



Warszawa, dnia 25 marca 2025 r.

P-25.03.2025-KP-B

Radca prawny

Szanowny Panie Mecenasie,

1. W odpowiedzi na pismo Pana Mecenas („Wnioskodawca”) z dnia 11 lutego 2025r. z wnioskiem, o stanowisko Komisji Etyki i Wykonywania Zawodu Krajowej Rady Radców Prawnych w związku działaniami Pracodawcy wobec radców prawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w P..., polegające na zażądaniu od pracowników (w tym radców prawnych) podpisania Umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

2. Opisane przez Wnioskodawcę okoliczności stanu faktycznego obejmowały następujące informacje:

- a) Wnioskodawca jako radca prawny jest zatrudniony w P.. (dalej: „Pracodawca”) na podstawie umowę o pracę na czas nieokreślony. Pod koniec roku 2024 Pracodawca poinformował wszystkich zatrudnionych w P... pracowników, iż z uwagi na zmiany w otoczeniu prawnym wynikające z wprowadzenia przez ustawodawcę do Kodeksu Pracy na mocy nowelizacji z 2023 r. nowego art. 26¹, po przeprowadzeniu analizy prawnej zmian jak również wzięwszy pod uwagę rosnące oczekiwania instytucji zewnętrznych, w tym także audytowych i kontrolnych wobec P.... w zakresie zapewnienia, iż pracownicy P..... powstrzymują się od prowadzenia działalności konkurencyjnej i wykorzystywania informacji, do których mają dostęp w związku z wykonywaniem czynności służbowych do innych celów, Pracodawca zdecydował się na wprowadzenie w P..... umów o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku pracy.
- b) Zgodnie z powyższym, Pracodawca zażądał od pracowników (w tym radców prawnych) podpisania Umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. W umowie tej zakaz konkurencji został zdefiniowany w następujący sposób:
 - i. *Działalnością konkurencyjną („Działalność Konkurencyjna”) jest działalność zorganizowana w dowolnej formie prawnej, pokrywająca się w całości lub części z ustawowym przedmiotem działalności Pracodawcy w zakresie świadczenia usług w ramach publicznych, państwowych lub samorządowych programów rozwoju oraz*



wsparcia przedsiębiorstw, w szczególności polegających na pozyskiwaniu pomocy finansowej, dofinansowania lub innego wsparcia, kontrolowaniu, doradztwie oraz świadczeniu innych usług dotyczących pozyskania pomocy finansowej, dofinansowania lub innego wsparcia.

- ii. Ponadto umowa stanowi: Za Działalność Konkurencyjną uznaje się czynności podejmowane przez Pracownika na terytorium Polski na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca lub inny kontrahent, członek zarządu lub Rady Nadzorczej), jeżeli te czynności pokrywają się, choćby częściowo, z zakresem działalności Pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, a polegające na:*

- 1) świadczeniu pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, kontraktu menedżerskiego lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego Działalność Konkurencyjną;*
- 2) występowaniu w charakterze agenta, pełnomocnika lub prokurenta innego podmiotu prowadzącego Działalność Konkurencyjną albo prowadzenie współpracy z innym podmiotem świadczącym usługi w ramach działalności gospodarczej Pracownika;*
- 3) uczestniczeniu w imieniu własnym we władzach podmiotu prowadzącego Działalność Konkurencyjną,*
- 4) inwestowaniu lub posiadaniu wkładu kapitałowego, udziałów w podmiocie prowadzącym Działalność Konkurencyjną, w tym także bycie tzw. cichym wspólnikiem;*
- 5) pozyskiwaniu, usiłowaniu oraz zabieganiu o rozwiązanie stosunku pracy jakiegokolwiek pracownika Pracodawcy;*
- 6) nakłanianiu wnioskodawców i beneficjentów programów realizowanych przez Pracodawcę do nawiązania współpracy lub skorzystania z usług podmiotu prowadzącego Działalność Konkurencyjną;*
- 7) prowadzeniu działalności gospodarczej stanowiącej Działalność Konkurencyjną na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami jako właściciel lub współwłaściciel.*

- iii. Z kolei sankcje za naruszenie umowy zdefiniowano w następujący sposób:*

- 1. Naruszenie przez Pracownika zakazu prowadzenia Działalności Konkurencyjnej wobec Pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.*
- 2. W razie naruszenia przez Pracownika zakazu konkurencji Pracodawca może:*
 - 1) dochodzić od niego naprawienia poniesionej szkody na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy;*
 - 2) w uzasadnionych sytuacjach zastosować karę porządkową, wypowiedzieć umowę o pracę albo rozwiązać ją bez wypowiedzenia z winy Pracownika.*



- c) Ponadto Pracodawca zażądał od wszystkich pracowników (w tym i radców prawnych) złożenia dwóch oświadczeń. Jedno to „*Oświadczenie o braku konfliktu interesów*”, drugie zaś to „*Oświadczenie o prowadzonej działalności*”. Obydwa oświadczenia – jak wskazano w ich treści – zostały sformułowane w oparciu o przepis art. 61 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2024/2509 z dnia 23 września 2024 r. w sprawie zasad finansowych mających zastosowanie do budżetu ogólnego Unii (wersja przekształcona) (Dz. U. UE. L. z 2024 r. poz. 2509) – dalej „**rozporządzenie UE 2024/2509**”. Treść pierwszego z nich została opracowana w oparciu o wyżej przytoczony przepis rozporządzenia UE. Natomiast z drugiego wynika, że radca prawny ma ujawnić wobec Pracodawcy wszelkie informacje o prowadzonych przez siebie innych aktywnościach zawodowych.

3. Wnioskodawca wskazuje, że w jego ocenie działania powyższe skierowane do radców prawnych zatrudnionych w P..... są pozbawione podstaw prawnych (w szczególności podpisanie umowy oraz ujawnienie swoich aktywności zawodowych), zaś umowa o zakazie konkurencji, szczególnie w brzmieniu zaproponowanym przez Pracodawcę, jest bezwzględnie nieważna, i wskazuje na następujące elementy stanu prawnego.

- a) Konflikt interesów a zakaz konkurencji (zdefiniowany w umowie).

Pracodawca jest państwową osobą prawną utworzoną ustawą z dnia

Zadania i cele P..... zostały zdefiniowane w art. 4 ustawy. W ramach tych zadań i celów P..... udziela wsparcia przedsiębiorcom wydając w tym zakresie środki pochodzące z Unii Europejskiej w ramach szerokiej gamy programów. Organy Unii Europejskiej, przekazując środki finansowe kładą bardzo duży nacisk na wyeliminowanie wszelkich przejawów konfliktu interesów. Stąd, przy uruchamianiu kolejnych programów pracownicy P..... (w tym i radcowie prawni) składają ogólne oświadczenia o braku takiego konfliktu interesów, które są sformułowane w oparciu o art. 61 rozporządzenia UE 2024/2509. Do 2024 r. takie oświadczenia, było w ocenie Pracodawcy wystarczające. Jednakże obecnie Pracodawca zdecydował się zażądać od radców prawnych dodatkowych dokumentów i oświadczeń, tj. podpisania „umowy o zakazie konkurencji” oraz złożenia „Oświadczenia o prowadzonej działalności”, obejmującego także zamiar prowadzenia takiej działalności.

Wnioskodawca wskazuje, że mimo iż P..... znajduje się w strukturach centralnych organów państwa (obecnie podlega Ministrowi Funduszy i Polityki Regionalnej), to ustawa o P..... nie zawiera żadnych przepisów ograniczających pracownikom podejmowania dodatkowego zatrudnienia, tak jak przykładowo art. 80 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tj. Dz. U. 2024 poz. 409 z późn. zm.). Jedynym ograniczeniem, wynikającym z art. 61 rozporządzenia UE 2024/2509 jest kwestia konfliktu interesów. Wnioskodawca wskazał, że tymczasem „umowa o zakazie konkurencji” w brzmieniu zaprezentowanym przez Pracodawcę w swojej istocie jest umową o zakazie pracy poza P..... oraz niezrozumiałą próbą zrównania pojęcia



działalności konkurencyjnej z działalnością w warunkach konfliktu interesów i działania na szkodę Pracodawcy. Przede wszystkim czym innym jest konflikt interesów zdefiniowany w art. 61 rozporządzenia UE 2025/2509, a czym innym jest zakaz konkurencji wynikający z art. 26¹ § 2 pkt 1 w związku z art. 101¹ Kodeksu pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. Dla istnienia stosunku konkurencyjności wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności i dlatego rodzaje działalności zakazanej oraz zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinny być określone (skonkretyzowane) w zawartej przez strony w formie pisemnej umowie o zakazie konkurencji. (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 6 lutego 2014 r. I PK 179/13). W kontekście tego wyroku oraz w związku z ustawowymi zadaniami P...., w przypadku P.... nie można mówić o jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej, gdyż taka działalność obiektywnie nie istnieje.

Kwestiami zakazu konkurencji w przypadku radców prawnych zajmował się również wymiar sprawiedliwości. Mianowicie w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 kwietnia 2016 r., sygn. akt II PK 73/15 czytamy: Brak *causae* w umowie o zakazie konkurencji dotyczy jedynie pracownika będącego radcą prawnym i w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonującego obsługę prawną pracodawcy, a nie osoby, która będąc radcą prawnym, zajmuje stanowisko niezwiązane z obsługą prawną podmiotu zatrudniającego. Brak lub wadliwość *causae* dla czynności prawnych kausalnych powoduje ich bezwzględną nieważność (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP). W przypadku czynności obligatoryjnych kausalnych, z nieprawidłową *causae*, świadczenie osoby zobowiązanej nie może być skutecznie dochodzone na gruncie przepisów o wykonaniu zobowiązań.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lipca 2017 r., sygn.. akt III APa 39/16: Umowa o zakazie konkurencji zawarta z zatrudnionym na podstawie umowy o pracę radcą prawnym i w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonującym obsługę prawną, jest pozbawiona *causae*, a zatem jest bezwzględnie nieważna (art. 58 § 1 KC).

Przy czym podkreślenia wymaga fakt, że obydwa wyżej przytoczone orzeczenia powstały na kanwie stanu faktycznego, z którego wynika, że radca prawny był zatrudniony w spółce (w podmiocie prawa prywatnego), gdzie możliwy jest potencjalnie szerszy zakres uregulowań, w myśl konstytucyjnej zasady praworządności „co nie jest zakazane, jest dozwolone”. A skoro Kodeks pracy

dopuszcza umowę o zakazie konkurencji, to co do zasady jest ona dozwolona, ale też (jak wskazuje wyżej przytoczone orzecznictwo) z różnymi wyjątkami. W przypadku zaś – ogólnie rzecz ujmując – administracji państwowej, jest nieco inaczej. W przypadku P... obiektywnie pojęcie zakazu konkurencji (tak jak jest on rozumiany przez Kodeks pracy) nie istnieje. Natomiast P..., działając jako Pracodawca, ale również organ administracji publicznej, winien się stosować do zasady „działania na podstawie i w granicach prawa”, co oznacza, że skoro przepisy ustawy o P... nie formułują zakazów, takich jak na przykład w przypadku służby cywilnej, nie powinien zakazywać podejmowania innych działalności pracownikom zatrudnionym w tej instytucji (oczywiście z uwzględnieniem art. 61 rozporządzenia UE 2024/2509), zaś w przypadku radców prawnych formułować zakazów sprzecznych z brzmieniem art. 17 ustawy o radcach prawnych.

b) Gwarancje wynikające z wykonywania zawodu radcy prawnego

Radca prawny jest osobą wykonującą zawód zaufania publicznego. Zgodnie z art. 17 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w drodze ustawy można tworzyć samorządy zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Potwierdził to wielokrotnie Trybunał Konstytucyjny w swoich orzeczeniach (wyr. TK z: 7.5.2002 r., SK 20/00, OTK-A 2002, Nr 3, poz. 29, pkt III.2; 1.12.2009 r., K 4/08, OTK-A 2009, Nr 11, poz. 162, pkt III.2.1; wyr. TK z: 26.11.2003 r., SK 22/02). W związku z tym, zawód radcy prawnego – „zawód zaufania publicznego” – to zawód polegający na obsłudze osobistych potrzeb ludzkich, wiążący się z przyjmowaniem informacji dotyczących życia osobistego i zorganizowany w sposób uzasadniający przekonanie społeczne o właściwym dla interesów jednostki wykorzystywaniu tych informacji przez świadczących usługi. Cechą konstytutywną dla zawodów zaufania publicznego jest zatem dostęp do osobistych, a niekiedy wręcz intymnych informacji dotyczących osób trzecich przy realizowaniu czynności stanowiących istotę tych zawodów, przy czym dostęp ten jest tyleż nieunikniony, co niezbędny – jako warunek prawidłowego, a w tym przede wszystkim efektywnego wykonywania tych zawodów. Wykonywanie zawodu zaufania publicznego określane jest dodatkowo normami etyki zawodowej, szczególną treścią ślubowania, tradycją korporacji zawodowej czy szczególnym charakterem wykształcenia wyższego i uzyskanej specjalizacji (aplikacja). Ustawodawca ma prawo uzależniać prawo wykonywania zawodu zaufania publicznego od spełnienia przez zainteresowanego określonych warunków dotyczących np. jego kwalifikacji zawodowych i moralnych, w tym wymagania cechy „nieskazitelnego charakteru” i „rękojmi prawidłowego wykonywania zawodu”. Powyższe oznacza, że wobec radców prawnych winno się stosować wyższe standardy zawodowe, etyczne, czy wynikające z rękojmiami. A te z kolei znalazły swoje odzwierciedlenie w przepisach



ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 499). W szczególności w grę wchodzi tu przepisy art. 3 – kwalifikacje i tajemnica zawodowa, art. 15 – konflikt interesów, art. 27 – treść ślubowania, art. 64 – podstawy odpowiedzialności. Ponadto kwestie konfliktu interesów ściśle regulują przepisy wewnętrzne samorządu radców prawnych, a mianowicie Kodeks etyki radców prawnych w brzmieniu ustalonym uchwałą Nr 884/XI/2023 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 7 lutego 2023 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego. W szczególności, w związku z zaistniałą sytuacją, opisaną na wstępie, znaczenie ma tu art. 10 Kodeksu Etyki, z którego wynika jednoznaczny: 1. Obowiązek unikania przez radcę prawnego konfliktu interesów służy zapewnieniu niezależności, a także dochowaniu tajemnicy zawodowej oraz lojalności wobec klienta. 2. Konflikt interesów występuje w przypadkach, o których mowa w art. 26–30.

4. Wnioskodawca wskazał, że stan faktyczny, oraz analiza prawna uzasadniają w Jego ocenie stanowisko, że w przedstawionej sytuacji działania Pracodawcy wobec zatrudnionych radców prawnych są pozbawione podstaw prawnych. Biorąc pod uwagę Konstytucję, przepisy regulujące sposób wykonywania zawodu radcy prawnego, tj. ustawę o radcach prawnych oraz przepisy samorządowe – Kodeks etyki radcy prawnego, Wnioskodawca wskazał, że Pracodawca zatrudniający radców prawnych posiada wysoko umocowane gwarancje w zakresie unikania konfliktu interesów, działania na szkodę Pracodawcy, a radca prawny winien (...) obowiązki zawodowe wypełniać sumiennie i zgodnie z przepisami prawa, zachować tajemnicę zawodową, postępować godnie i uczciwie, kierując się zasadami etyki radcy prawnego i sprawiedliwości. (art. 27 ustawy o radcach prawnych – [Ślubowanie]). Jednocześnie, na co wskazuje analiza orzecznictwa sądów powszechnych, umowa o zakazie konkurencji zawarta z radcą prawnym zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego i wykonującym czynności obsługi prawnej, jest bezwzględnie nieważna.

5. W związku z powyższym, Wnioskodawca wystąpił do Komisji o potwierdzenie zaprezentowanego wyżej stanowiska.

6. Reasumując, z opisu planowanych działań Pracodawcy Wnioskodawcy wynika, że zamierza on zawrzeć z wszystkimi pracownikami, w tym radcami prawnymi Umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, oczekuje od radcy prawnego „Oświadczenia o braku konfliktu interesów” oraz „Oświadczenia o prowadzonej działalności”.

7. Komisja informuje, że jej rolą nie jest recenzowanie, ani ocena zgodności lub sprzeczności z prawem działań Pracodawcy Wnioskodawcy, w tym zamiaru konkretnego modelu stosowania przepisów prawa powszechnie obowiązującego. W tym zakresie w kompetencjach Komisji nie mieści się dokonywanie prawnej oceny konkretnych planów Pracodawcy radcy prawnego.



8. Komisja, zgodnie z przyznaną jej kompetencją określoną Uchwałą Nr 6/XII/2024 Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 29 listopada 2024 r. w sprawie powołania oraz zakresu działania komisji stałych Krajowej Rady Radców Prawnych XII kadencji, zgodnie z postanowieniami § 4 pkt 1) Uchwały Nr 6/XII/2024 uprawniona jest do udzielania opinii, wyjaśnień i interpretacji w sprawach związanych z zasadami etyki i wykonywania zawodu radcy prawnego na wniosek radców prawnych, aplikantów radcowskich oraz organów samorządu radców prawnych.

9. Komisja zastrzega jednak, że jej rolą nie jest recenzowanie, ani ocena zgodności lub sprzeczności konkretnego modelu oraz z zakresu stosowania przepisów prawa pracy przez i u Pracodawcy.

10. Komisja, co do zasady, dokonuje wyjaśnień i interpretacji w sprawach związanych z zasadami etyki i wykonywania zawodu radcy prawnego a w tym zakresie zgodności lub sprzeczności wykonywania zawodu radcy prawnego z ustawą z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 499), dalej też jako „ustawa o radcach prawnych” lub „u.r.p.”), Kodeksem Etyki Radcy Prawnego (załącznik do uchwały Nr 884/XI/2023 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 7 lutego 2023 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, dalej też jako „KERP”), czy Regulaminem wykonywania zawodu radcy prawnego (załącznik do uchwały Nr 124/XI/2022 Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 3 grudnia 2022 r. w sprawie Regulaminu wykonywania zawodu radcy prawnego).

11. Sprawa przedstawiona przez Wnioskodawcę, uwzględniając kompetencję Komisji, uzasadnia poniższą analizę oraz wnioski.

12. Komisja podziela uwagi Wnioskodawcy dotyczące prawnych gwarancji dotyczących świadczenia pomocy prawnej przez radcę prawnego a wynikających z przepisów art. 17 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i w tym zakresie w szczególności istoty zawodu zaufania publicznego, wymogów stawianych osobom wykonującym taki zawód, konstytucyjnych gwarancji dla sprawowania samorządowej pieczy nad należyтым wykonywaniem zawodu radcy prawnego oraz ustawowych cech oraz wymogów wobec radców prawnych, służących klientom a w szerszym ujęciu demokratycznemu państwu prawnemu. Fundamentem prawnej roli i pozycji radcy prawnego, ustanowionej wszak w interesie i w celu prawnej ochrony klientów są m.in. tajemnica zawodowa (art. 3 ust. 3-5 u.r.p.), wymóg wykonywania zawodu zgodnie z przepisami prawa oraz zasadami deontologii zawodowej (art. 3 ust. 2 u.r.p.) podleganie reżimowi odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 64 u.r.p.), obowiązek wyłączenia w sprawach konfliktu interesów (art. 15 u.r.p.).

13. Zgodnie z przepisem art. 15 u.r.p. radca prawny obowiązany jest wyłączyć się od wykonania czynności zawodowych we własnej sprawie lub jeżeli przeciwnikiem jednostki organizacyjnej udzielającej mu pełnomocnictwa jest inna zatrudniająca go jednostka organizacyjna albo jeżeli sprawa dotyczy osoby, z którą pozostaje on w takim stosunku, że może to oddziaływać na wynik sprawy. Wymogi wskazane w art. 15 u.r.p. mają zapewnić



gwarancję niezależności w wykonywaniu obowiązków zawodowych radcy prawnego i ochronę zaufania będącego podstawą relacji z klientem. Obowiązek ten dotyczy wszystkich form wykonywania zawodu oraz wszystkich czynności zawodowych wchodzących w zakres świadczenia pomocy prawnej (zob. Z. Klatka w: *Ustawa o radcach prawnych. Komentarz. Warszawa 1999, s. 145*).

14. Obszerniej kwestie konfliktu interesów normują przepisy Rozdziału 2 KEiWZ „Zajęcia niedopuszczalne oraz konflikt interesów”. Zgodnie z wymogiem wskazanym w art. 30a KERP radca prawny przed przystąpieniem do świadczenia pomocy prawnej w danej sprawie obowiązany jest do zbadania, czy nie występuje konflikt interesów, a w przypadku jego stwierdzenia - do odmowy jej świadczenia. Jeżeli konflikt interesów ujawni się w czasie świadczenia pomocy prawnej w danej sprawie, radca prawny obowiązany jest z niej zrezygnować, a w szczególności wypowiedzieć pełnomocnictwo wszystkim klientom, których dotyczy konflikt interesów.

15. Kwestia dotycząca działalności konkurencyjnej oraz zakazu jej prowadzenia w rozumieniu nadanym przepisami Kodeksu pracy nie jest uregulowana przepisami ustawy o radcach prawnych. W ocenie Komisji nie ma przeszkód formalnych do zawarcia takiej umowy z radcą prawnym, bowiem nie istnieje przepis, który wyłączałby podmiotowo radców prawnych z kręgu osób, z którymi taka umowa może być zawierana.

16. Odnośnie do podstaw prawnych zawarcia takiej umowy, to jest nim przepis art. 101¹ k.p. dotyczący zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, który przewiduje, że w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Zgodnie z przepisem art. 101⁴ k.p. normującym stosunek przepisów kodeksu pracy do innych przepisów odrębnych, przepisy rozdziału IIa. pn. „Zakaz konkurencji” nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach. Zatem niezależnie od przepisu art. 101¹ k.p. dopuszczającego możliwość zawarcia z pracownikiem w umowie o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, pracownik ponosi także odpowiedzialność na podstawie innych przepisów prawa.

17. Odnośnie do kwestii merytorycznych uzasadniających zastosowanie przepisu art. 101¹ k.p. to ocena musi się odbywać w oparciu o przepisy prawa pracy oraz faktyczne okoliczności stanu faktycznego. Rolą Komisji nie jest ocena, czy istnieje sfera "działalności konkurencyjnej", wobec działalności Pracodawcy, której można zakazać pracownikowi a równocześnie objąć ochroną na rzecz Pracodawcy, a zatem czy taka umowa będzie miała w relacji do pracowników, w tym do radcy prawnego, przedmiot podlegający ochronie. Komisja zwraca jedynie uwagę, że istotą takiej umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy o pracę jest, że pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).



18. Ustawa o radcach prawnych w przepisie art. 8 u.r.p. wskazuje na dopuszczalne formy wykonywania zawodu (w ramach stosunku pracy, na podstawie umowy cywilnoprawnej, w kancelarii radcy prawnego oraz w spółce o formie prawnej wskazanej w art. 8 ust. 1 pkt 1-3 u.r.p.). Zgodnie z art. 8 ust. 4 u.r.p. zakres pomocy prawnej, terminy i warunki jej wykonywania oraz wynagrodzenie określa umowa, co dotyczy także swobody umawiania się stron w ramach stosunku pracy.

19. W przypadku świadczenia pomocy prawnej na podstawie umowy o pracę, obowiązki wynikające z przepisów prawa pracy, w tym z przepisu art. 100 k.p., nakładają na pracownika wskazane w tym przepisie powinności.

20. W przypadku pracownika będącego radcą prawnym – obowiązki dotyczące wszystkich pracowników, wzmocnione są nałożonymi na radcę prawnego obowiązkami wskazanymi w ustawie o radcach prawnych; wykonywania zawodu ze starannością wynikającą wiedzy prawniczej oraz zasad etyki radcy prawnego. W myśl art. 6 KERP radca prawny, mając na uwadze treść roty ślubowania określonej w ustawie o radcach prawnych, obowiązany jest wykonywać czynności zawodowe rzetelnie i uczciwie, zgodnie z prawem, zasadami etyki zawodowej oraz dobrymi obyczajami.

21. Brak ustawowego zakazu łączenia form i sposobów wykonywania zawodu radcy prawnego, w tym możliwość zatrudniania i prowadzenia działalności zawodowej w innej formie nie oznacza braku prawa pracodawcy do organizacji zatrudnienia według jego założeń – w tym z zastosowaniem wymogów dopuszczalnych przepisami prawa pracy, o ile nie naruszają prawa.

22. Wnioskodawca wskazuje, że proponowana umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy w brzmieniu zaprezentowanym przez Pracodawcę w swojej istocie jest umową o zakazie pracy poza oraz niezrozumiałą próbą zrównania pojęcia działalności konkurencyjnej z działalnością w warunkach konfliktu interesów i działania na szkodę Pracodawcy.

23. Związaną radcę prawnego obowiązkiem powstrzymania się od działania w stanie konfliktu interesów, co wynika z przepisu art. 15 u.r.p. i dopuszczalność zawarcia umowy o zakazie konkurencji z przepisu art. 101¹ k.p. nie wykluczają się wzajemnie.

24. Na marginesie należy wskazać, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę, może doprowadzić do tego, że nie wystąpią stany i nie będą miały miejsca zdarzenia uzasadniające konieczność powołania się przez radcę prawnego na konflikt interesów i wynikającą z tego powinność odmowy świadczenia pomocy prawnej w zakresie objętym konfliktem.

25. W ocenie Komisji przepisy ustawy o radcach prawnych nie dają podstaw do stwierdzenia, że unormowane w przepisie art. 15 u.r.p. wymogi dotyczące zakazu podejmowania przez radcę prawnego czynności w stanie konfliktu interesów stoją na przeszkodzie oczekiwaniu przez pracodawcę zawarcia z pracownikiem – radcą prawnym – umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Ustawa o radcach prawnych



nie zawiera przepisu, który zostałby w takim przypadku naruszony. Prawdopodobnie i adekwatnie do okoliczności zredagowana umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę nie może zostać uznana za wadliwą prawnie, w tym za nieważną.

26. Odnosząc się do argumentacji przedstawionej przez Wnioskodawcę, Komisja zwraca uwagę, że przywołane przez Wnioskodawcę poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy i Sąd Apelacyjny w cytowanych sprawach dotyczą oceny umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Brak *causa* dostrzeżony przez sądy był skutkiem oceny przyczynowego charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, którą zawiera się dlatego, że pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, a ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Inaczej rzecz ujmując, celem takiej umowy jest wyłączenie możliwości praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności uzyskanych w toku zatrudnienia u danego pracodawcy w samodzielnej działalności konkurencyjnej oraz przy wykonywaniu pracy na rzecz podmiotów, które taką działalność prowadzą, bowiem mogłoby to prowadzić do wystąpienia szkody po stronie pracodawcy. Co istotne, przy rozstrzyganiu sprawy sąd oparł się o przepisy dotyczące tajemnicy zawodowej, art. 3 ust. 2-5 u.r.p., a także przepisów Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, art. 15- 24. Istota zawodu radcy prawnego polega na tym, że uzyskuje on od klienta w zaufaniu informacje, których klient nie ujawniłby nikomu; radca prawny jest zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszystkiego, o czym dowiedział się w związku z wykonywaniem czynności zawodowych; obowiązek zachowania w tajemnicy obejmuje wszystkie uzyskane przez radcę prawnego informacje, niezależnie od ich formy lub sposobu ich utrwalania; obowiązek zachowania w tajemnicy zawodowej obejmuje nie tylko zakaz ujawnienia informacji, lecz także skorzystania z nich w interesie własnym lub osoby trzeciej. Radca prawny ma też obowiązek powstrzymać się od występowania na rzecz nowego klienta, jeżeli występuje ryzyko naruszenia zobowiązania do poufności wobec poprzedniego klienta lub jeśli posiadana przez niego wiedza o sprawach poprzedniego klienta dałaby nowemu klientowi nieuzasadnioną przewagę, w szczególności gdy wiedza posiadana przez radcę prawnego w sprawach innego klienta mogłaby dać jakiegokolwiek korzyści nowemu klientowi.

27. Sąd Najwyższy w cytowanym przez Wnioskodawcę orzeczeniu wskazał, że *powódka była zobowiązana do zachowania w tajemnicy wszystkich uzyskanych w związku z wykonywaniem obsługi prawnej pozwanej spółki poufnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić tę spółkę na jakąkolwiek szkodę już na podstawie przytoczonych przepisów normujących zasady wykonywania zawodu radcy prawnego oraz zasad etyki radcy prawnego. Choć z tych przepisów i zasad nie wynikał zakaz świadczenia przez powódkę obsługi prawnej, ani wykonywania usług innego rodzaju dozwolonych dla radców prawnych na rzecz innych podmiotów po zakończeniu obsługi pozwanej spółki, to jednak te przepisy i zasady zobowiązywały ją w relacjach zawodowych z innymi podmiotami do bezwzględnego, nieograniczonego w czasie przestrzegania obowiązku zachowania w tajemnicy wszystkich uzyskanych w związku z obsługą spółki poufnych informacji, których ujawnienie mogłoby ją*



narazić na jakąkolwiek szkodę. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta z powódką jako osobą wykonującą obsługę prawną strony pozwanej pozbawiona byłaby zatem swojej causae, skoro brak możliwości wykorzystania przez nią jakichkolwiek informacji uzyskanych podczas zatrudnienia u strony pozwanej wynikał już z przepisów normujących zasady wykonywania zawodu radcy prawnego oraz z zasad etyki radcy prawnego. Niedopełnienie tych obowiązków obwarowane zostało przy tym różnorodnymi sankcjami nie tylko na gruncie prawa cywilnego (art. 471 k.c. – odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania), ale też w obszarze odpowiedzialności dyscyplinarnej, a nawet karnej, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie mogła służyć lepszemu zabezpieczeniu interesów strony pozwanej w tym kontekście. Sąd Najwyższy stwierdził, że brak lub wadliwość causae dla czynności prawnych kauzalnych powoduje ich bezwzględną nieważność (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sporna umowa o zakazie konkurencji jest nieważna jako pozbawiona causae w rozumieniu art. 101 (2) § 1 k.p. (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Powódka była bowiem zobowiązana do zachowania w tajemnicy wszystkich uzyskanych w związku z wykonywaniem obsługi prawnej pozwanej spółki – także na stanowisku Dyrektora Działu Prawnego – poufnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić tę spółkę na jakąkolwiek szkodę, już na podstawie przepisów normujących zasady wykonywania zawodu radcy prawnego oraz zasad etyki radcy prawnego.

28. W sprawie przedstawionej przez Wnioskodawcę, to do suwerennej decyzji Pracodawcy należy decyzja co do oczekiwania od pracowników zawarcia umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy ze wszelkimi tego konsekwencjami także dla Pracodawcy, z rezygnacją radcy prawnego z zatrudnienia włącznie w przypadku braku akceptacji oczekiwań pracodawcy. Radca prawny, jak każdy pracownik, co wynika także z przepisu art. 8 ust. 4 u.r.p. nie ma roszczenia do pracodawcy o zatrudnienie go na odpowiadających mu warunkach - te z zasady są w gestii pracodawcy, który również ma prawo w granicach wynikających z przepisów zmieniać je w trakcie trwania stosunku pracy.

29. Reasumując, Komisja, mając na względzie przepisy ustawy o radcach prawnych oraz Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, nie podziela stanowiska Wnioskodawcy o nieważności umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę z przyczyn wyjaśnionych powyżej.

30. Komisja nie znajduje przeszkód aby umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, zgodna z wymogami przepisu art. 101¹ k.p. została zawarta między pracownikiem – radcą prawnym a pracodawcą,

Opracowanie:

r.pr. dr Katarzyna Palka-Bartosze

**Przewodnicząca
Komisji Etyki i Wykonywania Zawodu**



KRAJOWA IZBA
RADCÓW PRAWNYCH

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

Krajowej Rady Radców Prawnych
r.pr. dr Katarzyna Palka-Bartoszek