

Projekt uchwały Krajowego Zjazdu Adwokatury ws. umowy o pracę

Uchwała Krajowego Zjazdu Adwokatury nr _____ z dnia _____

I.

Krajowy Zjazd Adwokatury zobowiązuje Naczelną Radę Adwokacką do podjęcia działań zmierzających do wprowadzenia możliwości wykonywania zawodu na umowę o pracę, z wyłączeniem obron ws. karnych.

Prace NRA powinny uwzględniać dbałość o zachowanie niezależności adwokackiej w ramach stosunku pracy co do wydawanych opinii czy zajmowanego stanowiska, przestrzeganie tajemnicy zawodowej i unikanie konfliktów interesów, a także powinny uwzględniać poniższe założenia:

- a) Dopuszcza wykonywanie zawodu adwokata zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w kancelarii adwokackiej lub zespole adwokackim;
- b) Dopuszcza wykonywanie 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 (Dz. U. z 2020 r., poz. 823);
- c) Dopuszcza wykonywanie zawodu u innego pracodawcy, o ile adwokat działa jedynie dla tego pracodawcy w ramach stosunku pracy (prawnicy wewnętrzni), a na wezwanie właściwej Izby przedłoży odpis umowy o pracę, z zachowaniem zasad poufności;
- d) W przypadku określonym w pkt c) 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;
- e) W przypadku określonym w pkt c) pod warunkiem, że umowa o pracę dotyczy jedynie rzeczywiście świadczonej pomocy prawnej (art. 4 ustawy Prawo o adwokaturze);
- f) W przypadku określonym w pkt c) pod dodatkowym warunkiem, że adwokat zatrudniony na podstawie umowy o pracę nie może być obrońcą w sprawach karnych.

II.

Krajowy Zjazd Adwokatury zwraca się do Naczelnej Rady Adwokackiej o wstrzymanie prac nad adwokacką umową o współpracę oraz o ujęcie projektu zmian ustawowych w zakresie wskazanym w pkt I powyżej w aktualnie trwających pracach nad nowelizacją ustawy – Prawo o Adwokaturze oraz wprowadzenie stosownych zmian w Regulaminie wykonywania zawodu adwokata.

I. Uzasadnienie kierunku zmian – porównanie międzynarodowe

Zgodnie z aktualnym stanem prawnym, art. 4a ust. 1 Prawa o adwokaturze dopuszcza wykonywanie zawodu adwokata wyłącznie w formach wymienionych enumeratywnie, z wyłączeniem umowy o pracę, co w sposób istotny odbiega od rozwiązań obowiązujących w większości krajów europejskich.

Praktyki międzynarodowe wskazują jednoznacznie, że zatrudnienie adwokata na podstawie umowy o pracę nie jest sprzeczne z wykonywaniem zawodu adwokata, o ile zachowane zostaną odpowiednie gwarancje etyczne. Przykładowo:

- W Niemczech od 2016 r. adwokat może być zatrudniony jako Syndikusrechtsanwalt, pod warunkiem działania w sposób niezależny i osobistego ponoszenia odpowiedzialności zawodowej (§ 46 BRAO).
- We Francji istnieje instytucja *avocat salarié*, podlegająca zatwierdzeniu przez dziekana izby adwokackiej i funkcjonująca przy zachowaniu tajemnicy zawodowej oraz niezależności (art. 7 i 58 ustawy z 1971 r.).
- W Hiszpanii obowiązuje Real Decreto 1331/2006, który ustanawia specjalny stosunek pracy adwokatów świadczących pomoc prawną w kancelariach, zapewniający pełną ochronę zasad etyki zawodowej.
- We Włoszech, mimo tradycyjnego podejścia zakazującego pracy najemnej, art. 23 ustawy z 2012 r. dopuszcza zatrudnienie adwokata w instytucjach publicznych, o ile zapewniona jest jego niezależność i autonomia.
- W Holandii możliwe jest wykonywanie zawodu adwokata w ramach stosunku pracy (*advocaat in dienstbetrekking*), o ile zawarta zostanie tzw. *professioneel statuut* – umowa między adwokatem a pracodawcą gwarantująca niezależność, tajemnicę zawodową i brak konfliktu interesów (art. 10a Advocatenwet).

Powyższe rozwiązania jasno wskazują, że elastyczność formy zatrudnienia adwokata nie stoi w sprzeczności z ideą adwokatury jako zawodu zaufania publicznego, pod warunkiem wprowadzenia odpowiednich gwarancji.

II. Potrzeba reformy – względy zawodowe i systemowe

Obowiązujące w Polsce ograniczenia form wykonywania zawodu powodują m.in.:

- wykluczenie adwokatów z możliwości wykonywania zawodu w strukturach wewnętrznych podmiotów gospodarczych jako „in-house lawyers”,
- brak równości z radcami prawnymi, którzy taką możliwość posiadają od 2015 r.,
- utrudnienie wejścia młodych prawników do zawodu poprzez wymóg natychmiastowego zakładania działalności gospodarczej,
- sztuczne wymuszanie konstrukcji umów B2B, które często nie odpowiadają rzeczywistej treści stosunku prawnego,

Dodatkowym argumentem przemawiającym za koniecznością wprowadzenia omawianych zmian jest fakt, że możliwość wykonywania zawodu na podstawie umowy o pracę została już wprowadzona w odniesieniu do zawodu radcy prawnego. Od 1 lipca 2015 r., na mocy nowelizacji ustawy o radcach prawnych, radcowie mogą świadczyć pomoc prawną również jako pracownicy zatrudnieni na umowie o pracę – z wyjątkiem występowania jako obrońcy w sprawach karnych. Takie rozwiązanie,

funkcjonujące od niemal dekady, nie doprowadziło do naruszenia zasad etyki zawodu ani do osłabienia pozycji radców prawnych jako zawodu zaufania publicznego. Zatem utrzymywanie odmiennego standardu dla adwokatów nie znajduje racjonalnego uzasadnienia, zwłaszcza w świetle konstytucyjnej zasady równości i zbliżonego charakteru obu zawodów.

Należy także podkreślić, że aktualny model wykonywania zawodu adwokata oparty wyłącznie na samozatrudnieniu znacząco utrudnia łączenie życia zawodowego z rodzicielstwem, w szczególności dotyczy to adwolatek. Brak ustawowych regulacji umożliwiających zatrudnienie na umowie o pracę skutkuje brakiem dostępu do takich świadczeń jak zasiłek macierzyński, ochrona trwałości zatrudnienia w okresie ciąży czy możliwość skorzystania z urlopu wychowawczego. Wprowadzenie możliwości wykonywania zawodu adwokata w ramach stosunku pracy stanowiłoby więc nie tylko odpowiedź na potrzeby rynku, ale także realne wsparcie dla adwolatek – w duchu równości i nowoczesnego samorządu zawodowego.

Jednocześnie samorząd warszawski już w uchwale nr 6 z dnia 30.01.2021 r. wyraził kierunkowe poparcie dla dopuszczenia adwokackiej umowy o pracę w określonych, ściśle uregulowanych przypadkach.

III. Główne założenia projektu

Zgłoszona uchwała potwierdza wcześniejsze stanowisko Izby i formułuje precyzyjne warunki umożliwiające bezpieczne wdrożenie modelu zatrudnieniowego, w tym:

- możliwość zatrudnienia w kancelariach, zespołach i spółkach zawodowych,
- dopuszczenie zatrudnienia wewnętrznego (in-house), przy obowiązku zgłoszenia do właściwej izby i przedstawienia umowy o pracę,
- obowiązek wprowadzenia do umowy klauzul gwarantujących niezależność, tajemnicę adwokacką i przestrzeganie zasad deontologicznych,
- zakaz występowania jako obrońca w sprawach karnych w przypadku zatrudnienia u pracodawcy niebędącego kancelarią,
- propozycję upoważnienia ustawowego dla NRA do notyfikowania i monitorowania umów o pracę poza strukturami adwokackimi.

Wprowadzenie warunku, zgodnie z którym zatrudnienie adwokata u innego pracodawcy niż kancelaria czy spółka adwokacka musi dotyczyć wyłącznie rzeczywistego świadczenia pomocy prawnej (art. 4 Prawa o adwokaturze), ma na celu zagwarantowanie, że adwokat nie będzie pełnił funkcji pozornych lub niezwiązanych z wykonywaniem zawodu. Analogiczny standard etyczny obowiązuje m.in. w Holandii, gdzie przepisy deontologiczne zawierają zastrzeżenie, że działalność adwokata musi być ukierunkowana przede wszystkim na wykonywanie praktyki prawniczej. Celem tego przepisu jest uniemożliwienie nadużywania statusu adwokata jako „przykrywkę” dla działalności nieprawniczej (np. komercyjnej, PR-owej, urzędniczej czy lobbingsowej).

IV. Ograniczenie dotyczące spraw karnych

Proponowane wyłączenie możliwości obrony w sprawach karnych przez adwokatów zatrudnionych na umowie o pracę ma na celu ochronę niezależności w sytuacjach procesowych, gdzie presja zewnętrzna lub interes pracodawcy mógłby potencjalnie ingerować w wolę działania obrońcy. Rozwiązanie to jest zgodne z modelem niemieckim (Syndikusrechtsanwalt nie ma prawa reprezentacji poza interesem pracodawcy) oraz z ostrożnym podejściem samorządów prawniczych we Francji i Holandii.

V. Wniosek

Uchwała zmierza do otwarcia nowoczesnej, racjonalnej i etycznie zabezpieczonej ścieżki wykonywania zawodu adwokata w formie zatrudnienia pracowniczego, odpowiadającej rzeczywistości gospodarczej i międzynarodowym standardom. Wprowadzenie takiej formy wymaga zmian ustawowych oraz nowelizacji Regulaminu wykonywania zawodu adwokata.

Krajowy Zjazd Adwokatury, świadomy konieczności reformy apeluje do Naczelnej Rady Adwokackiej o jej realne wdrożenie w toku obecnie trwających prac legislacyjnych.

Autor: Małgorzata Sander

Wnioskodawca: Kamil Szmid