia członków/członkiń Adwokatury. Głos środowiska Adwokatury warszawskiej jest w tym zakresie niezmiennie słyszalny, a zgodnie z ankietą organizowaną w maju 2025 roku przez Izbę Adwokacką w Warszawie można powiedzieć, że głos ten jest jednoznaczny. W organizowanej w maju 2025 roku ankiecie wzięło udział 2335 członków i członkiń Izby Adwokackiej w Warszawie. Za zniesieniem ustawowego zakazu wykonywania zawodu adwokata w oparciu

⁴ Wyrok Sądu z 18.05.1982 r. sygn. 155/79 *AM & S Europe p-ko Komisji Europejskiej*; ECLI:EU:C:1982:157;

⁵ np. Wyrok TSUE z dnia 14.09.2010 r. sygn. C-550/07 *P Akzo Nobel Chemicals Ltd I Akros Chemicals Lts p-ko Komisji Europejskiej*; ECLI:EU:C:2010:512.

o umowę o pracę (z wyłączeniem prowadzenia obron w sprawach karnych) oddało głos 2182 osoby, przeciw 139, nie miało zdania 14 osób. Ponad 93% ankietowanych jednoznacznie popiera tendencje proponowanych uchwał zmian.