

Antoni Borkowy

Na marginesie uprawnień zebrania zespołu i komisji rewizyjnej zespołu

Palestra 11/2(110), 68-72

1967

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.

Na marginesie uprawnień zebrania zespołu i komisji rewizyjnej zespołu

Niewielu znajdzie oponentów ten, kto będzie twierdzić, że przeważająca liczba członków zespołów adwokackich nie przywiązuje większej wagi do uprawnień przysługujących adwokatom w decydowaniu o żywotnych sprawach zespołu, o **tym**, co stanowi podstawę ich egzystencji.

Dlaczego tak się dzieje? Dlaczego w środowisku, którego uwagi nie uchodzi żaden fakt, nader rzadko korzysta się z prerogatyw zebrania lub — niejako jego emanacji — komisji rewizyjnej?

Wiadomo, że zebrania się odbywają. Czasem są one nawet ożywione i burzliwe, zwłaszcza gdy chodzi o przyjęcie kandydata nie legitymującego się jeszcze odpowiednio wysokim obrotem. Komisje rewizyjne również działają, przede wszystkim z końcem roku bilansowego lub przed wyborami. Ale to — z reguły — wszystko.

Trudną do przebycia barierą wydaje się być zasada wzajemnej nieingerencji w tę sferę, która nosi miano prowadzenia sprawy w każdym jej stadium. Oczywiście istnieje wzajemne poradnictwo (zresztą zawsze ono istniało), ale nie o to tu chodzi. Rzecz jest poważniejsza. Chodzi bowiem o kontrolę i ocenę członków zespołu i aplikantów w rozumieniu art. 25 pkt 1 ustawy o ustroju adwokatury. Z tej formy pracy zespołowej nieczęsto się korzysta. Być może — z powodu przeciążenia nawałem zajęć zawodowych i wynikającej stąd niechęci do dodatkowego wysiłku. Być może — w wyniku zgoła błędnego przekonania, że jeśli coś nie jest tak, jak być powinno, to i tak ktoś inny się tym kiedyś zajmie, wszelka zatem koleżeńska inicjatywa jest zbędna, bo może wywołać jedynie odruch niechęci czy lekceważenia.

A może dzieje się tak dlatego, że niezwykle trudno przewyciężyć w każdej korporacji zawodowej (a więc nie tylko w adwokaturze) od lat w niej przyjęte kanony postępowania? Nie trzeba bowiem zapominać, że zbiorowość prawnicza, szczególnie ta jej część, która długo obywatela się bez hierarchii władzy w pełnym tego słowa znaczeniu i bez szczebli służbowych, wykształciła w swoim charakterze — siłą rzeczy — indywidualizm — w skrajnej jego postaci jako cechę dominującą, aczkolwiek nie zawsze dodatnią. Ten rys charakteru jest źródłem poważnych czasem zahamowań w zbiorowych poczynaniach, bez których nie do pomyślenia jest zdrowe i normalne funkcjonowanie zespołu adwokackiego.

Zespół pomyślany jest jako zbiorowość, jako kolektyw, w którym suma interesów indywidualnych podporządkowana jest interesowi tej właśnie zbiorowości jako organicznej całości. W takim układzie nie może być miejsca na partykularyzm.

O tym trzeba stale pamiętać. I to nie dlatego, że kierownik kieruje pracami zespołu (a zatem ustanowiony już został szczebel administracyjnego władztwa), ale dlatego, że każdy członek zespołu ma prawo i zarazem obowiązek pieczy nie tylko nad mieniem, ale i nad dobrym imieniem zespołu. W ramach zaś tego prawa i obowiązku mieści się kontrola i ocena zarówno pracy, jak i zachowania się drugiego członka zespołu, nie wyłączając przy tym kierownika zespołu.

Nie miejsce w tej notce na komentarz przepisów regulujących uprawnienia zebrania i komisji rewizyjnej zespołu. Chodzi mi natomiast o uzmysłowienie sobie wagi tego oręża w rękach członków zespołu i o coraz śmielsze z niego korzystanie. Jest bowiem rzeczą ze wszech miar słuszną i celową, aby przygotowywana i trwająca odnowa pracy zespołów czyniona była rękami tych najbardziej w niej zainteresowanych.

Nie jest tajemnicą, że nowe formy organizacyjne zawodu adwokackiego nie wykazują jeszcze doskonałości w działaniu. Zdarzają się odchylenia, czasem nawet wypaczenia. Nie znaczy to jednak, żeby tych pejoratywnych objawów nie można było usanować. Przeciwnie, ostre początkowo konflikty zaczynają wyraźnie łagodnieć. Drastyczne nieraz spięcia, zdarzające się szczególnie w wielkich skupiskach adwokackich na tle współzawodnictwa zawodowego, mogącego zresztą z równym powodzeniem nosić także miano konkurencyjnej walki o klienta, stają się coraz rzadsze. I to jest niewątpliwie zasługą nowego stylu pracy adwokata, wynikiem zrozumienia istoty nowej organizacji zawodu, efektem przeświadczenia o słuszności tych założeń, które za podstawę przyjmują niwelację nieuzasadnionych, a jakże czasem rażących dysproporcji pomiędzy zasobem wiedzy i nakładem pracy a finansowym osiągnięciem w pracy poszczególnych członków zespołu.

Istnieje jeszcze wiele bolączek. Ich źródła są różnorakie. Do najważniejszych należą: rozdział spraw, a zatem podział pracy i wysokość obrotów, koszty uzyskania zarobku netto, gdyż taką chyba nazwę można nadać sumie obciążeń członka zespołu, i należności urlopowe.

Kierownik zawiera umowę z klientem. Bardzo ważna zasada. Bezbłędnie można by ją stosować tylko przy takim idealnym stanie, w którym klient nie obiałałby sobie z góry swego pełnomocnika czy obrońcy, zgłaszał się zaś do zespołu reprezentującego anonimowych pracowników. Obecnie jednak — jeszcze w przeważającej mierze — interesant żąda skierowania do określonego adwokata, nie zawsze specjalisty. Niektórzy dopatrują się w tym prawie obywatela negacji kolektywnego działania zespołu. Czy mają rację? Chyba nie. Zdarza się bowiem często, że ten wybrany nie może podjąć się prowadzenia sprawy — obojętnie z jakich przyczyn — i kieruje klienta z powrotem do kancelarii kierownika, który następnie kieruje go do innego członka zespołu. Klientowi krzywda się nie stała, a obrót zespołowy też nie poniósł szwanku. Przykład oczywiście banalny, ale życiowy.

Zdarzają się wypadki bardziej skomplikowane, których rozwiązanie zależy już nie tylko od umiejętności kierownika, ale również od dobrej woli całego kolektywu.

W jednym mianowicie zespole ujawniono zdecydowaną niechęć klientów do określonego adwokata, notabene nie najgorszego prawnika. Powstał problem. Małe, ale wyraźne obroty w niezłym regionie, wrażenie dyskryminacji, nieufność do współkolegów i wszelakie zło, jakie można sobie w takiej sytuacji wymyślić. Przyczyna tymczasem była bardzo prosta: adwokat ten nie odznaczał się zbytnimi walorami w dziedzinie komunikatywności, a nadto, będąc bardzo drobiazgowy, widział zawsze co najmniej dwa rozwiązania tego samego problemu. To właśnie zrażało do niego ludzi. Zespół postanowił więc zaradzić rosnącemu złu przez przy-

dzielanie temu koledze wyłącznie kontrolowanych opracowań pisemnych. Po pewnym czasie pomoc ta okazała się skuteczna. To także przyczynek do oceny członka zespołu przez kolektyw.

Zasadą jest, że każdy przyczynia się do egzystencji zespołu w miarę swoich możliwości, wynagrodzenie zaś otrzymuje według swego wkładu pracy, mierzonego przez kierownika ustawową ceną za tę pracę. Tak pojmowana cena stwarza również szereg nieporozumień, zwłaszcza że przy jej ustalaniu krzyżują się sprzeczne interesy płacącego i przyjmującego zapłatę, przy czym nie należy zapominać, że w środowiskach miejskich płacącymi są często ludzie mniej zamożni. I tu dochodzi się do podstawowej sprzeczności. W środowiskach miejskich, a więc mniej zamożnych, przyjmowanych spraw jest mało, tendencja zatem do ustalania ceny jest zwykła. W środowiskach natomiast wiejskich, bardziej zasobnych, liczba rejestrowanych spraw w zespołach jest wyraźnie większa, co w konsekwencji stwarza niższą tendencję do ustalania ceny. I tak jest w rzeczywistości, boć już dawno ustalono, że prawa ekonomiczne ujawniają się niezależnie od granic, a cenę zawsze będzie wyznaczać styk krzywej popytu i podaży, uwarunkowany krańcową wartością. Gdyby było inaczej, to w adwokaturze nie byłoby problemu rozdziału spraw, przede wszystkim w środowiskach miejskich. Tu bacznie trzeba ten problem obserwować, i to nie tylko oczami kierownika, gdyż postulat odpowiedniej dyslokacji kadr adwokackich może dać spodziewane wyniki dopiero za parę lat, miesiące zaś obrachunkowe szybko po sobie następują.

Zasadą jest też, że obroty osiąga adwokat swoją codzienną, żmudną pracą i rzetelnym stosunkiem do swego zawodu. Zespół jako instytucja pomaga w tym adwokatowi, a szczególnie temu, który rozpoczyna swój start życiowy. Żadną jednak miarą nie można spodziewać się, żeby zespół powołany był do zapewnienia swemu członkowi dochodu bez odpowiedniego wysiłku z jego strony. Zdarza się bowiem, że niektórzy członkowie zespołów, kiedy ujawniono ich nikłe — w porównaniu z innymi — obroty, wręcz żądali, żeby zespół zapewnił im odpowiednią liczbę zleceń, a wtedy ich obroty wzrosną. Dziwne, że właśnie część tych kolegów unika płatnych przecież zastępstw substytucyjnych, a jeszcze bardziej dziwne, że koledzy ci zapominają o podstawowej zasadzie każdego zawodu, iż umiejętność wyznacza egzystencję. Nie wolno zapominać, że każdy zawód wykonywać mogą, szczególnie w dzisiejszych warunkach daleko posuniętej specjalizacji, tylko osoby odpowiednio do tego zawodu przygotowane. Adwokatura też jest takim zawodem. Jeżeli więc po kilkuletnim stażu członek zespołu nie wypracuje sobie praktyki stanowiącej podstawę jego egzystencji, to albo ma takie zaplecze finansowe, które pozwala mu na traktowanie uczestnictwa w zespole jako rzeczy drugorzędnej, albo też powinien poważnie się zastanowić nad swoją przydatnością w innej dziedzinie życia gospodarczego. Zespołu zaś za taki stan rzeczy obwiniać absolutnie nie można. Nie ma on bowiem nic wspólnego z instytucją charytatywną, gdyż w swoim założeniu pomyślany jest jako miejsce pracy o celach ekonomicznych. Nie można zatem dopuszczać do tego, żeby uczestnictwo w zespole było tylko nominalne. Zwalczanie zaś tego rodzaju wynaturzeń leży całkowicie w gestii zebrania zespołu.

Zdarzają się również wypadki odwrotne. Mowa tu o sztucznym obniżaniu obrotów indywidualnych i o gromadzeniu niewspółmiernych do potrzeb spraw sum na tzw. koncie kosztów. Niektórzy — jak wykazuje praktyka — są zdania, że trzeba się dostosowywać nie w górę, lecz w dół, że trzeba dostrzec obroty w granicach przeciętnej, żeby zbytnio nie tracić, ale gdzie można jeszcze zyskać. O naganności tego proceduru nie trzeba nikogo przekonywać i tłumaczenie tego zwrotem: „czyńcie tak samo” — nie wymaga komentarza. Wypadki tego rodzaju zda-

rzają się obecnie już bardzo rzadko, i to z reguły jedynie w środowiskach miejskich, gdzie — jako usprawiedliwienie — wysuwana jest obawa przed brakiem wpływów w następnych miesiącach. Niemniej jednak praktyka taka nie może być tolerowana. Konto kosztów nie może być rezerwą wynagrodzeniową lub azyłem przed ponoszeniem ciężarów utrzymania zespołu. O tym powinien pamiętać każdy kierownik zespołu, bo do niego należy regulacja wpływów, oraz każda komisja rewizyjna.

Koszty utrzymania zespołu stanowią w wielu zespołach niebagatelną pozycję. Zdarza się, że małe zespoły nie zatrudniają — poza woźnym lub sprzątaczką — żadnych innych pracowników. Można się z tym zgodzić, jeśli księgowość prowadzona jest centralnie. Nie można jednak uznać za prawidłowy takiego stanu, w którym kasjerka i księgowa to jedna i ta sama osoba. Zasady bezpieczeństwa obrotu — nie kwestionując niczyjej uczciwości — tej ewentualności nie dopuszczają. Nadmiernie jednak rozbudowany aparat administracyjny pochłania zbyt wielką część wpływów. Stąd kasjerami w małych zespołach są z reguły kierownicy zespołów. Prawidłowe to na pewno nie jest, ale inne rozwiązanie jest zbyt drogie. Nie można bowiem milczeniem pominąć faktu, że przeciętne wypłaty netto w zespołach wahają się w granicach 50% wpływów brutto. Nie znaczy to wcale, że każdy te 50% swoich zarobków brutto otrzymuje. Odchylenia od tej przeciętnej tak w górę, jak i w dół są bardzo poważne, przy czym uprzywilejowani są członkowie zespołu mający niskie obroty. W zawodzie tym opłaca się czasem bezczynność, aczkolwiek dowodzi ona złego funkcjonowania kolektywu.

Bezczynność spowodowana chorobą, trwająca przy tym dłuższy czas, jest również poważnym obciążeniem zespołu. Zasiłek bowiem z funduszków ubezpieczeniowych wypłacany jest dopiero po trzymiesięcznej niezdolności, a do tego czasu choremu adwokatowi przysługuje prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie zaś to wypłaca się z bieżących wpływów wypracowanych przez innych członków zespołu, a zatem jest to część ich wynagrodzenia.

Problemem w zespołach, również nader kontrowersyjnym, jest prawo do 30-dniowego płatnego urlopu wypoczynkowego. Spór dotyczy rozumienia słowa: płatny. Kto tu bowiem i komu ma w istocie płacić?

W warunkach określonego prawem funduszu płac spór jest bezprzedmiotowy. W zespołach jednak sprawa jest sporna, i to nawet bardzo sporna. Bo zespół nie ma funduszu płac. Rządzi się on sumą wpłat klientowskich, różnych w poszczególnych miesiącach, wpływających na konta indywidualne adwokatów. Jeżeli adwokat w danym miesiącu nie pracuje, to nie ma z reguły żadnych wpływów, tworzenie zaś rezerwy urlopowej na kontach rozliczeniowych nie jest dopuszczalne. Tak się zaś nieszczęśliwie składa, że również urlopy adwokackie przypadają na okres wakacji letnich oraz urlopów wypoczynkowych większej części pracowników, a więc potencjalnych płatników należności zespołowych. Urlopują więc i klienci zespołów, i członkowie zespołów, przy czym ich ostatni czynią to czasem nawet wbrew swoim zamierzeniom, gdyż terminy zdarzają się rzadko, a nowych spraw brak. Siłą rzeczy maleją wskutek tego wpływy zespołów w tych miesiącach. Prawo do urlopu — jak z powyższego widać — doznaje zatem swoistej metamorfozy, nabiera charakteru przymusowego odpoczynku. Tylko że z odpłatnością jest nielada kłopot. Gdyby więc prawo to bezwzględnie realizować, to prawdopodobnie wpływy w miesiącach urlopowych w zespołach liczących ok. 15 członków nie starczyłyby na wypłaty w granicach minimum przewidzianego w § 34 pkt 1 rozporządzenia. Płatny urlop staje się w tych warunkach fikcją.

A jak radzą sobie w tych sprawach zespoły? Otóż zespoły wcale sobie nie radzą. Natomiast radzą sobie członkowie zespołów. Wbrew prawu odkładają na koncie

34 część miesięcznych wpływów jako rezerwę, przeksięgowywaną następnie w miesiącu urlopowym na konto honorarium, albo — również wbrew prawu — skracają swój płatny miesięczny urlop do kilku lub kilkunastu dni, albo wreszcie — aby nie obciążać współkolegów wypłatami na ich rzecz — z urlopu po prostu rezygnują. Jeżeli zaś zdarzy się śmiałek, który odejdzie na całomiesięczny urlop bez zapewnienia zespołowi przeciętnych przynajmniej wpływów, to niechaj nie spodziewa się sympatii ze strony tych, którzy mu za jego wypoczynek zapłacić musieli.

Jakież jest wyjście z tej uchybiającej prawu sytuacji? Najłatwiej powiedzieć: zgodnie z ustawą. Ale jeżeli ta zgodność doprowadzi w efekcie do wynagrodzenia urlopowego rzędu kilkuset złotych przy przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu 3 000 zł, to chyba będzie to sprzeczne z zasadami systemu prawa pracy? Do kogo w takim razie mają kierować członkowie zespołów swoje roszczenia o dopłaty i kogo pozywać, a w razie zasądzenia — od kogo egzekwować? Oczywiście od zespołu, to znaczy od siebie.

Reforma adwokatury jest rzeczą zbyt poważną, by można sobie pozwolić na niedomówienia.

2

EMANUEL SARNOWSKI

Kogo słuchać?

Czyli radca prawny na cenzurowanym!

(artykuł dyskusyjny)

Na zorganizowanej przez Stowarzyszenie Dziennikarzy konferencji prasowej poświęconej obsłudze prawnej przedsiębiorstw, w której udział wzięli liczni dziennikarze zajmujący się problematyką prawniczą oraz prezes Głównej Komisji Arbitrażowej, dziekan Warszawskiej Rady Adwokackiej i kilku radców prawnych, zaszło dość znamienne, choć paradoksalne zjawisko. Oto dyskusja, której założeniem była ocena roli, zadania i uprawnienia radcy prawnego w przedsiębiorstwie oraz znaczenie obsługi prawnej dla normalnego działania zakładu, dość szybko przeniosła się z ogólnej problematyki obsługi prawnej i zależności pomiędzy zagadnieniami prawnymi a ekonomicznymi na istotne, ale — zdawałoby się — mniej ważnej sprawy konfliktów pomiędzy przedsiębiorstwami a osobami fizycznymi, przede wszystkim zaś na zatargi ze stosunku pracy.

Okazało się, że w zakresie problematyki prawnej prasę (poza kilkoma przedstawicielami specjalistycznych pism ekonomicznych), jako reprezentantkę opinii publicznej, znacznie bardziej interesują zatargi pomiędzy pracodawcą a pracownikiem,