
Jeszcze o zespołach adwokackich

Palestra 6/5(53), 63-64

1962

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.

Jeszcze o zespołach adwokackich

W związku z aktualną obecnie sprawą reformy adwokatury, chciałbym poczynić parę uwag na temat zespołów adwokackich, zwłaszcza w związku z tezami Wydziału Wykonawczego Naczelnej Rady Adwokackiej ogłoszonymi w nrze 1/2 „Palestry” z br. Przytoczę tu najpierw kilka przykładów z praktyki adwokacko-zespołowej:

1. Jeden z kolegów w zespole jest ciężko chory. Spędza kilka miesięcy w szpitalu. Kierownik zespołu przydziela choremu sprawy i rozdziela je do prowadzenia innym kolegom.

Chory kolega otrzymuje co miesiąc przeszło 2 000 zł netto przy przeciętnej 4—5 tys. zł netto innych adwokatów.

2. Niektóre zespoły przestrzegają zasady, że różnica zarobków najniżej i najwyżej zarabiającego adwokata nie może wynosić mniej niż 20 bądź 30 procent ani też więcej niż 20 bądź 30 procent od przeciętnej, obliczanej przez zsumowanie obrotów zespołu i podzielenie ich przez liczbę adwokatów (przykład: wpływy zespołu wynoszą 30 000 zł, adwokatów jest 6, najmniej zarabia adw. Y — 2 300 zł, najwyższy wpływ ma adw. Z — 9 000 zł; przeciętna zespołu na jednego adwokata: 5 000 zł; przy obowiązywaniu 20-procentowej różnicy w zarobkach najstabiliej zarabiający adwokat musi mieć na liście płac brutto 4 000 zł, przy stawce 30% musi mieć na liście płac brutto 3 500 zł i odwrotnie: najwyższe wpływy mający adw. Z nie może otrzymać więcej na liście płac brutto niż 6 800 zł przy 20% stawce i więcej niż 7 700 zł przy 30% stawce).

3. Niektóre zespoły łączyły się, inne rozdrabniały. Ale były też wypadki łączenia kilku miejscowości powiatowych liczących po kilku adwokatów w jeden zespół adwokacki z siedzibą w miejscowości położonej centralnie, przy czym pozostałe miejscowości stanowiły filie zespołu. Było to przed reformą znoszącą filie zespołów adwokackich. Instytucja filij była, moim zdaniem, bardzo celowa, umożliwiała bowiem pracę w zespole adwokatowi, który nie chciał prowadzić indywidualnej kancelarii albo był sam jeden w danej miejscowości.

Instytucja filij wpływała na obniżenie kosztów administracyjnych (księgowy itp.). Mogły one mieć rozrachunek własny, odrębny lub łączny, prowadzony przez jednego księgowego.

4. A teraz dla kontrastu zespoły „sobkowskie”, że je tak nazwę. Takie zespoły nie przyjmował nowego adwokata do swego grona. Ten nowy adwokat w danej miejscowości musiał przede wszystkim otwierać kancelarię indywidualną. Dopiero kiedy zaczął stanowić groźną konkurencję, rozpoczynało się naciskanie na niego, aby do zespołu przystąpił.

Jeżeli ten nowy adwokat, po nieprzyjęciu go do zespołu, zdecydował się odwołać do rady adwokackiej od uchwały odmawiającej przyjęcia go do zespołu (czasem odwołanie zespołu szło aż do Naczelnej Rady Adwokackiej), to musiał być przygotowany na kilkumiesięczne co najmniej czekanie na pra-

womocną decyzję, co i tak zmuszało nowego adwokata do otwierania — przynajmniej chwilowo — kancelarii indywidualnej.

Innymi słowy, zmuszano nowego adwokata do postępowania wbrew jego woli i wbrew głoszonym postulatom wykonywania pracy społecznej.

Jeśli zaś w końcu przyjęto go do zespołu, to musiał znów kilka miesięcy czekać na to, aż sam zdobędzie jakichś klientów. Bo te zespoły „sobkowskie” nie fatygowały się przydzielić nowemu koledze jakichkolwiek spraw do prowadzenia.

W takich zespołach nie może być mowy o przyjmowaniu nowego klienta przez kierownika zespołu i o przydzielaniu go jednemu z kolegów. Im dłużej dany adwokat mieszka w danej miejscowości, tym więcej jest znany i tym większym cieszy się powodzeniem — bez względu na rzeczywiste jego zdolności i pracę.

W tych warunkach nowy adwokat o słabszym charakterze narażony jest na silną pokusę szukania sobie „naganiaczy”. Bo nie ma ani znajomych, ani klientów, którzy by go komuś zalecili. Klienci zaś boją się nowych nieznanych adwokatów.

Przykłady wyżej podane z jednej strony świadczą o tym, że niejednokrotnie adwokaci wyprzedzali „przepisy” o organizacji zespołów, a z drugiej strony — że istnieją zespoły, w których zespołowość i współpraca istnieją tylko na papierze.

Nawiązując do uchwalonych przez Wydział Wykonawczy NRA TEZ, chciałbym podnieść zastrzeżenia co do proponowanej wysokiej pensji dla kierownika zespołu. W małych i słabych zespołach obciążałoby to zbyt wielu zrzeszonych w tych zespołach adwokatów, a ponadto mogłoby się stać zarzewiem walki o stanowisko kierownika.

Poddaję pod rozwagę koncepcję kierownictwa honorowego, a więc bez zapłaty, jako *sui generis* pracę społeczną, a ewentualnie — niewysokie wynagrodzenie uchwalone przez zespół stosownie do stanu zespołu, nakładu pracy kierownika itp.

Budzi także zastrzeżenia proponowana kontrola, niezwykle rozbudowana i kosztowna (kierownik, rada nadzorcza, inspekcje, komisje, wreszcie rada adwokacka).

Wydaje mi się, że instytucja kierownika i częstsze, dokładniejsze inspekcje wystarczą tu całkowicie.

Zaskoczony jestem także dezyderatem rozważenia zagadnienia pracy społecznej i premiowania jej.

Wydaje mi się, że za zasługi w pracy społecznej można otrzymać jedynie odznaczenia.

Każda rada może poza tym podjąć uchwałę o premii czy zapomogdzie dla źle sytuowanych a zasługujących na nią.

Za rzecz najważniejszą uważam ustawienie metod pracy zespołów według schematu wyżej podanego, nawet przy obecnej formie organizacyjnej. Chodzi głównie o to, by zespoły przestały być prywatnymi kancelariami adwokatów. W tym celu regułą powinno być załatwianie klientów po raz pierwszy przez kierownika zespołu i przydzielanie klientów adwokatom również przez niego.