



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

00-540 Warszawa, Aleje Ujazdowskie 41 lok. 2
tel./fax: 022 622 05 88, 622 84 28;33 • e-mail: kirp@kirp.pl • NIP: 526-10-43-011

L.dz. 762 /KRRP/2019

Warszawa, dnia 6 czerwca 2019 r.

Sz. P.

W odpowiedzi na Pani wniosek z dnia 14 maja 2019 r., wyjaśniam poniżej wątpliwości w nim przedstawione.

Zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2018 poz. 2115 z późn. zm., dalej u.r.p.) wykonywanie zawodu radcy prawnego polega na świadczeniu pomocy prawnej. W art. 6 ust. 1 u.r.p. określono przykładowe czynności stanowiące świadczenie pomocy prawnej tj. udzielanie porad i konsultacji prawnych, sporządzanie opinii prawnych, opracowywanie projektów aktów prawnych oraz występowanie przed urzędami i sądami w charakterze pełnomocnika i obrońcy. Jedną z form wykonywania zawodu radcy prawnego jest wykonywanie zawodu w ramach stosunku pracy. Ustawa o radcach prawnych zawiera szereg przepisów mających na celu zagwarantowanie radcy prawnemu wykonującemu zawód w tej formie samodzielności i niezależności. Radca prawny wykonujący zawód w ramach stosunku pracy zajmuje samodzielne stanowisko podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki organizacyjnej, a jeżeli jednostka organizacyjna zatrudnia dwóch lub więcej radców, jednemu z nich powierza się koordynację pomocy prawnej w jednostce. Ponadto radcy prawnemu nie można polecać wykonania czynności wykraczającej poza zakres pomocy prawnej. Dodatkowo należy w tym miejscu przywołać jeszcze treść art. 25 Kodeksu Etyki radcy prawnego, zgodnie z którym radca prawny nie może zajmować się sprawami ani w jakikolwiek sposób uczestniczyć w czynnościach, które ograniczałyby jego niezależność, uwłaczały godności zawodu, podważały do niego zaufanie albo groziły naruszeniem tajemnicy zawodowej.

Biorąc pod uwagę powyższe regulacje, stwierdzić należy, że osoba zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w danej jednostce może na tym stanowisku wykonywać jedynie zawód radcy prawnego tj. świadczyć pomoc prawną - z tym zastrzeżeniem, że radca prawny może pełnić funkcję koordynatora pomocy prawnej w jednostce. Koordynacja pomocy prawnej polegać może m.in. na rozdzielaniu spraw pomiędzy poszczególnych radców prawnych celem ich załatwienia, czuwaniu nad zapewnieniem ciągłości obsługi prawnej, kontroli przestrzegania terminów procesowych i innych terminów przewidzianych dla załatwiania spraw, nadzorze nad obsługą administracyjną zespołu radców i prowadzeniem dokumentacji czy decydowaniu o potrzebie uzyskania specjalistycznej konsultacji prawnej na zewnątrz.¹ W Regulaminie wykonywania zawodu radcy prawnego wskazano jako przykładowe czynności koordynatora pomocy prawnej: uzgadnianie ze współpracującymi radcami prawnymi systemu rozdziału spraw i dbanie o zgodny z ustaleniami rozdział zadań zawodowych, dbanie o prawidłowy rozkład czasu pracy radców prawnych, uwzględniający potrzeby jednostki organizacyjnej oraz postanowienia ustawy o radcach prawnych czy też dbanie o ustalenie planu urlopów uwzględniającego potrzeby radców prawnych i jednostki organizacyjnej. Zaznaczyć należy przy tym, że koordynator pomocy prawnej nie jest przełożonym radców prawnych zatrudnionych w danej jednostce i nie jest uprawniony do wydawania im poleceń służbowych. Konkludując, radca prawny nie może łączyć zatrudnienia na stanowisku radcy prawnego i na stanowisku dyrektora biura w tej samej jednostce. Może natomiast być koordynatorem zatrudnionych w tej jednostce radców prawnych.

Odnosząc się do drugiego pytania, kwestię dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego reguluje art. 22⁴ ust. 2 u.r.p., zgodnie z którym radca prawny ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż 65% kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz strony przez niego zastępowanej lub jej przyznanych w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej. Przepis ten dotyczy wszystkich radców prawnych wykonujących zawód w ramach stosunku pracy bez względu na rodzaj pracodawcy lub specyfikę obowiązującej u danego pracodawcy struktury organizacyjnej². Wynagrodzenie to ma charakter motywacyjny i warunkowy, jednak nie stanowi premii uznaniowej, gdyż w razie wyegzekwowania zasądzonych kosztów, radca

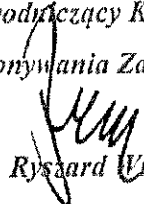
¹ Wyrok SN z dnia 5 marca 2015 r., sygn. akt. III PK 109/14.

² Ustawa o radcach prawnych. Komentarz. Pod red. T. Schefflera, s. 321.

prawny nabywa roszczenie do pracodawcy o wypłatę tego wynagrodzenia.³ Przy czym zaznaczyć należy, że roszczenie o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia powstaje pod warunkiem, że radca prawny reprezentował pracodawcę w określonym postępowaniu i koszty zastępstwa zostały wyegzekwowane. Omawiany przepis stanowi również, że w państwowych jednostkach sfery budżetowej wysokość i termin wypłaty wynagrodzenia określa umowa cywilnoprawna. W piśmiennictwie wskazuje się jednak, że nie ma przeszkód, by jej stronami mogli być także wszyscy inni pracodawcy zatrudniający radcę prawnego w oparciu o umowę o pracę⁴. Ponadto umowa ta może regulować wysokość dodatkowego wynagrodzenia na poziomie wyższym niż ustawowe minimum czyli 65 %: „Choć zgodnie z art. 22^d ust. 2 RadPrU umowa cywilnoprawna może regulować wysokość i termin wynagrodzenia dodatkowego z tytułu tzw. kosztów zastępstwa procesowego, to jednak nie może naruszać gwarancji przewidzianych w tym przepisie, tak w odniesieniu do jego minimalnej wysokości, jak i rodzaju tytułu, z którego może wynikać to wynagrodzenie. Nie ma natomiast przeszkód, aby umowa cywilnoprawna regulowała te kwestie w sposób bardziej korzystny dla pracownika, jak normowała również inne zagadnienia. W szczególności można wskazać tu na możliwość podwyższenia wynagrodzenia dodatkowego z 65% na 70% kosztów zastępstwa, zrezygnowania z warunku ich ściągalności, określenia płatności sukcesywnej wraz ze stopniem wyegzekwowania należności czy ustalenia jednego terminu rozliczenia za oznaczony okres czasu itp. Brak jest również przeciwwskazań, aby wymienione kwestie były regulowane przez umowę o pracę z radcą prawnym (por. wyr. SN z 12.1.2012 r., I PK 88/11, Legalis oraz wyr. SN z 4.11.2008 r., I PK 70/08, OSNAPiUS 2010, Nr 5-6, poz. 65).”.

Odpowiadając więc na Pani pytanie, radca prawny zatrudniony na podstawie umowy o pracę jest uprawniony do otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w tym przepisie.

Przewodniczący Komisji Etyki
i Wykonywania Zawodu KRRP


r. pr. Ryszard Wilmanowicz

³ ibidem, s. 326.

⁴ ibidem, s. 326

