

Prawnik firmowy, jaki to p

RELACJE Radca prawny jest partnerem w biznesie. To rodzi n...
oczekiwania i problemy. Bywa, że też nadmierne obc...

C oraz częściej, poza oczywistym żądaniem porady prawnej, pojawiają się oczekiwania związane ze sferą biznesową firmy. Prawnik powinien doradzić również w takim aspekcie, choć zdarzają się spółki, w których porady prawnika w sprawach biznesowych nie spotykają się z aprobatą zarządu. Czasem wręcz oczekiwaniem zlecającego nie jest przedstawienie rozwiązania, a takie ukazanie problemu, by wydał się wyjątkowo skomplikowany, np. aby w ten sposób naświetlić sprawę radzie nadzorczej. Najważniejsze to odpowiednio określić oczekiwania naszego klienta.

Obciążenie dodatkowe

W wielu firmach istnieje tendencja do przeregulowania. Prawnicy są włączani w każdy proces decyzyjny i w rezultacie czytają tony nieistotnych z perspektywy ryzyka prawnego materiałów. Innym tego przejawem jest wiara, że każde zagadnienie ma pokrycie w przepisach prawa. Owocuje to przesyłaniem do opinii prawnej zupełnie absurdalnych zagadnień, co powoduje stratę cennego czasu. W modelu kancelaryjnym, gdy praca wyceniana jest godzinowo, obowiązuje lepsza selekcja zagadnień kierowanych do zaopiniowania. Konsekwencją przeregulowania bywa ubezwłasnowolnienie decyzyjne kadr zawodowych. Z jednej strony prawnik asystuje przy wszystkich działaniach, z drugiej na pytanie szefa: „dlaczego zrobiłeś jedno czy drugie” pada odpowiedź: „bo prawnik nie zgłosił uwag”. Ten problem dotyczy raczej niskich szczebli decyzyjnych.

Sprawna komunikacja

Ważne, by prawnik firmy pamiętał, jak istotny jest przepływ informacji i korzyści z dobrodziejstw spotkań. Nie ma nic ważniejszego niż sprawna komunikacja i przepływ informacji. Prawnik firmowy musi bardzo dobrze znać specyfikę produktów swojej firmy, przejściowe trudności, musi wiedzieć, jak dany produkt ma być modyfikowany, jakie są preferencje sprzedażowe itp. To wszystko umożliwia prawidłowe skonstruowanie kontraktu, ale również pozwala zabezpieczyć spółkę przed negatywnymi konsekwencjami pewnych posunięć, zanim będzie za późno. Kolejna sprawa to znaczne przy-



Prawnik firmowy musi bardzo dobrze znać specyfikę produktów swojej firmy, przejściowe trudności, musi wiedzieć, jak dany produkt ma być modyfikowany, jakie są preferencje sprzedażowe itp. To wszystko umożliwia prawidłowe skonstruowanie kontraktu

spieszenie pracy nad danym kontraktem. Znając wszystkie aspekty szybciej stworzymy odpowiednie zapisy. Zamiast komentować każdy paragraf, możemy szybko znaleźć odpowiedzi. Prawnik wewnętrzny ma właśnie taką możliwość

– bezpośredniego kontaktu z osobą merytoryczną. Prawnik zewnętrzny nie zawsze może sobie pozwolić na taki luksus.

Drugim dobrodziejstwem spotkań są możliwości kontaktowania się we własnym gronie, w samym departamencie prawnym. I nie muszą być to oficjalne zebrania, bardziej powinniśmy dbać o stworzenie bazy danych, zapisów, wzorców, opinii, problemów. To niezwykle ułatwia i przyspiesza pracę wszystkich w departamencie prawnym. Takie dzielenie się wiedzą wiąże się w nieunikniony sposób z poczuciem bezpieczeństwa w zespole, o które powinien zadbać przełożony.

Współpraca z kancelarią

Niezwykle istotne jest traktowanie kancelarii zewnętrznej nie jako rywala, który będzie komentował posunięcia wewnętrznego departamentu prawnego, lecz właśnie jako wsparcie tego departamentu w bieżącym działaniu. Oczywiście wiele zależy od samego zlecającego – zarządu czy jakiegoś konkretnego działu firmy. Ważne, by departament prawny brał udział w decyzjach dotyczących zakresu zleceń dla kancelarii zewnętrznych – to ułatwi współpracę, a przede wszystkim umożliwi przejrzyste określenie zakresu

Pracownik?

różnego rodzaju
wiązań



kompetencji. Spotykamy się z różnymi modelami podzleceń: pionowego – właśnie przez poszczególne departamenty, np. departament inwestycji, poziomego, np. weryfikacja kwestii licencyjnych w całej firmie, lub polegającego po prostu na zleceniu konkretnych zadań, najczęściej spraw sądowych. Niezależnie od modelu przyjętego przez firmę, jedną z istotniejszych kwestii jest prawidłowa współpraca z departamentem prawnym. Ważne, by pamiętać o tym również prawnicy kancelarii zewnętrznych.

Praktyką, z jaką czasem muszą się zmierzyć prawnicy wewnętrzni jest to, że pracodawcy poddają ich pracę kontroli kancelarii zewnętrznych. To sytuacja niewątpliwie mało komfortowa. Gra rynkowa, której uczestnikiem nie jest w tym przypadku prawnik wewnętrzny, prowadzi niejednokrotnie do tego, że bez wiedzy o prowadzonej kontroli i możliwości przedstawienia swojej argumentacji, jest on negatywnie oceniany, co oczywiście wpływa na relacje z pracodawcą.

Bez promocji

Prawnicy wewnętrzni mają znacznie bardziej utrudnione możliwości promocji i tworzenia swojego wizerunku. Często-

króć wcale nie odczuwają takiej potrzeby. Zakładając bowiem trwałość relacji wiążących z pracodawcą, a dodatkowo będąc częstokroć ograniczonym lub wręcz pozbawionym pracy z innym klientem, bądź też wiążąc się ze szczególną grupą klientów, prawnicy wewnętrzni nie są zainteresowani podejmowaniem działań związanych z promocją swojej pracy i kompetencji. W efekcie może się zdarzyć, że utrata jednego klienta spowoduje konieczność odrabiania zaległości w tym względzie, a na to może być już za późno.

Zasady wynagradzania

Należy również wspomnieć o zasadach wynagradzania i rozliczania kosztów poniesionych przez radców prawnych świadczących pracę postępowań sądowych i egzekucyjnych. Art. 22 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych stanowi, że: „1. Radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy ma prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń określonych w układzie zbiorowym pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników, obowiązujących w jednostce organizacyjnej zatrudniającej radcę prawnego. Wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska pracy głównego specjalisty lub innego równorzędnego stanowiska pracy. Jeżeli prawo do dodatków uzależnione jest od wymogu kierowania zespołem pracowników, wymogu tego nie stosuje się do radcy prawnego. 2. Radca prawny uprawniony jest do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż 65 proc. 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 państwowych jednostkach sfery budżetowej wysokość i termin wypłaty wynagrodzenia określa umowa cywilnoprawna”.

Strony umowy o pracę mogą modyfikować opisane powyżej zasady, ale w praktyce zdarzają się sytuacje, że pracodawcy nie są zainteresowani nie tylko zmianą (rzecz jasna na korzyść radcy prawnego) zasad rozliczania kosztów postępowań, o których mowa w ustępie 2 art. 22 ustawy, ale niestety dochodzi również do naruszania zasad ich wypłaty. Często nie są one przyznawane radcy prawnemu w ogóle, gdyż pracodawca wychodzi z założenia, że skoro są zasądzane na jego rzecz (a nie na rzecz pełnomocnika), to fakt związania stosunkiem pracy i wypłacanie wynagrodzenia za pracę niejako „konsumuje” te koszty.

Mecenas jak menedżer

Wewnętrzny departament prawny podlega tym samym regułom dotyczącym

zatrudnienia co cała instytucja. Często, niestety, automatycznie. W konsekwencji ewentualne ograniczenia czy redukcje są przekładane na departament prawny w takim samym modelu jak w innych działach. Czasami trudno przebić się z informacją, że kryzys niekoniecznie oznacza automatycznie spadek liczby zadań dla prawników, mimo np. spadku produkcji. Tu nie ma prostej relacji, a osoby spoza branży nie potrafią lub nie chcą tego zauważyć.

Radca prawny a doradca

Na koniec warto wspomnieć o praktyce, jaka jest coraz częściej stosowana przez niektórych klientów radców prawnych, a w przypadku prawników wewnętrznych niesie znacznie większe problemy. Otóż niejednokrotnie pracodawcy zastępują radców prawnych prawnikami nieposiadającymi tytułu radcy prawnego. Przyczyny są różne. Czasami decydują względy finan-



Niezwykle istotne jest traktowanie kancelarii zewnętrznej nie jako rywala, który będzie komentował posunięcia wewnętrznego departamentu prawnego, lecz właśnie jako wsparcie tego departamentu

sowe, innym razem brak w odniesieniu do prawników bez tytułu regulacji prawnych gwarantujących (przynajmniej teoretycznie) niezależność w wyrażaniu opinii. Z takich też przyczyn zdarza się, zwłaszcza w niewielkich ośrodkach, w których trudno znaleźć inną pracę, że radcy prawni decydują się na zatrudnienie na warunkach znacznie odbiegających od tych, jakie zapewnia im ustawa o radcach prawnych.

Przedstawione powyżej uwagi na pewno nie obejmują całej gamy problemów świadczenia pomocy prawnej przez prawników wewnętrznych, ale mogą stać się punktem wyjścia do szerszej dyskusji z udziałem samych zainteresowanych.

Trudno bowiem ocenić, na ile wysoki poziom wiedzy, silna osobowość i umiejętność prezentowania swoich poglądów pozwala na uniknięcie problemów w relacjach z klientem pracodawcą.

**Dorota Hołubiec,
partner zarządzający
Smart Communication Group**