

Władysław Żywicki

Zespołu adwokackie - teoria i praktyka : (artykuł dyskusyjny)

Palestra nr 3, 21-29

1956

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.

WŁADYSŁAW ŻYWICKI

adwokat

Zespoły adwokackie – teoria i praktyka

(artykuł dyskusyjny)

1. WSTĘP

Ustawa o ustroju adwokatury z 1950 r. stwierdza w art. 72, że „Zespoły adwokackie torują drogę wyższym, uspołecznionym formom wykonywania czynności zawodowych adwokatury i mają za zadanie organizowanie udzielania pomocy prawnej, ze szczególnym uwzględnieniem uprzystępnienia tej pomocy ludności pracującej“.

A zatem zespoły adwokackie mają służyć ludności pracującej lepiej, na wyższym poziomie i w sposób bardziej przystępny niż to uprzednio czyniły indywidualne kancelarie adwokackie.

Takie były i są założenia teoretyczne zespołów, taki jest cel, dla którego powołano do życia zespoły i który przyświeca ich działalności.

A jak jest w praktyce? Co spotyka ludność pracującą, która zwraca się do zespołów o pomoc prawną? Ciasne, absolutnie nieodpowiednie, przeważnie źle urządzone i brudne lokale, natłoczone pokoje przyjęć, w których kilku adwokatów razem przyjmuje interesantów; niemożność spokojnego i poufnego poradzenia się adwokata, rozmówienia się w cztery oczy, zwieryżenia się ze swych kłopotów i trosk (zwykle w sprawach drażliwych) w warunkach zapewniających zachowanie tajemnicy zawodowej, słowem — upadek tzw. kultury obsługi klienta.

Przepisy o wynagrodzeniu adwokatów przewidują dla zespołów prawo pobierania 20% dodatku do stawek taksy a to — na pokrycie kosztów prowadzenia zespołów, którego to dodatku nie mogą pobierać adwokaci pracujący indywidualnie. A zatem jest to pomoc prawna po droższej cenie.

A więc czyżby w praktyce drożej i gorzej?

Nasuwa się nieodparcie pytanie, dlaczego istnieje taka rozbieżność między teorią i praktyką, między założeniem a wykonaniem?

Te pytania nieraz padają w prywatnych rozmowach między adwokatami, nigdy jednak nie znalazły pełnego wyrazu w prasie prawniczej.

Wielka liczba adwokatów i wielka liczba interesantów, korzystających z pomocy prawnej zespołów, jest zdania, że dotychczasowe formy i doświadczenia pracy zespołowej wykazują dużą niedoskonałość i że zachodzi potrzeba dokonania, i to możliwie rychło, zmian na lepsze.

Na podstawie dotychczasowej 5-letniej działalności polskich zespołów adwokackich trzeba przeprowadzić sumaryczną analizę dodatnich i ujemnych zjawisk. Należy ustalić:

- 1) jakie są najważniejsze słabe strony tej działalności,
- 2) jakie są pozytywne osiągnięcia zespołów,
- 3) jakie błędy popełniono przy tworzeniu i dotychczasowym administrowaniu zespołami,
- 4) jakie zmiany mogłyby być pożyteczne dla poprawy obecnego, niezadowolającego stanu rzeczy.

Oczywiście wszystko to są zagadnienia b. obszerne, dyskusyjne, mające wiele aspektów i trudne do omówienia w ramach jednego artykułu. Można jednak uczynić próbę omówienia tych spraw generalnie, w wielkim skrócie i bez ambicji wyczerpywania tematu.

2. GŁÓWNE NIEDOMAGANIA PRACY ZESPOŁÓW ADWOKACKICH

Na zagadnienie to należy patrzeć z dwóch stron: od strony klienta i od strony adwokata. Ten pierwszy aspekt, interes klientów, wydaje się najważniejszy, bo przecież chodzi o obsługę wielu dziesiątków tysięcy ludzi korzystających z pomocy prawnej zespołów.

A) Klienci narzekają na katastrofalne warunki lokalowe zespołów, na ciasnotę pokoiów przyjęć i poczekalni, na spowodowaną tym niemożność spokojnego i poufnego rozmówienia się z adwokatem, a tym samym na niemożność otrzymania należytej pomocy prawnej.

Ogromna większość zespołów adwokackich, tak w dużych jak i małych miastach, pracuje w warunkach lokalowych, które nawet trudno nazwać złymi. Właściwym określeniem byłoby: warunki katastrofalne, lub tragiczne. Jeśli w Warszawie przeciętna powierzchnia lokali, przypadająca na 1 pracownika zespołu, wynosi 2,25 mtr kw. (przy normie urzędowej dla biur — 4 mtr kw. na 1 pracownika), a w niektórych zespołach wynosi nawet poniżej 1,5 mtr kw. — to daje to pojęcie o niesłychanej ciasnocie uniemożliwiającej wszelką swobodną i normalną pracę.

W Warszawie na 30 istniejących zespołów adwokackich, tylko jeden posiada odpowiednie warunki lokalowe. Z reguły lokal zespołu jest mały, ciasny i źle urządzony. Z reguły poczekalnia jest za mała i interesanci stojąc czekają na kolejną przyjęć. Z reguły w jednym pokoju przyjmuje na raz kilku adwokatów, konferując z kilkoma klientami, co stwarza hałas, gwar i nieuniknioną możliwość podsłuchania rozmów, prowadzonych przy sąsiednich biurkach.

Słowem, klient jest załatwiany w warunkach zdecydowanie złych, uniemożliwiających mu otrzymanie w należytej formie pomocy prawnej i zagwarantowanie zachowania tajemnicy zawodowej.

W dodatku zespoły, mając dość wysokie koszty własne, nie udzielają pomocy prawnej na specjalnie dogodnych dla ludności warunkach. W konkluzji — pomoc prawna w zespołach adwokackich jest udzielana nie taniej i w warunkach lokalowych dużo gorszych niż uprzednio miało to miejsce w kancelariach adwokatów pracujących indywidualnie.

B) Adwokaci narzekają nie tylko na niezwykle ciężkie warunki lokalowe, w których muszą pracować i przyjmować interesantów. Adwokaci narzekają również na zwiększenie się, w porównaniu z pracą indywidualną, czynności biurowych oraz na zwiększoną stratę czasu. W miastach przeważnie adwokaci prowadzili kancelarie przy swych lokalach mieszkalnych. Z chwilą włączenia się do zespołów adwokaci muszą tracić nieraz znaczną ilość czasu na dodatkowe dojazdy z mieszkania do lokalu biurowego zespołu. Sprawa ta jest specjalnie trudna dla adwokatów starych i o słabym zdrowiu. Adwokaci wreszcie narzekają na zwiększone koszty wykonywania zawodu. Pracując w zespołach muszą pokrywać koszty wynagrodzenia kierownika i personelu biurowego. Pracując indywidualnie przeważnie obywali się bez pomocy najemnej, często korzystając z dorywczej pomocy członków własnej rodziny w takich czynnościach technicznych jak np. przepisywanie na maszynie.

Słowem ze strony adwokatów istnieją narzekania na gorsze warunki lokalowe w porównaniu z pracą indywidualną, większą stratę czasu, obciążenie formalnościami i zwiększone koszty wykonywania zawodu.

Czy wszystkie wyżej wymienione słabe strony działalności zespołów adwokackich są wynikiem złego założenia teoretycznego, czy są dowodem, że zespoły adwokackie nie mają racji bytu? Napewno nie. Większość tych bolączek i niedomagań wynika tylko i wyłącznie ze złej organizacji i z zasadniczych błędów popełnionych przy tworzeniu zespołów.

Zresztą nie można oczywiście ograniczać zagadnienia do omawiania i badania złych stron zjawiska. Zespoły adwokackie w swym założeniu, a na-

wet w praktycznej pracy, wykazują wiele cech dodatnich, posiadają i tworzą wartości, nad którymi nie można przejść do porządku dziennego. Tylko zestawienie jasnych i ciemnych stron zagadnienia — da nam właściwy obraz i pozwoli wyciągnąć właściwe wnioski.

A więc jakie to są korzyści, które daje praca zespołowa?

3. POZYTYWNE OSIĄGNIĘCIA PRACY ZESPOŁOWEJ

Praca w zespole, połączona z ciągłym kontaktowaniem się i współpracą z innymi kolegami, daje adwokatom możliwość dokładnego obserwowania sposobu wykonywania zawodu przez kolegów i ulepszania własnego stylu pracy.

Praca w zespole ułatwia wzajemne konsultowanie się w bardziej zawiłych sprawach, a jednocześnie sprzyja wytwarzaniu się specjalizacji, tak koniecznej dla należytego opanowania rozległych dziedzin prawa. Praca w zespole umożliwia kontrolę nad stroną etyczną i zawodową wykonywania praktyki adwokackiej, kontrolę sprawowaną tak przez kierownika zespołu, jak i przez ogół kolegów. Wytwarza się bowiem pewna opinia publiczna w zespole, z którą niewątpliwie liczą się członkowie zespołu. W ramach zespołu łatwiej jest szkolić się i dokształcać. Również ułatwiona jest sprawa zastępstw w przypadku choroby lub urlopu adwokata.

Praca w zespołach daje ogromne i niezaprzeczalne korzyści młodym adwokatom. Przy systemie indywidualnej praktyki aplikant adwokacki, po zdaniu egzaminu i wpisaniu na listę adwokatów, musiał zakładać własną kancelarię, do czego nie zawsze miał środki finansowe i odpowiedni lokal. Pracę zaczynał samotnie, a poza przypadkową dobrą radą kolegów, pozbawiony był pomocy i porady w trudniejszych sytuacjach i sprawach. Obecnie, w ramach pracy zespołowej, młodzi adwokaci otrzymują gotowy warsztat pracy: urządzone biuro adwokackie z lokalem, personelem i kierownikiem zespołu. Bez trudności mogą korzystać z rady i doświadczenia starszych kolegów, mogą brać przykład ze sposobu wykonywania zawodu przez wybitnych adwokatów, pracujących w tym samym zespole. Zespół z reguły stara się, w miarę swych możliwości, o zapewnienie młodym adwokatom przydziału spraw, które by umożliwiły otrzymanie odpowiedniego wynagrodzenia. Wszystko to stawia młodych adwokatów w sytuacji o wiele lepszej niż uprzednio, przy systemie indywidualnej praktyki.

Wreszcie z punktu widzenia ekonomicznego — koszty prowadzenia wspólnej zespołowej kancelarii, z jednym wspólnym lokalem i wspólnym personelem biurowym, powinny być niższe, aniżeli koszty prowadzenia indywidualnych kancelarii adwokackich.

Jest rzeczą oczywistą, że wyżej podane pozytywne skutki pracy w zespołach są pożyteczne nie tylko dla adwokatów, ale i dla klienteli korzystającej z pomocy prawnej. Im bowiem lepsza, na wyższym poziomie, bardziej odpowiedzialna i wyspecjalizowana jest praca adwokata — tym lepiej ona może służyć ludności radą i obroną.

Należy zatem dojść do wniosku, że zespoły adwokackie mają rację bytu i są, a przynajmniej mogą stać się lepszą formą wykonywania zawodu. Cemu jednak obecna forma pracy zespołowej powoduje tak liczne zastrzeżenia i krytyki, jakie błędy popełniono przy tworzeniu zespołów i co można uczynić, by błędy te naprawić?

4. BŁĘDY POPEŁNIONE PRZY TWORZENIU ZESPOŁÓW I DOTYCHCZASOWYM ADMINISTROWANIU NIMI

A) Zasadniczym błędem popełnionym przy organizowaniu zespołów było nieliczenie się z koniecznością zapewnienia zespołom adwokackim warunków niezbędnych do pracy, a w szczególności odpowiednich lokali. Rady adwokackie z zapalem tworzyły zespoły byle gdzie, byle jak, byle prędko. Być może, że istniało „odgórne“ zalecenie jak najszybszego przedstawienia pracy adwokackiej na formy zespołowe. Możliwe jest, że poszczególne rady adwokackie, chcąc nadążyć za nowym prądem chciały też „wykazać się“ utworzeniem jak najspieszniej dużej liczby zespołów adwokackich. Faktem jest, że robotę zrobiono źle i że ten stan rzeczy mści się na pracy zespołów do chwili obecnej.

Jest rzeczą oczywistą, że żadne przedsięwzięcie gospodarcze nie może się udać bez zapewnienia mu należytych podstaw technicznych. Tak jak nie może należycie pracować fabryka czy spółdzielnia produkcyjna bez maszyn i urządzeń, tak też nie może być mowy o właściwym funkcjonowaniu zespołów bez zapewnienia im odpowiednich i należycie wyposażonych pomieszczeń biurowych.

Jest również rzeczą bezsporną, że samo dostarczenie lokali nie będzie stanowić lekarstwa na wszelkie niedomagania pracy zespołowej. Ale odwrotnie, nie ma mowy o normalnej pracy zespołów bez rozwiązania problemu lokalowego. Stan obecny nie tylko w najwyższym stopniu utrudnia należytą obsługę klientów, ale zarazem powoduje konieczność przyjmowania klienteli poza lokalem zespołu, powoduje rozprężenie zasad pracy zespołowej.

Błędem rad adwokackich, które w latach 1952—1954 tworzyły liczne zespoły adwokackie — było nieliczenie się z zagadnieniami technicznymi i uruchamianie zespołów w lokalach zupełnie nieodpowiednich, a następnie

„zagęszczenie“ tychże zespołów już ponad wszelką rozsądną miarę. Dalszym błędem popełnionym w latach 1954—1956 był brak należytych starań o poprawę tego stanu rzeczy, nieumiejętność uzyskania poparcia właściwych instancji rządowych jak i partyjnych w staraniach o poprawę warunków lokalowych.

Jeśli np. w Warszawie i innych wielkich miastach spółdzielnie pracy fryzjerów, szewców, krawców, bieliźniarzy zdołały wystarać się o liczne, wielkie i reprezentacyjne lokale użytkowe, zaś zespoły adwokackie, będące przecież też punktami usługowymi dla szerokiego rzesz ludności, nie uzyskały potrzebnych lokali, to fakt ten źle świadczy o staraniach i umiejętnościach dotychczasowych władz adwokatury.

Wydaje się, że należy obecnie, po 5 latach istnienia zespołów, sprawę postawić jasno: albo zespoły otrzymają w niedługim czasie odpowiednie lokale, albo też powstanie kwestia znacznego zmniejszenia liczby adwokatów pracujących w zespołach, dostosowania tej liczby do wielkości istniejących lokali.

Wydaje się, że dalsze tolerowanie obecnego stanu rzeczy powodować też będzie dalszy faktyczny rozkład pracy zespołowej, dalsze obniżenie formy wykonywania zawodu, groźbę niesłusznego zdyskredytowania instytucji zespołów adwokackich w opinii społeczeństwa i w opinii adwokatury.

B) Jednakże zagadnienie lokalowe nie stanowi jedyne błędu popełnionego przy organizacji zespołów. Same zasady organizacji i pracy zespołów adwokackich, ustalone w ustawie z 27.VI.1950 r. i w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 14.VIII.1950 r. (Dz. U. Nr 35, poz. 318) — nie zostały zrealizowane, a wprowadzony przez nominowane władze adwokatury i Wydział Adwokatury Ministerstwa Sprawiedliwości tymczasowy regulamin zespołów adwokackich (wydany w 1951 r. a znowelizowany w 1954 r.) — sprzeczny jest z powołanymi wyżej aktami prawnymi.

Te zasadnicze niezgodności są następujące:

- 1) Rozporządzenie z 14.VIII.50 r., niżej zwane „rozporządzeniem“ — przewiduje w § 1, że „adwokaci, którzy celem wykonywania zawodu łączą się w zespół adwokacki, powinni niezwłocznie złożyć właściwej radzie adwokackiej wnioski o zezwolenie na powstanie zespołu, wskazując we wniosku skład osobowy, siedzibę i lokal zespołu oraz nazwiska i imiona kierownika zespołu i jego zastępcy lub zastępców“. Z przepisu tego wynika dobrowolność zrzeszania się w zespoły, samodzielność ustalania składu osobowego, siedziby i lokalu oraz osoby kierownika.

Regulamin ustala wręcz odmienną zasadę (§ 2):

„Rada Adwokacka na podstawie zgłoszonych wniosków tworzy zespoły adwokackie, określając ich skład osobowy oraz siedzibę zespołu“. A więc nie wola samych zainteresowanych adwokatów, ale wyłącznie uchwała rady adwokackiej decyduje o powstaniu, składzie i siedzibie zespołu.

- 2) Według § 2 rozporządzenia zmiany w rejestrze zespołów są dokonywane na podstawie uchwały członków zespołu. Natomiast według § 6 regulaminu — wpis do rejestru następuje na podstawie uchwały rady adwokackiej.
- 3) Rozporządzenie w § 3 przewiduje, że zmiana składu osobowego, siedziby i lokalu oraz wybór kierownika i jego zastępcy wymaga uchwały członków zespołu powziętej większością $\frac{2}{3}$ głosów. Tymczasem regulamin przewiduje dla zespołu jedynie prawo uchwalania wniosków do rady adwokackiej w sprawie zmian składu osobowego i kierownictwa (§ 9). Regulamin przewiduje podejmowanie tych uchwał zwykłą większością głosów (§ 12). Wreszcie regulamin stwierdza, że kierownictwo zespołu jest powoływane i odwoływane przez radę adwokacką, po zasięgnięciu opinii zebrania członków zespołu (§ 15).
- 4) Rozporządzenie stwierdza, że koszty administracyjne zespołu i inne koszty ustala kierownik zespołu według norm uzasadnionych rzeczywistą potrzebą i w myśl zasad ustalonych uchwałą członków zespołu w przedmiocie przyjęcia preliminarza budżetowego (§ 7). Regulamin natomiast dodaje, że uchwały w sprawie preliminarza budżetowego wymagają zatwierdzenia rady adwokackiej (§ 9).

Pomijam tu kwestię, czy tymczasowy regulamin zespołów adwokackich może zmieniać ogłoszone w Dzienniku Ustaw rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości. Zdaje się nie budzić wątpliwości, że taki stan rzeczy nie da się uznać za zgodny z praworządnością.

Ale rzeczą również niepokojącą jest, że regulamin przekreśla zasadniczy sens i zasadniczą myśl rozporządzenia o zespołach adwokackich. Zamiast wolnych zrzeszeń samorządnych, podległych jedynie nadzorowi rady adwokackiej, regulamin i oparta na nim praktyka stworzyły z zespołów rodzaj urzędów, tworzonych, zmienianych i administrowanych przez rady adwokackie, które decydują o powstaniu, składzie osobowym, kierownictwie i budżecie zespołów. W ten sposób zespoły, nie posiadające w dodatku osobowości prawnej, stały się dziwnym tworem, pozbawionym samodzielności i zarządzanym centralnie przez rady adwokackie, tak jak np. w przemyśle

państwowym zjednoczenie zarządza poszczególnymi zakładami gospodarczymi.

Taki stan rzeczy jest wysoce niezadowolający, pozbawia zespoły samodzielności, a obarcza rady adwokackie kłopotliwym obowiązkiem faktycznego zarządzania dużą ilością zakładów pracy, jakimi są zespoły.

Specjalnie już ostro uwidacznia się zbiurokratyzowanie zespołów i pozbawienie ich samodzielności gospodarczej — na terenie izby adwokackiej warszawskiej w związku z wprowadzonym tam tzw. centralnym finansowaniem. Przy systemie tym rada adwokacka ściśle kontroluje wydatki zespołów, wszystkie zespoły ponoszą ten sam procent kosztów i jest stworzony fundusz wyrównawczy, do którego jedne zespoły dopłacają, a z którego inne zespoły są dotowane. W ten sposób zespoły są pozbawione bodźców ekonomicznych do oszczędzania (bo ewentualne oszczędności idą na korzyść innych zespołów), a właściwym gospodarzem jest rada adwokacka, która zarządza i dotuje zespoły.

Jako argument przeciwko temu systemowi można przytoczyć stanowisko Wł. Gomułki na VIII Plenum KC PZPR.

„Nasza uspołeczniona gospodarka przy zachowaniu potrzeb centralnego planowania, winna uwzględnić potrzebę samodzielności przedsiębiorstw socjalistycznych. Nie może być tak, żeby wszystkie zakłady produkcyjne stanowiły niejako jedno przedsiębiorstwo w kraju, na czele którego stoi państwo i w dowolny sposób nim zarządza“.

5. DROGI POPRAWY

Cały kraj z radością wita i przeżywa okres pełnej demokratyzacji życia społecznego, okres przemian i decentralizacji w zarządzaniu gospodarką narodową okres zwiększonej walki z niepraworządnością, biurokratyzmem i przerostami administracji. Adwokatura nie może poprzestać na roli widza, oglądającego biernie wypadki. Adwokatura powinna przystąpić do reformowania swoich własnych spraw i potrzeb w sposób zgodny z ogólną tendencją rozwojową naszego kraju i naszej gospodarki.

Wydaje się, że w sprawie pracy zespołów adwokackich dla ulepszenia obecnego stanu rzeczy należy postawić następujące postulaty:

- 1) domagać się uchylecia tymczasowego regulaminu pracy zespołów i wydania nowego regulaminu, zgodnego z zasadami ustalonymi w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 14.VIII.50 r. o zespołach adwokackich. Należy zatem przywrócić dobrowolność zrzeszania się

w zespołach, samodzielność administracyjną i finansową zespołów, samodzielną decyzję w sprawie kierownictwa, oczywiście z zastrzeżeniem dla rad adwokackich ogólnego nadzoru,

- 2) postawić jako sprawę pierwszoplanową zagadnienie dostarczenia zespołom odpowiednich lokali, sprawę tę przedstawić naczelnym władzom państwowym. W przypadkach specjalnie ciężkiej sytuacji lokalowej zespołu — czasowo zezwolić adwokatom na przyjmowanie interesantów w domu, co będzie stanowić w wielu przypadkach jedynie ulegalizowanie faktycznego stanu rzeczy,
- 3) dążyć do obniżenia kosztów własnych zespołów drogą: a) obniżania i uelastyczniania norm wynagrodzeń kierowników zespołów, tak aby istniała zależność między tymi wynagrodzeniami, a sumą obrotu osiąganego przez zespół, b) zmniejszenia do właściwych ram działalności biur rad adwokackich, co pozwoli na zmniejszenie wydatków na utrzymanie tychże biur i związaną z tym redukcję wysokości składki na rzecz Rady Adwokackiej, c) wyjednania u właściwych władz naczelnych odpowiednich kredytów na pokrycie kosztów szkolenia aplikantów adwokackich, d) usamodzielnienia gospodarczego zespołów i zainteresowania ich wynikami oszczędności, a w tym celu zniesienia tzw. centralnego finansowania tam, gdzie ono zostało wprowadzone (Izba Warszawska),
- 4) przeprowadzić jak najdalej idące uproszczenie biurowości, sprawozdawczości i rachunkowości zespołów, aby odciążyć od zbędnej formalistyki adwokatów i personel biurowy zespołów.

Oczywiście nawet pomyślna realizacja powyższych postulatów nie usunie w pracy zespołów wszelkich trudności i dolegliwości. Sprawa nadmiernej dysproporcji zarobków, zapewnienia wszystkim członkom zespołu przynajmniej minimum wynagrodzenia, sprawa należytego szkolenia aplikantów adwokackich, podnoszenia poziomu zawodowego adwokatów — wszystko to są zagadnienia ważne, istotne, wymagające właściwego rozwiązania.

Jednakże należy sądzić, że usamodzielnienie zespołów, pełna demokratyzacja wewnątrz zespołów, powoływanie drogą wyborów na stanowisko kierowników ludzi cieszących się pełnym zaufaniem kolegów, zasadnicze polepszenie sytuacji lokalowej, ograniczenie biurokracji i zmniejszenie kosztów administracyjnych — wszystko to stworzy właściwy klimat i odpowiednie warunki do rozwiązania pozostałych problemów stojących przed zespołową adwokatą.