

# Kazimierz Askanas

---

## Zagadnienia socjologiczne i organizacyjne w okresie ćwierćwiecza działalności zespołów adwokackich

---

Palestra 21/6(234), 7-20

---

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

został załatwiony właściwie. Wytwarza się coraz silniejsza więź zależności koleżeńskiej i odpowiedzialności za efekty pracy. Chociaż nadal pozostaje — i pozostawać musi — odpowiedzialność wybranego lub wyznaczonego adwokata za należytą pomoc prawną, to jednak dla jakości tej pomocy i dla jej skuteczności oddziaływanie zbiorowości wywiera istotny wpływ.

Najlepszym dowodem społecznej użyteczności zespołów adwokackich i ich ogromnej roli w kształtowaniu świadomości prawnej społeczeństwa jest fakt, że w skali rocznej przyjmują one do prowadzenia prawie 400 000 spraw. Jeżeli doliczyć do tego czynności jednorazowe (porady, opinie, pisma, umowy), to mamy wyraźny obraz wskazujący na to, że istnieje ogromne zapotrzebowanie ludności na pomoc prawną ze strony adwokatów. Nie można przy tym przeoczyć, że zespoły udzielają wielokrotnie bezpłatnej pomocy ludziom niezamożnym, że ich członkowie uczestniczą w różnych postaciach społecznego poradnictwa, co stanowi o wartości społecznej tej pracy i o postawie społecznej adwokatów.

Wykonywanie zawodu w zespole odciąża adwokatów w dobrze działających zespołach od wielu spraw organizacyjnych i technicznych, ułatwia stopniowe unowocześnianie pracy. W tym ostatnim zakresie postęp jest co prawda nieco za wolny, co wynika zarówno z trudności uzyskania odpowiednich urzędzeń, jak i z powolności wdrażania się adwokatów do techniki. Mimo tych zastrzeżeń co do tempa unowocześniania, z pełnym obiektywizmem można jednak stwierdzić, że adwokaci, zmieniając pracę zespołów na bardziej nowoczesną, pod wpływem tych zmian przekształcają też i własną mentalność.

W końcu dostrzec trzeba także i to, że zespół, jako podstawowa jednostka samorządu adwokackiego, spełnia ważne funkcje zarządzające. Poprzez ocenę i kontrolę pracy adwokatów z możliwością udzielania ostrzeżeń, aż do instancyjnie pierwszej decyzji w kwestii przyjmowania do zespołu i wykluczania z niego, tudzież wyboru kandydatów na kierownika zespołu i jego zastępcę — wykonuje on istotne funkcje władcze. Rola i zadania zespołów będą zresztą systematycznie wzrastać.

Tak więc dwudziestopięcioletni proces tworzenia i wzmacniania zespołów adwokackich doprowadził do osiągnięcia zamierzonego celu oraz do wykształcenia się nowych form organizacji zawodu, odpowiadających ideom uspołecznienia. Zadania swe zespoły adwokackie będą spełniać nadal, doskonaląc nieustannie poziom pracy zawodowej i kierując się w swej pracy — zgodnie z rotą ślubowania — zasadami godności, uczciwości i sprawiedliwości społecznej.

KAZIMIERZ ASKANAS

## Zagadnienia socjologiczne i organizacyjne w okresie ćwierćwiecza działalności zespołów adwokackich

### 1. UWAGI WSTĘPNE

Charakterystyczną oznaką naszego czasu jest szybkość, z jaką następują wielostronne przemiany w otaczającym nas świecie. Tak zawrotne tempo zmian społecznych, przyśpieszane jeszcze przez wkraczającą w życie coraz szerszym frontem

technizację oraz przez nowe osiągnięcia naukowe, nie było znane dotychczasowym pokoleniom.

Wzrastająca ilość zadań i potrzeb — przy braku wystarczających jeszcze środków ułatwiających skuteczną i szybką realizację zamierzeń — powoduje ów bezustanny pośpiech, stanowiący jedną z charakterystycznych cech obecnej epoki. Zmiany, które dokonują się w naszych oczach w każdej niemal dziedzinie życia: politycznej, społecznej, ekonomicznej i technicznej — znajdują swój odpowiednik w następujących również z ogromną szybkością zmianach w moralności, obyczajowości, nie mówiąc już o poglądach w dziedzinie estetyki czy mody.

Stojąc u progu rewolucji naukowo-technicznej, która może się okazać jedną z najważniejszych w dotychczasowych dziejach ludzkości, należy wciąż zdawać sobie sprawę z tego, że wymienione zmiany, które ongiś dojrzały w ciągu kilku wieków, zachodzą dziś w okresie życia jednego pokolenia. Trwająca trzy wieki budowa gotyckiej katedry była rozpoczynana z myślą o przyszłych pokoleniach. Dziś w obiegającym kraj haśle „Budujemy drugą Polskę” można się dopatrzeć nie tylko podwojenia wszelkiej zasobności kraju, ale i faktu, że po raz pierwszy w dziejach naszego narodu żyjące pokolenie buduje państwo przyszłości — tę drugą, nową Polskę — dla siebie.

W roku dwutysięcznym, oddalonym od dni dzisiejszych mniej niż o ćwierćwiecze, będzie żyła i pracowała ogromna większość ludzi obecnego pokolenia.

Funkcjonalna wartość poszczególnych grup społecznych i ich społeczna pozycja będzie zależała od właściwego, a także odpowiednio szybkiego przygotowania się do głębokich zmian, jakich nadejście zapowiada wkraczająca w życie rewolucja naukowo-techniczna.

Zawody prawnicze, zwłaszcza służące wymiarowi sprawiedliwości, nie doceniane w sposób wystarczający w okresie, w którym sytuacja ekonomiczna wymagała szczególnego uprzywilejowania pracowników związanych z produkcją, odzyskują stopniowo swój wysoki prestiż społeczny. Wiąże się to przede wszystkim z prawidłowością rozwoju społeczno-gospodarczego, w którym rosnąca dominacja sektora usług wpływa na zmiany struktury i prestiżu zawodów.

Zarysowująca się coraz wyraźniej troska o człowieka, dla którego wymiar sprawiedliwości, zarówno trafny merytorycznie, jak i właściwy w swej formie, ma tak poważne znaczenie, przemawia wymownie za wzrostem rangi zawodów prawniczych. Nie można tu oczywiście nie doceniać tak ważnej przesłanki, płynącej z funkcjonalnego awansu zawodów związanych z wymiarem sprawiedliwości, jak pozostawienie w gestii organów sprawiedliwości tylko spraw najważniejszych. Nastąpiło to w drodze aktów prawnych, które wyeliminowały całe kompleksy spraw z zakresu sądowego wymiaru sprawiedliwości. Dodatkowym czynnikiem jest tu także zmniejszenie się liczby spraw błahych i pieniających wskutek wyraźnie wzrastającego poziomu kulturalnego i gospodarczego ludności. Nie bez znaczenia jest ponadto formowanie się bardziej przychylnego niż w poprzednich okresach stosunku do prawników związanych z wymiarem sprawiedliwości. Czynniki te w sposób wyraźny rzutują na zarysowującą się rolę i pozycję adwokatury w najbliższej przyszłości.

Stosunek do adwokatury, nie zawsze pozytywny w poprzednich okresach, co **znajdowało wyraz także na łamach prasy, godził w zasadzie w palestrę, ale odbijał się na wszystkich trzech czynnikach wymiaru sprawiedliwości, widzianego przez przeciętnego obywatela jako wspólna kooperacja powołana do właściwego wydawania wyroków.** Tę niepomyślną dla adwokatury sytuację można uważać za definitywnie minioną razem z okresem błędów i wypaczeń w polityce społecznej.

Cwierć wieku istnienia adwokatury zespolonej — to okres nie tylko znaczny w stosunku do przeciętnego trwania wieku człowieka czy lat pracy zawodowej adwokata, ale dłuższy nawet niż cały okres międzywojennej działalności palestry polskiej. Warto zatem rzucić okiem na organizacyjne i społeczne przemiany, jakie się dokonały w ciągu minionego dwudziestopięciolecia.

## 2. POWSTANIE ZESPOŁÓW. PRZEBUDOWA CHARAKTERU ZAWODU I POSTAW SPOŁECZNO-ZAWODOWYCH ADWOKATÓW

Ustawa o ustroju adwokatury z dnia 27 czerwca 1959 r.,<sup>1</sup> która nie eliminując indywidualnego wykonywania zawodu pozwalała jednocześnie na łączenie się adwokatów w zespoły adwokackie, mające torować drogę ku „wyższym, uspołecznionym formom wykonywania czynności zawodowych adwokatury”, wywołała początkowo w środowisku adwokackim poważne zastrzeżenia. Podnoszono m.in., że indywidualność pracy adwokata wymaga wykonywania zawodu tylko we własnej kancelarii, bo tylko ona zapewnia dyskrecję i nieskrępowanie klienta w jego rozmowie z adwokatem. Twierdzono też, że praca zespołowa, a zwłaszcza wyrównanie w pewnej mierze zarobków adwokackich, spowoduje zanikanie rywalizacji w zakresie jakości świadczonych usług, prowadząc w ostatecznym wyniku do obniżenia się poziomu zawodowego adwokatury. Wyrażano też obawę, że formy pracy zespołowej będą ułatwiały adwokatom mniej czułym na zasady etyki zawodowej zdobywanie sobie klienteli kosztem kolegów.

Wykonanie ustawy zostało powierzone Ministrowi Sprawiedliwości, a starania o zorganizowanie zespołów podjęła Naczelna Rada i rady wojewódzkie (szczególną inicjatywę w tym względzie przejawiał dziekan Rady Adwokackiej w Warszawie adw. Władysław Tomorowicz). W praktyce jednak zorganizowaniem zespołu obciążony był najczęściej jeden z adwokatów bądź wybrany przez grupę kolegów zamierzających założyć zespół, bądź też wyznaczony w tym celu spośród miejscowych adwokatów przez radę adwokacką. Do obowiązków takiego organizatora należało przede wszystkim uzyskanie uchwały zebrania adwokatów o zamiarze założenia zespołu i zatwierdzenie tej uchwały przez radę adwokacką, uzyskanie lokalu, a następnie jego wyposażenie, wyszukanie odpowiednich pracowników i uruchomienie kancelarii zespołu.

Sytuacja nie należała do najłatwiejszych. Uzyskanie pomieszczeń na terenie miasta było niemal nieosiągalne. Również sądy nie dysponowały na ogół obszernymi lokalami, a tam gdzie można było wygospodarować niezbędne dla zespołu pomieszczenie, trzeba było toczyć o zespołowe lokale długotrwałe kampanie.

Specyfika zawodu powodowała też, że przy organizowaniu zespołów nie można było korzystać z jakichkolwiek wzorów.

Mimo jednak różnorodnych trudności stosunkowo szybko powstały pierwsze zespoły, a po nich coraz liczniej zakładano następne.

Z pełną obiektywnością należy stwierdzić, że adwokatura dzięki swej szybkiej

<sup>1</sup> Patrz: rozp. Ministra Sprawiedliwości z dnia 14.VII.1950 r. w sprawie zespołów adwokackich (Dz. U. Nr 35, poz. 318) oraz tymczasowy regulamin zespołów adwokackich (Dz. Urz. Min. Sprawiedl. z 1954 r. Nr 41, poz. 53). Rozporządzenie to i regulamin zostały uchylone rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 31.III.1958 r. w sprawie zespołów adwokackich (Dz. Urz. Min. Spraw. Nr 22, poz. 95). Regulamin wizytacji zespołów adwokackich i kancelarii adwokackich uchwalono 1.III.1958 r. („Palestra” nr 7—8 z 1958 r., s. 108), a regulamin w sprawie sposobu prowadzenia biurowości i form sprawozdawczości zespołów adwokackich — 26.IX.1959 r. („Palestra” nr 12 z 1959 r., s. 84).

decyzji przyjęcia nowych form pracy zdała egzamin dojrzałości społecznej, już bowiem w 1952 roku zorganizowano pierwsze zespoły, a w roku następnym wiele nowo powstałych zespołów wykazało pełną sprawność organizacyjną.

W pierwszym okresie funkcjonowania zespołów wysuwano jednak — uzasadnione często, zwłaszcza jeśli chodzi o największe zespoły — zastrzeżenia, że przebudowa form działania adwokatury formalnie tylko zadośćuczyniła przepisowi ustawy, w rzeczywistości zaś wiele zespołów stanowiło jedynie „fasadę”, za którą nadal funkcjonowały indywidualne kancelarie. Zespoły, w których od początku swego istnienia wszyscy członkowie realizowali we właściwy sposób treść uspołecznionych form wykonywania zawodu, należały raczej do wyjątków. Przyczyną tego stanu rzeczy należy szukać nie tylko w opóźnieniu wśród niektórych członków zespołu zrozumienia kierunku nowej drogi, po której miała kroczyć adwokatura, jak również konieczność przełamania głęboko zakorzenionych w psychice dawnych wzorów indywidualnego wykonywania zawodu, lecz także w braku jakiegokolwiek doświadczenia władz, które niejednokrotnie wprowadzały w życie niewłaściwe dla rozwoju zespołów zarządzenia (w szczególności dotyczące zrównywania zarobków adwokackich przy nierównym nakładzie pracy).

W pierwszych latach istnienia zespołów ujemnie oddziaływały również na atmosferę prowadzonej w nowej formie pracy błędy i wypaczenia ówczesnego okresu, przejawiające się m. in. w niechętnym stosunku władz do adwokatury. W szczególności wyraźnie negatywną rolę odegrały tu dyskryminujące adwokaturę i niejednokrotnie utrzymywane w napastliwym tonie artykuły prasowe.<sup>2</sup> Sytuacja ta wytworzyła często rozdziewiki między sądownictwem i prokuraturą z jednej strony a adwokaturą z drugiej, odbijające się w sposób niekorzystny na współpracy tych trzech czynników, i wywoływała wśród adwokatów stany frustracji oraz niezadowolenia, nie sprzyjające tworzeniu się właściwych postaw członków zespołów i budowaniu podstaw rozwojowych uspołecznionej adwokatury.

Jest rzeczą zmienną, że ataki na adwokaturę nie podurwały w społeczeństwie zaufania do palestry. W społeczeństwie utrzymał się nadal wysoki prestiż adwokatury,<sup>3</sup> a adwokaci coraz częściej spotykali się z wypowiedziami o pełnym zaufaniu do tego zawodu, broniącego w rozumieniu społecznym praworządności. Pojawiały się ostre słowa krytyki pod adresem kampanii prasowej przeciwko adwokaturze, traktowanej jako jedno z wypaczeń minionego okresu.

Praktyka adwokacka nie tylko nie zmniejszyła się, lecz nawet wzrosła. Władze lokalne — zwłaszcza na prowincji — nadal w szerokim zakresie korzystały ze społecznej pracy adwokatury, której liczni przedstawiciele pełnili odpowiedzialne funkcje społeczne.

Mimo nie zawsze sprzyjających okoliczności uspołecznienie adwokatury zostało w ciągu paru lat całkowicie niemal zrealizowane, gdyż w 1959 roku kancelarie indywidualne prowadziło zaledwie 8% adwokatów.

Podsumowując doświadczenia tego zasadniczego dla przemiany adwokatury okresu, należy tu podkreślić, dwa, ważne socjologicznie, momenty.

<sup>2</sup> Zdarzało się niekiedy, że artykuły te brały za pretekst daleko idące niewłaściwości w postępowaniu adwokatów (piętnowane zresztą orzecznictwem dyscyplinarnym), jednakże podejmowane próby, by sprawy te rzutowały na opinię o adwokaturze, okazały się bezpłodne. a w świetle orzecznictwa, także Sądu Najwyższego, wykazały — poza nielicznymi wypadkami — niesłuszność zarzutów.

<sup>3</sup> Wynika to również z badań przeprowadzonych przez A. Sarapatę. Por. tegoż autora 2 prace: Z badań nad przemianami w hierarchii zawodów, „Studia Socjologiczne” nr 1 z 1962 r. oraz Socjologia zawodów, Warszawa 1965, s. 147—161 (obecna pozycja adwokata oceniana jest przez większy odsetek respondentów jako równa pozycji przedwojennej, a więc wyżej niż np. pozycja dziennikarza lub profesora).

Przede wszystkim adwokatura zbiorowym czynem całej korporacji, mając nieskrępowany ustawą wybór między trwaniem w praktyce indywidualnej a zakładaniem zespołów, dała widoczny dowód właściwego rozumienia drogi prowadzącej do uspołecznionych form pracy, przechodząc na wykonywanie zawodu w zespołach adwokackich, zanim jeszcze przesądziła to ustawa z 1963 roku. Takim właśnie swoim postępowaniem adwokatura stworzyła podstawę do wydania tej ustawy, która właściwie tylko aprobowała dokonane już przemiany.

Na sposób myślenia prawników wpływają cechy bezwzględności i stabilności normy prawnej, której ściśle przestrzeganie stanowi o praworządności. Zmiany norm rzadziej stanowią ośrodek kształtowania nowych stosunków społecznych; najczęściej są one wynikiem zaszłych już przemian. Mimo jednak tych zjawisk, wpływających na pewien tradycjonalizm w zawodach prawniczych w ogóle, adwokatura jako całość przez zdecydowane przejście na zespołową formę pracy wykazała swą postępową postawę, nacechowaną pełnym realizmem i właściwą oceną zachodzących zmian. zaprzeczając w ten sposób dyskryminującym ją określeniom,<sup>4</sup> które sugerowały jej bierny lub wręcz negatywny stosunek do postępu społecznego.

Drugim, ważnym społecznie zjawiskiem było przebudowanie postaw społeczno-zawodowych adwokatów. Wykonywanie zawodu w zespole wiąże się z licznymi, nowymi czynnikami, do których należy zarówno konieczność poddania się nie znanym dotychczas w wolnym zawodzie normom organizacyjnym, jak i wytwarzanie odmiennych od dotychczasowych więzi nieformalnych i znajdowanie w nich swego miejsca oraz poczucie jedności i solidarności z nową instytucją.

Temu zespołowi elementów, który zapewniał spójność grupy, odpowiadają korelaty w postaci pewnego ograniczenia sfery dotychczasowych uprawnień, płynących z tradycyjnie indywidualnego wykonywania zawodu, na rzecz innych członków zespołu. Wchodzą tu między innymi w grę: przeniesienie części dochodów na rzecz mniej zarabiających kolegów,<sup>5</sup> bezinteresowny często nakład pracy przejawiający się w zastępstwach zarówno doraźnych jak i w okresach urlopów i choroby, zyskujące coraz większą powszechność konsultacje koleżeńskie, a ponadto solidarne postępowanie w akcjach podejmowanych przez zespół (np. przy prowadzeniu doskonalenia zawodowego, zgłaszaniu udziału w akcjach społecznych itp.).

Przekształcenie psychiki adwokata indywidualnego w członka zespołu nie mogło, oczywiście, nastąpić nagle, ale mimo że w adwokaturze uspołecznionej zdarzają się jeszcze i dzisiaj adwokaci, którzy w zespole chcą widzieć wyłącznie miejsce do użytkowania dla siebie zarobków, przebudowę społeczno-zawodowych postaw adwokatów, warunkującą właściwe funkcjonowanie zespołów, można było uważać za dokonaną w ciągu kilku lat.

Te osiągnięcia, wyraźnie przewyższające inne układy formujące się ówczesnie w niektórych grupach zawodowych, świadczą o wysunięciu się adwokatury na jedno z czołowych miejsc na drodze przebudowywania zawodów indywidualnych na struktury z dominowaniem uspołecznionych form pracy.

### 3. FUNKCJONOWANIE ZESPOŁÓW I CZYNNIKI ICH ROZWOJU

O organizacji zespołu, jego więzi nieformalnej i o możliwościach funkcjonalnych decydują, tak jak w każdej grupie społecznej, jego wielkość oraz walory członków

<sup>4</sup> Poza wypowiedziami prasowymi można by tu przytoczyć wypowiedź T. Reka („Adwokatura, jej funkcje i oblicze”), który określił adwokatów jako odgrywającą rolę czynnika hamującego postęp.

<sup>5</sup> Chodzi tu o zarządzanie co do uczestniczenia w dochodach zespołu — w równych częściach — do wysokości określonej przez radę adwokacką.

i kierownictwa. Z tego względu nie może dziwić, że tempo rozwoju poszczególnych zespołów adwokackich i osiągnięty przez nie poziom organizacji i działalności okazały się w minionym dwudziestopięcioleciu bardzo różne.

Doświadczenia wykazały, że zespoły najmniejsze (3—4 członków), choć w zasadzie łatwiej w nich zorganizować współpracę i współzycie koleżeńskie, cierpią na wyraźny niedowład funkcjonalny. Negatywy te nie występują w zespołach większych, gdzie łatwiej o zastępstwa, konsultacje, pracę szkoleniową, organizowanie akcji społecznych i wykonywanie aktualnych zadań w drodze działalności powoływanych *ad hoc* komisji. Działalność zespołu ułatwia sytuacja finansowa, która jest znacznie pomyślniejsza w zespołach większych.

Zespoły najmniejsze stanowią *malum necessarium*, a *optimum* liczebności zespołu zawiera się między liczbą 10 a 20 członków. Zespoły liczniejsze od tych ostatnich tracą charakter grupy „małej”,<sup>6</sup> tak cennej dla funkcjonalnej wartości zespołu, i wykazują wyraźną tendencję do tworzenia podgrup, dezorganizujących spójność zespołu.

Rozwój uspołecznionej adwokatury jest niewątpliwie pozytywny. Podstawowy dla oceny działalności zespołów jest wzrastający poziom świadczonych usług.

Na szczególną uwagę zasługuje unikalny w Europie system szkolenia aplikantów i doskonalenia zawodowego adwokatów.

Prowadzone już od wielu lat przez rady adwokackie stałe wykłady dla aplikantów z kontrolnymi kolokwiami stanowią — obok opieki ze strony kierownika zespołu i współpracy z patronem, zlecającym substytucje i opracowywanie pism sądowych — należyłą gwarancję osiągnięcia przez aplikantów zadowalającego poziomu zawodowego.

Należałoby tu jednak zwrócić uwagę na to, że zbytne rozluźnienie dyscypliny adwokatów i ograniczenie szkolenia wyłącznie do znajomości podstawowych dla adwokata aktów prawnych zasługuje na ocenę krytyczną. Na to, żeby stać się dobrym członkiem zespołu, na pewno nie wystarcza sama znajomość prawa. Zasad postępowania obowiązujących w zawodzie nie zawsze przestrzegają nawet ci, którzy je znają. Tym bardziej więc nie można mieć pretensji o nieprzestrzeganie zasad przez tych, którzy nie zostali z nimi wystarczająco zaznajomieni.

Poważne osiągnięcia stałej działalności mającej na celu doskonalenie zawodowe adwokatów przynoszą niewątpliwie efekty, ale w znacznie mniejszej skali, niż byłoby to możliwe przy bardziej powszechnym korzystaniu ze stojących na wysokim poziomie — i zarazem jak najbardziej dogodnych dla uczestników — organizowanych sympozjów.

Uderza nierównomierność w korzystaniu z tej formy doskonalenia zawodowego, występująca zarówno w zależności od zespołu jak i od wieku i poziomu zawodowego adwokata. Gdy więc w niektórych zespołach biorą udział w doskonaleniu zawodowym, dzięki odpowiedniemu ustawieniu tej sprawy, prawie wszyscy członkowie, to, niestety, w innych zespołach adwokaci nie zjawiają się w ogóle na sympozjach albo też w zenująco niewielkiej liczbie. Charakterystyczny jest tu także liczny udział w sympozjach adwokatów reprezentujących wyższy poziom wiedzy prawniczej i — rzecz znamienna — starszych wiekiem, którym niejednokrotnie stosunkowo już niewiele zostało do zakończenia praktyki, gdy tymczasem znacznie rzadziej spotyka się kolegów młodszych o skromniejszym zakresie wiadomości i mniejszym doświadczeniu zawodowym.

Zagadnienie frekwencji, jak również cała problematyka doskonalenia zawodowego

<sup>6</sup> Przez grupę „małą” (*face to face group*) rozumie się grupę reprezentującą stosunki „twarzą w twarz”, gdzie wszyscy widują się z sobą i utrzymują bezpośrednie kontakty.

wymagają badań, jakie niewątpliwie podejmie w przyszłości Ośrodek Badawczy Adwokatury, co z kolei pozwoli na wyciągnięcie właściwych wniosków praktycznych. Prowadzone szkolenie jest zbyt ważne a przy tym zbyt kosztowne, żeby o skutkach jego mógł decydować moment przypadkowości.

Na marginesie uwag dotyczących doskonalenia zawodowego należy podkreślić ważną rolę, jaką w pracy zawodowej odgrywają wydawane z okazji sympozjów, a wysoko cenione w zespołach broszury, które zawierają orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Niezależnie od systematycznej działalności w zakresie doskonalenia zawodowego, prowadzonej przez Radę Naczelną i rady wojewódzkie, organizowano w niektórych zespołach od początku ich powstania, a w innych znacznie później, tak zwane szkolenie wewnętrzne. Wykłady wygłaszane przez specjalistów, a także przez członków zespołu prowadzone były na ogół nieregularnie. W niektórych zespołach ograniczały się one do referowania bieżącego orzecznictwa, po czym zanikły całkowicie; były też zespoły, które tej formy doskonalenia zawodowego w ogóle u siebie nie prowadziły. Zdarzało się jednak również, że prowadzone przez zespoły odczyty były tak atrakcyjne, iż cieszyły się dużą frekwencją z udziałem sędziów, prokuratorów, notariuszy i radców prawnych.

Do prowadzenia szkolenia wewnętrznego w ramach zespołu należy przywiązywać dużą wagę, albowiem poza ich wartością merytoryczną, łatwością i szybkością przekazywania aktualnego materiału informacyjnego pełnią one pewną rolę integracyjną.

Ugruntowany tradycją organ adwokatury polskiej „Palestra” został wznowiony dopiero po październiku 1956 roku, ściślej — w marcu 1957 r. Dwudziestoletni okres wydawania tego miesięcznika pozwala z dumą potwierdzić wypowiedzi przedstawicieli adwokatów zagranicznych, że żadna z europejskich korporacji adwokackich nie ma pisma zawodowo-naukowego o tak wysokim poziomie. Artykuły „Palestry” stanowią ważką pomoc w zawodzie adwokata, wnoszą duży wkład w naukę prawa, zawierają wiele materiału do dziejów adwokatury w Polsce, informują o wszystkich ważniejszych dla ogółu adwokatów sprawach. Trudno wprost przecenić wartość „Palestry” jako czynnika integrującego adwokatów i skupiającego ich wokół idei pracy zespołowej.

Rozpoczęta 1 sierpnia 1973 r. pod kierownictwem adw. Witolda Bayera działalność Ośrodka Badawczego Adwokatury, który niewątpliwie dorósł już do rangi instytutu naukowego, stanowi chlubne *unicum* w adwokaturze światowej. Poza ogólnymi pracami badawczymi, w szczególności z zakresu socjologii i historii adwokatury,<sup>7</sup> rozpoczęte studia, które zmierzają do wprowadzenia usprawnień technicznych i organizacyjnych w pracy zespołów, a przede wszystkim zinstytucjonalizowane już doskonalenie zawodowe adwokatów, mają poważne znaczenie dla podnoszenia poziomu zawodowego całej adwokatury. Ośrodek wydaje, jak wiemy, kartotekę orzecznictwa Sądu Najwyższego, abonowaną przez wszystkie prawie zespoły i adwokatów, organizuje sympozja na temat nowych ustaw (np. prawo lokalowe, prawo pracy), a ponadto prowadzi działalność w zakresie wymowy sądowej.

Wobec upadku pięknego czy choćby tylko poprawnego języka zarówno w mowie codziennej jak i w przemówieniach publicznych, wobec trudnej walki z błędami językowymi, nierzadkimi nawet w audycjach nadawanych przez masowe środki przekazu, a zdarzającymi się czasem nawet w publikacjach literackich — działalność Ośrodka Badawczego Adwokatury na rzecz wymowy sądowej ma szczególne znacze-

<sup>7</sup> Nie kusząc się o wylczenie najważniejszych nawet prac, nie można pominąć tu prowadzonej pod redakcją adw. dra R. Ł y c z y w k a wielkiej pracy nad Słownikiem Biograficznym Adwokatury Polskiej, którego tom I wkrótce ukaże się w druku.



nie. Przemówienia sądowe, rzadko obecnie znajdujące się na dobrym poziomie nawet pod względem językowym, mogłyby odegrać istotną rolę w upowszechnianiu kultury języka, w szczególności w zakresie konstrukcji i sposobu wygłaszania przemówień. Szybkość zachodzących zmian przeniosła już do historii tak częste w okresie międzywojennym wielkie i świetne mowy adwokackie. W warunkach dzisiejszych przemówienia — poza nielicznymi tylko wyjątkami — nie mogą już mieć, rzecz oczywista, takiego charakteru, niemniej jednak konieczna wydaje się praca nad podniesieniem formy obron adwokackich (odnosi się to również do pism procesowych).

#### 4. PRÓBA SOCJOLOGICZNEJ OCENY SPECYFIKI ZAWODU ADWOKATA

Z punktu widzenia socjologii zawodów działalność pracującego w zespole adwokata należy uznać za nacechowaną specyfiką wręcz unikalną w stosunku do innych zawodów. Przede wszystkim w sposób bardzo istotny występuje tu charakterystyczne powiązanie wspólności i sprzeczności działania.

Celem pracujących w kolektywie członków zespołu jest współpraca w zakresie prawidłowego wymiaru sprawiedliwości. Sposób realizowania tych założeń polega jednak w znacznej mierze na stałej walce między adwokatami, mającej na celu uwypuklenie sprzeczności poglądów prowadzących (jeżeli jeden z poglądów nie uzyskał w oczach sądu nadmiernej wagi) do wydania właściwego wyroku. „Współdziałanie obrońcy z wymiarem sprawiedliwości polega właśnie na daniu przeciwwagi oskarżeniu, aby dzięki temu sąd miał w procesie wszechstronne, nie zaś jednostronne oświetlenie materiału dowodowego”.<sup>8</sup>

Wydaje się, że na taki układ przeciwieństw można by przenieść termin „sprzeczności nieantagonistyczne”. Ograniczona liczba spraw wywołuje niejednokrotnie (zwłaszcza w mniejszych ośrodkach) oparte na konkurencji i finansowej sprzeczności o charakterze wyraźnie antagonistycznym między członkami grupy, a jednocześnie nieantagonistycznym w stosunku do kolektywu, który jako całość zainteresowany jest w jak największych obrotach globalnych.

Specyficzną cechą pracy adwokackiej jest ustawiczny stan napięcia nerwowego, związany nie tylko z układem antagonistycznych i nieantagonistycznych sprzeczności, ale także z pełną wysiłku pracą intelektualną, polegającą na prowadzeniu sporów. Każdy spór, każde wykazywanie własnych racji wobec przeciwnika, który podważa słuszność tez, prawidłowość ich logicznego sformułowania, a nawet wiedzę prawniczą adwokata, nie odbywa się bez odczynów stresowych. Wystąpienie adwokata może przy tym stanowić publiczny egzamin z jego umiejętności, mogący zakończyć się niepowodzeniem, zbliżającym się do posmaku klęski.

Wzajemne zwalczanie się, z nierzadko przy tym występującymi kontrowersjami z sądem, zawsze przykrymi dla adwokata, oraz wielogodzinne nieraz oczekiwanie na rozpoczęcie lub zakończenie przerwanej rozprawy — wszystko to są czynniki immanentnie związane z zawodem adwokata, naruszające jednak podstawowe zasady higieny pracy w sposób nie spotykany w innych zawodach. Jeżeli dodać do tego specyficzną rozkład pracy adwokatów, wymagający przy tym godzenia czasu zajęć w sądach z przygotowywaniem spraw, konferowaniem z klientami (często w zakładach karnych) oraz załatwianiem spraw w urzędach, nie mówiąc już o czasie niezbędnym do przestudiowania wciąż zmieniających się ustaw i orzecznictwa, to pracę adwokata należałoby zaliczyć do szczególnie absorbującej i obciążonej przy tym dodatkowym napięciem przez ciągły pośpiech.

<sup>8</sup> J. Bafia i inni: Kodeks postępowania karnego — Komentarz, Warszawa 1971, str. 136.

Utrudnieniem pracy adwokata są warunki lokalowe większości zespołów, w których biurko stoi przy biurku, tajemnica adwokacka w najbardziej intymnych sprawach jest w tych warunkach zwykłą fikcją, a gwar jednocześnie rozmawiających kilkunastu osób uniemożliwia skupienie się. Sytuacja ta, również nieznośna dla adwokatów jak i klientów, musi być uznana za skandaliczną w zespołowej pracy adwokackiej. Wręcz nieprawdopodobne stosunki istnieją też na terenie niektórych sądów, nawet wojewódzkich, gdzie adwokaci nie mają pokoju adwokackiego, a nawet możliwości (w okresie letnim) korzystania z szatni na togi.

Praca wykonywana w warunkach antagonistycznej rywalizacji, stałego i silnego napięcia nerwowego w ramach zespołu stanowiącego grupę aktualnych lub potencjalnych przeciwników — uzasadniałaby przypuszczenie, że zespół adwokacki, w którym ogniskują się te wszystkie negatywy, stanowi zbiór zdeintegrowanych i antagonistycznie do siebie nastawionych jednostek. Tymczasem, z wyjątkiem nielicznych tylko zespołów, praca w zespołach adwokackich odbywa się na ogół harmonijnie, a stosunki między adwokatami także poza pracą można określić jako poprawne.

Niejednemu z adwokatów zdarzało się słyszeć pytanie: czym tłumaczy się to koleżeńskie, a czasem wręcz przyjacielskie odnośnienie się do siebie adwokatów, którzy przed chwilą jeszcze ostro i zaciekle zwalczali się przed sądem? Odpowiedzi należy doszukiwać się w dwu zasadniczych czynnikach, tłumaczących te postawy społeczne adwokatów. Z jednej strony — długotrwałe tradycje adwokatury, przejawiającej zawsze szczególną dbałość o godność zawodu i kulturę jego wykonywania oraz o wysoki poziom etyczny swych członków, stały się ważnym czynnikiem w ukształtowaniu postawy adwokatów, ich pozycji społecznej i właściwego wzajemnego odnośnienia się w kontaktach zawodowych z kolegami. Z drugiej strony — stosunki koleżeńskie w adwokaturze rozwijały się pomyślnie w klimacie wysokiej kultury osobistej adwokatów i poważnego prestiżu zawodu. Rozumiano i powszechnie dawano temu wyraz, że prowadzenie sporu z reprezentującym stronę przeciwną kolegą stanowi wykonywanie zawodu, polegające na prowadzeniu rzeczowej argumentacji *ad rem*, a nie *ad personam*. Za rzecz oczywistą uważano, że zarówno o różności poglądów i ocen występujących między pełnomocnikami, jak i o wyniku sporu przesądza ją w zasadzie przesłanki stanu faktycznego i prawnego w sprawie. Wtedy zaś, gdy sukces przeciwnika wiązano z jego osobistymi osiągnięciami, traktowano to jako powód do przekazania koledze wyrazów uznania, a nie do przejawiania w stosunku do niego uczuć zawiści lub niechęci, co uważano by za sprzeczne z godnością, etyką i kulturą wykonywania zawodu.

Wydaje się, że poziom kultury w wykonywaniu zawodu adwokata, podobnie jak i wśród innych zawodów prawniczych, w stosunku do okresu przedwojennego na ogół się obniżył. Natomiast stosunki koleżeńskie, mimo szerszych możliwości konfliktowych powodowanych opisanymi wyżej antagonizmami, nie uległy, jak wynika to z obserwacji uczestniczącej, w całym okresie istnienia zespołów zasadniczym zmianom i są m. zd. lepsze niż w niektórych innych zawodach.

## 5. ZJAWISKA DEZORGANIZACJI I KIERUNKI PROFILAKTYKI

Sytuacje konfliktowe powstające w zespołach na tle konkurencyjnym poważnie nadwężają stosunki koleżeńskie i nadwątlają więź zespołowej grupy w sposób naruszający jej funkcjonalną całość. Tu właśnie wyłania się istotne zagadnienie zapewnienia zespołowi warunków wytwarzania się organizacji nieformalnej w celach właściwych dla działalności grupy. W procesach stałego, wzajemnego oddziaływania

na siebie członków zespołu wytwarzają się wzory postępowania oparte na tradycji oraz na przyjmowanych przez grupę sposobach postępowania, przetrzymujących się w obyczaju grupy. O ile jednak organizacja, zwana formalną, oparta na systemie przepisów prawnych jest przedmiotem troski władz zespołowych i nadrzędnych, o tyle wytwarzanie się w zespołach pożądanej organizacji nieformalnej nie jest jeszcze wystarczająco doceniane.

Stosunki powstające samorzutnie w nie kontrolowanych oddziaływaniach członków grupy nie zawsze kształtują się w sposób pożądany pod względem układu ról społecznych i wzorów działania. Lekceważenie celów grupy, przybierające niekiedy formę izolowania się od problemów instytucji jako całości, powstawanie w zespole grup interesów, rozbijających funkcjonalną całość zespołu, zdarzające się wypadki kierowania się wyłącznie własną korzyścią finansową, niezręcznie zwykle kamuflowaną — to nierzadkie, niestety, wzory niewłaściwych postępowania.

Zła atmosfera w zespole pojawia się zwykle w wyniku niewłaściwych postaw jego członków. Często występuje też ona w związku z brakiem wystarczającej troski ze strony kierownika o skupianie członków wokół tych wartości, które stanowią podstawę tworzenia się wśród grupy więzi nieformalnej. Do najczęstszych błędów w pracy kierownika, szczególnie niekorzystnie odbijających się na panującej w zespole atmosferze, należą: brak reakcji kierownika na pojawiające się w zespole niewłaściwości oraz nie przemyślane posunięcia i działania, nieproporcjonalne w swym nasileniu do stopnia naruszenia zespołowego ładu, i zdarzające się czasem powiązania z kształtującą się w zespole podgrupą interesów, a także wykorzystywanie swej funkcji dla własnych celów.

Brak ze strony kierownika zdecydowanej reakcji na wykroczenia kolegów prowadzi niejednokrotnie do wszczęcia przeciw członkowi zespołu postępowania dyscyplinarnego, któremu zdecydowane stanowisko kierownika (np. udzielenie ostrzeżenia) mogłoby skutecznie zapobiec.

Rola kierownika, wyjątkowo trudna w skomplikowanej psychologicznie i socjologicznie grupie zespołowej, nasuwa pytanie, czy nie należałoby podjąć próby doskonalenia kierowników w zakresie umiejętności kierowania grupą zespołową. Gdyby podjęcie takiej próby, np. przez zorganizowanie sympozjów z referatami w zakresie socjologii, psychologii i systemowej organizacji pracy, okazało się nie zawsze celowe, to jednak odegrałoby w każdym razie pozytywną rolę, bo zwróciłoby uwagę na zagadnienie ważne, a dotychczas niewystarczająco doceniane.

Zespoły w różny sposób i rzadko na ogół reagują na wypadki niewłaściwego postępowania swych członków i aplikantów, często — z obawy o wywołanie lub pogłębienie zaognień. Zdarzają się jednak — wychodzące daleko poza reakcje na niewłaściwości — systematyczne oddziaływania, które prowadzą do osiągnięcia jedności i solidarności grupy.

Jednym z ważnych elementów prowadzących do akceptacji systemu wartości, norm i ocen stanowi tradycja zespołu. Oddziaływanie, które prowadzi do włączenia tradycji do świadomości grupy, może przybierać różne formy. Można tu przytoczyć przykład zespołu, który kultywuje tradycję przez publikowanie życiorysów dawnych, wybitnych w mieście adwokatów, wspomnianie ich postaw i działalności, umieszczanie w zespole fotografii członków zespołu, którzy odeszli na zawsze, lub przejawianie dowodów pamięci o kolegach emerytach zapraszanych do zespołu i otrzymujących tam okazjonalnie życzenia i kwiaty oraz honorowanych urządzanymi na ich cześć jubileuszami. Te i inne przejawy troski o utrzymanie tradycji zespołu, pozornie tylko mało ważne i na ogół nie doceniane, mają istotne znaczenie integracyjne.

Elementy dziedzictwa kulturalnego akceptowane przez grupę stanowią jeden z istotniejszych czynników świadomościowych, ważny dla samookreślenia się grupy, jej pozycji i przejęcia z tradycji zastanej tych idei i wzorów postępowania, które aktualna grupa zespołowa uznaje za właściwe.

Elementy tradycji wskazują dobitnie na to, że grupa zespołowa nie jest przypadkowym „agregatem” ludzi, którzy nabyli prawo prowadzenia tu działalności zarobkowej, lecz że jest powiązana przez tradycję wspólnotą o cechach trwałości, służyła tym, którzy odeszli, i jest ściśle związana z członkami aktualnymi i tymi, którzy w przyszłości przyjdą do zespołu.

Nie tylko członkowie tworzą historię swego zespołu, również historia zespołu kształtuje zespół.

Wpajanie poczucia więzi społecznej i wspólnoty między członkami grupy, wymagającej do podporządkowania się jej celom pewnego ograniczenia własnych interesów, prowadzi do przekonania, że grupa rządzi się swoimi normami działania opartymi nie tylko na przepisach prawnych, ale także na obyczajach i tradycji i że członek nie doceniający wagi tych norm może się postawić poza grupą.

Pozytywne zachowania się członków grupy uzależnione są od stopnia zaadoptowania się do właściwych wzorów postępowania.

Przyjmowanie przez członków zespołu wzorów odpowiednich zachowań prowadzi do ich negatywnego odnoszenia się do tych członków, którzy się wyłamują z tych zasad. Zdecydowanie krytyczny stosunek grupy do członka zespołu postępującego wbrew przyjętym normom może prowadzić do izolowania go od pozostałych członków grupy. Taka izolacja, uderzająca w poczucie przynależności do wspólnoty, grozi osamotnieniem jednostki, przykrym nie tylko psychicznie, lecz także ze względu na niezbędną w zawodzie adwokata konieczność korzystania z pomocy kolegów.

Jeżeli grupa zespołowa na skutek niewłaściwych postaw liczącej się części jej członków zaczyna tracić jako całość gwarancje wykonywania swych zadań w normalnej, koleżeńskej atmosferze, to należy podjąć niezwłocznie zdecydowane działania zmierzające do uzdrowienia sytuacji. Nie można bowiem zapominać o tym, że zastosowane środki nie tylko mają uzdrowić źle pracujący zespół, ale także działać profilaktycznie przeciwko powstawaniu na przyszłość podobnych sytuacji w innych zespołach.

Środki działania mogą być w takich wypadkach wielorakie, lecz o ich skuteczności trudno się wypowiedzieć wobec skromnych doświadczeń w tym względzie. W wypadku gdy rokowanie jest niepomysłne, należałoby się uciec do „zabiegu chirurgicznego” w postaci przeniesienia do innego zespołu członków przejawiających szczególnie niewłaściwe postawy oraz uzupełnienie grupy kandydatami, którzy — jak należy przypuszczać — poddadzą się obowiązującym w zespole normom właściwego postępowania. Doświadczenie wykazuje, że adwokat zachowujący się naganie w jednym zespole może doskonale zintegrować się w innym.

Praca zespołu — prawidłowa czy wzorowa albo odchylająca się czasem od normy aż do granic patologii i prowadząca w konsekwencji do konieczności rozwiązania zespołu — uzależniona jest od postaw jej członków.

Właściwa postawa adwokata zespołowego jest wytworem instytucji zespołu, istnienie zaś tej instytucji uzależnione jest od postaw zespołowych adwokatów.

## 6. STRUKTURA DYSTANSU TRZECH CZYNNIKÓW WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI I JEJ FUNKCJA W PROCESIE

Właściwe funkcjonowanie struktury dystansu wszystkich trzech czynników sądowego wymiaru sprawiedliwości ma istotne znaczenie dla warunków pracy adwokata.

Wzajemny stosunek tych czynników w sądownictwie karnym można by określić (według założeń teoretycznych) jako układ trójkąta równoramiennego, którego wierzchołek zajmuje sąd, a równo oddalone od wierzchołka punkty to oskarżyciel i obrońca. Mimo ogólnoteoretycznego poglądu, że prokurator jest przedstawicielem państwa biorącego udział w procesie, oskarżyciel z punktu widzenia procesowego występuje w sprawie jako samodzielna strona procesowa. Ten charakter udziału prokuratora w charakterze strony odrywa go od ostatecznej decyzji—wyroku. do wydania którego powołany jest wyłącznie sąd.

Naruszenie w praktyce procesowej równości stron występuje obecnie rzadko, w niektórych zaś sądach nie zdarza się w ogóle. Wydaje się jednak, że teoretyczna zasada równości stron została zachwiana przez umieszczenie w k.p.k. artykułu 78.

Jest rzeczą niewątpliwą, że prokurator jest obowiązany podjąć czynności w razie oczywistego naruszenia obowiązków nie tylko przez obrońcę, lecz także przez innego prokuratora, a nawet przez sędziego. Kodeks postępowania karnego nie zawiera jednak przepisu zobowiązującego do zawiadomienia przełożonych władz sędziego lub prokuratora, którzy się dopuścili takiego oczywistego naruszenia swych obowiązków. Przepis taki byłby bowiem równie zbędny jak ustawowe zobowiązanie adwokata do zawiadomienia władz przełożonych prokuratora lub sędziego w razie oczywistego z ich strony naruszenia przez nich swych obowiązków w dochodzeniu, śledztwie, procesie i postępowaniu wykonawczym.

Wprowadzenie do k.p.k. zbędnego przepisu podkreślającego, że tylko jedna ze stron procesowych może osądzić niewłaściwość postępowania strony drugiej, stanowi, rozumując konsekwentnie, jakby deklarację przeciwko zasadzie równości stron. Przepis, nie stosowany zresztą w praktyce, nie wydaje się właściwy i dlatego *de lege ferenda* powinien być usunięty przy okazji planowanej nowelizacji prawa o ustroju adwokatury.

Zagadnienie nie sprowadza się jednak tylko do sporu o czystość założeń teoretycznych; prawidłowa w praktyce realizacja zasady równości stron ma istotne znaczenie nie tylko dla właściwego wzajemnego stosunku stron w toku procesu sądowego, lecz i w ogóle w aspekcie wymiaru sprawiedliwości.

Nie tylko obserwacja towarzysząca i uczestnicząca, ale również wypowiedzi podsądnych i świadków, nie docierające do sędziów i prokuratorów, choć bardzo często przekazywane obrońcom, świadczą o tym, jak nieproporcjonalnie wielką wagę przykładają ludzie do wyczuwanej, częstokroć tylko pozornej przewagi procesowej prokuratora nad obrońcą. Oczywiście nie chodzi tu o przewagę w argumentacji merytorycznej czy w zakresie zgłaszanych wniosków formalnych.

Zachowanie prokuratora, kiedyś zdarzające się od czasu do czasu, a obecnie prawie już nie spotykane, polegające mianowicie na obecności prokuratora w pokoju narad, niewłaściwy, „groźny” stosunek do oskarżonego lub świadków, a zwłaszcza płynący z poczucia nadrzędności w procesie agresywny stosunek do obrońcy — są w przekonaniu licznych osób dowodami zależności sądu od prokuratora, którego rola decyduje o treści wyroku.

Oczywiście całe zagadnienie można by ująć tylko w ramach kultury wystąpień stron w procesie sądowym. Ocena taka byłaby całkowicie uzasadniona z punktu

widzenia sądu, prokuratora i adwokata, ale tylko częściowo mogłaby być uznana za słuszną ze strony innych osób biorących udział w procesie, a zwłaszcza publiczności sali sądowej. Ocena stopnia kultury w wystąpieniach stron jest dla tej grupy na ogół mało dostępna. Odnoszone przez te kategorie osób odczucie sprowadza się do przekonania, że w procesie istnieją jakieś nie podlegające ujawnieniu przyczyny, które powodują uniemożliwienie prawidłowej obrony i właściwego zaprodukcowania środków dowodowych. Dotyczy to zwłaszcza wypadków nieuprzejmego, a czasem nawet lekceważącego stosunku do obrońcy, gdy w czasie przemówienia adwokata sędzia czyta akta lub projektuje treść wyroku.

Adwokaci, zwłaszcza obrońcy w sprawach karnych, spotykając się z podobnymi zarzutami, wiedzą, jak trudne jest wytłumaczenie niekiedy zupełnie bezsensownych pretensji do sędziów i jak często opisane sytuacje stają się przyczyną nieustępliwego żądania wniesienia rewizji.

Jest rzeczą niezwykle symptomatyczną, że o rewizji decyduje bardzo często nie niezadowolenie strony z treści wyroku, lecz sposób sądzenia, wywołujący przeświadczenie o braku bezstronności. Tym tłumaczy się, że np. w sprawach karnych od wyroków wydawanych przez niektórych sędziów określonych jako surowych jest bardzo niewiele rewizji, gdy tymczasem od wyroków sędziów łagodniejszych, jeśli nie potrafią oni zachować w czasie procesu właściwej postawy, składane są rewizje częściej, niż można by się tego spodziewać.

Gdyby całe przedstawione zagadnienie można było sprowadzić tylko do kwestii kultury sądzenia, to rzeczą niezwykle ważną dla wymiaru sprawiedliwości byłoby podjęcie zdecydowanych kroków mających na celu podniesienie poziomu tej kultury zarówno wśród przedstawicieli magistratury jak i członków palestry, którzy niejednokrotnie, zwłaszcza w ośrodkach mniejszych, nie dają najlepszego świadectwa formie swych wystąpień sądowych. Gdyby adwokaci nauczyli się lepiej mówić, a sędziowie uważniej słuchać, korzyść dla prawidłowego wymiaru sprawiedliwości byłaby oczywista.

Jeżeli niewłaściwe zachowania w procesie są niewątpliwie objawem braku wystarczającej kultury w wymiarze sprawiedliwości, to źródłem tego wśród ludzi zachowujących na ogół poza salą sądową wysoką kulturę i często nienaganną uprzejmość należałoby doszukiwać się: wśród sędziów — w poczuciu wszechwładzy (co zresztą dotyczy przeważnie tylko pierwszych lat sądzenia), wśród prokuratorów — w ich przekonaniu o nadrzędności nad obrońcą, a u adwokatów — czasem z powodu niewłaściwej postawy, a często z powodu stanów związanych z napięciem wywołanym konfliktowymi sytuacjami w procesie.

Z przedstawionych wywodów wynika, jak ważne dla spraw adwokatury byłoby zapewnienie jej właściwej pozycji w omawianej strukturze dystansu i jak istotne znaczenie dla wszystkich czynników wymiaru sprawiedliwości ma kultura sali sądowej. Poprawa atmosfery w procesach (dziś już, co należy podkreślić, rzadko tylko niewłaściwej) torowałaby drogę ku lepszej współpracy magistratury z palestrą, bardziej jeszcze umacniając zaufanie do wymiaru sprawiedliwości w opinii społecznej.

\*

Nowo powstałe instytucje roszą, dzięki dynamice swej działalności, trwałość i dalszy rozwój w przyszłości, albo też rozkład i zanik, gdy ujawniają niedowład funkcjonalne lub pogłębiające się cechy destrukcyjne.

Uspołecznienie adwokatury stanowi jeden z nurtów ogólnospołecznych przemian

zachodzących w kraju, zmierzających do postępującej socjalizacji instytucji i stosunków społecznych.

Minione 25-lecie pozwala stwierdzić, że aczkolwiek praca w zespołach nie jest wolna od błędów i wad, to jednak sama koncepcja uspołecznienia adwokatury w formie zespołów okazała się słuszna i trafna.

Adwokatura uspołeczniiona w warunkach państwa ludowego pełni niewątpliwie w szerszej mierze funkcje społeczne wynikające z jej celów aniżeli adwokatura indywidualna. Wydaje się, że forma uspołecznienia zawodu adwokackiego w postaci zespołów jest najwłaściwsza z punktu widzenia wymiaru sprawiedliwości, społeczeństwa i adwokatury.

Trwałość istnienia instytucji zespołów, oznaczająca utrzymanie zawodu na takim właśnie pomyślnym etapie uspołecznienia, zależna jest w wielkiej mierze od samej adwokatury. Im lepsi będziemy w wykonywaniu zawodu, im właściwsze postawy społeczne i zawodowe będziemy reprezentowali, tym poważniejsza będzie gwarancja prawidłowego funkcjonowania i trwałości zespołów.

JERZY SIEKLUCKI

## O elementach zespolenia w zespołach adwokackich

*Autor porusza w artykule zagadnienie stosunków międzyludzkich w zespołach adwokackich na podstawie wyników mini-ankiety, odnosząc je do podstawowych problemów adwokatury uspołecznionej, podkreślając statą aktualność tematu i podając kilka osobistych refleksji.*

Na propozycję Redakcji „Palestry” podjąłem się opracowania tematu dotyczącego wzajemnych stosunków w zespołach adwokackich, określanych powszechnie pojęciem stosunków międzyludzkich. Temat ten podjąłem chętnie, jako że ta strona naszego życia zawodowego w zestawieniu z przemianami zarówno w sferze organizacyjnej jak i psychologicznej, dokonywanymi od chwili powstania zespołów, była przedmiotem mego szczególnego zainteresowania.

Nie jest moim założeniem (uważam, że byłoby to zbyteczne) przekonywać o tym, jak bardzo istotnej strony naszego życia zawodowego i społecznego dotykamy, gdy zatrącamy o temat wzajemnych stosunków w zespołach.

Pisano o tym i mówiono w okresie dwudziestopięciolecia wiele. Czyniono też wiele, by stworzyć warunki kształtowania wzajemnych stosunków w zespołach adwokackich możliwie najkorzystniejsze, zarówno zawodowo jak i społecznie. Wystarczy chyba zwrócić uwagę na fakt, który nie spotka się chyba z zaprzeczeniem, że wszystkie poczynania adwokatów i organów samorządu adwokackiego zmierzające do pełnego zrealizowania założeń w zakresie podnoszenia poziomu zawodowego, etycznego i ideologicznego adwokatury są w swoich efektach uwarunkowane funkcjonowaniem zespołów, a tym samym — układem panujących w nich stosunków, inaczej mówiąc, stanem ich wszechstronnego, faktycznego zespolenia.