

Dr Joanna Grabowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

ORCID: 0000-0002-9251-0707

e-mail: j.grabowska@uwm.edu.pl

Dr Anna Ewa Chodorowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

ORCID: 0000-0001-9230-536X

e-mail: anna.chodorowska@uwm.edu.pl

Whistleblowing a tajemnica zawodowa radcy prawnego

Whistleblowing and the professional secrecy of an attorney at law

Streszczenie

Zakres zastosowania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa w Unii (Dz.U.UE. L. 2019.305.17¹, dalej: dyrektywa), w istotny sposób poszerza krąg podmiotów, które będą zobowiązane zapewnić funkcjonujące mechanizmy do zgłaszania rozpoznanych nieprawidłowości. Po poprawkach Senatu w dniu 14 czerwca 2024 r. przyjęto długo procedowaną ustawę o ochronie sygnalistów (Dz.U. poz. 928), której celem jest zabezpieczenie osób zgłaszających naruszenia prawa w miejscu pracy. Ustawa ta jest implementacją wyżej wymienionej dyrektywy, stanowi istotny krok w kierunku zwiększenia transparentności i zgodności z prawem w polskich podmiotach publicznych i prywatnych. Celem artykułu jest przybliżenie pojęcia i definicji sygnalisty, regulacji systemowych zawartych w dyrektywie, ochrony sygnalistów w polskim porządku prawnym, a przede wszystkim próba odpowiedzi na pytanie, jak do obowiązku zgłaszania nieprawidłowości powinien podchodzić radca prawny w swojej codziennej praktyce zawodowej, mając na uwadze obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej. Należy wskazać, że istota zawodu radcy prawnego jako zawodu zaufania publicznego wiąże się z obowiązkiem zachowania tajemnicy radcowskiej. Jest ona jednym z najważniejszych obowiązków zawodowych radcy prawnego i zasad etyki tego zawodu. Kodeks Etyki Radcy Prawnego² (dalej: KERP) wyraźnie stanowi, że dochowanie tajemnicy zawodowej jest prawem i obowiązkiem radcy prawnego. Autorki stoją na stanowisku, że ustawa o ochronie sygnalistów powinna wskazywać wszystkie podmioty zobowiązane do zachowania tajemnicy zawodowej, nie wartościując ich rodzajowo, w tym także tajemnicy radcowskiej, bądź określić *numerus clausus* zawodów, w stosunku do którego przepisy dyrektywy nie będą miały zastosowania

Abstract

Scope of application of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons reporting breaches of law in the Union (OJ EU.L.2019.305.17), hereinafter referred to as: directive), significantly expands the group of entities that will be obliged to ensure functioning mechanisms for reporting identified irregularities. Following the Senate amendments, on 14 June 2024, the long-proceeded Act on the Protection of Whistleblowers was adopted (see Journal of Laws of 2024, item 928), the purpose of which is to protect persons reporting breaches of the law in the workplace. This Act, which is the implementation of the above-mentioned directive, is a significant step towards increasing transparency and compliance with the law in Polish public and private entities. The aim of the article is to present the concept and definition of a whistleblower, the systemic regulations contained in the directive, the protection of whistleblowers in the Polish legal system, and, above all, to attempt to answer the question of how an attorney at law should approach the obligation to report irregularities in their daily professional practice, taking into account the obligation to maintain professional secrecy. It should be pointed out that the essence of the profession of an attorney at law as a profession of public trust is associated with the obligation to maintain legal professional secrecy. It is one of the most important professional obligations of an attorney at law and the principles of ethics of this profession. The Code of Ethics for Attorneys at Law (hereinafter: KERP) clearly states that maintaining professional secrecy is the right and obligation of an attorney at law. The authors are of the opinion that the Act on the Protection of Whistleblowers should indicate all entities obliged to

i które nie będą uprawnione do zgłoszenia nieprawidłowości i skorzystania z ochrony, jaką dają im środki przewidziane w ustawie o ochronie sygnalistów.

Słowa kluczowe

dyrektywa nr 2019/1937; whistleblowing; radca prawny; tajemnica zawodowa; sygnalista

JEL: K31, K30, K15

Sygnaliści – pojęcie i definicja

Ochrona sygnalistów to instytucja prawna, której znaczenie zostało docenione już dawno i stało się elementem kultury korporacyjnej. W prawodawstwie zachodnim pojęcie *whistleblowing* funkcjonuje już od wielu lat. Ten angielski termin oznacza dosłownie „dmuchanie w gwizdek” i najprawdopodobniej nawiązuje do korzystania z gwizdków przez policjantów celem przywołania pomocy, alarmowania, sygnalizowania niebezpieczeństwa. „Termin ten został zaproponowany w latach 70. ubiegłego wieku przez Ralpha Nadera – znanego, cieszącego się wielkim autorytetem amerykańskiego prawnika i aktywistę społecznego, na określenie działania prospołecznie motywowanej jednostki informującej otczenie, że jej organizacja narusza interes społeczny” (Lewicka-Strzałecka, 2012, s. 21). Wskazać jednak należy, że geneza, założenie i pierwsza regulacja whistleblowingu sięga roku 1863, tj. wydania The False Claims Act (Ziółkowska, 2021, s. 79). Aktualnie akt ten przewiduje środki zwalczające nadużycia wobec rządu federalnego, jednakże jego pierwotny cel stanowiło zapewnienie ochrony legalnym donosicielom, którzy ujawniali oszustwa dokonywane względem wojsk Unii podczas wojny secesyjnej (akt ten gwarantował takim informatorom ochronę przed „niesłusznym zwolnieniem z pracy”) (Kobroń, 2013, s. 297). W literaturze whistleblowing określa się jako pejoratywne wypowiedzi, skargi lub wskazówki przekazywane przez pracowników na temat niedociągnięć oraz błędnych zachowań w przedsiębiorstwie wobec instytucji państwowych lub innych osób trzecich (Ziółkowska, 2021, s. 80). Osoba zgłaszająca nieprawidłowości jest określana angielskim wyrażeniem *whistleblower*, natomiast polskim odpowiednikiem tego słowa jest sygnalista (Wojciechowska-Nowak, 2008, s. 9; Murszewski, 2021, s. 91). W powszechnym użyciu funkcjonują także określenia sygnalizator czy demaskator (zob. Piskorz-Szpytka, Szpytka, 2019, s. 180; Wojciechowska-Nowak, 2008, s. 9). Co więcej, system zgłaszania nieprawidłowości nazywany jest *whistleblowingiem* (zob. Arszulowicz, 2007, s. 91–113), bądź systemem zgłaszania nieprawidłowości i służy on wykrywaniu nieprawidłowości poprzez sygnalizowanie przez określone

maintain professional secrecy, without evaluating them by type, including legal professional secrecy, or specify the *numerus clausus* of professions to which the provisions of the directive will not apply and which will not be entitled to report irregularities and take advantage of the protection provided by the measures provided for in the Act on the Protection of Whistleblowers.

Keywords

Directive 2019/1937; whistleblowing; attorney at law; professional secrecy; whistleblower

osoby, najczęściej pracowników, naruszeń przepisów prawa, czy też dostrzeżonych nadużyć lub naruszeń zasad etycznych w organizacji. Podkreśla się także, że system informowania o nieprawidłowościach jest środkiem komunikacji za pośrednictwem którego pracownicy, jak i inne osoby, mogą powiadomić o podejrzeniach lub o występujących już nieprawidłowościach (Makowicz, 2020, s. 59). Z prawnego punktu widzenia można wskazać, że jest to system umożliwiający sygnaliście przekazywanie informacji o nieprawidłowościach do osoby umocowanej do przyjmowania tego rodzaju informacji celem zakończenia występowania w organizacji nieprawidłowości (Jagura, Zdziarstek, 2020, s. 208). Nie jest *whistleblowingiem* ujawnienie, które jest wymagane przez prawo pod rygorem sankcji (Banisar, 2011, s. 5 i n.). „Wynika to z faktu, że w przypadku gdy istnieje prawny i sankcjonowany obowiązek ujawnienia nieprawidłowości, motywacja ujawniającego jest budowana wyłącznie lub także przez chęć uniknięcia sankcji z tytułu niewykonania obowiązku ujawnienia nieprawidłowości. Tymczasem w typowym *whistleblowingu* motywacja ujawniającego wynika wyłącznie z dbałości o interes publiczny czy interes osób trzecich, a więc ma charakter wyłącznie altruistyczny i etyczny, a nie prawny” (Maciejewski, 2013, s. 347). Zgodnie z brzmieniem art. 5 pkt 7 dyrektywy (Murszewski, 2021, s. 92), osoba dokonująca zgłoszenia jest to osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nią pracę. Zasadniczo chodzi o osoby, które – działając w dobrej wierze i w interesie publicznym – zgłaszają lub ujawniają informacje o nieprawidłowościach w prawie, w tym w prawie UE. Warto zauważyć, że w prawie polskim ustawodawca określił pojęcie sygnalisty w art. 4 ust. 1 ustawy o ochronie sygnalistów. Ocenia się, że sygnaliści są jednym z najskuteczniejszych narzędzi wykrywania i zapobiegania nieprawidłowościom wymierzonym w interes publiczny (zob. Kobroń-Gąsiorowska, 2021, s. 131).

Regulacje systemowe

Celem wprowadzenia dyrektywy o sygnalistach do europejskiego porządku prawnego jest ujednolicenie funk-

cjonowania mechanizmów ochrony sygnalistów we wszystkich państwach UE. W motywach rzeczonoego aktu wskazano, że osoby pracujące w organizacji publicznej lub prywatnej bądź utrzymujące kontakt z taką organizacją w związku ze swoją działalnością zawodową znają jej funkcjonowanie najlepiej, od wewnątrz. To one niejednokrotnie jako pierwsze mają styczność z nieprawidłowościami i dowiadują się o zagrożeniach lub szkodach dla interesu publicznego, do jakich dochodzi w tym zakresie. Często jednak z obawy przed działaniami odwetowymi rezygnują ze zgłaszania swoich zastrzeżeń lub podejrzeń. Dlatego zarówno na poziomie unijnym, jak i międzynarodowym, konieczne jest zapewnienie procedury zapewniającej im odpowiednie środki ochronne.

W dyrektywie przyjęto wspólne minimalne reguły ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (przy czym zakres przedmiotowy tego prawa został uregulowany w załączniku do tego aktu)³. Co więcej przepisy dyrektywy nałożyły na państwa członkowskie wiele obowiązków w zakresie samookreślenia, w regulacjach krajowych, zagadnień związanych z ujawnieniem informacji (w dyrektywie wyróżniono trzy sposoby ujawnienia informacji: zgłoszenie wewnętrzne – ustne lub pisemne przekazanie informacji na temat naruszeń obrębie podmiotu prywatnego w sektorze prywatnym lub publicznym; zgłoszenie zewnętrzne – ustne lub pisemne przekazanie informacji na temat naruszeń właściwym organom; ujawnienie publiczne – podanie do wiadomości publicznej informacji na temat naruszeń), a w szczególności: kwestii ustanowienia wewnętrznych i zewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń, określenia procedur na potrzeby zgłoszeń i działań następczych, prowadzenia rejestrów zgłoszeń czy zakazu podejmowania działań odwetowych. Ustawodawca unijny szeroko określa zakres podmiotowy⁴ stosowania dyrektywy do osób zgłaszających nieprawidłowości i nie ogranicza się on wyłącznie do osób posiadających status pracownika, ale również i do osób, które z definicji nie działają w ramach stosunku pracy. W tym miejscu należy podkreślić nawiązanie przez ustawodawcę unijnego do osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek w rozumieniu art. 49 Traktatu o funkcjonowaniu UE, (Dz.U. z 2004 r., nr 9, poz. 864/2), które odwołują się do swobody przedsiębiorczości. Oznacza to, że ustawodawca europejski poszerza zakres stosowania tego przepisu również i na osoby prowadzące działalność gospodarczą, które mogą być narażone na działania odwetowe w postaci chociażby wcześniejszego rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o świadczenie usług, utraty dochodu, zastraszania bądź naruszonej renomy. Wynika z tego, że radca prawny świadczący pomoc prawną na podstawie umowy o pracę czy też umowy o świadczenie usług prawnych mógłby być podmiotem korzystającym z dobrodziejstw dyrektywy o sygnalistach (Punda, Talik, 2021, s. 20).

System informowania o nieprawidłowościach i działaniach niezgodnych z prawem prowadzi do konfliktu wartości, który najbardziej jest uwidoczniiony w sytuacji, w której to osobą zgłaszającą naruszenie będzie osoba

jednocześnie zobowiązana do zachowania tajemnicy zawodowej. Z jednej strony ustawodawca unijny dąży do zwiększenia skuteczności wprowadzanych norm prawnych w imię interesu publicznego, a jednocześnie stawia się zgłaszającego przed alternatywą wyboru wartości, jaką bez wątplenia będzie uczciwość, lojalność, bądź interes publiczny i egzekwowanie obowiązującego prawa. Zgodnie jednak z treścią preambuły dyrektywy o sygnalistach nie powinna ona wpływać na przewidzianą w prawie krajowym ochronę poufności faktów i informacji pozyskiwanych przez radcę prawnego w związku ze świadczeniem pomocy prawnej oraz ich wykorzystania w tym zakresie w sposób właściwy dla interesów jednostki. Można odnieść wrażenie, że polski ustawodawstwa pozostaje w zgodzie z powyższym, wskazując w art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie sygnalistów, iż jej przepisów nie stosuje się do informacji objętych tajemnicą związaną z wykonywaniem zawodów prawniczych.

Polskie prawo dla sygnalistów

Rządowe prace legislacyjne nad projektem ustawy o ochronie sygnalistów zostały zapoczątkowane jeszcze w 2021 r.. W tym miejscu należy wskazać, że 17 grudnia 2021 r. minął termin na transponowanie do polskiego porządku prawnego dyrektywy o sygnalistach. Data ta dotyczyła podmiotów publicznych i prywatnych zatrudniających od 250 pracowników, a w przypadku podmiotów prywatnych zatrudniających od 50 do 249 pracowników termin dostosowania upłynął 17 grudnia 2023 r. Prace legislacyjne nad projektem ustawy implementującej trwały relatywnie długo, co spowodowało formalną reakcję Komisji Europejskiej o skierowaniu do Trybunału Sprawiedliwości sprawy przeciwko Polsce w związku z brakiem zawiadomienia o krajowych środkach transponujących do prawa krajowego dyrektywy w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Z dniem 14 czerwca 2024 r. do polskiego systemu prawnego wprowadzono regulację poświęconą sygnalistom. Pewne elementy ochrony sygnalistów, czyli osób zgłaszających nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania danej instytucji, były już wcześniej obecne w prawie pracy czy procedurze karnej. Przykładem ochrony pracownika przed działaniem odwetowym ze strony pracodawcy, z uwagi na dokonanie przez niego zgłoszenia naruszenia są regulacje wymienione w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, dalej: k.p.), dotyczące zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu (art. 18 (3a) § 1 k.p.), naruszenia zasady równego traktowania (art. 18 (3b) § 1 k.p.) oraz normujące obowiązek pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b k.p.). W ramach ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 37 ze zm., dalej: k.p.k.), są przewidziane instytucje prawne, których funkcja ochronna może służyć także osobom zgłaszającym naruszenia prawa, w tym rozwiązania mające na celu ochronę świadków w postępowaniu karnym tj. instytucja świadka anonimowego – art. 184 k.p.k. i możliwość za-

chowania danych umożliwiających ujawnienie tożsamości świadka wyłącznie do wiadomości sądu i prokuratora, a gdy zachodzi konieczność – również funkcjonariusza policji prowadzącego postępowanie – art. 184 § 2 k.p.k. Ponadto elementy ochrony sygnalistów funkcjonowały już w przepisach regulujących działalność instytucji finansowych tj. zadania Komisji Nadzoru Finansowego z art. 133a ust. 9 i 10 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2488 ze zm.), zadania Komisji Nadzoru Finansowego z art. 3a i art. 3b ustawy z 29 lipca 2005 r. o nadzorze nad rynkiem kapitałowym (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 188 ze zm.), procedury wymagane od instytucji obowiązanych na podstawie art. 53 ustawy z 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1124 ze zm.), obowiązki spółki prowadzącej rynek regulowany wynikające z mocy art. 25e ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 646 ze zm.) oraz obowiązki Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego i podmiotów wykonujących działalność w lotnictwie cywilnym w zakresie przyjmowania zgłoszeń przewidziane w art. 135c–135e ustawy z 3 lipca 2002 r. Prawo lotnicze (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2110) lub możliwość anonimowego zgłaszania wynikającą z art. 117c ustawy z 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 633 ze zm.).

Polska ustawa o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa w ramach wdrożenia do krajowego systemu prawnego dyrektywy 2019/1937 określa w szczególności: zakres i definicję podlegających zgłoszeniu naruszeń prawa, a więc m.in.: status prawny osoby zgłaszającej naruszenie prawa, tzw. sygnalisty; warunki objęcia ochroną osób dokonujących zgłoszenia; zgłaszanie naruszeń za pośrednictwem wewnętrznych kanałów – obowiązek ustanowienia wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń, procedury na potrzeby zgłoszeń wewnętrznych i podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami; zgłaszanie naruszeń za pośrednictwem zewnętrznych kanałów – ustanowienie zewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń, zdefiniowanie organów publicznych przyjmujących zgłoszenia, procedury na potrzeby zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następczych; ujawnienie publiczne; środki ochrony zgłaszających – zakaz działań odwetowych, środki ochrony przed działaniami odwetowymi, sankcje. Ustawa przewiduje gwarancje i środki prawne, które będą przysługiwały osobie dokonującej zgłoszenia naruszenia, niezależnie od podstawy i formy świadczenia pracy lub pełnienia służby. Ochroną objęto osoby dokonujące zgłoszenia naruszenia ujawnienia publicznego informacji o naruszeniu prawa uzyskanej w kontekście związanym z pracą przed nawiązaniem stosunku pracy lub innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji w podmiocie prawnym lub na rzecz tego podmiotu lub pełnienia służby w podmiocie prawnym lub gdy taki stosunek już ustał. Nadto zgłaszający będzie miał prawo dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości, w przypadku dopuszczenia się wo-

bec niego działań odwetowych. Przepisy krajowe regulują zgłaszanie naruszeń prawa dotyczących zarówno podmiotów z sektora publicznego, jak i podmiotów z sektora prywatnego.

Ustawa o ochronie sygnalistów wchodzi w życie z dniem 25 września 2024 r., tj. po upływie 3 miesięcy od dnia jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, z wyjątkiem przepisów dotyczących zgłoszeń zewnętrznych, które zostaną obowiązywać od 25 grudnia 2024 r.

Tajemnica zawodowa jako fundament wykonywania zawodu radcy prawnego

Nieodłączną cechą zawodu radcy prawnego jest obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej, co nabiera szczególnego znaczenia w kontekście ustawy o ochronie sygnalistów. Tajemnica radcowska stanowi gwarancję zapewnienia prawidłowości świadczenia pomocy prawnej. W aspekcie publicznoprawnym jest podstawą społecznego zaufania do zawodu radcy prawnego i jego należytego wykonywania. Stanowi trwały element systemu ochrony prawnej i współczynnik prawidłowego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości w warunkach demokratycznego państwa prawnego (zob. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 29 października 2013 r., II AKz 330/13, OSASz 2014, nr 2, poz. 37). W płaszczyźnie proceduralnej, na gruncie postępowania karnego, dyscyplinarnego, bądź cywilnego, w zakresie realizacji przez radcę prawnego spoczywających na nim czynności zawodowych, tajemnica radcowska służy natomiast urzeczywistnieniu sprawiedliwości proceduralnej i prawa do rzetelnego procesu⁵.

Obowiązek zachowania tajemnicy radcowskiej jest obowiązkiem ustawowym określonym w przepisach dotyczących zawodu radcy prawnego, a konsekwencją za jego naruszenie jest nie tylko cywilnoprawna odpowiedzialność wobec mocodawcy, ale także odpowiedzialność przewidziana na gruncie przepisów karnych. W myśl art. 266 ustawy z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 17, dalej: k.k.) „kto, wbrew przepisom ustawy lub przyjętemu na siebie zobowiązaniu, ujawnia lub wykorzystuje informację, z którą zapoznał się w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą, działalnością publiczną, społeczną, gospodarczą lub naukową, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

Art. 3 ust. 3 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 499, dalej: u.r.p.) zobowiązuje radcę prawnego do obowiązku zachowania w tajemnicy wszystkiego, o czym dowiedział się w związku z udzieleniem pomocy prawnej, a ust. 5 wyklucza możliwość jego zwolnienia z obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej co do faktów, o których dowiedział się udzielając pomocy prawnej lub prowadząc sprawę (uszczegółowienie powyższego obowiązku zawarte zostało w KERP, w treść art 15 ust. 1–3). Niedopełnienie obowiązku zachowania tajemnicy radcowskiej pociąga za sobą także odpowiedzialność dyscyplinarną z art. 64 u.r.p. Zgodnie z nim radca prawny może zostać pocią-

gnięty do odpowiedzialności za postępowanie sprzeczne z prawem, zasadami etyki, godnością zawodu i naruszenie obowiązków służbowych. Należy zaznaczyć, iż przytoczony art. 3 i 64 u.r.p. nie ma zastosowania wyłącznie do osób wykonujących zawód radcy prawnego, lecz dotyczy także osób mających status aplikanta radcowskiego w rozumieniu u.r.p.

Jednocześnie w doktrynie wskazuje się, że ciążący na radcy prawnym obowiązek tajemnicy radcowskiej nie dotyczy wszystkich informacji, bowiem wyłączone zostaną te, które nie dotyczą przedmiotu świadczonej pomocy prawnej lub są wiadome, dostępne powszechnie lub dawno odkryte, a którymi dysponuje radca prawny (Jabłoński, Węgrzyn, 2017, s. 71). Całość tajemnicy radcowskiej chroniona art. 3 u.r.p., objęta jest obowiązkiem zachowania dyskrecji. Z obowiązku zawodowej dyskrecji wynika zakaz wykorzystywania przekazanych informacji w jakikolwiek sposób, który nie służy prawidłowemu wykonaniu na rzecz mocodawcy usługi przez radcę prawnego, w tym zakaz dalszego ujawniania i nakaz podejmowania czynności zapobiegających zapoznania się z nimi przez osoby trzecie. Oznacza to nie tylko obowiązek milczenia, ale i pieczy nad poufnymi dokumentami. Na radcy prawnym spoczywa szczególny obowiązek należytego zabezpieczenia dokumentów, w tym wszelkich notatek, oświadczeń i korespondencji, także tych zapisanych w formie elektronicznej, powstałych w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków zawodowych, albo przekazanych mu w oczekiwaniu na wykonanie usługi zawodowej. Jego wzmocnieniem są przepisy art. 225 § 1 i art. 226 k.p.k. odnoszące się do problematyki ochrony dokumentów zawierających tajemnicę zawodową. Przepis art. 225 § 1 k.p.k. chroni dokumenty poufne objęte tajemnicą zawodową przed ich ujawnieniem poprzez ograniczenie kręgu osób, które przeprowadzając czynności procesowe, mogą zapoznać się z ich treścią. Ochrona dokumentów nie ma jednak charakteru bezwarunkowego. Dla jej uruchomienia konieczne jest bowiem zwrócenie przez osobę do tego uprawnioną, według art. 225 § 1 k.p.k., uwagi organu przeprowadzającego czynności na sekretny charakter wydanych lub znalezionych dokumentów i obowiązek dyskrecji nakazujący chronić treść dokumentów przed ujawnieniem. Unormowanie art. 225 § 1 k.p.k. doznaje wyjątku z art. 225 § 2 k.p.k., zgodnie z którym tryb określony w § 1 nie obowiązuje w stosunku do pism i dokumentów zawierających tajemnicę, jeśli ich posiadaczem, autorem, adresatem jest osoba podejrzana o popełnienie przestępstwa. Natomiast przepis art. 226 k.p.k. określa zakres zakazów dowodowych w odniesieniu do dokumentów zawierających informacje objęte tajemnicą i odsyła do katalogu zakazów i ograniczeń dowodowych określonych w art. 178–181 k.p.k. Dowód przeprowadzony z naruszeniem tych przepisów należy wyeliminować z procesu – niedopuszczalne jest wykorzystanie go przy ocenie wiarygodności dokumentu ani przy ustaleniu stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Oznacza to, że bezwarunkowo jest wykluczone dopuszczenie dowodu z treści dokumentów na okoliczności, o których obrońca (radca

prawny, adwokat) dowiedział się w związku z udzieleniem porady prawnej lub prowadzeniem sprawy. Wydaje się ponadto, że nie mogą stanowić dowodu zeznania świadka zobowiązanego do zachowania tajemnicy w przypadku, gdy odmowa złożenia zeznań na podstawie art. 180 § 1 k.p.k. została pominięta przez organ procesowy i świadka nakłoniono do zeznania bez wydania decyzji o zwolnieniu z obowiązku zachowania tajemnicy (zob. szerzej: Rusinek, 2007, s. 220). Obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej nie ulega przedawnieniu i trwa nadal po realizacji usługi. Co więcej, z obowiązku tego nie zwalnia śmierć klienta ani osoby zainteresowanej. Nie oznacza jednak, że obowiązek ten ma charakter bezwzględny i absolutny, niedopuszczający wyjątków. W pewnych sytuacjach obowiązek zachowania tajemnicy radcowskiej zderza się z obowiązkiem jej ujawnienia. W tych wypadkach dochodzi do kolizji między statuowaną przez przepisy prawa zasadą ochrony informacji objętych tajemnicą a wynikającym z przepisów prawa obowiązkiem ich ujawnienia na żądanie uprawnionych podmiotów, czego znamiennym przykładem jest chociażby art. 180 § 2 k.p.k. Na podstawie art. 180 § 2 k.p.k. możliwość zwolnienia radcy prawnego z obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej, jeżeli nie stanowi ona tajemnicy obrończej, uregulowanej w art. 178 pkt 1 k.p.k., może nastąpić tylko wtedy, gdy to jest niezbędne dla dobra wymiaru sprawiedliwości, a okoliczność istotna z punktu widzenia sprawiedliwego materialnie rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu karnego nie może być ustalona na podstawie innego dowodu niż dowód z zeznań radcy prawnego, przy założeniu wyczerpania istniejących w danej sprawie źródeł dowodowych. Trzeba też dostrzec, że dopuszczalność uchylenia tajemnicy zawodowej, w tym także radcowskiej, była badana pod kątem konstytucyjnym. Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 22 listopada 2004 r. (SK 64/03, OTK-A 2004, nr 10, poz. 107) uznał, że dotarcie do tajemnicy w procesie karnym jest zgodne z Konstytucją RP. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego możliwość uchylenia tajemnicy zawodowej, służy innemu dobru równie ważnemu, zaśługującemu na ochronę, tj. skutecznemu funkcjonowaniu wymiaru sprawiedliwości. Do wejścia w życie nowelizacji k.p.k. z 20 lipca 2000 r. (Dz.U. nr 62, poz. 717), tajemnica radcowska nie była wymieniona w treści art. 180 § 2 k.p.k., w konsekwencji czego mogła być uchylona w łagodniejszym trybie art. 180 § 1 k.p.k. Z dniem 1 września 2000 r. status radcy prawnego i adwokata został zrównany. Radca prawny nie może zostać również zwolniony przez swojego klienta z obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej. Udzielenie zwolnienia pozostaje na gruncie karnoprosocowym wyłącznie w gestii sądu. Sąd jako organ stojący na straży praworządności w demokratycznym państwie prawa, uwzględniając fakt, że tajemnica radcowska stanowi istotę tego zawodu, musi być w tej sytuacji gwarantem zachowania zarówno właściwej formuły procedowania, jak i merytorycznej zasadności wniosku o zwolnienie z jej zachowania (zob. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 5 kwietnia 2018 r., II AKz 155/18, OSAŁ 2018, nr 1, poz. 81, Szwejk-

kowska, 2020, s. 416). Zwolnienie ze wskazanego obowiązku należy rozpatrywać w kategorii ostateczności, a jego uregulowanie w kategorii rozwiązania wyjątkowego – wskazuje na to treść art. 180 § 2 k.p.k., z użytym w nim zwrotem „tylko wtedy, gdy” (Rusinek, 2007, s. 148). W tym duchu pozostaje stanowisko wyrażone w orzecznictwie, zgodnie z którym „uchylenie tajemnicy radcy prawnego, przy zastosowaniu rozwiązań przewidzianych w art. 180 § 2 k.p.k., winno być stosowane, z uwagi na funkcje i znaczenie tej tajemnicy, jedynie incydentalnie, po starannym rozważeniu okoliczności konkretnej sprawy i przy obligatoryjnym wypełnieniu ustawowych przesłanek, oraz po przeprowadzeniu wnikliwej analizy tego, czy *in concreto* interesy wymiaru sprawiedliwości uzasadniają naruszenie chronionego przez nią interesu publicznego i prywatnego (zob. postanowienia: Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 29 października 2013 r., II AKz 330/13, OSASz 2014, nr 2, s. 37 i n.; Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 6 maja 2015 r., II AKz 225/15, OSAŁ 2015, nr 1, s. 94). Innym przykładem przepisów wyłączających *ex lege* tajemnicę radcowską jest art. 3 ust. 6 u.r.p., który odnosi się do informacji udostępnianych na podstawie przepisów ustawy z 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1124, 1285, 1723, 1843), oraz przepisów rozdziału 11a działu III ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2383, 2760). Podkreślić jednak należy, że nie jest to zwolnienie całościowe, a jedynie częściowe, które odnosi się tylko do obowiązku przekazania informacji we wskazanych w tych regulacjach zakresach tematycznych.

Należy jednoznacznie stwierdzić, iż każde odstępstwo od zasady zachowania tajemnicy zawodowej stanowi poważne zagrożenie dla realizacji zadań powierzonych radcy prawnemu. To zaś sprawia, że każde ograniczenie lub zawężenie zakresu ochrony tajemnicy radcowskiej, stanowi zagrożenie dla rzetelności procesu, a tym samym godzi w interes publiczny związany z określonym modelem rozpoznawania spraw przez właściwe organy (zob.: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22 listopada 2004 r., SK 64/03, OTK-A 2004, nr 10, poz. 107, postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 29 października 2013 r., II AKz 330/13, OSASz 2014, nr 2, poz. 37).

Warto także zwrócić uwagę, że w procedurze administracyjnej, cywilnej czy podatkowej nie przewidziano zwolnienia radcy prawnego z tajemnicy zawodowej, dopuszczona została natomiast możliwość odmowy przez radcę prawnego, który jest przesłuchiwany w charakterze świadka, odpowiedzi na pytania, jeżeli odpowiedź na nie mogłaby spowodować naruszenie obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej.

Pozostając w korelacji z powyższym, należy wskazać, że tajemnica zawodowa jest najwyższą wartością i to ona blokuje radcy prawnemu możliwość bycia sygnalistą. Trudno bowiem byłoby pogodzić takie zachowanie radcy prawnego z obowiązkiem dochowania tajemnicy za-

wodowej oraz obowiązkiem lojalności względem klienta. Umożliwienie radcy prawnemu zgłaszania nieprawidłowości, a więc przyznanie mu statusu sygnalisty, niewątpliwie godziłoby w zaufanie, jakim musi cieszyć się radca prawny. Należy przychylić się do prezentowanego stanowiska Sądu Najwyższego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2019 r., II DSI 66/18, LEX nr 2678280), że radca prawny powinien przedkładać interes mocodawcy ponad obowiązek sygnalizowania o nieprawidłowościach, gdyż interes klienta powinien być nadrzędnym celem czynności zawodowych radcy prawnego. Realizacja owego interesu nie może pozostawać w sprzeczności z ustawowymi i deontologicznymi regulacjami dotyczącymi tajemnicy zawodowej oraz ich naruszać w celu spełnienia oczekiwań osób trzecich. Radca prawny wykonując swój zawód, w sytuacji, w której miałby do wyboru lojalność i działanie w imieniu interesu publicznego, powinien mieć zawsze na względzie obowiązek zachowania tajemnicy radcowskiej i lojalność wobec mocodawcy. Mając na uwadze fakt, iż powstanie obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej zawsze wynika z wprowadzającego go przepisu prawa, zaś ustawodawca uznaje, że pewien rodzaj informacji powstający w związku z wykonywaniem określonego rodzaju czynności zasługuje na szczególną ochronę, a co za tym idzie nakłada na odbiorców tych informacji obowiązek zachowania ich w tajemnicy, to wydaje się za nieuzasadnione wprowadzenie jednocześnie – obok przepisów regulujących obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej – przepisów, które pozwalałyby ten obowiązek legalnie wyłączać. W tym zakresie przepisy ustawy o ochronie sygnalistów powinny być zwięzłe i nie pozostawiać żadnych wątpliwości co do sposobu postępowania przez podmioty zobowiązane do zachowania tajemnicy zawodowej.

Podsumowanie

Tajemnica zawodowa radcy prawnego jest wartością nie do przecenienia. Stanowi gwarancję właściwego wykonywania powinności zawodowych przez radcę prawnego, do wypełnienia których jest zobowiązany etycznie, moralnie, ustawowo i zwyczajowo względem klienta, państwa i wymiaru sprawiedliwości. Doniosłość wykonywania przez radcę prawnego zawodu zaufania publicznego pociąga za sobą zatem konieczność należytej ochrony tajemnicy oraz wyznaczania nieprzekraczalnych granic jej uchylenia.

Analizując kwestię tajemnicy zawodowej radcy prawnego, wydaje się zasadne, by w ustawie o ochronie sygnalistów ustawodawca jednoznacznie przesądził, że wszystkie podmioty zobowiązane do obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej – na gruncie polskich przepisów prawa – były wyłączone spod jej stosowania. Przepisy powinny określać katalog zawodów, które nie będą uprawnione do zgłoszenia naruszenia i skorzystania z ochrony, jaką dają im środki przewidziane w ustawie o ochronie sygnalistów. Nadto nie należy klasyfikować

tajemnicy zawodowej – jak uczynił to ustawodawca – przyjmując, że pewne tajemnice są ważniejsze (tajemnica prawnicza i medyczna), a inne mniej ważne (tajemnica doradców podatkowych). Dodatkowo, ustawodawca posługując się pojęciem „tajemnicy zawodowej zawodów prawniczych” pozostawia niejasny status np. ko-

morników, biegłych rewidentów bądź doradców podatkowych, dla których tajemnica zawodowa z uwagi na charakter świadczonych usług powinna mieć także fundamentalny charakter.

Skuteczne wdrożenie przepisów o ochronie sygnalistów to w dalszym ciągu duże wyzwanie.

Przypisy/Notes

¹ Założeniem dyrektywy jest poprawa egzekwowania prawa i polityki Unii w określonych dziedzinach poprzez ustanowienie wspólnych minimalnych norm zapewniających wysoki poziom ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (zob. art. 1 dyrektywy).

² Uchwała Nr 884/XI/2023 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z 7 lutego 2023 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego.

³ W materii poznania obszarów prawa istotnych z punktu widzenia polityki Unii Europejskiej, zob. Kobroń – Gąsiorowska, 2022, s.178 i n.

⁴ Zob. art. 4 ust. 1 dyrektywy. W kolejnych przepisach rozwinęto katalog podmiotów, które podlegają regulacjom zawartym w dyrektywie.

⁵ J. Zagrodnik, Stanowisko OBSiL KRRP w sprawie regulacji zwolnienia z obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej adwokata i radcy prawnego na gruncie ustawy z dnia 14 kwietnia 2023 r. o Państwowej Komisji do spraw badania wpływów rosyjskich na bezpieczeństwo wewnętrzne Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2007–2022, (druk senacki nr 955), s. 6–7.

Bibliografia/References

Arszułowicz, M. (2007). Whistleblowing, czyli ujawnianie w dobrej wierze, *Prakseologia*, (147), 91–113.

Banisar, D. (2011). Whistleblowing: International Standards and Developments. W: E. Irma (Red.), *Corruption and transparency: debating the frontiers between state, market and society*. World Bank – Institute For Social Research, Unam, Washington, D.C.

Jabłoński, M., Węgrzyn, J. (2017). *Ochrona tajemnic osób wykonujących prawnicze zawody zaufania publicznego*. Wrocławskie Wydawnictwo Naukowe ALTA 2.

Jagura, B., Zdziarstek J. (2020). Odpowiedź na występowanie naruszeń compliance, wewnętrzne postępowania wyjaśniające i whistleblowing. W: B. Makowicz, B. Jagura (Red.), *Systemy zarządzania zgodnością compliance w praktyce* (s. 193–234). Wolters Kluwer.

Kobroń-Gąsiorowska, Ł. (2021, 15 marca). Censorship and whistleblowing in a workplace: selected issues. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica*, (97), 131–142. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.97.07>

Kobroń, Ł. (2013, 22 marca). Whistleblower – strażnik wartości czy donosiciel?. *Palestra*, (11–12), 296–301. <https://palestra.pl/pl/czasopismo/wydanie/11-12-2013/artkul/whistleblower-straznik-wartosci-czy-donosiciel>

Kobroń - Gąsiorowska, Ł. (2022), *Modele ochrony whistleblowera (sygnalisty)*. C.H.Beck.

Lewicka-Strzałecka, A. (2012, 17 kwietnia). Whistleblowing w Polsce – działanie w dobrej wierze czy donosicielstwo? W: Centralne Biuro Antykorupcyjne. *Mapa korupcji. Stan przestępczości korupcyjnej w Polsce w 2011 r.* (s. 21–26). Centrum Szkolenia Policji. https://cba.gov.pl/ftp/publikacje/Mapa_Korupcji_2011.pdf.

Maciejewski, M. (2013). Whistleblowing. Instytucja i jej rola w kształtowaniu odpowiedzialności w administracji. W: Z. Duniewska, M. Stahl (Red.). *Odpowiedzialność administracji i w administracji* (s. 341–358). Wolters Kluwer.

Makowicz, B. (2020). Wprowadzenie do zarządzania zgodnością. W: B. Makowicz, B. Jagura (Red.). *Systemy zarządzania zgodnością compliance w praktyce* (s. 25–68). Wolters Kluwer.

Makowicz, B. (2011). *Compliance w przedsiębiorstwie*. LEX.

Murszewski, J. (2021). Czy zgłaszanie nieprawidłowości będzie nowym obowiązkiem pracowniczym? W: B. Baran, M. Ożóg (Red.). *Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości* (s. 91–102). Wolters Kluwer.

Piskorz-Szpytko, A., Szpytko, P. (2019). Whistleblowing jako element systemu compliance. W: P. Eleryk, A. Piskorz-Szpytko, P. Szpytko (Red.). *Compliance w podmiotach nadzorowanych rynku finansowego. Aspekty praktyczne* (s. 179–191). Wolters Kluwer.

Punda, P., Talik, P. (2021). Tajemnica radcowska w kontekście whistleblowingu. *Radca Prawny w Administracji*, 4(33), 20.

Rusinek, M. (2007). *Tajemnica zawodowa i jej ochrona w polskim procesie karnym*. Oficyna.

Szwejkowska M. (2020, 12 kwietnia). Tajemnica adwokata i radcy prawnego jako szczególny rodzaj tajemnicy zawodowej w postępowaniu karnym. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Seria Prawnicza. Prawo* 29, (111), 405–420. <https://doi.org/10.15584/znrprawo.2020.29.28>

Wojciechowska-Nowak, A. (2008). Jak zdemaskować szwindel? Czyli krótki przewodnik po whistleblowingu (s. 62). Fundacja im. Stefana Batorego.

Wujczyk, M. (2014). Podstawy whistleblowingu w polskim prawie pracy. *Przegląd Sądowy*, (6), 114.

Ziółkowska, K. (2021). Whistleblowing jako przejaw dbałości o dobro zakładu pracy. W: B. Baran, M. Ożóg (Red.). *Ochrona sygnalistów. Regulacje dotyczące osób zgłaszających nieprawidłowości* (s. 79–90). Wolters Kluwer.

Joanna Grabowska, radca prawny, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Karnego i Prawa Wykroczeń na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Czynnie wykonuje zawód radcy prawnego, w szczególności jako pełnomocnik w sprawach sądowych z zakresu prawa pracy. Autorka kilkunastu publikacji z zakresu prawa policyjnego, karnego i prawa wykroczeń oraz innych dziedzin prawa. Interesuje się zagadnieniami dotyczącymi specyfiki stosunków służbowych funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych.

Anna Ewa Chodorowska, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Karnego i Prawa Wykroczeń, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Autorka licznych publikacji naukowych z zakresu prawa karnego, prawa wykroczeń, procesu karnego, postępowania w sprawach o wykroczenia, a także innych gałęzi prawa. Radca prawny.

Joanna Grabowska, Attorney-at-law, PhD, Assistant Professor in the Department of Criminal Law and Offense Law at the Faculty of Law and Administration University of Warmia and Mazury in Olsztyn. She actively practices the profession of an attorney at law, in particular as a representative in court cases in the field of labor law. Author of several dozen publications in the field of police law, criminal law, misdemeanor law and other areas of law. She is interested in issues related to the specific nature of service relations concerning uniformed services officers and professional soldiers.

Anna Ewa Chodorowska, PhD, Assistant Professor in the Department of Criminal Law and Offense Law at the Faculty of Law and Administration, University of Warmia and Mazury in Olsztyn. Author of numerous scientific publications in the field of criminal law, misdemeanor law, criminal proceedings, proceedings in misdemeanor cases, as well as other branches of law. Attorney-at-law.



UNIWERSYTET
WARSZAWSKI

WYDZIAŁ PRAWA
I ADMINISTRACJI



Szanowni Państwo,

Zapraszam do udziału w nowym roku akademickim 2024/2025 w XXIII edycji Podyplomowego Studium Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Program i zajęcia tego studium cieszą się wśród pracodawców, kadry kierowniczej i pracowników od lat niesłabnącym zainteresowaniem.



Zapraszam

Kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej
Kierownik Podyplomowego Studium Prawa Pracy

Małgorzata Gendorf

Szczegóły programowe oraz zasady rekrutacji dostępne są na stronie Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego pod linkiem:

<https://www.wpia.uw.edu.pl/pl/studia/studia-podyplomowe/studia-podyplomowe-prawa-pracy>