

Michalina Kaczmarczyk

Wypowiedzenie umowy o pracę radcy prawnemu w związku z nienależytym wykonywaniem zawodu

Roczniki Administracji i Prawa 16/1, 331-341

2016

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Oryginalny artykuł naukowy

Original Article

Data wpływu/Received: 10.02.2016

Data recenzji/Accepted: 25.04.2016

Data publikacji/Published: 20.06.2016

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Michalina Kaczmarczyk¹

WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ RADCY PRAWNEMU W ZWIĄZKU Z NIENALEŻYTYM WYKONYWANIEM ZAWODU

Pomimo zaliczenia przez ustawodawcę zawodu radcy prawnego do zawodów wolnych, w doktrynie, na łamach czasopism prawniczych, wciąż toczy się dyskusja co do statusu tego zawodu. Podnoszone jest, że zatrudnienie pracownicze stoi w sprzeczności z niezależnością jako cechą esencjalną wolnych zawodów. Wskazać należy, iż ustawodawca zmodyfikował stosunek pracy radcy prawnego poprzez ograniczenie cechy podporządkowania. W niniejszym artykule omówione zostanie wypowiedzenie umowy o pracę radcy prawnemu w związku z nienależytym wykonywaniem zawodu. Wprowadzenie przez ustawodawcę szczególnej regulacji wypowiedzenie umowy o pracę stanowi moim zdaniem argument za uznaniem radcy prawnego wykonującego zawód w ramach stosunku pracy za wykonującego wolny zawód.

¹ mgr; Uniwersytet Jagielloński.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z RADCĄ PRAWNYM W ZWIĄZKU Z NARUSZENIEM ZASAD ETYKI ORAZ Z POWODU NIENALEŻYTEGO WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW RADCY PRAWNEGO WYNIKAJĄCYCH Z USTAWY O RADCACH PRAWNYCH²

Art. 19 ustawy o radcach prawnych (dalej u.r.p.) znajdzie zastosowanie wyłącznie w przypadku, w którym przyczyną wypowiedzenia umowy³ o pracę jest nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego wynikających z u.r.p. W związku z powyższym można zadać pytanie, czy niektóre obowiązki nałożone na radcę prawnego w Kodeksie etyki radcy prawnego⁴, o ile dotyczą one pracy wykonywanej przez radcę prawnego, mogą zostać uznane za obowiązki pracownicze w rozumieniu art. 100 Kodeksu pracy⁵, a konkretniej stanowić doprecyzowanie podstawowego obowiązku wykonywania pracy zgodnie z zasadami sumienności i staranności. Przyznanie niektórym postanowieniom Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, a konkretniej norm tam wyrażonych przymiotu norm prawnych, może prowadzić do konstatacji, że ww. postanowienia mogą zostać uznane za obowiązki pracownika w świetle art. 100 k.p. W związku z tym czy w pojęciu „staranne sprawowanie pracy”⁶ mieści się sprawowanie pracy zgodnie z obowiązkami wynikającymi z zasadami etyki? W interesie pracodawcy leży świadczenie pracy przez pracownika (radcę prawnego) zgodnie ze wzorcem staranności wykonywania zawodu radcy prawnego. To właśnie u.r.p. i zasady etyki wyznaczają taki wzorzec wykonywania zawodu⁷. Natomiast kryterium sumienności jest kryterium subiektywnym⁸. Oznacza to, że obowiązki pracow-

² Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 233), dalej u.r.p.

³ Podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę ma na celu wskazanie pracownikowi, czym kierował się pracodawca, podejmując decyzję personalną w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę oraz jakie zarzuty stawiał pracownikowi. Klauzula „ważnej przyczyny” pojawia się w art. 4 Konwencji nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 22 czerwca 1982 r. (Protection against unjustified dismissal. General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982. Report III Part 4B, ILO, 82nd Session, Geneva 1995, s. 30). Zasadność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę wynika z powszechnej ochrony stosunku pracy, dlatego musi mieć ona przymiot przyczyny rzeczywistej i konkretnej, a pracownik powinien o niej wiedzieć. Cf. Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598; wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 480 oraz Wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266. Stanowiła będzie ona również oś ewentualnego sporu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem przed sądem pracy. Cf również, W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 129 oraz A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 132.

⁴ Załącznik do uchwały nr 3/2014 Nadzwyczajnego Krajowego Zjazdu Radców Prawnych z dnia 22 listopada 2014 r. w sprawie Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, [http://nowy.kirp.pl/wp-content/uploads/2015/03/Uchwa-%C5%82a_NKZRP_3_20142.pdf](http://nowy.kirp.pl/wp-content/uploads/2015/03/Uchwa%C5%82a_NKZRP_3_20142.pdf) [dostęp: 28 marca 2016].

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, ze zm., dalej k.p.

⁶ Szerzej o starannym wykonywaniu pracy pisze Z. Góral w: K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, M. Głądoch, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 705.

⁷ Z. Klatka, *Ustawa o radcach prawnych. Komentarz*, Warszawa 1999, s. 149.

⁸ Z Góral w: K. W. Baran, B. M. Ćwiertniak, S. Driczinski, M. Głądoch, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 705.

nika wynikające z sumiennego wykonywania pracy zależne są od predyspozycji pracownika, np. doświadczenia zawodowego, posiadanych kwalifikacji. Sumienne wykonywanie pracy to takie jej wykonywanie, które uwzględnia indywidualne cechy pracownika⁹.

Uchwały organów samorządów zawodowych nie należą do źródeł prawa powszechnie obowiązującego, nie oznacza to jednak, że akty te nie zawierają norm prawnych. W tym przypadku zamiast posługiwać się jednolitym pojęciem „normy” winno się raczej mówić o parze norm: sankcjonowanej (zawierającej hipotezę i dyspozycję) oraz o normie sankcjonującej (zawierającej sankcję); normy te są ze sobą sprzężone¹⁰. Obecność, szczególnie w prawie karnym konstrukcji sprzężonych, przesądza o możliwości stosowania tych koncepcji do budowy norm w systemie prawa polskiego. Sankcje winny być pojmowane raczej jako gwarancja ochrony osób podporządkowujących się prawu dobrowolnie, przed osobami, które się prawu nie podporządkowują¹¹. W opisaney sytuacji można zauważyć, że koncepcja trójelementowa budowy normy prawnej nie będzie miała zastosowania, co czyni ten przypadek interesującym z teoretycznoprawnego punktu widzenia.

Moim zdaniem za pomocą koncepcji norm sprzężonych można adekwatnie modelować odpowiedzialność dyscyplinarną radcy prawnego z u.r.p., dookreślaną przez zasady etyki bez konieczności rozwiązywania problemów związanych z niejednolitą hierarchią tych aktów prawnych. W takim ujęciu normą sankcjonowaną będzie norma składająca się z hipotezy, w której wobec radców prawnych i aplikantów wyznacza się nakaz zachowania się zgodnego z dyspozycją tej normy (art. 64 u.r.p.) oraz dyspozycji, w której wyznaczone są zachowania zakazane, sformułowane m.in. w Kodeksie Etyki Radcy Prawnego (poprzez odesłanie wewnątrzsystemowe – tj. „za czyny sprzeczne (...) z zasadami etyki radcy prawnego”). Normą sankcjonującą jest konstrukcja mówiąca, że w razie naruszenia normy sankcjonowanej (tj. m.in. nieprzestrzegania zasad etyki radcy prawnego), radca prawny podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 64 u.r.p.). Norma prawna może być zbudowana z wielu dyspozycji i sankcji, natomiast kluczową kwestią jest, czy część normy prawnej może być wyrażona (w tym konkretnym przypadku w odniesieniu do zasad etyki radcy prawnego) w akcie innego rzędu. Wydaje się, że przy takim ujęciu konstrukcji z art. 64 u.r.p. ustawodawca *de facto* uznał (przynajmniej niektóre) postanowienia Kodeksu Etyki Radcy Prawnego za normy prawne powszechnie obowiązujące.

Dodatkowym argumentem wspierającym taką interpretację jest fakt, że art. 64 u.r.p w jednej jednostce redakcyjnej zestawia ze sobą zawinione i nienależyte wykonywanie zawodu radcy prawnego, czyny sprzeczne ze ślubowaniem oraz postępowanie przeciwko zasadom etyki, które, jak się wydaje, powinny mieć taki sam status, jeżeli chodzi o źródło prawa

Przestrzeganie zasad etyki należy więc uznać za obowiązek pracowniczy, wynikający z powinności starannego i sumiennego wykonywania pracy. Przy czym pojęcie obowiązków pracowniczych jest pojęciem szerszym od obowiązków wynikających z zasad etyki.

⁹ Ibidem, s. 705-706.

¹⁰ T. Chauvin, T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2009, s. 55 oraz W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979, s. 314-315.

¹¹ H.L.A Hart, *Pojęcie prawa*, Warszawa 1998, s. 267.

W związku z tym naruszenie przez radcę prawnego obowiązków wynikających z zasad etyki, związanych ze świadczoną przez radcę prawnego pracą, może uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę. Jednakże przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być przyczyną konkretną i rzeczywistą, dlatego pracodawca każdorazowo będzie musiał wskazać, jakie zasady etyki zostały naruszone przez radcę prawnego i dlaczego naruszenie to stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.

KWESTIE ZWIĄZANE ZE „SPECYFICZNĄ OCHRONĄ” Z ART. 19 U.R.P.

Czy konieczność uprzedniego zasięgnięcia opinii rady okręgowej izby radców prawnych, w związku z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę radcy prawnemu może zostać uznana za przejaw szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy? Za szczególną ochronę trwałości stosunku pracy należy uznać ochronę polegającą na wprowadzeniu ograniczeń wypowiedzania umów, również rozwiązywania ich bez wypowiedzenia. Może to być niedopuszczalność wypowiedzania tych umów co do zasady, lub wymóg uzyskania zgody właściwego organu¹². Innymi słowy instytucja ta polega na ustanowieniu zakazów rozwiązywania i wypowiedzania umów o pracę¹³. Dlatego też pogląd J. Borowicza o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy radcy prawnego nie może (moim zdaniem) zostać uznany za w pełni trafny¹⁴. Na poparcie swojego stanowiska przywołuje on fakt przymusowego zrzeszenia w korporacji oraz szczególny rodzaj wykonywanej pracy (wykonywanie wolnego zawodu) – swego rodzaju funkcję społeczną¹⁵. Autor nie odnosi się jednak do przesłanki zgody właściwego organu. Należy wskazać, iż znaczenie słów „zgoda” i „opinia” nie są ze sobą tożsame, pierwsze z nich oznacza pozwolenie na coś, a drugie jedynie jakiś osąd. Ochrona szczególna najłabsza (pierwszego stopnia) to zakaz rozwiązywania stosunku pracy czy też jego zmiany bez uprzedniego uzyskania zgody (właściwego organu)¹⁶. Moim zdaniem szczególny rodzaj wykonywanej przez radcę prawnego pracy mógłby być przyczynkiem do dyskusji dot. zmiany brzmienia art. 19 u.r.p. *de lege ferenda*, natomiast w związku z tym, iż opinia wyrażana przez radę okręgową izby radców prawnych ma przymiot niewiążącej, nie sposób uznać stosunku pracy radcy prawnego za objęty szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

W judykaturze instytucji z art. 19 u.r.p. został przyznany przymiot „specyficznego charakteru ochrony”¹⁷, jednakże pojęcie to nie może być utożsamiane z ochroną szczególną trwałości stosunku pracy. W związku z powyższym w przypadku rozwiązywania umowy

¹² D. Dörre-Nowak, *Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę*, [w:] K. Antonów, K.W. Baran, B. M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2013, s. 203.

¹³ K. Rączka, *O szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy słów kilka*, PiZS 2009, nr 4.

¹⁴ J. Borowicz, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracownika wykonującego wolny zawód*, PiZS 2009, nr 4, s. 15 i n.

¹⁵ Ibidem, s. 16.

¹⁶ Tak K.W. Baran o ochronie na gruncie art. 32 ustawy o związkach zawodowych (K.W. Baran, *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w judykaturze Sądu Najwyższego*, „Palestra” 2003, nr 1-2, s. 64.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2010, I PK 117/10, M.P.Pr. 2011, nr 5, poz. 269-270. SN wskazał, że ochrona z art. 19 u.r.p. nie może zostać uznana za szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, do rozwiązania umowy z radcą prawnym nie będzie miał zastosowania art. 10 ust. 2 u.z.g.¹⁸

Skoro instytucja z art. 19 u.r.p. nie może zostać uznana za szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, to czy może zostać uznana za ochronę powszechną trwałości stosunku pracy? Na tak postawione pytanie trudno udzielić jednoznacznej odpowiedzi. A. Rycak, podejmując się próby zdefiniowania pojęcia powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, wskazuje objęcie nią pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony¹⁹. Odnosząc się to kwestii wypowiedzania umów, A. Rycak posługuje się już pojęciem umowy o pracę²⁰. Pozwala to na konstatację, iż autor ten stoi na stanowisku, iż ochrona ta przysługuje tylko pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Kolejną przesłanką powszechnej ochrony jest możliwość odwołania się przez pracownika do sądu pracy (komisji pojednawczej, sądu polubownego) w celu ustalenia, czy wypowiedzenie tejże umowy było zgodne z prawem²¹. Stoję na stanowisku, iż definicja zaproponowana przez ww. autora jest definicją zbyt wąską. Owszem, sięgając wyłącznie do regulacji kodeksowych, nasuwa się spostrzeżenie, że powszechna ochrona trwałości stosunku pracy dotyczy wyłącznie stosunków pracy, powstałych na podstawie umowy o pracę. Nadto kodeksowy wymóg uzasadnienia z podaniem przyczyny dotyczy właśnie umów bezterminowych. Jednakże sięgając do innych ustaw okołokodeksowych można znaleźć przykłady ograniczenia podmiotowego prawa pracodawcy do wypowiedzania umów, nie tylko umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Przykładem może być tutaj regulacja art. 190, 191 Prawa spółdzielczego²². Choć przepisy Prawa spółdzielczego odsyłają w niektórych kwestiach, takich jak np. długość okresu wypowiedzenia, do k.p., to jednak spółdzielcza umowa o pracę jest odrębną podstawą stosunku pracy. Owszem art. 190 § 1 Prawa spółdzielczego odsyła do kodeksowego obowiązku współdziałania z organizacją związkową, który dotyczy umów zawartych na czas nieokreślony, jednakże na mocy właśnie odpowiedniego stosowania przesłanka nieokreślonego czasu trwania umowy nie znajdzie tu zastosowania.

Warto również się zastanowić nad przesłanką konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową. Wszak art. 19 u.r.p. reguluje procedurę zbliżoną do art. 38 k.p. i również przysługuje jej przymiot konsultacyjnej. *Lege non distinguente* czy umowa o pracę z radcą prawnym jest umową terminową lub na czas nieokreślony. A. Rycak postuluje objęcie powszechną ochroną *de lege ferenda* również umów terminowych²³; postulat ten co do zasady wydaje się być słuszny, jednakże, czy *de lege lata* nie możemy uznać, iż art. 19 u.r.p. konstruujący „specyficzną ochronę” nie stanowi powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę. Pytanie to jest jedynie przyczynkiem do szerszej dyskusji. Skłaniam się bardziej do stanowiska, by uznać instytucję z art. 19 u.r.p. za przejaw powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Nale-

¹⁸ Ibidem; ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o zwolnieniach grupowych (Dz.U. z 2015 r., poz. 192).

¹⁹ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 59.

²⁰ Ibidem.

²¹ Ibidem.

²² Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze, Dz.U. z 2013 r., poz. 1443.

²³ A. Rycak, *Powszechna ochrona...*, s. 111 i n.

ży postawić w tym miejscu pytanie, czy z punktu widzenia funkcji ochronnej prawa pracy determinantą tej ochrony winien być rodzaj zawartej umowy (czy też innego aktu kreującego stosunek pracy), czy być może winny to być obowiązki nałożone na pracodawcę oraz przysługujące pracownikowi roszczenia.

ART. 19 U.R.P. W KONTEKŚCIE OCHRONNEJ FUNKCJI PRAWA PRACY I JAKO PRZEJAW NIEZALEŻNOŚCI RADCY PRAWNEGO WYKONUJĄCEGO WOLNY ZAWÓD

Analiza art. 19 u.r.p. pod kątem powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy dała asumpt do rozważenia, czy przepis ten stanowi szczególny przejaw funkcji ochronnej w prawie pracy. Rozważania w przedmiocie ochronnej funkcji prawa pracy będą miały jedynie charakter przyczynkowy bez szerszego odwołania do funkcji i zasad w prawie pracy.

Funkcja ochronna prawa pracy jest wkomponowana w instytucje rozwiązania i zmiany stosunku pracy²⁴. Pracodawca związany jest kodeksowymi wymogami co do formy i treści wypowiedzenia oraz terminów. Art. 19 u.r.p. zapewnia pracownikom objętym dyspozycją i hipotecznością tego przepisu „specyficzną ochronę”. Jest to przykład odstąpienia od formalnej równości stron i zapewnienie takiemu pracownikowi dalej idącej ochrony jego interesów²⁵. Jest to zapis korzystniejszy niż ogólne zasady wypowiedzania umów o pracę, gdyż bez względu na zawarcie umowy o pracę terminowej czy też na czas nieokreślony procedura konsultacyjna ma na celu zbadanie, czy wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne.

PRZYCZYNY STOSOWANIA ART. 19 U.R.P.

Zasięgnięcie opinii rady okręgowej radców prawnych konieczne jest jedynie w sytuacji, gdy powodem wypowiedzenia jest nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. *A contrario* zasięgnięcie tej opinii nie jest wymagane do rozwiązania stosunku pracy z radcą prawnym z innych powodów niż nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego, czy też przy zawarciu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zasięgnięcie opinii wymagane będzie zarówno w przypadku zawarcia z radcą prawnym umowy terminowej, jak i w przypadku związania stron umową na czas nieokreślony. Natomiast rozwiązanie stosunku pracy z radcą prawnym w trybie art 52 k.p. nie będzie wymagało uprzedniej konsultacji z radą okręgową izby radców prawnych z uwagi na literalne brzmienie art. 19 u.r.p., a więc rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Stanowisko to potwierdza judykatura²⁶. SN stanął na stanowisku, iż zasięgnięcie opinii rady okręgowej izby radców prawnych dotyczy wyłączenie sytuacji, gdy podstawą wypowiedzenia umowy o pracę jest naruszenie obowiązków wynikających z u.r.p. (w tym również zasad etyki).

²⁴ Z. Salwa, [w:] K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, Z. Góral, J. Oniszczyk, A. Patulski, W. Patulski, Z. Salwa, J. Stelina, K. Walczak, M. Włodarczyk, T. Wyka, A. Wypych-Zywicka, *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. 1, Warszawa 2010, s. 181.

²⁵ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 52.

²⁶ Wyrok SN z dnia 17 grudnia 2014 r., I PK 122/14, MPP 2015, nr 4, s. 198-200.

WYPOWIEDZENIE WARUNKÓW PRACY LUB/I PŁACY

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy należy stosować odpowiednio przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Jest to szczególny rodzaj analogii, w którym norma prawna wprost nakazuje zastosować przepis innej instytucji prawnej²⁷. Odpowiedniość oznacza, że przepis wymaga dostosowania do danej sytuacji, a więc jej modyfikację.

W odniesieniu do powyższych rozważań nasuwa się interesujące pytanie: czy zasięgnięcie opinii rady okręgowej izby radców prawnych jest wymagane przy wypowiedzeniu radcy prawnemu warunków pracy lub/i płacy?

Wypowiedzenie zmieniające jest co do zasady możliwe w tych samych przypadkach, w których dokonuje się wypowiedzenia definitywnego²⁸. Natomiast przyczyny wypowiedzenia zmieniającego podzielić można na dwie kategorie – te które dotyczą pracownika oraz dotyczące pracodawcy²⁹. Zatem skoro do wypowiedzania warunków pracy lub/i płacy stosujemy odpowiednio przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, należy odpowiednio zastosować art. 19 u.r.p. Odpowiednie stosowanie polega w tym przypadku na zasięgnięciu opinii rady okręgowej izby radców prawnych wyłącznie w przypadku, gdy jedną z przyczyn wypowiedzenia jest m.in. nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego, wynikających z u.r.p. Argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem może być fakt, iż w przypadku niezaakceptowania przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków pracy lub/i płacy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Nadto art. 16 i 19 u.r.p. są istotnymi elementami niezależności radcy prawnego wykonującego wolny zawód. Pracodawca, co do zasady, nie posiada odpowiedniej wiedzy, by dokonać rzetelnej oceny pracy zawodowej radcy prawnego. Zasadne byłoby również powiadomienie rady okręgowej izby radców prawnych o nowych warunkach pracy lub/i płacy. Chociaż warunki te nie są w żaden sposób związane z oceną pracy zawodowej radcy prawnego, to w szerszym aspekcie pozwolą na wypracowanie osądu, czy zmiana ww. warunków pracy lub/i płacy nie ma na celu głównie deprecjonowania pracownika w oderwaniu od jakości świadczonej przez niego pracy. Podobne stanowisko zaprezentował SN, co prawda odnośnie do działaczy związkowych objętych szczególną ochroną, jednakże teza SN wydaje się trafna co do kontroli zasadności takiego wypowiedzenia zmieniającego³⁰. Jest to przykład kaskadowego subsydiarnego stosowania norm kodeksu pracy.

W konsekwencji konsultacje z radą okręgową izby radców prawnych nie są wymagane dla wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy lub/i płacy, jeżeli wynika ono z innych przyczyn niż nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego, wynikających z u.r.p. i Kodeksu Etyki Radcy Prawnego, a *contrartio* jeżeli przyczyną wypowiedzenia radcy prawnemu warunków pracy lub/i płacy jest nienależyte wykonywanie przez radcę prawnego obowiązków wynikających z u.r.p. (i KERP), należy przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem przeprowadzić ww. konsultacje.

²⁷ L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 244.

²⁸ Z. Góral [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy...*, s. 327.

²⁹ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy*, Warszawa 2010, s. 214.

³⁰ Wyrok SN z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 250/00, OSNAPiUS, nr 21, poz. 524.

Natomiast argumentem przemawiającym przeciwko zaprezentowanemu powyżej stanowisku jest zasada *exceptiones non sunt extendendae*. Przepisy dotyczące wypowiedzania umów o pracę radcy prawnemu stanowią *lex specialis* do ogólnych zasad wypowiedzania umów wyrażonych w k.p. Podtrzymuję jednak stanowisko zaprezentowane powyżej z uwagi na to, iż k.p. w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego odsyła do przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a takim przepisem dla stosunku pracy radcy prawnego jest art. 19 u.r.p.

Na końcu na marginesie należy wskazać, iż w przypadku objęcia radcy prawnego powszechną ochroną wyrażoną w art. 38 k.p. następuje konieczność poinformowania reprezentującej pracownika organizacji związkowej oraz konieczność zasięgnięcia opinii rady okręgowej izby radców prawnych.

TRYB WYPOWIEDZENIA RADCY PRAWNEMU UMOWY O PRACĘ

Przepis art. 19 u.r.p. nie określa formy, w jakiej pracodawca zawiadamia radę okręgowej izby radców prawnych o zamiarze wypowiedzenia radcy prawnemu umowy o pracę. Dla celów dowodowych najwłaściwsza będzie forma pisemna, jednakże w przypadku jej niedochowania wydaje się, iż można dowodzić tego zawiadomienia za pomocą innych środków dowodowych, w tym zeznań świadków. Co do formy opinii rady okręgowej izby radców prawnych wydaje się, iż powinna być to forma pisemna. Przemawia za tym użycie przez ustawodawcę sformułowania „przesyła”. Moim zdaniem może to być zarówno zwykła forma pisemna, jak również opinia wyrażona w wiadomości mailowej czy też faxem.

Zawiadomienie pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (lub wypowiedzenie warunków pracy lub/i płacy) winno wskazywać przyczyny uzasadniające to wypowiedzenie. Jednakże mimo braku podania tychże przyczyn zawiadomienie to należy uznać za skuteczne. Regulamin zakresu i trybu działania oraz zasad wynagradzania wizytatorów³¹ określa tryb przeprowadzenia wizytacji w wykonaniu obowiązku nadzoru nad należytych wykonywaniem zawodu przez radców prawnych. W jego § 7 wymienione są obligatoryjne przypadki przeprowadzania wizytacji, w tym sytuację określoną w art. 19 u.r.p. Wizytacja ma na celu ocenę sposobu wykonywania zawodu przez radcę prawnego, a on sam na mocy § 12 ma obowiązek złożyć wyjaśnienia (na żądanie wizytatorów) oraz przedłożyć dokumenty oraz inne dowody niezbędne dla prawidłowego przeprowadzenia wizytacji. § 13 ust. 4 stanowi, iż w ciągu dwóch dni od zakończenia wizytacji (dotyczy trybu z art. 19 u.r.p.) wizytatorzy przedstawiają dziekanowi rady okręgowej izby radców prawnych sprawozdanie. Na podstawie tego sprawozdania dziekan wydaje opinię³². Jest on związany 14-dniowym terminem, który biegnie od dnia zawiadomienia przez praco-

³¹ Uchwała Nr 38/IX/2014 Prezydium KRRP z dnia 26 marca 2014 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego uchwały Nr 112/VII/2010 KRRP z dnia 30 stycznia 2010 r. – Regulamin zakresu i trybu działania oraz zasad wynagradzania wizytatorów, <http://bibliotekakirp.pl/items/show/29> [dostęp: 8 marca 2016].

³² Błędne stanowisko prezentuje K. Kwapisz, twierdząc, iż opinia ta wydawana przez radę okręgowej izby radców prawnych w formie uchwały. Takie spostrzeżenie może wynikać z literalnego brzmienia art. 19 u.r.p. bez odniesienia się do szczegółowych aktów regulujących tę procedurę (K. Kwapisz, *Ustawa o radcach prawnych. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 43).

dawcę o zamiarze wypowiedzenia radcy prawnemu umowy o pracę. Niedochowanie tego terminu wiąże się z wygaśnięciem uprawnienia do wydania opinii.

Niewiążący charakter tej opinii nie budzi wątpliwości, co tylko potwierdza, iż art. 19 u.r.p. nie może zostać uznany za przejaw szczególnej ochrony stosunku pracy. Natomiast w przypadku ewentualnego sporu sądowego może stanowić dowód, iż przyczyna nienależytego wykonywania przez radcę prawnego obowiązków wynikających z u.r.p. jest nierzeczywista. Niedochowanie trybu przewidzianego w art. 19 u.r.p. należy uznać za naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, co z kolei może skutkować orzeczeniem o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywróceniem pracownika do pracy³³.

PODSUMOWANIE

U.r.p. wprowadza szczególną procedurę rozwiązania z radcą prawnym stosunku pracy za wypowiedzeniem w związku z nienależytym wykonywaniem obowiązków radcy prawnego wynikających z tej ustawy. Stoję na stanowisku, iż procedura konsultacyjna z radcą okręgowej izby radców prawnych może zostać uznana za powszechną ochronę trwałości stosunku pracy. Natomiast nie może ona zostać uznana za szczególną ochronę trwałości stosunku pracy, choć w doktrynie pojawiają się głosy przemawiające za taką koncepcją. Konsultacje te przeprowadzane są bez względu na okres zawarcia z radcą prawnym umowy o pracę (może to być umowa terminowa lub na czas nieokreślony). Procedura ta jest wymagana wyłącznie w przypadku, w którym podstawą wypowiedzenia umowy o pracę jest nienależyte wykonywanie przez radcę prawnego obowiązków wynikających z u.r.p. Twierdzę, iż na mocy kaskadowego odesłania konsultacje winny być również przeprowadzane w przypadku wypowiedzenia radcy prawnemu warunków pracy lub/i płacy. Natomiast zasięgnięcie opinii rady okręgowej izby radców prawnych nie będzie konieczne w przypadku rozwiązania umowy o pracę z radcą prawnym bez wypowiedzenia.

Bibliografia

Literatura:

- Baran K.W., B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, M. Gładoch, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Baran K.W., B.M. Ćwiertniak, Z. Góral, J. Oniszczyk, A. Patulski, W. Patulski, Z. Salwa, J. Stelina, K. Walczak, M. Włodarczyk, T. Wyka, A. Wypych-Żywicka, *Zarys systemu prawa pracy. Część ogólna prawa pracy*, t. 1, Warszawa 2010.
- Baran K.W., *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w judykaturze Sądu Najwyższego*, „Palestra” 2003, nr 1-2.
- Borowicz J., *szczególna ochrona trwałości stosunku pracownika wykonującego wolny zawód*, PiZS 2009, nr 4.

³³ Ibidem.

- Chauvin T., T. Stawecki, P. Winczorek, *Wstęp do prawoznawstwa*, Warszawa 2009.
- Dörre-Nowak D., *Ograniczenia dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę*, [w:] K. Antonów, K.W. Baran, B.M. Ćwiertniak, D. Dörre-Nowak, K. Walczak, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. W. Baran, Warszawa 2013.
- Hart H.L.A., *Pojęcie prawa*, Warszawa 1998.
- Klatka Z., *Ustawa o radcach prawnych. Komentarz*, Warszawa 1999.
- Kwapisz K., *Ustawa o radcach prawnych. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Lang W., J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979.
- Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
- Protection against unjustified dismissal. General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982. Report III Part 4B, ILO, 82nd Session, Geneva 1995.
- Rączka K., *O szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy słów kilka*, PiZS 2009, nr 4.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy*, Warszawa 2010.

Orzecznictwo:

- Uchwała Nr 38/IX/2014 Prezydium KRRP z dnia 26 marca 2014 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego uchwały Nr 112/VII/2010 KRRP z dnia 30 stycznia 2010 r. – Regulamin zakresu i trybu działania oraz zasad wynagradzania wizytatorów, <http://bibliotekakirp.pl/items/show/29> [dostęp: 28 marca 2016].
- Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 598. Wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999, nr 15, poz. 480.
- Wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266.
- Wyrok SN z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 250/00, OSNAPiUS, nr 21, poz. 524.
- Wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 901/00 (niepubl.).
- Wyrok SN z dnia 14 grudnia 2010, I PK 117/10, M.P.Pr. 2011, nr 5, poz. 269-270.
- Wyrok SN z dnia 17 grudnia 2014 r., I PK 122/14, MPP 2015, nr 4.

Streszczenie: Celem niniejszego artykułu jest analiza wypowiedzenia umowy o pracę radcy prawnemu w związku z nienależytym wykonywaniem zawodu w kontekście wykonywania przez radcę prawnego wolnego zawodu oraz w kontekście zagadnienia ochrony trwałości stosunku pracy. Konstrukcja tego wypowiedzenia w prawie polskim stanowi w ujęciu autorki ważny element definiujący wykonywanie zawodu radcy prawnego jako wolnego zawodu. W opracowaniu podjęta zostanie argumentacja na rzecz stanowiska, że ochrona stosunku pracy radcy prawnego nie może zostać uznana za szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

Słowa kluczowe: radca prawny, wypowiedzenie umowy o pracę, wolny zawód, prawo pracy, ochrona stosunku pracy

TERMINATION OF EMPLOYMENT OF LEGAL COUNSEL DUE TO IMPROPER PRACTICE OF THE PROFESSION

Summary: The purpose of this article is to analyze the termination of employment of legal counsel due to improper practice of the profession in the context of the exercise of the profession of legal counsel and in the context of protection of long-term employment. The construction of this notice in the Polish law, is an important element that defines the profession of legal counsel as a liberal profession. The argument will be undertaken in favor of the position that the protection of employment of legal counsel cannot be considered as a special protection of the durability of employment.

Keywords: legal counsel, termination of employment, liberal profession, labour law, protection of employment