

Andrzej Warfołomiejew

Aplikacja: ewolucja czy rewolucja?

Palestra 50/1-2(565-566), 60-63

2005

Artykuł został 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.

Aplikacja: ewolucja czy rewolucja?

1. Zjazd Adwokatury uchwalił w dniu 21 listopada 2004 roku, iż adwokatura polska zmieniać się musi ewolucyjnie. Rozumiem, że oznacza to poszanowanie zarówno ponad 80-letnich dobrych tradycji, jak i zasad zdrowego rozsądku, z jednoczesnym uwzględnieniem wymagań nowoczesności i dbałości o pozycję Polski i polskiej adwokatury we wspólnocie europejskiej. Ewolucyjnie zmienił się ustrój polityczny Polski, ewolucyjnie też zmieniają się w Polsce wszelkie sprawy i stosunki społeczne, w tym i prawo. Na szczęście zrozumiano już powszechnie, że każda rewolucja przynosi więcej strat niż korzyści.

Opublikowana przed Zjazdem wspólna propozycja dużych kancelarii-spółek w przedmiocie rekrutacji do zawodu adwokata jest krańcowo rewolucyjna i została przez Zjazd stanowczo odrzucona. Warto zauważyć, że dwaj delegaci, współnicy z tych spółek, oświadczyli z trybuny zjazdowej, że nie popierają powyższej propozycji.

Uchwała Zjazdu musi skutkować wyraźnym przyspieszeniem starań organów samorządu o ustawowe i korporacyjne uregulowanie racjonalnych zasad rekrutacji na aplikację, jej przebiegu i zakończenia egzaminem adwokackim.

2. Otóż rekrutacja powinna być dwuetapowa, ujednolicona dla wszystkich Izb. Etap pierwszy powinien pozostać pisemnym testem, dającym możliwość oceny poziomu wykształcenia ogólnego kandydata i jego wiedzy prawniczej. Bardzo wysoki pułap – limit punktowy uzyskany na teście dawałby gwarancję przyjęcia kandydata na pierwszą część aplikacji, którą byłby półroczny (lub roczny) okres praktyki w sądach, prokuraturach, notariacie, urzędach administracji ogólnej i skarbowej itp. (nawet w urzędach centralnych i wojewódzkich).

Drugim etapem byłby ustny egzamin przed komisją adwokacką z ewentualnym udziałem przedstawicieli sądu i uczelni prawniczej, sprawdzający – po upływie okresu praktyki – indywidualne predyspozycje intelektualne i psychofizyczne kandydata do zawodu adwokata. Bezsporne jest chyba, że są to szczególne predyspo-

zycje, bardzo odmienne np. od tych, których wymaga praca urzędnika, naukowca lub nawet sędziego. Już wspomniany okres praktyki może doprowadzić samego kandydata do wniosku, że swoje ambicje zawodowe powinien realizować w innym zawodzie prawniczym. Wszelkie wątpliwości w tym przedmiocie powinna wyjaśnić Komisja, wyłaniając w ten sposób najlepszych kandydatów do zawodu adwokata (co wcale nie musi oznaczać, że lepszych prawników od tych, którzy będą w przyszłości np. wyspecjalizowanymi urzędnikami lub naukowcami).

W ten sposób pozostaliby na drugiej części aplikacji ci, którzy dają uzasadnione nadzieje przydatności do naszego zawodu, pod warunkiem zdyscyplinowanego udziału w dobrze zorganizowanym i dobrze realizowanym szkoleniu oraz codziennej pracy pod kierunkiem patrona i innych adwokatów.

3. Instytucja patrona powinna być utrwalona, jako tradycja bardzo pożyteczna, pod warunkiem zlikwidowania sytuacji patologicznych oraz wprowadzenia niezbędnych zmian. Z długoletniego własnego doświadczenia w Izbie Warszawskiej, zarówno jako prowadzącego seminarium szkoleniowe, jak i patrona, wiem, iż aplikanci mają bardzo wiele krytycznych uwag w tym zakresie. Spotykałem się z fikcyjnością patronatu: aplikant pracował w innej kancelarii lub spółce, a patronem tylko nominalnym był ktoś inny, zupełnie niemający codziennego kontaktu z aplikantem. Wiem, że o patronów chętnych i dobrze przygotowanych do tej funkcji nie jest łatwo. Ale wiem też, że duże kancelarie-spółki, grupujące wielu adwokatów, mogą i powinny zatrudnianych przez siebie aplikantów objąć patronatem szkoleniowym (co przecież jest szersze od stosunku pracowniczego). Patronem zbiorowym mogłaby być spółka jako taka, a obowiązki codziennego szkolenia praktycznego, kontrolowane przez samorząd, wykonywaliby poszczególni wspólnicy-adwokaci specjalizujący się w różnych dziedzinach prawa (tak się właśnie dobierają w spółki).

Aplikanci byliby wtedy użyteczni nie tylko dla spółki jako jej pracownicy (często wykorzystywani zbyt jednostronnie i mechanicznie), ale i dla adwokatury jako – w niedalekiej przyszłości – dobrze i wszechstronnie wykształceni młodzi adwokaci. W ten właśnie sposób duże kancelarie-spółki mogą się w istotnej mierze przyczynić do rozwoju i wzrostu poziomu adwokatury, a nie przez likwidację aplikacji i uniwersyteckie kursy przygotowawcze. Być może trzeba wprowadzić jeżeli nie ustawowy, to korporacyjny zapis, że spółka z udziałem adwokatów ma obowiązek zatrudniania i patronowania aplikantom adwokackim.

Patron, zarówno ten klasyczny indywidualny, jak i postulowany wyżej zbiorowy, musi być dla aplikanta niemal codziennie zawodowo dostępny i współpracujący, nadzorujący pracę aplikanta i pomocny mu. Ale patron musi ponadto np. umieć pokazać aplikantowi jak trzeba rozmawiać z klientami, aby pozyskać ich zaufanie nie tracąc niezbędnego dystansu. Patron musi obserwować zachowanie aplikanta i nie pozwalać mu na arogancję wobec kogokolwiek, musi zganić głośną rozmowę telefoniczną podczas lunchu, demaskującą wspaniałą kancelarię i jej prominentnego klienta, co czynić ma zamierzone wrażenie na słuchaczach przy sąsiednich stolikach... Patron musi życzliwie i delikatnie interesować się życiem prywatnym i ro-

dzinnym aplikanta, aby móc mu pomagać w trudnych chwilach. Patron musi uczyć aplikanta – korzystając nawet z własnych błędów – odwagi cywilnej w ich ujawnianiu i wytrwałości w usuwaniu ich skutków. Patron musi wszystko to robić prowadząc własną praktykę, co nie jest łatwe. Ale zyskuje rzeczy nie do przecenienia: przyjaźń kolejnych aplikantów i dużą satysfakcję osobistą z udziału w ich sukcesie, jakim jest osiągnięcie celu, czyli togi adwokackiej.

4. Szkolenie aplikantów w ORA też wymaga zmian. Opiekunowie szkoleń, a przede wszystkim aplikanci mogą powiedzieć, jak wielu wykładowców nie realizuje swoich zobowiązań oraz jak często aplikanci lekceważą i opuszczają zajęcia. Ich seminaryjna forma sprawdza się pod warunkiem należytej jakości merytorycznej oraz zdyscyplinowania aplikantów i wykładowców. Wiem na pewno, że i aplikantom, i wykładowcom zbyt często doskwiera szkolarski i nudny charakter tych zajęć. Trzeba koniecznie wprowadzać urozmaicenia zarówno co do formy, jak i treści, pozyskiwać stale nowych wykładowców (również spoza adwokatury), nasycać zajęcia autentycznymi problemami praktycznymi, bez powtarzania uniwersyteckich kwestii teoretycznych.

Szkolenia takie powinny się kończyć etapowo – według określonych dziedzin prawa – stosownymi sprawdzianami (ale już nie kolokwiami).

5. Powinny to być poważne egzaminy „częstkowe” zaliczane na poczet końcowego egzaminu adwokackiego. Np. egzamin taki z prawa cywilnego materialnego zdawałby aplikant przed trzyosobową komisją adwokatów-cywilistów, mogących wszechstronnie przeegzaminować i ocenić aplikanta. W przypadku oceny negatywnej aplikant miałby prawo do jednorazowej poprawki; ponowna ocena negatywna kończyłaby aplikację. Po zdaniu wszystkich kolejnych takich egzaminów i zakończeniu ustawowego czasu aplikacji następowalby egzamin końcowy, który też wymaga modyfikacji. Otóż pisemny egzamin powinien być tylko dwuczęściowy, bazujący na klasycznym podziale: prawo karne i prawo cywilne. Dotychczasowy tok pracy i aplikacji zdającego powinien go uprawniać do racjonalnego zadeklarowania swoich preferencji zawodowych. Na przykład – w prawie karnym szczególnie interesuje go obrona osób oskarżonych o przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu; losuje więc z trzech spraw tego rodzaju apelację w jednej z tych spraw. Po napisaniu tej apelacji podlega ona ocenie dwóch lub trzech adwokatów prowadzących taką właśnie praktykę. Idąc dalej tym tropem, końcowy egzamin ustny bazować powinien też na tej apelacji (bo nie ma już innej potrzeby, skoro aplikant zdał przedtem ów egzamin „częstkowy” z prawa karnego).

Wyobrażam więc sobie taką oto sytuację: W dużej Sali ORA w Warszawie zasiada 5-osobowy sąd w zawodowym składzie: czterech adwokatów-karnistów, sędzia okręgowy lub apelacyjny, przewodniczący lub referent referuje sprawę, po czym aplikant (w tozde, przy sali wypełnionej publicznością, tj. głównie kolegami, adwokatami i rodzinami) popiera swoją apelację w profesjonalnym wystąpieniu, wzbogacając ją o ewentualne argumenty doktrynalne i orzecznicze, znalezione między sporządzeniem apelacji a terminem rozprawy-egzaminu. Wokanda takiej sesji

składa się tego dnia z 10–12 takich rozpraw, a sąd-komisja ogłasza wyroki–oceny po zakończeniu sesji.

Analogicznie byłoby w zakresie prawa cywilnego, gdzie aplikant preferujący np. prawo cywilne gospodarcze pisałby apelację w wylosowanej sprawie gospodarczej (bo przecież tzw. prawo gospodarcze jest specyficzną gałęzią prawa cywilnego).

Te dwa egzaminy – wystąpienia sądowe dawałyby Okręgowej Radzie Adwokackiej, z uwzględnieniem wyników egzaminów „częstkowych” i pisemnych apelacji, podstawę do końcowej oceny aplikanta i pasowania go na adwokata. I w tym przypadku ewentualna ocena negatywna pozwalałaby na jednorazową tylko poprawkę.

Przypuszczam, że taki system egzaminowania, rozłożony w czasie i zróżnicowany w formach, sprzyjałby zarówno stopniowaniu wiedzy i umiejętności, jak i unikaniu wypaczenia wyników egzaminów zdecydowanie ponadnormatywnym, niezwykle skumulowanym stresem, związanym ze zdawaniem egzaminu ustnego z całego olbrzymiego i powiększającego się przecież zakresu prawa polskiego i podstaw prawa wspólnotowego w ciągu jednego dnia, przez kilka godzin. Niezbędną i stymulującą w naszym zawodzie dawkę stresu i adrenaliny otrzymałby aplikant podczas ww. egzaminacyjnych wystąpień apelacyjnych, ale miałby już przecież za sobą autentyczne wystąpienia przed sądami w zastępstwie patrona lub innych adwokatów, co nadal byłoby zalecaną formą szkolenia praktycznego poczynając od drugiego roku aplikacji.

Reasumując: na pewno jest pilnie potrzebna dyskusja w korporacji o poruszonych wyżej kwestiach, ujawnienie innych poglądów i propozycji oraz wypracowanie wniosków *de lege ferenda* (w zakresie dotychczas nieopracowanym).