

Janusz Giera

Spostrzeżenia na temat funkcjonowania zespołów adwokackich

Palestra 21/6(234), 44-46

1977

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.

JANUSZ GIERA

Spostrzeżenia na temat funkcjonowania zespołów adwokackich

Zespoły adwokackie, powołane do życia pierwotnie na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 czerwca 1950 r. o ustroju adwokatury, stały się z biegiem czasu instytucją ugruntowaną w strukturze organów ochrony prawnej w PRL. Ich byt prawno-organizacyjny, unormowany przez przepisy ustawy z dnia 19 grudnia 1963 r. o u.a. i rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 grudnia 1963 r., stał się podstawą wyłącznej formy wykonywania zawodu adwokata w naszym kraju i utwierdził się w pełni w świadomości społecznej.

Na podstawie wspomnianych aktów prawnych rozwinął się też system organizacyjny świadczenia obywatelom pomocy prawnej w Izbie warszawskiej, największej — jeśli chodzi o skład osobowy — w kraju.

Pierwszy w tej Izbie zespół adwokacki utworzony został w kwietniu 1952 r. w Grodzisku Mazowieckim, natomiast w Warszawie pierwszy zespół adwokacki rozpoczął działalność z dniem 1 września 1952 r. Do końca 1952 r. działało już w Warszawie i na terenie b. województwa warszawskiego łącznie 18 zespołów adwokackich.

Jubileusz XXV-lecia, jak każdy jubileusz, budzi mieszane uczucia, jest bowiem okazją do wspomnień, a przeszłość zwykle — jak wiadomo — rozrzewnia. Jednocześnie jest on również okazją do oceny, czy zespoły adwokackie wykonały nałożone na nie zadania oraz czy zaspokoili oczekiwania społeczne i samego środowiska adwokackiego. Nie czuję się uprawniony ani powołany do stawiania takich ocen. Uczynią to niewątpliwie lepiej inni. Pragnę jednak z okazji tego jubileuszu podzielić się spostrzeżeniami, jakie mogłem poczynić będąc od marca 1955 r. członkiem jednego z zespołów stołecznych, a od października 1964 r. do dnia dzisiejszego — kierownikiem tego zespołu. Zespół adwokacki jest dziś powszechnie uznany za jedyną, właściwą formę wykonywania zawodu, a dyskusje w sprawie funkcjonowania zespołów dotyczą tylko poszukiwań właściwego modelu oraz spraw związanych z usprawnieniem pracy.

Warunkiem podstawowym należytej pracy każdego zespołu jest, moim zdaniem, wewnątrzzespołowa atmosfera, która w dużym stopniu zależy od doboru członków zespołu. Słuszna jest zatem w tym względzie powszechnie obowiązująca zasada dobrowolności w kwestii składu osobowego zespołu. Współpraca zespołowa polega na wzajemnym zastępowaniu się, szczególnie w okresach urlopów lub chorób, na wspólnym prowadzeniu prac pracochłonnych, na wymianie doświadczeń w sprawach skomplikowanych, na wzajemnym słuzeniu sobie radą i pomocą. Wyrazem właściwej współpracy są również często bardzo ożywione dyskusje dotyczące określonych

problemów prawnych, dyskusje z góry nie zaplanowane, spontaniczne, stanowiące swoistą formę szkolenia wewnątrzzespołowego, a przez to bardzo pożyteczne. Wyrazem właściwej atmosfery zespołowej są również okazjne spotkania członków zespołu o charakterze towarzyskim. Spotkania takie czy to z okazji imienin, czy to z innych okazji zacieśniają więzy przyjaźni, świadczą o tym, że adwokat przychodzi do zespołu nie tylko po to, by obsłużyć klienta, lecz również po to, by spotkać się ze współtowarzyszami pracy. Ta więź łącząca członków zespołu jest zjawiskiem wyjątkowo cennym, pomaga ona we wspólnej trosce o należyta rangę społeczną zespołu i podnoszenie poziomu jego pracy. Jest ona również przyczyną dumy zawodowej z osiągniętych wyników.

Wszystko, co zakłóca tę harmonijną współpracę, jest zjawiskiem niepożądanym i dlatego powinno ulec wyeliminowaniu. Takim zjawiskiem jest m. in. nierównomierny rozkład uzyskiwanych wynagrodzeń. Adwokat wstępuje do zespołu po to, by wykonywać zawód, do którego został przygotowany, oraz by zawód ten zapewnił mu środki do życia odpowiadające jego pozycji społecznej. Wyniki pracy adwokata są zależne niewątpliwie w dużym stopniu od jego osobistych właściwości, wiedzy i talentu. Jeżeli jednak w jednym zespole sytuacja w zakresie uzyskiwanych obrotów układa się w ten sposób, że powstaje grupa adwokatów, których zarobki kształtują się poniżej przeciętnej, to wynikiem tego jest wewnętrzna dysharmonia, rozgoryczenie po stronie tych, co mniej zarabiają, a jednocześnie niezadowolenie tych adwokatów, którzy zarabiają więcej, bo w tej sytuacji są oni obciążeni większymi kosztami ogólnymi. Względy ekonomiczne mają więc niewątpliwie wpływ na układ stosunków wewnątrzzespołowych.

Negatywny wpływ na wyniki finansowe zespołu mają też sprawy przydzielane do prowadzenia z urzędu. Są to sprawy często pracochłonne, wymagające szczególnej staranności i wysiłku, a tymczasem wkład pracy adwokata nie uzyskuje właściwego ekwiwalentu w postaci wynagrodzenia, gdyż zasądzone — zwłaszcza w sprawach karnych — należności za obronę są należnościami nierealnymi. Tego rodzaju stan jest sprzeczny z obowiązującą w naszym ustroju zasadą współżycia, według której nie może być pracy bezpłatnej. Problem ten musi znaleźć wreszcie jakieś realne rozwiązanie. Zdaniem moim należności za sprawy z urzędu powinny wejść w skład kosztów sądowych i w rezultacie adwokaci powinni otrzymywać wynagrodzenie od Skarbu Państwa, tak jak otrzymują je np. biegli sądowi.

Centralną osobą zespołu jest jego kierownik, którego obowiązujące akty normatywne wyposażały w bardzo szerokie uprawnienia i obowiązki. Tendencją władz korporacyjnych jest dalsze wzmocnienie pozycji kierownika, tak żeby praktycznie odpowiadał on niemal za wszystko, co się dzieje w zespole. Kierownik zespołu reprezentuje zespół, kieruje jego pracami, odpowiada za sprawy gospodarcze i finansowe, zawiera umowy z klientami, sprawuje nadzór nad sposobem wykonywania przez członków zespołu obowiązków zawodowych i obowiązków związanych z należeniem do zespołu, może również udzielić członkowi zespołu ostrzeżenia. Obowiązujący regulamin działania zespołów adwokackich wymienia w § 14 aż w 13 punktach zasadnicze obowiązki, jakie obciążają kierownika zespołu.

Najba dziej kontrowersyjnym uprawnieniem jest uprawnienie do rozdziału pracy między członków zespołu. Artykuł 20 u. o u.a. stanowi, że kierownik zespołu uwzględnia życzenia klienta co do wyboru adwokata, wprowadza więc jako obowiązującą zasadę swobodnego wyboru adwokata przez klienta. Jednakże przepis ten wprowadza również obowiązek skierowania w pewnych wypadkach klienta do innego adwokata, a nawet do innego zespołu. Dotyczy to w szczególności sytuacji wy-

magającej wykonania obsługi prawnej przez adwokata specjalistę od pewnych zagadnień, jak również sytuacji, kiedy obciążony jest nadmiernie innymi sprawami adwokat, którego właśnie wybrał sobie klient; w tym ostatnim wypadku, w myśl zasady równomiernego rozdziału spraw, nastąpi skierowanie tego klienta do innego adwokata, mniej obciążonego obowiązkami zawodowymi. Przy występującym obecnie zjawisku zmniejszenia się wpływu spraw tego rodzaju kierowanie klienta do innego adwokata praktycznie nie zachodzi. Należy dodać, że również i w innych sytuacjach, o których mówi art. 20 u. o u.a., kierownik zespołu w praktyce nie korzysta ze swego uprawnienia do zaproponowania klientowi innego adwokata. Tak więc uprawnienie w tym zakresie jest właściwie uprawnieniem martwym.

Kontrowersyjne także jest uprawnienie dotyczące kontroli pracy zawodowej członków zespołu. Wykonywanie tego uprawnienia wymaga szczególnego taktu, gdyż jest rzeczą oczywistą, że ocena pracy innego adwokata i kontrola tej pracy wymagałyby przeglądania akt podręcznych i czytania pism procesowych, co — praktycznie biorąc — jest niewykonalne. Dopiero w razie złożenia skargi klienta na adwokata albo w razie oficjalnej uwagi sądu w tym zakresie powstają przesłanki do wykonania tego obowiązku przez kierownika.

Należyte wykonywanie obowiązków przez członków zespołu wiąże się z obowiązkiem kierownika zapewnienia swym kolegom adwokatom odpowiednich warunków pracy. Jeśli chodzi o same warunki lokalowe, to należy stwierdzić, że sytuacja pod tym względem w większości zespołów stołecznych uległa znacznej poprawie. Poprawiła się również sytuacja w dziedzinie zapewnienia adwokatom odpowiednich materiałów pomocniczych do pracy, jak tekstów ustaw, komentarzy, przeglądów orzecznictwa itp. Niezależnie od tego zespoły, licząc się z potrzebami swych członków, posiadają podręczne biblioteczki zaopatrzone w książki prawnicze oraz w niezbędne do pracy dzienniki urzędowe i czasopisma. W zakresie zaopatrzenia zespołów w techniczne środki usprawniające pracę, jak np. maszyny do pisania, kserografy, jest jeszcze dużo braków i wiele do zrobienia na przyszłość.

Środki finansowe na pokrycie kosztów związanych z zapewnieniem odpowiednich warunków pracy pokrywa zespół z konta 34a, ale wobec spadku wpływu spraw do zespołów zmniejszył się także wpływ gotówki na konto 34a, szczególnie od czasu przekazywania do Rady Adwokackiej 50% tych wpływów na tzw. fundusz remontowy. Unowocześnienie techniki pracy jest w dużym stopniu uzależnione od środków finansowych, którymi dysponuje zespół, środki zaś te w okresie ostatnich miesięcy ulegają systematycznemu zmniejszaniu się.

Reasumując, stwierdzić można, że zespoły adwokackie mimo występujących w nich mankamentów zaspokoily oczekiwania społeczne oraz samego środowiska adwokackiego i uznane zostały — tak przez adwokatów jak i przez klientów korzystających z usług zespołów — za właściwą formę wykonywania zawodu. Uwagi i spostrzeżenia, jakie z okazji 25-lecia zespołów będą niewątpliwie podnoszone, powinny się przyczynić do dalszego usprawnienia pracy i usunięcia tych niedomagań, jakie w pewnych dziedzinach tej pracy występują.

Ocena rangi zespołów adwokackich w społeczeństwie zależy niewątpliwie od samych adwokatów. Brzmi to może trochę jak banał, ale jest to zarazem niezaprzeczalna prawda.