

# Prawnik firmowy, czyli in house lawyer

**RELACJE** *Zatrudnieni w firmach prawnicy często poddawani są naciskom. Szefowie oczekują przede wszystkim realizacji założeń biznesowych. Prawnik ma znaleźć sposób*

**P**rawnicy wewnętrzni, czyli radcy prawni zatrudnieni na podstawie stosunku pracy lub świadczący usługi prawne zazwyczaj na rzecz jednego klienta, prowadząc jednoosobowe kancelarie w formie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, to pokazna grupa radców prawnych.

Z jakimi problemami spotykają się w codziennej pracy prawnicy wewnętrzni? Spytałam o to wielu radców, którzy wykonują zawód radcy prawnego w taki właśnie sposób. Zdecydowana większość rozmówców wolała pozostać anonimowa, co było pierwszą informacją o specyfice ich pracy.

## Na etacie

Czemu wybierają tę ścieżkę kariery? Dla jednych jest to zapewnienie stabilizacji życiowej – wszak korzystają ze wszystkich dobrodziejstw wynikających z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, czy też z posiadaniem stałego wypłacalnego klienta. Inni uznają, że jedynie zatrudnienie pozwala na spełnianie się w dziedzinie prawa, którą się pasjonują i dlatego np. podejmują pracę w administracji, w której zwykle radcy prawni świadczą pomoc prawną na podstawie umowy o pracę. Jeszcze inni uznają, że warto przez jakiś czas zdobywać wiedzę pod nadzorem i kierownictwem wynikającym ze stosunku pracy. Są i tacy prawnicy, którzy nie urodzili się do samodzielnego prowadzenia biznesu i właśnie jako prawnicy wewnętrzni otrzymują to wszystko – korzystając z organizacji swojego pracodawcy lub klienta – co ich koledzy muszą sami sobie stworzyć. Nie można też zapominać o tych, którzy decydując się na współpracę z danym klientem są zobowiązani do podjęcia zatrudnienia. Tak jest np. w przypadku radców prawnych zatrudnionych w niektórych organach administracji, w których współpraca z prawnikiem zewnętrznym nie jest dopuszczalna.

## Sprawa odpowiedzialności

Sytuacja prawników wewnętrznych różni się w zależności od rzeczywistości, w której



przyszło im działać. Inaczej jest w wielkich miastach, inaczej w mniejszych. Duże znaczenie ma także wielkość firmy.



*Praca w firmie wymaga asertywności prawnika wewnętrznego i jasnego zdefiniowania, kto jest jego klientem*

Jak przebiega podział odpowiedzialności między prawnikiem wewnętrznym a kancelarią zewnętrzną, która z reguły bierze duże wynagrodzenie za swoją pracę i nad daną sprawą może pracować więcej osób? Czy in house lawyer powinien weryfikować pracę kancelarii zewnętrznej? Czy jest w stanie to zrobić? Wydałoby się, że jeśli kancelaria podpisuje swoje opinie, to za nie odpowiada. Ale z reguły szefowie firm chcą, żeby ostatecznie „firmowy” prawnik podpisał się pod opinią. Bywa, że pojawia się presja ze strony działów operacyjnych firmy – dyrektorzy odpowiadający za biznes zazwyczaj mają trudności z akceptacją ryzyk prawnych.

Często wymagają od prawników wewnętrznych opinii zerojedynkowych, których czasami nie można napisać. Wymagają także od prawników wewnętrznych akceptacji ryzyka w świetle zakładanych celów biznesowych, co przecież należy do obowiązków kadry zarządzającej. Biznes chętnie przerzuci odpowiedzialność na prawników, a wewnętrznym trudniej się przed tym bronić niż tym, za którymi stoi kancelaria. Taka sytuacja egzemplifikuje problem niewystarczającej pozycji prawnika wewnętrznego w hierarchii firmy.

### **Ustawowa niezależność**

Często można spotkać się z opinią, że praca w firmie jest zamachem na niezależność radcy prawnego. Zarówno prawnicy wewnętrzni, jak i pozostali korzystają z niezależności i swobody wyrażania opinii zagwarantowanej w przepisach ustawy o radcach prawnych. Wydaje się jednak, iż w praktyce prawnicy wewnętrzni stają częściej przed dylematem, jak na owe gwarancje się powoływać i ich bronić. Niestety, pracodawcy niejednokrotnie nie zdają sobie sprawy ze znaczenia tej niezależności i swobody lub – w pełni jej świadomi – zupełnie jej nie szanują. Jeden z moich rozmówców określił to jako „próby określania kierunków” – wpływania na opinie prawne tak, aby pasowały do podjętych przez zarząd działań: zostało postanowione, że będzie tak i tak, a prawnik ma znaleźć rozwiązanie prawne, żeby obronić takie działania. Szefowie firm często usiłują wymusić na prawniku wewnętrznym taką opinię, jaka im pasuje z biznesowego punktu widzenia. Jak się wydaje, w przypadku kancelarii zewnętrznej ta presja jest zdecydowanie mniejsza.

Prawnik musi realizować politykę firmy – oczywiście zgodnie z prawem.

Przeciwny pogląd na ten temat wyraził prawnik z dużej korporacji, od którego usłyszałam, że twierdzenie, jakoby fakt zatrudnienia ograniczał niezależność, jest nieprawdziwe. Wręcz przeciwnie, łatwiej wywrzeć nacisk na kancelarię (nie dając jej kolejnych zleceń), niż na prawnika zatrudnionego na umowę o pracę, bo tego chroni dodatkowo kodeks pracy. Niezależność jest kwestią indywidualną i mentalną, a nie pochodną modelu współpracy.

### **Konflikt interesów**

W kancelarii jest jasno określone, kto jest klientem prawnika, natomiast w przypadku firmy jest wielu interesariuszy wewnętrznych np. działy biznesowe przygotowujące umowę, którą dają do zaopiniowania prawnikom. Ci twierdzą np., że nie ma ona wystarczających zabezpieczeń. Wówczas – jakże często – padają opinie, że prawnicy są biurokratami. Praca w firmie wymaga asertywności i jasnego zdefiniowania, kto jest klientem. A to może



## **Szefowie firm często usiłują wymusić na prawniku wewnętrznym taką opinię, jaka im pasuje z biznesowego punktu widzenia**

prowadzić do konfliktów. Jeśli np. bezpośrednim klientem jest dział marketingu, to bywa, że jego interesy są sprzeczne z interesami całej firmy. W końcu klientem nie są poszczególne działy tylko firma. Z jednej strony istnieje więc silna potrzeba zrozumienia dla pracy poszczególnych działów, z drugiej konieczne jest szerokie spojrzenie na całą firmę.

Agnieszka Rabenda-Ozimek, która kiedyś pracowała jako in house lawyer, a teraz prowadzi własną kancelarię, kładzie nacisk na budowanie odpowiednich relacji w pracy prawnika wewnętrznego, który często musi sprostać oczekiwaniom nie raz zupełnie sprzecznym. Może się okazać, że czego innego wymaga od niego zarząd spółki, poszczególni członkowie zarządu czy wspólnicy. Odmienne spojrzenie na daną sprawę, a co za tym idzie odmienne oczekiwania, mogą mieć również szefowie poszczególnych departamentów w firmie. Mamy w takiej sytuacji faktycznie do czynienia z wielością klientów, czasem o zupełnie innych oczekiwaniach w jednym projekcie. Jak podkreśla Agnieszka Rabenda-Ozimek, w takich sytuacjach najlepiej, by prawnik kierował się po prostu dobrem spółki i minimalizacją ryzyka. Niezwykle istotna jest właśnie jasna komunikacja ryzyka danego przedsięwzięcia i różnych sposobów jego zmniejszenia.

### **Praca w zespole**

In house lawyer ma mało czasu na pracę merytoryczną, szczególnie dotyczy to szefów działów prawnych. Muszą pełnić funkcje zarządzające, koordynujące i odpowiadają za meritum – za opinie prawne, które wystawiają. Często nie mają czasu, żeby je pisać, bo muszą organizować prace zespołu prawnego i współpracowników, kontaktować się z prawnikami zewnętrznymi. I jeszcze koordynować kontakty z zarządem, pisać i sprawdzać wykonanie budżetu... Uff, dużo tego... Osoby pełniące funkcje merytoryczne nie mają faktycznie czasu na pracę merytoryczną. To wydaje się paradoksalne, ale stanowi duży problem. Radca prawny musi się także dokształcać. Tylko kiedy?

Prawnicy wewnętrzni zatrudnieni na podstawie umów o pracę często wykonują obsługę w ramach zespołów prawników

tworzonych przez pracodawcę. Nie zawsze współpraca w takim zespole jest prosta. Katalog potencjalnych i realnych konfliktów jest wcale pokaźny. Może to być narzucenie prawnikom wewnętrznym koordynatora zespołu, który nie jest akceptowany przez pozostałych, lub też pełnienie tej funkcji w nieprzyjaznym zespole. Niezależnie od tego wydaje się, że działanie w strukturze pracodawcy prowadzi do dużo silniejszego emocjonalnego związania zarówno z przełożonymi, jak i pozostałymi pracownikami. Może to prowadzić w niektórych sytuacjach do osłabienia obiektywnego spojrzenia na pewne sprawy, co jest łatwiejsze dla prawników zewnętrznych. Problemem mogą też być... porady koleżeńskie. Jeden z moich rozmówców opowiadał, że często nie ma czasu na pracę firmową, bo co chwila wpada ktoś z kolegów z prośbą o poradę lub wydanie koleżeńskie opinii.

### **Prawo? Cóż za problem!**

Pracodawcy mają skłonność do traktowania wewnętrznego prawnika jak omnibus. Ma on mieć gotową odpowiedź na każde pytanie. Prawnik, jako osoba znająca przepisy, powinien natychmiast i z głowy dawać gotowe rozwiązania problemów, z którymi zwraca się szef firmy. Często prawnik ma rozstrzygnąć kwestie problematyczne w trakcie spotkania, po zaledwie wstępnym zaprezentowaniu zagadnienia. Zjawisko pracy w permanentnym niedoczasie jest potęgowane tym, że często dział prawny włączany jest w projekt na finalnym etapie, gdy zaczyna się wszystkim spieszyć, a pytania drażące problem spotykają się z irytacją. Informacja o ograniczeniach wynikających z przepisów wywołuje reakcje typu: „jeśli mówisz, że to, co proponuję jest niemożliwe, to powiedz, jak mam to zrobić”, lub „tak, wiem, że mam tu wskazane trzy możliwe rozwiązania, ale jedno jest nieakceptowane z perspektywy biznesowej, drugie operacyjnej, trzecie z podatkowej, więc musisz zaproponować coś innego”.

### **W sprzeczności jedność**

– Prawnik wewnętrzny ma znaczącą przewagę nad zewnętrznymi kancelariami, które wspierają bieżące rozwiązywanie problemów firmy – zna spółkę od podszewki – dodaje Agnieszka Rabenda-Ozimek. Nie tylko produkty firmy, specyfikę branży, ale zależności interpersonalne i niepisane zasady. Ta wiedza i bycie jednym z pracowników firmy w większości przypadków pomaga, lecz bywa i tak – zwłaszcza przy mniejszej asertywności prawnika, że bardzo przeszkadza. Niekiedy trudno odmówić Kowalskiemu, który nalega, że właśnie jego umowa jest pilniejsza niż Nowaka... W podobnych sytuacjach zewnętrzna kancelaria nie doświadcza raczej w ogóle takiej presji.

**Dorota Hołubiec**