

# Zdzisław Czeszejko

---

## Kontrola zawodowa w adwokaturze

---

Palestra 10/10(106), 1-8

---

1966

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.

ZDZISŁAW CZESZEJKO

## Kontrola zawodowa w adwokaturze

Wśród szeregu zadań, jakie przed samorządem adwokatury postawił ustawodawca, znajdujemy również zadania „sprawowania kontroli nad ścisłym przestrzeganiem przepisów o wykonywaniu zawodu adwokata” art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 19.XII.1963 r. o ustroju adwokatury — Dz. U. Nr 57, poz. 309)<sup>1</sup>. Zadanie to, ujęte w przepisach ogólnych wspomnianej ustawy, ma oczywiście charakter postulatu ogólnego i dlatego nie zawiera bliższego wyjaśnienia ani zakresu, ani sposobu sprawowania kontroli zawodowej.

Bardziej szczegółowe — choć dalekie jeszcze od pełnej jasności — określenie pojęcia kontroli zawiera przepis art. 25 pkt 1 u.o.u.a., który w zakresie działania zebrania zespołu włącza kontrolę i ocenę członków zespołu i aplikantów adwokackich, m. in. pod względem zawodowym. Przepis ten został zresztą recypowany — *mutatis mutandis* — z art. 58 poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 27.VI.1950 r. o ustroju adwokatury (jednolity tekst: Dz. U. z 1959 r. Nr 8, poz. 41).

Obowiązek kontroli zawodowej, choć nieco inaczej sformułowany („sprawowanie nadzoru nad sposobem wykonywania przez członków zespołu obowiązków zawodowych”), wkłada na kierownika zespołu § 12 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.XII.1963 r. w sprawie zespołów adwokackich (Dz. U. z 1964 r. Nr 1, poz. 4), który to paragraf został uzupełniony przepisem § 22 ust. 1 cyt. rozp.<sup>2</sup> („kierownik zespołu obowiązany jest czuwać nad tym, by adwokat dokładał należytej staranności w prowadzeniu sprawy”).

<sup>1</sup> Prawo o ustroju adwokatury (ustawa z dn. 4.V.1938 r. — Dz. U. Nr 33, poz. 289) w art. 2 pkt 6 do zakresu działania samorządu adwokackiego zaliczało „nadzór nad działalnością zawodową członków adwokatury”, przy czym nadzór ten w praktyce sprowadzał się do wytknięcia członkowi izby niewłaściwego postępowania (patrz uchwałę Wydz. Wyk. z 20.III.1937 r. i uchwałę z dnia 29.V.1937 r. — obie zamieszczone w „Ustroju adwokatury” Bassechesa i Korkisa, Lwów 1938, s. 24—25), nie mogły natomiast władze korporacyjne rozstrzygać, czy ewentualne postępowanie adwokata w tych lub innych konkretnych okolicznościach odpowiadałoby jego obowiązkom. Taka ocena była możliwa tylko w postępowaniu dyscyplinarnym lub przy wymierzaniu kary porządkowej (op. cit., s. 25).

<sup>2</sup> Paragraf 14 pkt 2 regulaminu działania zespołów adwokackich („Palestra” nr 7—8 z 1965 r. — wkładka) powołuje się na przepis § 22 cyt. rozp., zobowiązując dodatkowo kierownika zespołu do realizacji akcji szkolenowej w ramach zespołu.

Dodajmy do kompletu przepis § 11 regulaminu o zakresie i sposobie działania oraz o zasadach wynagradzania wizytatorów („Palestra” nr 1 z 1964 r.), nakazujący w wizytacji ogólnej badać m. in. pracę zawodową członków zespołu.

Z przytoczonych przepisów ustawodawstwa o adwokaturze wynika więc w sposób niewątpliwy zasada kontroli zawodowej, i to przez wszystkie organy samorządu adwokackiego. O ile jednak sama zasada kontroli zawodowej jako ustawowe wymaganie nie może podlegać żadnej wątpliwości, o tyle treść i zakres tego pojęcia wymaga bliższego wyjaśnienia. Dla lepszego zaś wyjaśnienia treści i zakresu pojęcia kontroli zawodowej należy przeanalizować następujące problemy:

- 1) pojęcie kontroli zawodowej,
- 2) organy zobowiązane do takiej kontroli i sposób jej wykonywania.

Ad 1). Przez kontrolę — encyklopedycznie tłumacząc — rozumiemy zespół czynności mających na celu porównanie stanu rzeczywistego (faktycznego) ze stanem postulowanym, a w razie stwierdzenia rozbieżności — wyjaśnienie przyczyn.

Do wyprowadzenia więc wniosku o istnieniu rozbieżności musimy dysponować dwoma stanami: rzeczywistym i postulowanym. Ustalenie pierwszego wymaga czynności faktycznych, poznawczych, ustalenie zaś drugiego — istnienia ustawowego, instrukcyjnego czy nawet zwyczajowego modelu z określonymi przymiotami. Zastanówmy się, czy tego typu stan postulowanego (nakazanego) modelu znajduje się w ustawodawstwie.

Odpowiadając na powyższe pytanie twierdząco, sięgnąć należy do przepisu art. 6 cyt. wyżej u. o u.a., zawierającego rotę ślubowania<sup>3</sup>. W świetle tego przepisu adwokat przed rozpoczęciem „wykonywania czynności zawodowych” deklaruje, w jaki sposób będzie wykonywać swój zawód, a więc że obowiązki adwokata będzie wypełniał:

- a) gorliwie i sumiennie,
- b) zgodnie z przepisami prawa,
- c) przestrzegając tajemnicy zawodowej,
- d) kierując się zasadami godności, uczciwości i sprawiedliwości społecznej.

Przesłanka wymieniona pod lit. d) obejmuje wymagania moralne i moralno-polityczne, a pod lit. c) — wymagania typu normatywnego.

Dla naszych rozważań najbardziej istotne będą nade wszystko dwie pierwsze przesłanki: wykonywania obowiązków zawodowych sumiennie, gorliwie oraz zgodnie z przepisami prawa. Kontrola zawodowa będzie więc musiała udzielić odpowiedzi na pytanie, czy adwokat wykonuje swe obowiązki:

<sup>3</sup> Dla uproszczenia pominiemy tu rozważania, w jakim stopniu zasady etyki zawodowej kształtują stan postulowany. Etyka adwokacka bowiem, jako ogół norm moralnych przyjętych (i ujętych w Zbiorze zasad) w tym środowisku, niewątpliwie oddziałuje także na postawę zawodową adwokata. Rozróżnienie to jest oczywiście o tyle sztuczne, że niejednokrotnie nie da się oddzielić postawy zawodowej od moralnej.

- a) zgodnie z przepisami prawa,
- b) gorliwie i sumiennie,

a zatem jaki jest stosunek stanu rzeczywistego do tego właśnie postulowanego (deklarowanego) <sup>4</sup>.

Ad 2). W normie ogólnej, mianowicie w wymienionym już wyżej przepisie art. 1 ust. 2 u. o u.a., ustawodawca wkłada na cały samorząd adwokatury obowiązek sprawowania kontroli nad ścisłym przestrzeganiem przepisów o wykonywaniu zawodu adwokata, czyli — krótko ujmując — kontroli zawodowej.

Samorząd zawodowy adwokatury realizuje swe ustawowe zadania przez organy, którymi są: Naczelna Rada Adwokacka, Wyższa Komisja Dyscyplinarna, Komisja Rewizyjna Naczelnej Rady Adwokackiej oraz organy wojewódzkich izb adwokackich i zespołów adwokackich (art. 9 u.o u.a.). Skoro zaś adwokat może wykonywać zawód tylko w jednej z dwu form: w zespole lub w społecznym biurze pomocy prawnej (art. 3 u. o u.a.) a w obecnym stanie rzeczy tylko w jednej formie, mianowicie w zespole, który jest podstawową jednostką organizacyjną adwokatury (art. 4 u. o u.a.) — to, rzecz oczywista, podstawowym organem kontroli zawodowej będzie zespół i jego organy (zebranie zespołu, kierownik zespołu, a w większych zespołach komisja rewizyjna — art. 24 u. o u.a.).

Eliminując z naszych rozważań komisję rewizyjną zespołu (i jako organ nastawiony na kontrolę finansowo-gospodarczą, i jako organ w stosunku do ogólnej liczby zespołów w Polsce mało spotykany), będziemy mieć do czynienia głównie z dwoma organami: z zebraniem zespołu, którego obowiązki w tym względzie — jak to już wyżej wskazano — określa art. 25 pkt 1 u. o u.a., i z kierownikiem zespołu, którego obowiązek kontroli zawodowej wynika ze wspomnianych § 12 i 22 ust. 1 rozp. o zespołach adwokackich. Tę podstawową formę kontroli zawodowej trzeba ze szczególnym naciskiem podkreślić, albowiem jest ona w praktyce często zapoznawana przez te uprawnione i zobowiązane organy, jak również niedoceniona przez organy wyższego szczebla <sup>5</sup>.

Powstaje oczywiście pytanie, w jaki sposób zebranie zespołu i kierownik zespołu mogą realizować swe ustawowe zadania.

Spśród dwu przesłanek kontrolnych, o których była mowa wyżej (tzn. wypełnianie obowiązków zgodnie z przepisami prawa oraz sumiennie i gorliwie), druga przesłanka znajduje od-

<sup>4</sup> Ten kierunek kontroli dotyczyć będzie przyczyn subiektywnych, a zatem takich, które zostały spowodowane sprzecznym z postulowanym zachowaniem się adwokata. Kontrola będzie jednocześnie ujawniać i przyczyny obiektywne, a zatem takie, które istniejąc niezależnie od danego adwokata, oddziałują ujemnie na poziom świadczonych przez niego usług (wykonywania obowiązków zawodowych). *Exempli modo*: wadliwa organizacja pracy zespołu, nienależyte wykonywanie obowiązków przez organa zespołu lub przez personel itd. Ten kierunek kontroli wymaga odrębnych rozważań.

<sup>5</sup> Zwraca na to uwagę uchwała Prezydium NRA z dnia 16.VI.1966 r. w sprawie kontroli pracy zawodowej, podkreślając niedostateczne zainteresowanie rad adwokackich, wizytatorów i zespołów adwokackich zagadnieniem kontroli zawodowej.

bicie w przepisach (§ 22 ust. 1 rozp. o zesp. adw.). Wkłada ona na kierownika zespołu obowiązek czuwania nad tym, by adwokat dokładał należytej staranności przy wykonywaniu swych obowiązków. Problem ten, jak każdy ocenny, nie jest prosty, gdyż pojęcie „należytej staranności” może być różne w ocenie różnych osób, a poza tym badanie tej przesłanki nie może wkra-  
czać w sferę niezależności zawodowej, obwarowanej m. in. przepi-  
sami art. 7 u. o u.a. i § 23 rozp. o zespołach adwokackich. Skoro jednak „samorząd adwokacki jest rezultatem kompromi-  
su pomiędzy zasadą niezawisłości adwokatury a koniecznością  
kierowania i kontrolowania jej działalności” (jak słusznie stwierdza  
Stanisław Włodyka w pracy: Organizacja wymiaru spra-  
wiedliwości w PRL, PWN 1963, s. 308), to oczywiście w zakre-  
sie niezbędnym musi istnieć realna możliwość kontroli nie tyl-  
ko samorządu z zewnątrz, ale również wewnątrz. Wydaje się  
zresztą, że trudności w tym względzie są nieco przeceniane, al-  
bowiem:

- a) zarzut nienależytej staranności był już wielokrotnie przed-  
miotem postępowania dyscyplinarnego i komisje dyscypli-  
narne nie miały jakichś szczególnych trudności z ustaleniem  
naganności postępowania adwokatów (por. np. orzeczn. WKD  
z 8.VI.1961 r. WKD 36/61, zamieszczone w „Palestrze” nr 7  
z 1961 r., oraz dalsze wymienione w dziale B część I wkład-  
ki do nr 5 „Palestry” z 1966 r. w opracowaniu Z. Krzemiń-  
skiego i Wł. Żywickiego),
- b) kontrolę w tym względzie wykonuje albo zespół ludzi (ze-  
branie zespołu) znających problematykę i specyfikę zawodu,  
albo kierownik zespołu, obdarzony zaufaniem członków ze-  
społu i podlegający ich kontroli oraz mający niewątpliwie  
doświadczenie zawodowe i życiowe,
- c) kontrola dotyczyć może albo pojedynczych wypadków, które  
muszą być o tyle jaskrawe, żeby je można było dostrzec,  
albo większej liczby nawet drobnych wypadków, świadczą-  
cych o złym stylu pracy adwokata,
- d) miara „należytej staranności” (gorliwość, sumienność) stano-  
wić będzie w ujęciu postulowanym (porównywanym z fak-  
tycznym) jakąś przeciętną w ujęciu i odczuciu danego śro-  
dowiska adwokackiego,
- e) nie leży w interesie żadnego środowiska, a tym bardziej  
prawniczego, tolerowanie pewnej patologii w wykonywaniu  
zawodu, ujemnie rzutującej na opinię całego zawodu.

Najmniej chyba wątpliwości nasunie kontrola przesłanki pier-  
wszej, tj. badanie tego, czy adwokat wypełnia swe obowiązki  
zgodnie z przepisami prawa.

Niezgodność z przepisami prawa może być następstwem róż-  
nych przyczyn, takich jak np. nieznanostwo prawa, świadome  
jego naruszenie — również na skutek nienależytej staranności.  
Bez względu jednak na przyczyny, które odgrywać będą istot-

ną rolę jedynie w zakresie środków zaradczych lub represyjnych, nieprzestrzeganie, niestosowanie się do przepisów prawa powodować musi ujemną ocenę środowiska, przede wszystkim zespołu, (szczególnie w ocenie członków tego właśnie zespołu).

Ten rodzaj kontroli zawodowej, zawierając w sobie zarazem pewne elementy kontroli społecznej, ma niezwykle istotne znaczenie nie tylko z punktu widzenia oddziaływania na adwokata postępującego (wykonującego zawód) niewłaściwie, ale również ze względu na powstanie i wzmożenie w samym środowisku należytej reakcji. Ten dodatni wpływ kontroli potrafi z kolei zrównoważyć naturalne opory wynikłe na skutek więzów koleżeństwa, źle rozumianych zasad solidarności czy lojalności itp. Jeśli się zlekceważy tę najbardziej podstawową formę kontroli zawodowej, to każda inna, wykonywana przez najlepszych wizytatorów i najbardziej sprawne organy wyższego szczebla, nie będzie wystarczająco skuteczna.

Mówiąc o trudnościach w zakresie kontroli zawodowej, wspomnieć zarazem należy, że występują one niemal we wszystkich zawodach i są z reguły następstwem pewnej patologii prawnej, polegającej na niestosowaniu prawa lub jego nadużywaniu<sup>6</sup>.

Nie sposób oczywiście przedstawić wykazu<sup>7</sup> metod wykonywania kontroli zawodowej, jako że warunkiem powodzenia w tym zakresie będzie wiedza, doświadczenie, rzetelność i kultura osobista kontrolującego oraz dlatego, że życie bogatsze jest od wszelkich teoretycznie przemyślanych sposobów.

Na jeden taki sposób — zresztą tylko przykładowo — można wskazać, opierając się na obowiązujących przepisach. Mianowicie adwokat obowiązany jest prowadzić akta, które odzwierciedlają przebieg każdej powierzonych mu sprawy i wykonane w niej

<sup>6</sup> Przykładowo warto zauważyć, że problem zakresu i metod nadzoru Ministra Sprawiedliwości nad sądami nastęrczał również trudności. Występowały pewne tendencje zwiężenia nadzoru Ministra Sprawiedliwości i prezesów sądów do zakresu administracji sądowej w ścisłym znaczeniu, aczkolwiek podnoszono także zarzuty, że niedostateczny nadzór Ministra umożliwił w pewnym okresie nadużywanie prawa (por. M. Grudziński: Zakres i metody nadzoru Ministra Sprawiedliwości nad sądami, „Nowe Prawo” nr 7—8 z 1957 r., s. 19—31). Zagadnienia te, rozważane w pionie sądowym, są o tyle szczególnie użyteczne dla adwokatury, że w sądownictwie o wiele ostrzej (bo konstytucyjnie) podkreślona jest niezawisłość, a mimo to kontrola zawodowa, bez naruszenia poprzedniej zasady, zyskała sobie prawo obywatelstwa.

<sup>7</sup> Cytowana wyżej uchwała Prezydium NRA z 16.VI.1966 r. wymienia przykładowo pewne formy kontroli, a mianowicie:

- a) stan i jakość poradnictwa w zespołach adwokackich i na dyżurach w organizacjach społecznych,
- b) terminowość pracy we wnoszeniu spraw, w odpowiedzi na pozew, w wykonywaniu postanowień i zarządzeń sądowych,
- c) stan akt podręcznych,
- d) zewnętrzne formy pracy,
- e) poziom pism procesowych, w szczególności rewizji,
- f) rzetelność i lojalność wobec organów wymiaru sprawiedliwości i kolegów,
- g) sumiennosc i staranność w wykonywaniu zawodu,
- h) poziom wystąpień przed sądami,
- i) skargi i zażalenia klientów.

Część z wymienionych przykładowo form kontroli dotyczy zasad etyki (pkt pod lit. d) i f), pozostałe zaś stanowią rozwinięcie pkt pod lit. g).

czynności (§ 24 ust. 1 rozp. o zesp. adw.). Jeśli kierownik zespołu zetknie się z wypadkiem, że adwokat wbrew temu obowiązкови nie prowadzi takich akt, to wówczas może mieć wątpliwości, czy adwokat wykazał należyłą staranność w prowadzeniu sprawy<sup>8</sup>.

Na szczeblu wojewódzkim (w okręgu izby) kontrolę nad sposobem wykonywania zawodu sprawuje rada adwokacka — również przez swoje organy (np. przez wizytatorów).

Pominiemy komisje dyscyplinarne, które w sposób pośredni wykonują wprawdzie kontrolę zawodową, wypowiadając się na temat nieprawidłowości w wykonywaniu zawodu, ale czynią to już w stadium represyjnym. Pominiemy także komisje rewizyjne z tego względu, że kontrolą swoją obejmują one działalność finansowo-gospodarczą organów adwokatury.

Kontrola zawodowa rady adwokackiej opierać się będzie na dwu formach: pośredniej (nadzorczej) i bezpośredniej (wykonywanej przez swe organy).

Pośrednią formę kontroli sprawuje rada przez:

- a) nadzór nad zespołami — również w zakresie kontroli zawodowej. Zaliczymy tu: informacje uzyskane przez rady adwokackie z protokołów zebrań, z narad kierowników, z analizy skarg i zażaleń wskazujących na występowanie nieprawidłowości w wykonywaniu zawodu itp.,
- b) kierowanie szkoleniem zawodowym adwokatów. Będą to więc różnego rodzaju spotkania, konferencje czy seminaria typu szkoleniowego,
- c) analizowanie orzecznictwa i postępowania dyscyplinarnego jako materiału mogącego ilustrować nieprawidłowości w wykonywaniu zawodu.

W bezpośredniej zaś postaci rada adwokacka dokonuje kontroli zawodowej przez:

- a) wizytacje zespołów, jeżeli oczywiście obejmują one kontrolę zawodową,
- b) wydawanie decyzji o skreśleniu z listy adwokatów (art. 78 ust. 1 pkt 8 i art. 80 pkt 2 u. o u.a.),
- c) bezpośrednio obserwacje (lustracje) członków rady.

Naczelna Rada Adwokacka jako naczelny organ samorządu adwokackiego może się interesować problemem kontroli zawodowej jedynie w formie ogólnej i pośredniej. Wyrazem tego typu kontroli będą regulaminy dotyczące wykonywania zawodu lub inne uchwały natury ogólnej bądź rozstrzygające pewne problemy *in concreto*.

Odstępstwem od tej instancyjnej pośredniej formy kontroli zawodowej będzie kontrola sprawowana — zgodnie z art. 58 u. o u.a. — przez wizytatorów z centralnego zespołu. Wprawdzie

<sup>8</sup> Na ewentualny zarzut nieadekwatności przykładu (zdarzają się bowiem adwokaci o szczególnych zdolnościach pamięciowych) albo że przykład dotyczy technicznej strony pracy adwokata, odpowiemy, iż przykład ten jest w obecnym systemie pracy zespołowej niezwykle ważny, m. in. ze względu na zastępstwo w czasie urlopu czy choroby.

przepis ten wymienia „kontrolę nad ścisłym wykonywaniem przez zespoły adwokackie przepisów o adwokaturze”, niemniej jednak kontrola taka musi siłą rzeczy, stosownie do § 11 lit. a) cyt. wyż. regulaminu wizytacji, objąć badanie pracy zawodowej członków zespołu adwokackiego. Wydaje się zresztą, że w przyszłości ta bezpośrednio wykonywana przez naczelny organ adwokatury forma kontroli zawodowej będzie się musiała przeistoczyć w kontrolę bardziej pośrednią, a więc nad działalnością rad adwokackich i ich organów<sup>9</sup>.

Rozważania niniejsze nie mają ambicji traktowania ich jako monografii przedmiotu. Dla lepszego uwypuklenia zasadniczych kwestii pozostawiają one na uboczu cały szereg istotnych problemów, jak np. analizę przyczyn powodujących jeśli już nie obniżenie się poziomu zawodowego, to przynajmniej jego stagnację, również niepożądaną. Problem ten wymaga jednak odrębnego omówienia na podstawie konkretnego materiału badawczego. Analiza taka, ustalając diagnozę, pozwoliłaby na terapię, nie tylko przy tym objawową.

Ciekawym przyczynkiem byłaby analiza orzecznictwa dyscyplinarnego, aczkolwiek ze zrozumiałych względów obejmować ona będzie rażące odchylenia od zasad prawidłowego wykonywania zawodu<sup>10</sup>.

Kontrola zawodowa w omawianej postaci nie ma zresztą większej tradycji w adwokaturze.

Rekapitułując:

- 1) kontrola zawodowa w adwokaturze jest ustawowym zadaniem samorządu, mającym na celu stałe podnoszenie i ulepszanie stylu pracy,
- 2) kontrola ta powinna być wykonywana przede wszystkim przez zespół (zebranie, kierownik);
- 3) należy ograniczać tendencje do rozbudowywania aparatu kontrolującego bezpośrednio (jego centralizmu) na rzecz uaktywnienia kontroli podstawowej;
- 4) kontrola musi się opierać na zasadach powszechnie uznanych i bezspornych w zakresie wykonywania zawodu (nie może więc np. kwe-

<sup>9</sup> Aktualnego stanu rzeczy nie można uznać za właściwy, skoro kontrolę zawodową (w bezpośredniej formie) wykonuje aż 5 organów (zebranie zespołu, kierownik zespołu, wizytatorzy rad wojewódzkich i Naczelnej Rady, a dorywczo również wizytatorzy Ministerstwa Sprawiedliwości) — nie licząc kontroli dyscyplinarnej i innych kontroli obejmujących swym zakresem inne dziedziny działalności (IKR itp.). Ten nadmiar czynników kontrolnych nie może sprzyjać ani wypracowaniu należytego systemu kontroli, ani podniesieniu rangi kontroli, z pewnością zaś oddziałuje ujemnie na ogólną atmosferę pracy. Dla kontroli zawodowej trzeba stworzyć właściwy klimat. Nie chodzi bowiem o to, by przez tworzenie nadmiaru organów kontrolnych doprowadzić do nadmiernej nerwowości, lecz wręcz przeciwnie, by stosując właściwy system kontroli zawodowej, uzyskać dla tego systemu powszechne poparcie.

<sup>10</sup> Przykładowo zaznaczyć trzeba, że orzecznictwo dyscyplinarne, jak najbardziej słusznie zresztą, przyjmuje karalność dyscyplinarną za rażącą nieznaną obowiązków przepisów (orzecz. WKD z 10.I.1959 r. WKD 107/58 — „Palestra” nr 6 z 1959 r.). Z punktu widzenia kontroli zawodowej nieznaną obowiązków przepisów, nawet nie w rażącym stopniu, będzie wymagała zainteresowania.



- stionować poglądu prawnego adwokata, jeśli nie stanowi on oczywiście „błędu w sztuce prawniczej”<sup>11</sup>);
- 5) kontrola może i musi zwrócić uwagę na „należyta staranność” adwokata w wykonywaniu zawodu.

<sup>11</sup> Odróżnijmy tu dopuszczalną w każdym zawodzie różnicę poglądów od poglądu wyraźnie sprzecznego z obowiązującymi przepisami (zasadami, zwyczajami) lub nie znajdującego w tych przepisach (zasadach, zwyczajach) żadnego oparcia.

FRANCISZEK WENTOWSKI

## Polski Komitet Pomocy Społecznej — wdzięczne pole do pracy społecznej adwokatów

Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej — opierając się na materiałach z narady aktywu adwokackiego w pracy społecznej, odbytej w dniu 12 marca 1966 r. — uchwałą z dnia 12 maja 1966 r. dokonało wnikliwej analizy pracy społecznej adwokatów i w specjalnej uchwale<sup>1</sup> wytyczyło kierunki tej pracy w niektórych organizacjach społecznych. W powołanej wyżej uchwale Prezydium NRA z zadowoleniem stwierdziło poważne zaangażowanie się adwokatów w pracy społecznej. Stwierdziło ono jednak równocześnie poważne braki w tej pracy, powstałe na skutek nieposiadania przez rady adwokackie pełnego rozeznania co do społecznego zapotrzebowania na pracę społeczną adwokatów.

W poniższych uwagach pragnę zwrócić uwagę na jedną z organizacji społecznych, w której istnieje wyjątkowo silne zapotrzebowanie na pracę społeczną adwokatów, a mianowicie na Polski Komitet Pomocy Społecznej. Zanim jednak przejdę do poinformowania czytelników „Palestry” o podstawowych celach i zadaniach PKPS oraz o udziale adwokatów w działalności tego stowarzyszenia, chciałbym przypomnieć, że Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej w uchwale z dnia 12 maja 1966 r. zaakcentowało konieczność a jednocześnie możliwość pogłębienia i rozszerzenia pracy społecznej przez adwokaturę. Uchwała głosi, że praca społeczna adwokatów — przy zachowaniu pełnej jej dobrowolności i uwzględnieniu osobistych zainteresowań adwokatów — może i powinna być przez samorząd adwokacki w sposób racjonalny inicjowana i kierowana na te wycinki działalności, w których zachodzi społeczna potrzeba takiej działalności i w których praca adwokata jako działacza społecznego jest konieczna. Prezydium Naczelnej Rady Adwokackiej uznało m. in. za celowe szersze włączenie się adwokatury w pracę i realizację zadań Frontu Jedności Narodu, masowych organizacji społecz-

<sup>1</sup> Opublikowana w nrze 6 „Palestry” z 1966 r., str. 69.