

Maria Cybulska

O etykę zawodu radcy prawnego... [przegląd artykułu Romana Łyczywka opublikowanego na łamach miesięcznika "Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego"]

Palestra 8/4(76), 55-56

1964

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.

Zagadnienia prawne normy pracy

omawia Ignacy Wolberg na łamach nr 1 z 1964 r. miesięcznika „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”.

Czy norma pracy wchodzi w treść umowy o pracę? W literaturze prawniczej problemem tym zajął się prof. M. Święcki w pracy pod tytułem: „Prawo wynagrodzenia za pracę”, reprezentując pogląd, że norma pracy jest istotnym składnikiem umowy o pracę, w konsekwencji więc naruszenie przez podmiot zatrudniający prawidłowej normy pracy stwarza dla pracownika roszczenia odszkodowawcze.

Autor, polemizując ze stanowiskiem prof. Święckiego, przyznaje wprawdzie, że obowiązek zapewnienia pracownikowi prawidłowej normy pracy ciąży na podmiocie zatrudniającym, jednakże kwestionuje pogląd, żeby naruszenie tego obowiązku stwarzało roszczenie cywilnoprawne dla pracownika. Zdaniem autora — analogicznie do obowiązków spoczywających na kierownictwie zakładu pracy w zakresie wykonania planu produkcyjnego i zapewnienia dogodnych warunków pracy — również zapewnienie prawidłowej normy pracy jest obowiązkiem zakładu pracy, ale obowiązkiem wobec Państwa o charakterze politycznym. Do egzekwowania wykonania tego obowiązku powołana jest jednostka nadrzędna nad zakładem pracy, a nie pracownik. Wprawdzie pracownik ma prawo kwestionować ustaloną normę pracy z mocy § 12 ust. 2 uchwały nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. (co może doprowadzić do jej skorygowania), jednakże prawo to nie jest źródłem uprawnień cywilnoprawnych pracownika.

Doszukiwanie się „cywilnoprawnych stosunków w treści stosunku pracy” jest spowodowane — zdaniem autora — niedostatecznym opracowaniem istoty socjalistycznego stosunku pracy, którego nie należy identyfikować z umową o pracę. Podczas gdy zobowiązania umowne mogą być poszukiwane w sposób przewidziany dla roszczeń cywilnoprawnych, zobowiązania będące treścią stosunku pracy nie dają stronie tych uprawnień. Dla przykładu: zapewnienie pracownikowi należytych warunków pracy, surowców, narzędzi i urządzeń wchodzi w skład stosunku pracy. Podobnie przedstawia się sprawa prawidłowej normy pracy. W obu wypadkach, gdy podmiot zatrudniający dopuści się zaniedbania tych obowiązków, pracownik nie będzie miał roszczenia odszkodowawczego, aczkolwiek zaniedbania te mogą się odbić na wysokości jego zarobków.

W konsekwencji autor przeciwstawia się pogładowi prof. Święckiego, że moc wiążąca normy pracy wymaga zgody pracowników i że zmiana jej może nastąpić bądź za ich zgodą, bądź w drodze wypowiedzenia przez zakład pracy dotychczasowych warunków pracy. Autor zajmuje odmienne stanowisko, mianowicie takie, że samorząd robotniczy ma wprawdzie zapewniony udział w przygotowaniu norm pracy, jednakże z chwilą zawiadomienia pracowników przez zakład pracy o wprowadzeniu nowych norm mają one charakter obowiązujący, a zwinione niewykonanie obowiązkowej normy może być nawet uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, upoważniające zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

○ etykę zawodu radcy prawnego...

W numerze z 1964 r. miesięcznika „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” zamieszczone zostały uwagi Romana Łyczyska na powyższy temat.

Specjalizacja zawodów jest zjawiskiem żywiołowym. Łączy się z nią szeroka

sfera zagadnień społecznych i moralnych, powszechnie zwana sferą etyki zawodowej, powstająca w związku z identyfikacją osoby przynależnej do zawodu z jej funkcją. Zasady tej identyfikacji stworzyła uchwała nr 533, która ustaliła zasady formalne i organizacyjne zawodu radcy prawnego.

„Cechą znamioną procesu identyfikacji w zawodzie radcy prawnego — pisze autor — jest dwukierunkowość tendencji zmierzających bądź to bardziej ku identyfikacji z zakładem pracy, bądź to bardziej ku identyfikacji z zawodem radcy prawnego, pojmowanym raczej jako zawód „konsultacyjny” niż jako zawód „funkcyjny” zrośnięty z zakładem pracy”. Zasady obsługi prawnej przyjęte w uchwale nr 533 z jednej strony ograniczają tendencje „konsultacyjne”, z drugiej strony — przez uniezależnienie radcy prawnego w zakresie treści opinii prawnych, przez zakaz powierzania mu czynności spoza zakresu obsługi prawnej, poddanie go szczególnie trybowi dyscyplinarnemu oraz przez pewne ograniczenia co do możliwości zwolnienia z pracy — orientują radców prawnych „w kierunku identyfikacji z zawodem, który zdobyli drogą wykształcenia i specjalistycznej praktyki”.

Zawód radcy prawnego wyemancypował się z zawodu adwokata, niemniej jednak pomiędzy zasadami właściwymi dla postępowania adwokata i radcy prawnego mogą powstawać istotne różnice. Adwokat z reguły chroni prawa podmiotowe jednostki, natomiast istota obowiązków radcy prawnego polega na ochronie szerszego interesu gospodarki uspołecznionej, którego w zasadzie nie powinien przesłaniać ciaśniejszy interes własnego przedsiębiorstwa. W praktyce realizacja tej zasady nie będzie wcale łatwa. Podczas gdy adwokat jest niezależny w zakresie podejmowanych przez siebie działań w obronie interesów klienta, radca prawny ma tylko niezależność połowiczną, mianowicie przy formowaniu poglądu prawnego, natomiast pozbawiony jest tej niezależności przy reprezentowaniu przedsiębiorstwa na zewnątrz i w tym zakresie pozostaje pracownikiem przedsiębiorstwa. Wreszcie podstawową zasadą etyki adwokackiej jest brak kontaktów z przeciwną stroną procesową. Zasada ta nie jest bezsporna przy wykonywaniu zawodu radcy prawnego, którego przeciwnikiem będą bądź analogiczne przedsiębiorstwa uspołecznione, bądź też pracownicy zakładu pracy.

Szczegółowych rozważań wymagać będą — zdaniem autora — nie tylko wyżej wymienione sytuacje konfliktowe, ale także kwestia przygotowania zawodowego radcy prawnego, należyte wykonywanie przez niego swych obowiązków i wiele innych problemów.

Dla właściwego ukształtowania się pojęć etyki zawodu radcy prawnego autor proponuje kontynuowanie dyskusji na ten temat, pozostawiając jej wynikom rozstrzygnięcie zagadnienia celowości skodyfikowania jej zasad stworzenie podstaw samorządowej organizacji zawodu, pogłębianie stosunków koleżeństwa między radcami prawnymi, wreszcie przyjęcie przez samorząd zawodowy — co najmniej w pierwszej instancji — orzekania kar dyscyplinarnych w razie naruszenia zasad etyki zawodu.

M. CYBULSKA

Interwencje i mity

W poprzednim zeszycie „Palestry” omówiliśmy artykuł pod powyższym tytułem pióra Wandy Falkowskiej. Przypomnijmy, że w artykule tym autorka stawia tezę, iż okres interwencji prasowych, których narodziny przypadają na wczesny