

Ireneusz Chojnacki

W sprawie programów szkolenia aplikantów adwokackich

Palestra 30/10-11(346-347), 15-19

1986

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.

IRENEUSZ CHOJNACKI

W SPRAWIE PROGRAMÓW SZKOLENIA APLIKANTÓW ADWOKACKICH

Autor pełni funkcję kierownika Szkolenia Aplikantów przy ORA w Łodzi. W toku wykonywania obowiązków, w związku z uregulowaniami zawartymi w regulaminach i instrukcji, powstały różne wątpliwości i trudności, z którymi pragnie się podzielić z czytelnikami.

Nie zachodzi chyba potrzeba snucia rozważań na temat, jak ważne jest i jakie znaczenie ma szkolenie aplikanta adwokackiego dla rozwoju jego umiejętności zawodowych. Zakres zadań nałożonych ustawą-Prawo o adwokaturze na adwokatów i aplikantów adwokackich przesądza tę sprawę całkowicie. Jeżeli jednak wspominać o tym na wstępie, to tylko dlatego, żeby uwydatnić i wskazać właściwe kierunki szkolenia oraz omówić dyrektywy niezbędne przy przyjmowaniu kandydatów na aplikację adwokacką.

Artykuł 1 prawa o adwokaturze stwierdza, że adwokatura jest powołana do udzielania pomocy prawnej, współdziałania w ochronie praw i wolności obywatelskich oraz w kształtowaniu i stosowaniu prawa. Rota ślubowania, jaką składa adwokat przed rozpoczęciem wykonywania czynności zawodowych, oraz rota, jaką składa aplikant, podkreślają, że w swej pracy adwokata czy aplikanta będą się oni przyczyniali ze wszystkich sił m.in. do ochrony praw i wolności obywatelskich oraz do wypełniania gorliwie, sumiennie i zgodnie z przepisami prawa swoich obowiązków.

Dalszym rozwinięciem założeń art. 1 prawa o a. jest § 3 regulaminu z dnia 3 października 1982 r. w sprawie aplikacji adwokackiej i egzaminu adwokackiego, który stwierdza, że aplikacja adwokacka polega w szczególności na: opanowaniu zasad etyki zawodowej i godności zawodu, przestrzegania tych zasad, praktycznym zaznajomieniu się z zasadami wykonywania zawodu adwokackiego oraz wykonywania innych obowiązków.

Zarówno te dyrektywy ogólne zawarte w prawie o adwokaturze, jak i dyrektywy szczególnie, zawarte w przepisach wykonawczych będą stanowiły podstawę działania i pracy dla tych, którzy będą kształcili przyszłych adwokatów oraz dla tych, którzy będą kształceni. Powinny też one stanowić podstawę do opracowywania planów szkolenia aplikantów i określać wzajemne stosunki między osobami odpowiedzialnymi za kształcenie a aplikantami oraz wzajemne stosunki między kierownikiem do spraw szkolenia adwokatów a wykładowcami i patronami.

Tematowi temu poświęcone są uwagi zawarte w tym artykule. Pragnę podzielić się swymi spostrzeżeniami powstałymi w trakcie wykonywania obowiązków kierownika szkolenia aplikantów. Jeżeli w czymkolwiek pomogą one innym kolegom w ich pracy, będę z tego bardzo zadowolony, a jeśli skłonią również do ogólnej refleksji, czy nie należy zmodyfikować system szkolenia — będę tym bardziej usatysfakcjonowany.

Przystępując do omówienia tematu, zacząć trzeba od owego pierwszego kontaktu, jaki powstaje pomiędzy przedstawicielami adwokatury a kandydatem na aplikanta, a więc od etapu postępowania kwalifikacyjnego. Wtedy bowiem wydawana jest pierwsza ocena o przydatności kandydata do wykonywania w przyszłości zawodu adwokata. Jest to ocena decydująca o dalszej drodze jego życia. Wymagania stawiane kandydatowi są bardzo wysokie. Uchwała Prezydium NRA z dnia

6 grudnia 1984 r. wyraźnie podkreśla, że przeprowadzone z kandydatem sprawdziany mają na celu ocenę jego stopnia ogólnej wiedzy, poziomu inteligencji i kultury osobistej, umiejętności formowania wypowiedzi, ich precyzji i logiki oraz prawidłowości wymowy, zdolności do koncentracji, podzielonej uwagi i odporności na sytuacje stresowe, jego zainteresowań społecznych i intelektualnych.

Podkreślam to dlatego, żeby zwrócić uwagę, iż nie wiedza prawnicza kandydata na aplikanta jest tu najważniejszym elementem ocennym przy kwalifikowaniu go na przydatnego do zawodu adwokata. Pozwala to ponadto na równy start kandydatów przy nierównym poziomie wiedzy zawodowej. Wiedzę prawniczą kandydat zdobywał na studiach, a potem na aplikacji sądowej czy prokuratorskiej. Aplikacja adwokacka ma służyć uzupełnieniu posiadanej wiedzy, jej pogłębieniu, a prócz tego przygotowaniu do wykonywania obowiązków wynikających z ustawy-Prawo o adwokaturze. Te specyficzne kryteria ocenne eliminują różnice pomiędzy kandydatami.

Prawo o adwokaturze stwierdza istnienie takich różnic, ale mogą one mieć znaczenie dopiero po rozpoczęciu aplikacji, gdy zachodzi możliwość jej skrócenia do 2 lat lub też wcześniejszego występowania przed sądami (art. 77 p. o a. w zw. z § 14 regulaminu z dnia 2.X.1982 r. w sprawie aplikacji adwokackiej i egzaminu adwokackiego). Postępowanie kwalifikacyjne przeprowadzone w 1985 r. przez ORA w Łodzi wykazało, że nie istnieją różnice pomiędzy kandydatami z odbytą aplikacją sądową czy prokuratorską a kandydatami bez takiej aplikacji w zakresie przydatności do wykonywania zawodu adwokata. Na ogólną liczbę 33 osób, które zgłaszały się do postępowania kwalifikacyjnego, połowa, która uzyskała ocenę pozytywną, nie miała ukończonej aplikacji sądowej czy prokuratorskiej, a liczby punktów uzyskanych przez te osoby również nie wykazywały różnic w stosunku do pozostałych kandydatów. Uwagi te mają znaczenie dlatego, że mogą implikować przygotowywanie planów szkolenia pod kątem poziomu inteligencji aplikantów.

Zgodnie z § 15 regulaminu z dnia 3.X.1982 r. w sprawie zasad funkcjonowania okręgowych rad adwokackich praca Rady opiera się na działalności m.in. swych komisji. Jedną z takich komisji jest komisja do spraw szkolenia aplikantów adwokackich. Do zadań tej komisji należy: opracowanie programu szkolenia, rocznego planu szkolenia, zgłoszenie propozycji co do składu osobowego wykładowców, opiniowanie wniosków o nagrody, czuwanie nad dyscypliną aplikacji itp. Funkcje komisji może przejąć kierownik do spraw szkolenia aplikantów. Wspomniany wyżej regulamin w sprawie aplikacji adwokackiej przewiduje, że dziekan przydziela aplikanta do wyznaczonego adwokata-patrona. Patron, zgodnie z regulaminem, powinien dbać o przygotowanie aplikanta do zawodu, o przyswojenie przez niego innych umiejętności przewidzianych przepisami. Paragraf 21 regulaminu w sprawie aplikacji adwokackiej głosi, że ogólne kierownictwo nad szkoleniem aplikantów adwokackich sprawuje rada adwokacka za pośrednictwem powołanego w tym celu kierownika szkolenia.

Mogłoby się w tych warunkach wydawać, że skoro kierownik szkolenia aplikantów sprawuje ogólne kierownictwo nad szkoleniem, to powinien być także określony stosunek, jaki w procesie szkolenia zawodowego powstaje pomiędzy kierownikiem a patronem. Tak jednak nie jest. Tylko gdy chodzi o patrona, to zakres jego obowiązków jest określony w regulaminie (§ 18). Dlatego w tych okolicznościach uważam, że określony dla kierownika zakres jego obowiązków i uprawnień jest, moim zdaniem, niewystarczający do prawidłowego wykonywania przezeń swego głównego zadania. Skoro bowiem odpowiedzialność za właściwe przygotowanie aplikanta ciąży na patronie i kierowniku szkolenia, to ich wza-

jemny stosunek powinien być bardzo dokładnie określony. Inaczej — podzielona odpowiedzialność może się stać, jak to się mówi, żadną odpowiedzialnością. W każdym razie wzmoczone poczucie odpowiedzialności może wynikać jedynie ze ściśle ustalonych granic kompetencji omawianych osób, tj. kierownika i patrona.

Pozwoliłbym sobie wskazać na dwie co najmniej formy sprawowania przez kierownika szkolenia ogólnego kierownictwa nad procesem szkolenia. Mogą być jeszcze i inne, rzecz do dyskusji.

Otóż jedną z takich form upatrywałbym w obowiązku przedstawiania kierownikowi szkolenia prac pisemnych wykonywanych przez aplikanta pod nadzorem patrona, prac zaopatrzonych w krótką notatkę-recenzję patrona co do ich poziomu. Próba, jaka została przeze mnie w tej kwestii przeprowadzona, wykazała, że patroni właściwie oceniają swoich podopiecznych. Nie znaczy to, że zawsze było dobrze. Zdarzały się wypadki, że wartość prac była wątpliwa, że nie zawierały one opinii patrona, a zwłaszcza powstawała wątpliwość, czy były one sporządzone osobiście przez aplikanta. Zdarzały się również wypadki przedstawiania prac wykonanych dla innych adwokatów (a więc nie patrona), którzy nawet nie mieli prawa do ubiegania się o stanowisko patrona. Wnioski z tego zostały odpowiednio wysnute. Nasunęła mi się tutaj uwaga, czy uzasadniony jest przepis, że patronem może być adwokat, który wykonuje swój zawód przez okres 5 lat. Jest to, moim zdaniem, stanowisko zbyt optymistyczne.

Sprawa obowiązku przedstawiania prac pisemnych kierownikowi szkolenia — z ewentualnym założeniem specjalnej teczki dla tych prac, jako integralnej części akt osobowych — łączyć się może z kwestią skrócenia aplikacji dla aplikantów, którzy odbyli aplikację sądową lub prokuratorską. Skoro ani prawo o adwokaturze (art. 76), ani przepisy regulaminu w sprawie aplikacji adwokackiej nie określają, jakie mają być spełnione warunki, aby uzyskać skrócenie aplikacji, to taka teczka z dokumentacją stanowiłaby jeden z podstawowych materiałów dla rady adwokackiej. Można by było przyjąć, że tylko oceny bardzo dobre lub dobre tych prac uzasadniają skrócenie aplikacji. Z konstrukcji art. 76 prawa o adwokaturze wydaje się wynikać, że decyzja rady w sprawie skrócenia aplikacji dokonywana jest z urzędu. Wniosek w tym względzie może wpłynąć jedynie od kierownika szkolenia, jako osoby odpowiedzialnej za ogólne szkolenie.

Omówiona wyżej dokumentacja byłaby także bardzo pomocna przy przyznawaniu aplikantom nagród. Nagrody przyznawane są przez rady adwokackie, ale wniosek o to składa kierownik szkolenia. Nie spotkałem się w praktyce, żeby tego rodzaju wniosek został złożony kiedykolwiek przez patrona. Uzyskane nagrody mogą również stanowić podstawę do uzasadnienia wniosku o skrócenie aplikacji. Nie mam zamiaru twierdzić, że prace pisemne mogą stanowić jedyny materiał przy przyznawaniu nagród, bo mogą istnieć również inne jeszcze okoliczności uzasadniające przyznanie nagród, jak np. wystąpienie na konkursie krasnomówczym ocenione pozytywnie lub inna jakaś działalność związana ze szkoleniem (np. własny wkład lub wnikliwe opracowanie orzecznictwa Sądu Najwyższego itp.).

Drugą formą wykonywania przez kierownika szkolenia ogólnego kierownictwa nad procesem szkolenia widziałbym w zorganizowaniu kontroli nad działalnością aplikantów, nie zauważalnej przez patrona. Jest to duża sfera pracy aplikanta, gdy występuje on przed sądem, a w szczególności przed sądem rewizyjnym. Patron może przekazać aplikantowi szczegółowe wskazania co do postępowania, może omówić z nim wszelkie problemy prawne, jakie mogą na tle sprawy powstać, może omówić z nim różnorodne sytuacje, z jakimi może się zetknąć w toku postępowania, jednakże nie jest on w stanie z reguły sprawdzić, czy te jego wska-

zówki zostały wykonane tak, jak wymagało tego dobro sprawy. Obecność patrona na rozprawie, gdy aplikant działa z jego substytucji, może być przyjmowana z niechęcią przez klienta. Ewentualna opinia klienta czy też innego adwokata, który przypadkowo znalazł się na sali i obserwował wystąpienie aplikanta, a następnie zechciał przekazać swoje uwagi patronowi lub kierownikowi szkolenia, nie zastąpią dokonanej przez adwokata specjalnie w tym celu delegowanego na rozprawę.

Można by było delegować na takie rozprawy adwokatów emerytów, a więc osoby dysponujące większymi możliwościami czasowymi, dużą wiedzą zawodową i rutyną. Mogliby oni sporządzić notatki z takich rozpraw i przekazywać kierownikowi szkolenia. Stanowiłyby one także materiał do oceny aplikanta ze wszystkimi następstwami zarówno pozytywnymi (możliwość skrócenia aplikacji, nagrody), jak i negatywnymi. Sama świadomość aplikanta, że na rozprawie znajduje się adwokat, który go będzie oceniał, lub że każdej chwili może się taki adwokat pojawić na sali sądowej, powinna stanowić czynnik mobilizujący do dobrego przygotowania się w sprawie. Korzyść z tego — niewątpliwa.

Inną ewentualnością, której warto m. zd. poświęcić nieco uwagi, mogą być sytuacje powstałe na skutek stosowania przepisu art. 76 prawa o adwokaturze. Otóż według tego przepisu — przypominam — istnieje możliwość skrócenia określonej grupy aplikantów okresu aplikacji do lat 2. Przygotowanie planu szkolenia aplikantów przy pełnej świadomości różnego poziomu wiedzy prawniczej może stwarzać trudności prawie nie do przezwyciężenia, gdyby się chciało dosłownie stosować przepisy instrukcji Prezydium NRA z dn. 16 sierpnia 1983 r. w sprawie szkolenia aplikantów. Według § 8 tej instrukcji plan szkolenia musi być tak ułożony, aby każdy aplikant mógł odbyć je niezależnie od daty rozpoczęcia aplikacji.

W obecnej sytuacji jest to żądanie wręcz niemożliwe do wykonania. Skoro daty rozpoczynania aplikacji są różne przy różnym jednocześnie terminie składania egzaminów, to dostosowanie tych dat do programu lub też programu szkolenia do tych dat stanowi istną kwadraturę koła. Byłoby to możliwe tylko wtedy, gdyby dla każdego aplikanta był odrębny plan szkolenia. Plan szkolenia układany jest na okres roku szkoleniowego i nie jest zbieżny z datami przyjmowania na aplikację. Użyty więc w instrukcji zwrot „musi” jest nieadekwatny do wytworzonej sytuacji. Ani więc data przyjęcia na aplikację, ani możliwość skrócenia aplikacji do lat 2 nie mogą stanowić wytycznych do opracowywania planu szkolenia.

Należy się m. zd. zgodzić z poglądem adw. Andrzeja Marcinkowskiego (Palestra 1985, nr 11, str. 124), że omawiana instrukcja zawiera wymienienie tytułów kodeksu cywilnego, rodzinnego i in. Jak zatem należy rozwiązać sprawę planu szkolenia, gdy mamy do czynienia z aplikantami o różnym poziomie wiedzy prawniczej — tego w instrukcji nie znajdziemy. Musimy to sami rozwiązywać. Zresztą instrukcja ta jest właściwie powtórzeniem dawnej instrukcji Prezydium NRA z dnia 23 czerwca 1978 r., gdy nie było wówczas mowy o skróceniu aplikacji i obowiązywał tylko jeden okres trwania aplikacji.

Nie możemy przy tym zapominać, że terminy rozpoczęcia aplikacji są wielce zróżnicowane, niezależnie zupełnie od woli organów adwokatury. Każdy sprzeciw złożony przez Ministra Sprawiedliwości w trybie art. 69 ust. 2 prawa o adwokaturze — to późniejsze rozpoczęcie aplikacji, to powstanie trudności organizacyjnych dla tego, kto przygotowuje plan szkolenia.

Dlatego reprezentuję pogląd, że słuszne i zasadne jest zaniechanie tworzenia odrębnych grup szkoleniowych dla aplikantów z odbytą aplikacją sądową czy prokuratorską i dla aplikantów bez tej aplikacji. Jeżeli bowiem rada adwokacką

ma prawo decydować samodzielnie, komu skrócić aplikację, to tym samym podstawa do przyjęcia jednakowego traktowania aplikantów w systemie szkolenia jest uzasadniona. Dopiero wtedy, gdy okaże się, że dany aplikant wyróżnia się pozytywną postawą w wykonywaniu swoich obowiązków, ORA podejmuje decyzję o skróceniu aplikacji. Oczywiście pod warunkiem, że wszystkie kolokwia zostaną przez aplikanta zdane. I tutaj mogą być ustanawiane przez radę adwokacką warunki. Zdanie kolokwiów z wynikiem bardzo dobrym lub dobrym uzasadnia skrócenie aplikacji. Kierownik szkolenia powinien mieć na uwadze, że w stosunku do każdego aplikanta z ukończoną aplikacją sądową czy prokuratorską może powstać możliwość skrócenia aplikacji adwokackiej i w tym celu powinien odpowiednio układać terminy kolokwiów obowiązkowych, przewidzianych w § 25 regulaminu w sprawach aplikantów adwokackich.

Tworzenie odrębnych grup szkoleniowych jest niepożądane z przyczyn merytorycznych. Istnieje duży zakres wiedzy przeznaczonej tylko dla aplikantów adwokackich, z którymi były aplikant sądowy czy prokuratorski nigdy się nie zetknął. Program szkolenia obejmuje bowiem takie przedmioty, jak historia adwokatury, zasady etyki zawodowej, postępowanie dyscyplinarne, metodyka pism procesowych, rozmowy z klientami, zasady erystyki, wymowy sądowej itp.

Na koniec pragnę zwrócić uwagę na jeszcze jedną sprawę, w moim przekonaniu bardzo ważną. Jest to uzgadnianie z aplikantami tematów szkolenia. Nie dotyczy to, oczywiście, całego planu, ale w poszczególnych wypadkach może być bardzo pożyteczne. Spotkania z aplikantami, na których uzgadnia się tematy szkoleniowe, stanowią ponadto platformę porozumienia i łączności pomiędzy kierownikiem szkolenia a aplikantami, z czego, jak sądzę, każda ze stron osiąga korzyści.

Tkwienie moje od dawna w problematyce szkolenia zrodziło we mnie refleksję, czy nie można by było zrobić czegoś, co byłoby, a właściwie co powinno być lepsze. Stąd też niniejsze moje uwagi.

ALFRED DRESZER

JESZCZE O LITERACKICH PASJACH ADWOKATÓW

(Rzecz o Klubie Adwokatów Pisarzy)

O literackich pasjach adwokatów powinno się zawsze mówić z zainteresowaniem, bo to przecież pasje godne i wartościowe, towarzyszące temu zawodowi od jego zarania, a dziś nobilitowane u nas pieczęcią Klubu Adwokatów Pisarzy i wpisane do edytorskiego rejestru jako „Palestra Literacka”.

Nie bez trudu jednak pasje te zdobywają sobie ostrogi rycerskie. Niejedną trzeba było kopię skruszyć, niejeden jeszcze przyjdzie pojedynek stoczyć, nieraz jeszcze boleśnie potknąć się, nim przestanie się kwestionować rzeczywiste walory tych ostróg.

Cóż, tylko w walce zdobywa się prawdziwe wartości i — jak mówi Sciascia w „Todo modo” — „tylko te rzeczy, za które się płaci, są prawdziwe, za które się płaci doświadczeniem i cierpieniem”.

Sięgam do II zeszytu łódzkiego „Palestry” z lutego 1981 r., do moich publikowa-