

Tadeusz Badowski

Parę uwag o nowelizacji ustawy o ustroju adwokatury

Palestra 17/4(184), 59-64

1973

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.

TADEUSZ BADOWSKI

Parę uwag o nowelizacji ustawy o ustroju adwokatury

Autor porusza wiele spraw związanych z nowelizacją ustawy o ustroju adwokatury, biorąc za podstawę tezy uchwalone przez Naczelną Radę Adwokacką. Omawiając siedem zagadnień z tych tez operuje argumentacją popartą przykładami z działalności zespołów radomskich oraz własnymi przemyśleniami.

Tegoroczne wybory do władz adwokatury nabierają szczególnego znaczenia ze względu na wydane ostatnio przez NRA regulaminy oraz zamierzoną nowelizację ustawy o ustroju adwokatury. W tych warunkach jest rzeczą zupełnie zrozumiałą, że bardzo istotne znaczenie ma to, kto będzie opiniował, a potem realizował przyszłe zmiany znowelizowanej ustawy i przepisów pochodnych.

Ustawa z dnia 19 grudnia 1963 r. o u.a. obowiązuje już prawie 10 lat. Trzeba przyznać, że ustawa ta zdała egzamin życia, a praca adwokatów pod rządem tej ustawy została oceniona przez władze państwowe pozytywnie. Jednakże niektóre postanowienia tej ustawy, na skutek zmian społecznych, gospodarczych i konkretnej sytuacji w adwokaturze, wymagają pewnych korektur i przystosowania ich do nowych wymagań życia.

Trzeba zupełnie szczerze przyznać, że zawód adwokata wymaga — do należytego jego spełnienia — nie tylko wysokiego poziomu etyki, solidnej pracy i inteligencji, ale również doskonałej kondycji psychicznej i fizycznej. A przecież zawód ten w dużej mierze stał się w chwili obecnej zawodem głównie ludzi starych. Dopływ nowych kadr do adwokatury jest na pewno niewystarczający. Stale się mówi o odmłodzeniu kadr adwokackich, ale zmian w tym względzie właściwie nie widać.

Uwagi powyższe opieram przede wszystkim na doświadczeniach w środowisku radomskim liczącym 40 adwokatów.

W celu uniknięcia jakichkolwiek nieporozumień, pragnę podać, że ja sam jestem już w wieku szybko zbliżającym się do osiągnięcia uprawnień emerytalnych.

Zdecydowałem się napisać tylko kilka uwag, będąc zachęcony do tego wypowiedziami Ministra Sprawiedliwości prof. W. Berutowicza, zawartymi w Jego przemówieniu na plenarnym posiedzeniu NRA w dniu 29.VI. 1972 r. („Palestra” nr 7—8). W powyższym przemówieniu Minister Berutowicz wskazał na to, że zmiany nowelizacyjne mają dotyczyć: możliwości łączenia zawodu adwokata ze stanowiskiem pracownika nauki, określenia granicy wieku członka zespołu, dostosowania liczby adwokatów do aktualnych potrzeb danego terenu, wyboru kierownika zespołu, podziału dochodu w zespole.

NRA w swym Biuletynie nr 2 podała cały szereg propozycji nowelizacyjnych, zgodnych w zasadzie ze wskazaniem Ministra Berutowicza. Większość tych propozycji wydaje się być niekwestyjna i dlatego nie ma potrzeby zastanawiania się nad ich słusnością, gdyż są to rzeczy oczywiste. Mnie osobiście i — jak sędzę — również wielu innych kolegów jrapują następujące zagadnienia:

1. rozszerzenie kompetencji kierownika zespołu, dziekana rady adwokackiej i prezesa NRA,
 2. uprawnienia rady adwokackiej do wyrażania sprzeciwu przy wyborze kierownika zespołu,
 3. zmiana przepisu art. 96 u. o u.a.,
 4. kwestia dalszego zatrudniania adwokatów rencistów i emerytów,
 5. górna granica wieku adwokata wykonującego zawód w zespole,
 6. kwestia podziału dochodu w zespołach,
 7. szkolenie aplikantów.
- Ad 1. Brak jest do tej pory jakichkolwiek sugestii, w jakim kierunku i w jakim zakresie mają iść rozszerzone kompetencje kierownika zespołu, dziekana Rady i prezesa NRA. Dlatego też trudno w tym względzie wyrazić jakiś pogląd. W każdym razie przy podejmowaniu zmian należy mieć na uwadze, że najwyższą władzą w zespole jest zebranie zespołu, co wynika jednoznacznie z art. 25 u. o u.a. Podobnie w izbie adwokackiej najwyższą władzę sprawuje rada adwokacka, a w skali krajowej — Naczelna Rada Adwokacka.
- Ad 2. Możliwość zgłaszania sprzeciwu przez radę adwokacką przy wyborze kierownika zespołu nie wydaje mi się słuszną. Przecież zespół składa się z ludzi poważnych, doświadczonych, którzy muszą się cieszyć zaufaniem (w przeciwnym razie nie mogliby być adwokatami) i którzy najlepiej znają członków swego kolektywu. Ewentualny zatem sprzeciw rady adwokackiej byłby dowodem braku zaufania nie tylko do samego wybranego, ale także do stałego kolektywu zespołu. Powstałaby w rezultacie dość paradoksalna sytuacja.
- Ad 3. Postulat zmiany przepisu art. 96 u. o u.a. jest jak najbardziej słuszny. Sprawy dyscyplinarne w razie obrazy tego przepisu należą do rzadkości, nie stanowią więc jakiegoś problemu, który by wymagał szczególnego i drastycznego uregulowania.

Nasze ustawodawstwo, ustawodawstwo postępowe i humanitarne, nie zna jednej kary. Przecież zawsze przedmiotem osądu jest nie czyn, lecz człowiek, bardzo często człowiek o dużych walorach

zawodowych, etycznych, z długim stażem pracy, a nadto obciążony dużymi obowiązkami rodzinnymi.

Obecna treść art. 96 u. o u.a. ma w zasadzie charakter profilaktyczny, nie ma więc potrzeby, by po prawie dziesięcioletnich doświadczeniach utrzymywać go nadal. Należy zatem wypowiedzieć się za zniesieniem tego przepisu, gdyż treść art. 93 i 94 u. o u.a. jest dla takich sytuacji całkowicie wystarczająca.

Ad 4 i 5. Zagadnienie górnej granicy wieku adwokata-członka zespołu nie należy do najłatwiejszych i jest ono na pewno kontrowersyjne.

Według obowiązujących przepisów adwokat pozostaje do zespołu w stosunku zatrudnienia. Z tego by wynikało, że obowiązują ogólne przepisy prawa pracy, a więc i przepisy dotyczące górnej granicy wieku zatrudnienia: dla mężczyzn — 65 lat, dla kobiet — 60 lat. Wprawdzie nasze ustawodawstwo zna inne granice wieku zatrudnienia, jak np. w górnictwie czy w PKP (obowiązują tam granice: dla mężczyzn — 60 lat, dla kobiet — 55 lat), jednakże ustawa o ustroju adwokatury nie przewiduje w tym względzie żadnych specjalnych granic. Należałoby zatem przyjąć granicę 65 i 60 lat.

W praktyce adwokat idzie na emeryturę wtedy, gdy sam w tym względzie podejmie decyzję — oczywiście po ukończeniu 65 bądź 60 lat i po osiągnięciu wymaganego stażu pracy. Jest oczywiste, że powyższa sytuacja wymaga ustawowego i jednolitego unormowania.

Ad 6. Następnym zagadnieniem jest kwestia zawarta w tezie XXV propozycji nowelizacyjnych (Biuletyn Informacyjny nr 2).

Tezę tę uważam za całkowicie słuszną, zgodną z założeniami zasady: każdemu według jego pracy. Właśnie ten temat obszernie omówiliśmy wspólnie z kol. Zygmuntem Łaguną w artykule pt. „O porografiach 35 i 36 rozporządzenia o zespołach adwokackich” („Palestra” nr 7 z 1970 r.). W artykule podaliśmy dość ostrą krytykę ówczesnego podziału dochodów w zespołach adwokackich. Nie będę też obecnie powtarzać tamtych argumentów, zainteresowanych zaś odsyłam do wspomnianego artykułu.

Teraz już tylko krótko o przeciwnikach zmian tzw. arkusza rozliczeniowego i o zwolennikach utrzymania udziału stałego i tzw. „współczynnika”.

Wysuwa się często argumenty tego rodzaju: „Jak to, przecież wszyscy adwokaci mają jednakowe wykształcenie, a różnie zarabiają”. Prymitywizm tego argumentu jest oczywisty. Wykształcenie to jeszcze nie wszystko, chodzi bowiem ponadto o stałe, systematyczne pogłębianie swej wiedzy, chodzi o właściwy stosunek do klienta, umiejętność oceny materiału i wysuwanie zasadnych koncepcji. Przecież wielu kończy medycynę, ale nie wszyscy są znakomitymi lekarzami, nie wszyscy są profesorami. Nie wszyscy też, którzy kończą akademię sztuk pięknych czy konserwatoria, osiągną szczyty swego zawodu. Nie wszyscy są Dunikowskimi, Penderckimi czy Broniewskimi. Tak samo nie wszyscy adwokaci są Duraczami, Szurlejami czy Nowodworskimi.

Na pewno sytuacja adwokatury radomskiej nie jest lekka na skutek zlikwidowania w Radomiu Ośrodka Sądu Wojewódzkiego przy takiej samej liczbie adwokatów jak za czasów, gdy ten Ośrodek pracował. Ale na podstawie swej przeszło dwudziestoletniej pracy w adwokaturze twierdzę, że kto chce rzeczywiście osiągnąć samodzielnie dochód, bez potrzeby dopłat ze strony kolegów, ten może dochód ten osiągnąć.

Z czasami słyszy się twierdzenia, że zespół jest „zlepkiem prywatnych kancelarii”. Argument ten w pewnym sensie nie jest pozbawiony racji, z tym jednak zastrzeżeniem, że zamiast demagogicznego mówienia o „zlepku prywatnych kancelarii” trzeba powiedzieć bardziej ściśle, iż zespół osiąga swe dochody z indywidualnej pracy poszczególnych adwokatów. Nie może być bowiem mowy w praktyce adwokackiej o kolektywnej pracy. Taka jest specyfika zawodu adwokata, podobna zresztą nie do pracy rzemieślnika, ale do pracy artysty — poety, malarza, kompozytora. Rzeczywiście, dawniej były tradycyjne zawody tzw. wolne. Obecnie, na skutek postępu, lekarz nie robi już sam wszystkiego. Korzysta z pomocy innych lekarzy, laborantów, pielęgniarek, specjalistycznych badań. Podobnie ma się rzecz z architektem itd. Adwokat natomiast dalej pracuje indywidualnie, podobnie jak malarz, rzeźbiarz, poeta itp., sam czyta akta, robi notatki, przeprowadza rozmowę z klientem, sam też występuje na rozprawie, sam opracowuje pisma procesowe, środki odwoławcze. Tu nie może być pracy zespołowej, bo często występują nawet antagonistyczne interesy między członkami tego samego zespołu, reprezentującymi antagonistyczne interesy swych klientów.

Skoro zatem nawet w ramach zespołu następuje indywidualna praca, to musi być również indywidualny podział dochodów.

Natomiast obowiązkiem kierownika zespołu, nawet przy zachowaniu prawa klienta do wyboru adwokata, jest czuwanie nad zapewnieniem wszystkim członkom tegoż zespołu (jeśli zdradzają oni chęć do pracy) minimum egzystencji. Tak samo również jest obowiązkiem moralnym i koleżeńskim udzielanie pomocy kolegom, którzy jej potrzebują przez odstępowanie — w miarę możliwości — spraw oraz ustalanie odpowiednio wysokiej należności za substytucję (§ 11 Regulaminu z dn. 15.X.1972 r. w sprawie rozliczania i rachunkowości w zespołach adwokackich). Oczywiście jest, że w tej mierze dużo zależy od samego kierownika zespołu.

Ad 7. Szkolenie aplikantów adwokackich dotychczas pozostawiało dużo do życzenia. Chyba nie może być mowy o szkoleniu zbiorowym.

Należałoby wprowadzić w ramach zespołu instytucję patronatu. Innego oczywiście niż dawniejszy (przy indywidualnych kancelariach), bo patronatu opartego na specjalizacji patronów. Należałoby ułożyć plan szkolenia w zespole, który by obejmował patronat u karnika, cywilisty oraz u adwokata zajmującego się sprawami prawa pracy, administracyjnego, skarbowego itp.

Nad całością szkolenia powinien czuwać kierownik zespołu. Poszczególne patron byłby odpowiedzialny za wyniki pracy aplikanta.

Jest rzeczą zrozumiałą, że rola władz adwokackich na progu samej nowelizacji ustawy, a następnie wcielania tej ustawy i jej przepisów pochodnych w życie jest ogromna. Dlatego też jest bardzo ważną rzeczą, kto to będzie robił, inaczej mówiąc — jaki będzie skład osobowy władz adwokatury.

Często się mówi, w sposób nieco już sloganowy, że do władz adwokatury należy wybierać najlepszych. Pojęcie „najlepszy” zawiera w sobie tak czynnik obiektywny jak i czynnik subiektywny. Każdy „wyborca” ocenia kandydata do władz indywidualnie pod względem jego etyki i przydatności. Czynniki obiektywne sprowadzają się do wieku kandydata, jego zaangażowania społecznego oraz rodzaju i rozmiarów pełnionych już obowiązków.

Wprawdzie u. o u.a. oraz pozostałe przepisy dotyczące pracy adwokata nie ustalają górnej granicy wieku przy biernym prawie wyborczym, ale ze względu na to, że ogólne przepisy ustalają wiek emerytalny na 65 bądź 60 lat (sugerując w ten sposób, że w tym wieku następuje, ogólnie biorąc, upadek sił fizycznych i sprawności umysłowej), wypowiadam się za tym, by na kandydata do wszelkich władz adwokatury nie byli wysuwani adwokaci, którzy ukończyli już 65 rok życia. Nie chodzi tu tylko o pewne analogie prawne, ale na podstawie doświadczeń twierdzę, że obsadzanie stanowisk ludźmi starymi nie jest celowe, więcej nawet, jest ono szkodliwe, oczywiście nie we wszystkich wypadkach. Należy zresztą podkreślić, że nawet w skali państwowej wysokie stanowiska państwowe obsadza się (słusznie) ludźmi młodszymi, jako rozporządzającymi pełną sprawnością i na pewno obdarzonymi dużo większym zapalem do pracy niż ludzie w wieku starszym.

Także na podstawie obserwacji jestem przeciwnikiem tzw. „zawodowych” członków rad adwokackich czy kierowników zespołu, którzy przez szereg kadencji, a więc nawet przez kilkanaście lat, są członkami rad czy kierownikami zespołów. U tych ludzi wytwarza się na pewno szkodliwy konserwatyzm. Zawsze tak już jest, że dopływ nowych sił daje dobre rezultaty i stanowi miarę postępu.

Wydaje mi się, że powyższe zagadnienie powinno być uregulowane w u. o u.a., a do czasu ustawowego uregulowania — w drodze uchwały NRA.

Następną przesłanką o charakterze obiektywnym jest zagadnienie kumulacji funkcji kierownika zespołu (zastępcy kierownika zespołu) z funkcjami pełnionymi w radzie adwokackiej. W tej kwestii jest wyraźna luka ustawodawcza, która została wypełniona uchwałą b. Wydziału Wykonawczego NRA z dn. 22.I.1960 r. („Palestra” nr 3 z 1960 r.) stanowiąca, że „z funkcją członka Wydziału Wykonawczego NRA oraz członka prezydium WRA nie można łączyć funkcji kierownika zespołu adwokackiego”. Wprawdzie Wydział Wykonawczy NRA już nie istnieje i zamiast niego powstało Prezydium NRA, jednakże uchwała powyższa, jako nie uchylona, obowiązuje nadal — tyle tylko, że w praktyce nie jest ona wszędzie stosowana. Na przykład na terenie Wojewódzkiej Rady Adwokackiej w Kielcach nie stosuje się jej od wielu lat, przez wiele kadencji.

Należałoby więc teraz przypomnieć radom adwokackim o obowiązku stosowania wymienionej uchwały z dnia 22.I.1960 r., zwłaszcza że nie-

stosowanie się do powyższej uchwały nie dało m.zd. najlepszych rezultatów.

W obecnej chwili, kiedy się mówi o rozszerzeniu kompetencji kierownika zespołu i w związku z tym o powiększeniu jego zadań, nakładanie na jedną osobę, nieraz już w wieku podeszłym, aż trzech obowiązków: wykonywania pracy zawodowej, sprawowania kierownictwa zespołu i np. pełnienia obowiązków rzecznika dyscyplinarnego musi budzić poważne i obiektywne zastrzeżenia, czy tak dalece obciążony adwokat może wykonywać należycie każdy z powyższych obowiązków.

Zespoły adwokackie są na pewno pożyteczną formą wykonywania zawodu. Nie trzeba jednak zapominać, że każdy członek zespołu pracuje jedynie indywidualnie. Natomiast charakter pracy zespołowej powinien się sprowadzać do stałego podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych przez wspólne rozważanie zagadnień prawnych, krótkie referaty na zebraniach, wzajemne konsultacje pewnych zagadnień, stałe podnoszenie moralnego i etycznego poziomu członków zespołu, likwidowanie ewentualnych konfliktów między kolegami w atmosferze pełnej życzliwości i wzajemnego zrozumienia oraz szczerości koleżeńskiej.

Jest oczywiste, że obok powyższych form współpracy zespołowej powinna przebiegać równolegle troska wszystkich kolegów o to, aby każdy członek zespołu, który tylko okazuje w tym względzie chęć pracy, miał zapewnione dla siebie i swej rodziny godziwe środki utrzymania.