



Warszawa, dnia 3 grudnia 2021 r.

**Pani  
A. K.**

Na gruncie przedstawionego przez Panią stanu faktycznego nie sposób zająć jednoznacznego i kategorycznego stanowiska w przedmiocie oceny czy zeznania świadków – radców prawnych – w zakresie organizacji pracy u wspólnego pracodawcy, będącego stroną procesu zainicjowanego przez byłego pracownika – również radcę prawnego są dopuszczalne w świetle obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej. Mówimy bowiem o zdarzeniach przyszłych, nie mając możliwości oceny jakiej treści zeznania zostały przez świadków – radców prawnych złożone i w jakim zakresie.

Nie ulega wątpliwości, że zasada wskazana w art. 15 ust. 1 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego **wymaga zachowania w tajemnicy wszystkich informacji dotyczących klienta i jego spraw**, ujawnionych radcy prawnemu przez klienta bądź uzyskanych w inny sposób w związku z wykonywaniem przez niego jakichkolwiek czynności zawodowych, niezależnie od źródła tych informacji itd. Niezwykle istotne jest dookreślenie, że tajemnica dotyczy wszystkich informacji dotyczących klienta i jego spraw. Literalnie interpretując ów przepis można by zatem przyjąć, że również dotyczących organizacji pracy przez/u klienta, czy związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z innym radcą prawnym. Przy określeniu zakresu informacji objętych tajemnicą radcowską pomocny będzie art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych mówiący o **zakazie zwalniania radców prawnych z obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej**. Ustawowa regulacja stanowi: "Radca prawny nie może być zwolniony z obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej co do faktów, o których dowiedział się udzielając pomocy prawnej lub prowadząc sprawę". Zwrócić należy w tym miejscu uwagę na pogląd wyrażony w komentarzu do Kodeksu Etyki Radcy Prawnego (*Komentarz – praca zbiorowa pod red. T. Schefflera, 32. Wydanie, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021 – komentarz do art. 15, teza 19*), w którym postawiono tezę, iż odnosząc się np. do radcy prawnego, którego łączy umowa o stałą obsługę z przedsiębiorcą, nie będą objęte tajemnicą zawodową informacje dotyczące tego, jakie działały w danej firmie radca prawny



obsługuje, z kim współpracuje w trakcie obsługi prawnej, od kiedy oraz czy w formie umowy o pracę, czy na zlecenie. Natomiast wszelkie informacje merytoryczne, o których radca prawny dowiedział się, udzielając pomocy prawnej lub prowadząc sprawę, będą już tajemnicą objętą. Tajemnicą objęte będą również np. procedury podejmowania przez firmę określonych decyzji oraz czynniki brane pod uwagę przy ich podejmowaniu, których firma nie ujawnia i do których radca prawny nie miałby dostępu, nie świadcząc dla niej usług. Przekładając powyższą konkluzję na stan faktyczny zarysowany we wniosku o zajęcie stanowiska można by doszukać się analogii. Materia bowiem, co do której w założeniu mieliby zeznawać świadkowie – radcowie prawni, ma nie dotyczyć prowadzonych przez tych radców prawnych na rzecz klienta spraw i powierzonych w związku z tym informacji lub dokumentów, a sposobu funkcjonowania określonej komórki organizacyjnej wspólnego pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że o strukturze organizacyjnej urzędu, zasadach funkcjonowania wydziału radcowie prawni dowiedzieli się z racji zatrudnienia ich w takim charakterze. Z innej perspektywy można jednocześnie stwierdzić, że wiedza w tym zakresie nie jest przeznaczona wyłącznie dla radców prawnych, ale ma charakter raczej powszechny w strukturach pracodawcy. Podejmując próbę rozstrzygnięcia o znaczeniu - w kontekście tajemnicy zawodowej - informacji/dokumentów dotyczących „sposobu komunikowania się radców z pracodawcą, ustaleń dotyczących przebywania radców w siedzibie Urzędu, sprawowanego nadzoru organizacyjnego nad radcami prawnymi” wydaje się zasadnym przytoczenie definicji zawartej w obowiązującym do 30.6.2015 r. Kodeksie Etyki Radcy Prawnego z 10.11.2007 r., który w art. 12 stanowił m.in., że: "Istota zawodu radcy prawnego polega na tym, że uzyskuje on od klienta w zaufaniu informacje, których klient nie ujawniłby nikomu". Przy takim ujęciu tego zagadnienia można skłonić się ku twierdzeniu, że wskazywany we wniosku rodzaj informacji posiadanych przez radców prawnych nie jest objęty tajemnicą zawodową.

W tym miejscu zasadne jest ponowne odwołanie się do poglądu zawartego w przywołanym już wyżej komentarzu do art. 15 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, który Komisja w zupełności podziela, a mianowicie, iż oceniając, czy dana informacja jest objęta tajemnicą zawodową, czy też nie, należy – w razie wątpliwości – zastosować kryterium potencjalnego nawet naruszenia interesu klienta i dokonać wykładni rozszerzającej. Oznacza to, że w razie wątpliwości należy założyć, że dana informacja lub dokument są objęte tajemnicą zawodową. Podstawową zasadą jest bowiem ochrona prawna podmiotów, dla których radca prawny świadczy pomoc prawną. (*Komentarz – praca zbiorowa pod red. T. Schefflera, 32. Wydanie,*



Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2021 – komentarz do art. 15, teza 20). Granica pozwalająca ocenić czy konkretna informacja jest objęta tajemnicą zawodową czy też nie jest niezwykle cienka i płynna. Każdorazowo radca prawny przesłuchiwany w charakterze świadka powinien skrupulatnie i wnikliwie oceniać jaki charakter i czego dotyczyła zadawane mu pytania.

Rekapitulując, w ocenie Komisji wydaje się, że informacje posiadane przez radców prawnych, zatrudnionych w organie administracji publicznej, **co do organizacji pracy** Wydziału Prawnego tj. sposobu komunikowania się radców z pracodawcą, ustaleń dotyczących przebywania radców w siedzibie Urzędu, czy też sprawowanego nadzoru organizacyjnego nad radcami prawnymi **nie byłyby objęte tajemnicą zawodową** radcy prawnego, o ile jednocześnie ich posiadanie nie będzie wynikało z faktu powierzenia przez pracodawcę radcy prawnemu do prowadzenia sprawy, czy też udzielenia przez radcę prawnego pomocy prawnej, a wyłącznie z faktu zatrudnienia w tej jednostce.

Należy jednak przy tym wskazać, że odpowiedzi na te zagadnienia **może** (a przynajmniej powinien podjąć takie starania) **udzielić sam pracodawca** - w końcu to on organizuje pracę, ustala godziny pracy, zasady komunikacji itd. Zachodzi pytanie - w jakim celu mają zeznawać radcowie prawni? Czy i jakie starania podjął pracodawca w obszarze wniosków dowodowych **aby nie narażać radców prawnych** na ww. problemy i czy rzeczywiście bez angażowania radców prawnych nie mógł osiągnąć celu w postaci przedstawienia stanu faktycznego dot. organizacji pracy? Warto w tym miejscu też zasygnalizować (przypomnieć) kwestię **niedopuszczalności zgłaszania wniosków** dowodowych przez radcę prawnego z zeznań świadków w osobach radców prawnych oraz zadawania pytań przez radcę prawnego ww. świadkom na okoliczności, które są lub mogą być objęte tajemnicą zawodową. Ta ostatnia kwestia w kontekście opisanego stanu faktycznego może nie być bez znaczenia dla pełnomocnika pracodawcy, którym może być radca prawny. Stroną sporu jest radca prawny - były pracownik - on także może zwrócić uwagę na kwestie etyczne dot. zachowań kolegów. Rozumiejąc wskazane przez Panią Mecenas wątpliwości Komisja przedstawia powyższe stanowisko.

**Przewodniczący**  
**Komisji Etyki i Wykonywania Zawodu**  
**Krajowej Rady Radców Prawnych**  
**(-) r. pr. Ryszard Wilmanowicz**