



Warszawa, dnia 21 września 2022 r.

Pani

M. S.

Prezes Zarządu

Pan

Z. P.

Członek Zarządu

P. G. M Sp. z o. o.

W odpowiedzi na pismo z dnia 9 sierpnia 2022r. P. G. M. Sp. z o.o., doręczone do Krajowej Rady Radców Prawnych w dniu 16 sierpnia 2022 r., w sprawie udzielenia opinii w przedmiocie dodatkowego wynagrodzenia należnego radcy prawnemu z tytułu umowy o pracę, po ustaniu stosunku pracy, Komisja Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych, po zapoznaniu się z opisem sprawy oraz pytaniami zawartymi w treści pisma, uprzejmie informuje, co następuje.

1)

Art. 22⁴ ust. 2 zd. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych (t.j. Dz.U. z 2022r. poz. 1166) stanowi, że radca prawny jest uprawniony 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.

W ocenie Komisji Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych przyjąć należy, że powołany przepis, jako regulujący dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, stanowi przepis szczególny w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022r. poz. 1510 z późn. zm.). Zauważyć należy, że zgodnie z postanowieniami art. 5 Kodeksu pracy jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy



KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH | ul. Powązkowska 15, 01-797 Warszawa | tel.: 22 300 86 40 | kirp@kirp.pl | NIP 5261043011
kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Ustawa z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych, gwarantując w art. 22⁴ ust. 2 dodatkowe wynagrodzenie dla radcy prawnego, nie zawiera jednocześnie regulacji określającej, czy pracodawca może w umowie o pracę z radcą prawnym przyjąć korzystniejsze warunki w tym w zakresie, w szczególności braku wymogu ściągnięcia zasądzonych na rzecz strony zastępowanej przez radcę prawnego kosztów zastępstwa sądowego lub przyznanych jej w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, czy nawet braku prawomocnie zasądzonych kosztów. Odpowiedzi twierdzącej co do dopuszczalności takiego rozwiązania w umowie o pracę poszukiwać można, w ocenie Komisji Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych, na gruncie zasady uprzywilejowania pracownika, zawartej w art. 18 § 1 i § 2 Kodeksu pracy, przyjmując, że można wprowadzić w umowie o pracę korzystniejsze warunki wypłaty wynagrodzenia dodatkowego niż wynika to z art. 22⁴ ust. 2 zd. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych. Przypomnieć w tym miejscu należy, że przepisy art. 18 § 1 i § 2 Kodeksu pracy stanowią:

Art. 18.

§ 1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

§ 2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

2)

Na podstawie zawartego w piśmie z dnia 9 sierpnia 2022r. Przedsiębiorstwa Gospodarki Mieszkaniowej Sp. z o.o. opisu sprawy przyjąć należy, że spór między pracodawcą a radcą prawnym powstał na tle wykładni postanowień umowy o pracę. Komisja Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych nie ma narzędzi do jego rozstrzygnięcia poza konkluzją zawartą w pkt 1) powyżej oraz konstatacją że przy wykładni umowy o pracę w zakresie postanowień dotyczących przesłanek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia należałoby się pomocniczo odwołać do art. 300 Kodeksu pracy w związku z art. 65 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (t.j, Dz.U, z 2022r. poz. 1360 z późn. zm.), zgodnie z którym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Zauważyć należy, że okoliczności towarzyszące zawarciu spornego postanowienia



umowy o pracę i intencje stron towarzyszące jego wprowadzeniu znają kierujące pytania do Komisji Przedsiębiorstwo Gospodarki Mieszkaniowej Sp. z o.o. oraz radca prawny, jako strony umowy o pracę. Zasadność żądania lub brak podstaw do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia zależy od treści umowy o pracę. Zauważyć jedynie można, że cytowane w piśmie z dnia 9 sierpnia 2022r. postanowienie umowy o pracę, zgodnie z którym radcy prawnemu przysługuje wynagrodzenie dodatkowe „w wysokości 100% kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz strony przez niego zastępowanej” (str. 1 pisma) uprawnia w oparciu o jego literalne brzmienie, do twierdzenia, że przesłanką do wypłaty tego wynagrodzenia jest samo orzeczenie sądowe i nie jest przy tym wymagane ściągnięcie kosztów od strony przeciwnej.

Spór w tym zakresie władne są rozstrzygnąć wyłącznie strony - samodzielnie we własnym zakresie lub przy wykorzystaniu środków przewidzianych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, z przekazaniem sprawy na drogę postępowania sądowego wyłącznie, czy przy wykorzystaniu alternatywnych metod rozstrzygania sporów (np. z udziałem mediatora). Zasadność żądania lub brak podstaw do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia zależy od postanowień łączącej strony umowy o pracę, z uwzględnieniem zasad jej wykładni.

3)

Obie strony umowy o pracę, z jednej strony dochodząc wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę, z drugiej strony odmawiając jego wypłaty, czy mając w tym przedmiocie wątpliwości (zastrzeżenia), powinny mieć przy tym na względzie art. 8 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Ponadto radca prawny powinien mieć na względzie postanowienia Kodeksu Etyki Radcy Prawnego. W zależności od stanu faktycznego każda ze stron powinna się liczyć z możliwością ujemnych skutków prawnych swojego postępowania w przypadku braku podstaw do zajmowanego stanowiska w sprawie.

4)

Odnosząc się do problemu przedstawionego w pkt 3) pisma z dnia 9 sierpnia 2022r. Komisja Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych wskazuje, że powołany na s. 4 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008r., I PK 70/08, może znaleźć



KRAJOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH | ul. Powązkowska 15, 01-797 Warszawa | tel.: 22 300 86 40 | kirp@kirp.pl | NIP 5261043011

posiłkowe zastosowanie do określenia wysokości dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 22⁴ ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych. Zauważyć należy, że stosownie do postanowień art. 53 ust. 4 Kodeksu Etyki Radcy Prawnego radca prawny przystępujący do sprawy lub ją przejmujący powinien poinformować klienta o potrzebie rozliczenia się z dotychczasowym lub poprzednim doradcą, pełnomocnikiem lub obrońcą. Zaproponowanie podziału dodatkowego wynagrodzenia oraz decyzje w tym zakresie są w tym przypadku w gestii pracodawcy.

Z uwagi na brak, co do zasady, wiedzy pracodawcy odnośnie specyfiki wykonywania zawodu radcy prawnego, w tym konkretnych czynności zawodowych, ich złożoności, stopnia skomplikowania, czasochłonności itp., co może mieć wpływ na ustalenie wysokości dodatkowego wynagrodzenia dla poszczególnych radców prawnych prowadzących daną sprawę w określonych przedziałach czasu, Komisja Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych poddaje pod rozważenie, aby przed podjęciem decyzji odnośnie podziału tego wynagrodzenia skonsultować tą kwestię z zainteresowanymi radcami prawnymi, co może okazać się pomocne przy podejmowaniu decyzji oraz w zapobieżeniu możliwym kwestiom spornym w tym zakresie.

Opracowanie:
r.pr. Grzegorz Wyszogrodzki

Przewodniczący
Komisji Etyki i Wykonywania Zawodu
Krajowej Rady Radców Prawnych
r.pr. Ryszard Wilmanowicz