

Stanisław Godlewski

O organizacji pracy zespołów adwokackich

Palestra 14/12(156), 8-10

1970

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

○ organizacji pracy zespołów adwokackich*

Dzisiejsze posiedzenie NRA poświęcone jest w całości problematyce zespołów. Zagadnieniu temu Naczelna Rada Adwokacka i Prezydium NRA poświęcały wielokrotnie swoją uwagę, omawiając poszczególne kwestie organizacyjne lub problemy. Dziś, kiedy zebraliśmy już dostatecznie dużo doświadczeń, możemy pozwolić sobie na kompleksowe omówienie funkcjonowania zespołów i zakreślić sposób zrealizowania istoty reformy adwokatury z 1963 roku, to jest pełniejszego uspołecznienia zespołów od strony treści ich działania.

Termin „uspołecznienie adwokatury” jest często w użyciu w naszym języku dla określenia obecnej organizacji naszego zawodu. Czasami jesteśmy nawet gotowi uważać, że pełne uspołecznienie adwokatury jest już rzeczą dokonaną. Jeżeli jednak bliżej się rozważy, co oznacza pojęcie „uspołecznienie”, to okazuje się, że jeszcze wiele elementów uspołecznienia w znacznej części zespołów należy do postulatów, a nie do realiów stanu obecnego. Spróbujmy zatem określić, w czym ma się wyrażać owo uspołecznienie zespołów w treści ich pracy.

Podstawową cechą uspołecznienia jest realizowanie wspólności interesów członków zespołu harmonijnie w stosunku do wszystkich członków zespołu, a przy tym w zgodności z interesem całej adwokatury i interesem społecznym w warunkach naszego ustroju socjalistycznego. Co to oznacza w praktyce? Wspólność interesów to nie tylko kwestia zarobkowa, ale również wysoki poziom zawodowy, prawidłowa postawa etyczno-moralna i społeczna, dbałość o wspólny zakład pracy, a więc o lokal zespołu i jego urządzenie, dbałość o autorytet i społeczną pozycję zawodu i poszczególnych jego członków.

Dzisiaj będziemy się zastanawiać nad tym, jak zrealizować te elementy uspołecznienia zespołów, jak uspołecznioną formę wykonywania zawodu wypełnić socjalistyczną treścią.

Kiedy mówi się o uspołecznieniu naszych zespołów jako o fakcie, przyjmuje się za podstawę to, że wynagrodzenie składa się z udziału stałego, równego dla wszystkich, i z proporcjonalnej części nadwyżki obrotów. Czy to jednak rzeczywiście wyczerpuje pojęcie uspołecznienia w tym zakresie? Na pewno nie. Jest to tylko formalna przesłanka do

* Treść artykułu była przedmiotem zagajenia obrad plenarnych NRA w dniach 17–18 października 1970 r.

uspołecznienia finansowego w zespole. Chodzi przecież nie o wyrównanie wynagrodzeń, ale o taki ich podział, żeby ich wysokość była wykładnikiem przede wszystkim kwalifikacji zawodowych adwokata i jego pracowitości w warunkach umożliwiających wszystkim równą grę tych walorów. Obecnie wysokość wynagrodzeń nie zawsze jest funkcją tych dwóch współrzędnych, często bowiem jest ona pewną wielkością wynikową operatywności adwokata w zakresie akwizycji spraw, nazywanych potem sprawami z wyboru.

Tak zorganizowana akwizycja spraw narusza zasady etyki i godności adwokata, a jednocześnie może być następstwem nadużycia obowiązków służbowych przez innych. Tego rodzaju praktykom trzeba położyć kres zdecydowaną postawą kierowników w zakresie realizowania obowiązku równomiernego rozdziału spraw, badaniem źródeł akwizycji spraw przez kierowników zespołów i wizytatorów rad oraz wyciąganiem właściwych wniosków dyscyplinarnych. Trzeba na problem wynagrodzeń w zespole spojrzeć nie tylko od strony ich wysokości, ale również od strony przyczyn takiego stanu rzeczy. Niskich kwalifikacji zawodowych nie da się pogodzić z wysokimi zarobkami. Istnienie takiego stanu rzeczy będzie źle świadczyło o pracy kierownika zespołu.

Kierownik zespołu powinien interesować się problemami wynagrodzeń poszczególnych adwokatów, ich adekwatnością do kwalifikacji zawodowych i pracowitości z jednej strony, a sytuacją finansową adwokata, jego potrzebami i faktycznymi możliwościami z drugiej. Wynagrodzenie w uspołecznionym zespole musi odpowiadać zasadom słuszności i nie może być wynikiem wolnej gry sił, sprytu i przedsiębiorczości. Dla adwokatury nie jest obojętne — w społecznym wyrazie tego problemu — czy adwokat otrzymuje niezасłużenie małe czy duże wynagrodzenie. Obecna organizacja pracy zespołu wkłada obowiązek na wszystkie organa samorządu, a w pierwszej kolejności na kierownika zespołu, żeby dbał o prawidłowy podział pracy, którego efektem ma być prawidłowy podział dochodu, wyrażony w wysokości wynagrodzeń członków zespołu. To jest podstawowy element uspołecznienia zespołu.

Drugim z elementów uspołecznienia adwokatury jest upowszechnienie wysokich kwalifikacji zawodowych członków zespołów. To, że najskuteczniejszą formą podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest samokształcenie, nie może zwalniać organów samorządu od organizowania zbiorowego doskonalenia zawodowego oraz od oddziaływania na jednostki w celu podnoszenia przez nich kwalifikacji zawodowych. Jednym ze środków takiego oddziaływania powinna być kontrola pracy zawodowej dokonywana zarówno przez kierownika zespołu, jak i przez wizytatorów rady adwokackiej.

Dla członków zespołu nie powinno być obojętne, jaki poziom zawodowy reprezentują inni członkowie zespołu. Dbałość o wysoki poziom pracy powinna należeć nie tylko do obowiązków kierownika, ale również do wszystkich członków zespołu i powinna być przedmiotem analiz na zebraniach zespołu. Do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w poważnej mierze przyczynić się może specjalistyczny podział pracy w zes-

pole. Nie chodzi tu o tytułarną specjalizację, ale o rzeczowy podział zainteresowań zawodowych członków zespołu. Celem takiego podziału pracy jest świadczenie usług na najwyższym poziomie, bo to należy do istoty obecnej organizacji adwokatury.

Również ważnym elementem uspołecznienia adwokatury jest wysoki poziom moralno-etyczny członków zespołu. Miernikiem tego poziomu nie mogą być tylko dane statystyczne zaczerpnięte z postępowania dyscyplinarnego, ale faktyczny stan sytuacji. Jakże często postępowanie dyscyplinarne jest dopiero opóźnionym skutkiem postawy adwokata, postawy widzianej znacznie wcześniej przez kolegów i kierownika w zespole, a mimo to nie dezaprobowanej przez nich. Środowisko, w którym działa adwokat, musi się czuć współodpowiedzialne za postawę swoich członków i przeciwdziałać temu, co godzi w interes środowiska, musi wyciągnąć wnioski dostatecznie wcześnie. Zespół adwokacki powinien kształtować postawę adwokata, a nawet egzekwować tę postawę, wyciągając wnioski organizacyjne, jeśli nie pomagają perswazje. Dotyczy to zarówno problemu pracy w zespole znajdującego wyraz w rozliczeniach finansowych z zespołem, jak i jego kultury na sali sądowej i w życiu pazazawodowym. Postawa moralno-etyczna adwokata nie jest wyłącznie jego sprawą osobistą, ale sprawą całego środowiska zawodowego, które musi wyrażać w tym zakresie swój pogląd i stanowisko. Uspołecznienie zespołu jest upowszechnieniem zainteresowania postawą etyczno-moralną jednostki i przeniesieniem na zbiorowość obowiązku wychowawczego oddziaływania.

Zespół adwokacki jako zakład pracy jego członków jest jeszcze w wielu wypadkach niedostosowany do wypełniania swojej roli. Warunki lokalowe są trudne, a urządzenie wnętrza nieodpowiednie. Czy jednak rzeczywiście taka sytuacja jest wszędzie uzasadniona obiektywnymi okolicznościami? Wydaje mi się, że nie. Po prostu w niektórych takich zespołach uspołecznienie adwokatury wyraża się tylko pieczętą na firmowym papierze, zbiorowym sekretariatem kancelarii adwokackich i listą płac według obowiązującego arkusza rozliczeń. W innych znowu wypadkach warunki lokalowe są wprawdzie odpowiednie, ale realizacja uspołecznienia ma tylko zewnętrzne cechy. W tym zakresie rady adwokackie będą musiały niezwłocznie zająć stanowisko. Taki stan rzeczy nie może być nadal utrzymany, godzi on bowiem w uspołecznienie adwokatury nie tylko co do treści, ale nawet co do formy.

Pozycja społeczna adwokatury, jej autorytet zależne są nie tylko od pracy organów samorządu, ale — i to przede wszystkim — od pracy członków zespołów. Dyskusja, jaka się odbędzie nad zasadniczym punktem dzisiejszego porządku dziennego: „pogłębienie uspołecznienia zespołów”, powinna wskazać nie tylko na pryncypia tego pogłębienia uspołecznienia, ale również na środki działania poszczególnych organów zespołu i izb adwokackich oraz na wnioski do realizacji.