

Stanisław Garlicki

Urlopy dla adwokatów

Palestra 8/11(83), 5-13

1964

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.

Urlopy dla adwokatów

I. Uwagi poniższe dotyczą wyłącznie adwokatów wykonujących zawód w zespole. Adwokatów bowiem, którzy wykonywać będą zawód w społecznych biurach pomocy prawnej, łączyć będzie z tymi biurami stosunek pracy (art. 5 ustawy z dn. 19.XII.1957 r. o ustroju adwokatury — Dz. U. Nr 57, poz. 309), tak że ich uprawnienia urlopowe będą normować przepisy dotyczące urlopów pracowniczych, w szczególności przepisy ustawy z dn. 16.V.1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (tekst jednolity: Dz. U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365; zmiana: Dz. U. z 1950 r. Nr 13, poz. 123). Wbrew bowiem swemu tytułowi ustawa ta dotyczy osób zatrudnionych nie tylko w przemyśle i handlu, ale również we wszystkich zakładach pracy, z wyłączeniem jednak rolnictwa i pokrewnych dziedzin oraz z wyłączeniem pracowników podlegających przepisom pragmatyk służbowych (funkcjonariusze państwowi, kolejarze itd.).

Wreszcie adwokaci wykonujący nadal swój zawód w kancelariach indywidualnych (art. 110 ustawy) z istoty rzeczy żadnych uprawnień urlopowych nie mają.

II. Przed wejściem w życie ustawy z dn. 19.XII.1957 r. adwokaci zrzeszeni w zespołach korzystali faktycznie w ciągu roku z pewnych przerw wypoczynkowych, zwanych potocznie urlopami. Nie były to jednak urlopy wypoczynkowe w prawnym tego słowa znaczeniu. Urlop wypoczynkowy jest bowiem opartym na normie prawnej (przepisie ustawy, zbiorowym układzie pracy, umowie indywidualnej) zwolnieniem na czas określony z obowiązku świadczenia pracy przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia za ten czas (Jerzy Loga: Urlopy wypoczynkowe, s. 46—47). Adwokat zaś w zespole dawnego typu pracował na własny rachunek (§ 21 rozp. z 31.III.1958 r. — Dz. U. Nr 22, poz. 95) i zakres przerwy wypoczynkowej w swej pracy określał według swego uznania (uzgodnienie z kierownikiem zespołu miało tylko charakter porządkowy), sam bowiem ponosił finansowe konsekwencje tej przerwy.

Instytucję urlopów wypoczynkowych dla adwokatów zespołonych wprowadziła dopiero ustawa z dn. 19.XII.1963 r., która w art. 76 ust. 1 pkt 2 stanowi, że adwokat ma prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 30 dni kalendarzowych. Rozporządzenie z dn. 28.XII.1963 r. (Dz. U. z 1964 r. Nr 1, poz. 4) ustala w § 37 zasadę płatności urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z tym przepisem, w okresie urlopu wypoczynkowego adwokat uczestniczy w podziale dochodu zespołu w sposób przewidziany w § 34 i 35 tego rozporządzenia.

Są to jedyne normy, które regulują specyfikę urlopów adwokackich i wskutek tego szereg zagadnień wiążących się z tymi urlopami pozostaje otwartych i wymaga rozwiązania w drodze właściwej wy-

kładni. Można więc tu wymienić następujące problemy (przy czym lista ich najprawdopodobniej nie będzie kompletna): 1. prawo do pierwszego urlopu i urlopów następnych, 2. ciągłość pracy, 3. kolejność urlopów, 4. płatność urlopu i zastępstwo w okresie urlopu, 5. urlopy macierzyńskie, 6. urlopy ckolicznościowe, 7. urlop bezpłatny. Na wszystkie te zagadnienia ustawa nie daje bezpośredniej odpowiedzi.

III. Adwokata nie łączy z zespołem stosunek pracy. Łączy go natomiast stosunek członkostwa oraz stosunek umowy o świadczenie usług, regulowanej przepisami szczególnymi, a w ich braku przepisami o zleceniu (pisałem na ten temat w nrze 4 „Palestry” z 1964 r.). Nie ma więc formalnych podstaw do tego, by ocenianie zagadnień urlopowych opierać na przepisach prawa pracy. Sądzę jednak, że w sprawach nie uornomowanych ustawą te właśnie przepisy należy stosować posiłkowo z uwzględnieniem specyfiki adwokackiej.

Ustawa z dn. 19.XII.1957 r. zawiera szereg przepisów natury socjalnej, co stanowi niewątpliwie jeden z jej pozytywów. Wymienić tu można przepisy regulujące — poza urlopami — świadczenia zespołu w razie czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą oraz objęcie adwokatów ubezpieczeniem społecznym (art. 76 i 77 ustawy). Instytucje te wykształciły się w prawie pracy (zalicza się do niego również prawo ubezpieczeń społecznych), stamtąd biorą one swój rodowód i wobec tego postanowienia prawa pracy w zakresie urlopów wypoczynkowych powinny być w drodze analogii odpowiednio stosowane.

Stanowisko to jest jednak słuszne tylko o tyle, o ile zagadnienia urlopowe nie są normowane przepisami szczególnymi. Charakter takich właśnie przepisów ncszą przytoczone wyżej postanowienia ustawy i rozporządzenia wykonawczego. Dlatego też np. zagadnienie płatności urlopu wypoczynkowego nie może być oceniane według przepisów prawa pracy, skoro normuje je § 27 rozporządzenia.

Ponieważ zgodnie z art. 1 ustawy adwokatura zorganizowana jest na zasadach samorządu zawodowego, przeto samorząd ten władny jest normować zagadnienie urlopowe, nie uregulowane przepisami ustawy, nawet w sposób odmienny od zasad prawa pracy, jeżeli wymagać tego będzie specyfika zawodu. Dotychczas jednak takich wiążących postanowień samorządu nie ma, wobec czego wymienione pod II problemy należy rozwiązywać na podstawie przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów powołanej ustawy z dn. 16.V.1922 r., nie ma bowiem żadnych podstaw do stosowania (nawet w drodze analogii) do zespołowych adwokatów przepisów pragmatyk służbowych.

W dalszych rozważaniach wypadnie jednocześnie wskazać na te zagadnienia, których uregulowania powinien dokonać samorząd adwokatury.

IV. Prawo do pierwszego urlopu i do urlopów następnych. Art. 76 ustawy stanowi, że adwokat ma prawo do corocznego płatnego urlopu. Formuła „coroczny urlop” jest użyta w art. 2 ustawy z 16.V.1922 r. i na jej tle orzecznictwo oraz doktryna odróżniają prawo do pierwszego urlopu i do urlopów następnych.

Prawo do pierwszego urlopu przysługuje po rocznej nieprzerwanej pracy, prawo zaś do urlopu następnego powstaje — przy trwającej na-

dal nieprzerwanej pracy — pierwszego dnia każdego nowego roku kalendarzowego. Adwokat w zespole uzyskuje zatem prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego dopiero po nieprzerwanym rocznym udziale w zespole, a do następnego urlopu — z dniem 1 stycznia nowego roku kalendarzowego. Wynika stąd, że adwokat, który wstąpił do zespołu np. 1.III.1964 r., uzyska prawo do pierwszego urlopu dopiero 1.III.1965 r., a prawo do następnego urlopu z dn. 1.I.1966 r. System ten wywoła ujemne konsekwencje w stosunku do adwokatów wstępujących do zespołów w dn. 1 stycznia danego roku (powiedzmy dla przykładu — 1.I.1964 r.). Przy obowiązującej wykładni adwokat ten nie otrzyma w ogóle urlopu za 1964 r., otrzyma go zaś dopiero z dn. 1.I.1965 r. za rok 1965, czyli za 2 lata udziału w zespole otrzyma tylko 1 urlop wypoczynkowy.

Nowsze akty prawne za przykładem ustawodawstwa radzieckiego normują to zagadnienie inaczej przewidyując, że prawo do urlopu powstaje po przepracowaniu 11 miesięcy (np. art. 30 ustawy z dn. 31.I.1959 r. o stosunku służbowym funkcjonariuszy Milicji Obywatelskiej — Dz. U. Nr 12, poz. 69). Byłoby może pożądane, żeby samorząd adwokacki unormował to zagadnienie również w taki właśnie sposób. Dopóki to jednak nie nastąpi, stosować należy powszechnie przyjętą wykładnię ustawy z dn. 16.V.1922 r.

Praca adwokata jest pracą umysłową, i wobec tego przyjąć należy, że adwokat na poczet pierwszego urlopu wypoczynkowego może już po pół roku uczestnictwa w zespole wykorzystać urlop 2-tygodniowy (art. 2 ust. 4 ustawy z dn. 16.V.1922 r.). Urlop ten zalicza się na pierwszy urlop 30-dniowy (§ 3 rozp. z 28.II.1953 r. — Dz. U. Nr 13, poz. 54). Adwokat zatem, który wstąpił do zespołu 1.III.1964 r., może już 1.IX.1964 r. wykorzystać urlop 2-tygodniowy, jednakże w roku 1965 otrzyma tylko 16 dni urlopu uzupełniającego, i dopiero od 1.I.1966 r. nabędzie prawo do 30-dniowego urlopu w każdym roku uczestnictwa w zespole.

Przy realizacji przepisów ustawowych co do wymiaru urlopu (zresztą także co do innych zagadnień, np. co do kolejności urlopów) należy się liczyć z dotychczasową tradycją, według której adwokat sam określał swój urlop, traktując to jako wyłącznie własną sprawę. Ta tendencja siłą bezwładu przejawia się również pod rządem obowiązującej ustawy. Należy więc wyraźnie podkreślić, że obecnie urlopowe uprawnienia adwokata są ściśle określone. Z tego względu adwokat nie jest uprawniony np. do korzystania z 6-tygodniowego urlopu, kierownik zespołu zaś obowiązany jest czuwać nad respektowaniem przepisów w powyższym zakresie, w szczególności co do wymiaru urlopu.

V. Ciągłość pracy. Ustawodawstwo pracy w dekreście z 18.I.1956 r. (Dz. U. Nr 2, poz. 11 z dalszymi zmianami) przyjęło w zakresie uprawnień urlopowych zasadę ciągłości pracy. Odsyłając do tych przepisów, muszę się tu ograniczyć jedynie do stwierdzenia, że dla ustalenia uprawnień urlopowych pracowników sumuje się pracę w różnych zakładach pracy, jeżeli przerwa pomiędzy jednym a drugim zatrudnieniem nie przekracza 3 miesięcy oraz jeżeli sam pracownik nie zrezygnował z pracy w poprzednim zakładzie bądź też nie został z tego zakładu zwolniony ze swej winy bez wypowiedzenia.

Powstaje problem, czy i w jakim zakresie należy stosować te prze-

pisy do zespołów adwokackich. Rezygnując z szerokiej motywacji, uważam, że należałoby przyjąć następujące zasady:

1) Do czasu pracy w zespole zalicza się czas aplikacji adwokackiej (obojętnie, w którym zespole, a nawet w której izbie odbytej). Zaliczenie czasu aplikacji adwokackiej wydaje mi się oczywiste, skoro aplikacja ta jest wstępnym etapem do wykonywania zawodu. Nie należy naćto stosować ściśle wymagania, żeby pomiędzy zakończeniem aplikacji (skreśleniem z listy aplikantów) a wstąpieniem do zespołu minęło nie więcej niż 3 miesiące. Istnieje bowiem tendencja zespołów do nieprzyjmowania nowych członków, tak że nowo kreowany adwokat ma nieraz duże trudności z dostaniem się do zespołu (zwłaszcza gdy nie chodzi o zespół macierzysty). Dlatego też należałoby raczej przyjąć zasadę, że okres 3-miesięczny liczy się od daty prawomocnego wpisu na listę adwokatów do daty złożenia wniosku o przyjęcie do zespołu, gdyż zwłoka w załatwieniu tego wniosku nie powinna wpłynąć na uprawnienia urlopowe.

2) Nie widziałbym podstaw do zaliczania pracy w innych zakładach pracy do ciągłości pracy. Urlop adwokacki przysługuje po rocznej pracy w zawodzie adwokackim. Osoby przechodzące do zawodu adwokackiego z innych dziedzin pracy powinny na urlop wypoczynkowy zapracować w tymże zawodzie adwokackim, zwłaszcza że ciężaru tego urlopu nie ponosi zakład pracy, lecz ogół adwokatów w danym zespole. Natomiast przy przejściu adwokatów z zespołu do zespołu ciągłość pracy (jeżeli przerwa nie przekracza 3 miesięcy) powinna być zachowana. Wprawdzie pracownik, który sam rozwiązuje umowę o pracę, z reguły traci ciągłość pracy, jednakże zasada ta nie powinna być stosowana na naszym terenie. U jej podłoża leży troska o stabilizację kadr. Płynność zaś kadr w zawodzie adwokackim nie występuje w ogóle, tak że ta podstawa odpada. Przechodząc z zespołu do zespołu adwokat — po pierwsze — nie czyni tego w sposób nie zorganizowany (art. 74 prawa o u.a.), a po drugie — bez przerwy wykonuje swój zawód i wobec tego nie powinien być pozbawiony urlopu. Jedyny wyjątek, jaki należałoby tu uwzględnić, to wypadek wykluczenia adwokata z zespołu (§ 17 rozporządzenia). Przy ewentualnym przyjęciu takiego adwokata ponownie do zespołu musi on na swój urlop zapracować na nowo. Zagadnienie to wymagałoby również decyzji samorządu.

VI. Kolejność urlopów. Przepisy ustawy z dn. 16.V.1922 r. (art. 5) i rozporządzeń wykonawczych zawierają wyraźne postanowienia co do kolejności urlopów, możliwości ich przesuwania i odwołania z urlopu.

Zasadą jest, że kolejność urlopu wyznacza kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z reprezentacją pracowniczą. W zespołach plan urlopów powinno określić zebranie zespołu, i to określić zawczasu (chyba gdzieś koło marca lub kwietnia każdego roku), nieuniknione zaś odstępstwa od tego planu powinien akceptować kierownik zespołu. Doświadczenie tegoroczne wykazuje, że w tej dziedzinie panował na ogół chaos, że każdy adwokat określił sobie urlop według swego uznania i że tylko w stosunkowo rzadkich wypadkach realizowano planowe wykorzystanie urlopów. Prowadziło to niejednokrotnie do trudnych sytuacji w zespole, i to nie tylko w zakresie finansowym.

Trzeba więc z naciskiem podkreślić, że okres odbycia urlopu wypoczynkowego przy obecnej strukturze zespołów nie może być pozostawiony do wyłącznego uznania zainteresowanego adwokata, lecz wymaga decyzji zespołu, oczywiście z jak najszerszym uwzględnieniem — w granicach możliwości — wzajemnych w tym zakresie potrzeb i życzeń.

Urlop wypoczynkowy ma na celu regenerację sił fizycznych i psychicznych pracownika przez okres wypoczynku. Cel ten zostanie osiągnięty, gdy okres wypoczynku jest odpowiednio długi. Z tego właśnie względu w stosunkach pracy zwalcza się udzielanie urlopu w częściach, gdyż urlop powinien być w zasadzie nieprzerwany.

Specyfika naszej pracy (brak ferii sądowych) nie zawsze pozwoli na zrealizowanie tej zasady i dlatego nie można by wносить zastrzeżeń co do wykorzystywania urlopu w częściach (z reguły chyba nie krótszych niż 2-tygodniowe). Natomiast za nieopuszczalne i sprzeczne z istotą urlopu wypoczynkowego uznać by należało podejmowanie przez zespoły uchwał (a były takie wypadki), które by zobowiązywały członków zespołu do wykorzystania urlopu w 2 okresach.

W tym miejscu poruszyć należy jeszcze jedno zagadnienie. Otóż wykorzystanie przez adwokata urlopu wypoczynkowego wymaga od niego szeregu zabiegów, nie znanych pracownikom. Chodzi mianowicie o terminy rozpraw sądowych, które mają tendencje do „wyskakiwania” właśnie w czasie urlopu. Adwokaci starają się zapobiec temu przez składanie odpowiednich podań do sądów. Zwykle podania te są w miarę możliwości uwzględniane, ale w bieżącym roku spotkaliśmy się z dość niepokojącym wypadkiem. Mianowicie sąd, do którego adwokat złożył podanie o niewyznaczenie terminu rozprawy w okresie jego urlopu, termin w tym okresie mimo to wyznaczył i zwrócił się do zespołu o wskazanie zastępcy ze względu na przebywanie ustanowionego adwokata na urlopie. Dobrze zdajemy sobie sprawę z tego, że wyznaczenie zastępcy jest zawsze dla wykonywania zawodu i dla prawidłowej obsługi prawnej niepożądane, a gdy chodzi o sprawę zawiłą, skomplikowaną, ciągnącą się dłuższy czas — po prostu szkodliwe. Rezultat w omawianym wypadku był taki, że adwokat przerwał urlop i na sprawę przyjechał, przy czym — jak się okazało — tylko po to, by się dowiedzieć, że została zdjęta z wokandy z powodu choroby sędziego i trudności powołania innego sędziego właśnie ze względu na okres urlopowy. Takie wypadki chyba nie powinny się zdarzać i dlatego kwestię tę tutaj podnoszę.

VII. Płatność urlopów. Zagadnienie to unormował wyraźnie art. 37 rozporządzenia. Adwokat nie otrzymuje żadnej pensji urlopowej, jedyne zaś jego uprawnienie w tym zakresie polega na uznaniu, że brak jego udziału w pracach zespołu w okresie urlopowym jest usprawiedliwiony i że brak ten nie może pociągnąć za sobą sankcji z § 36. Mimo jednak zupełnie wyraźnego przepisu szereg zespołów w bieżącym roku podejmowało uchwały, by do adwokata korzystającego z urlopu stosować § 36 rozporządzenia, i dopiero rady adwokackie zmuszone były uchylać tego rodzaju uchwały.

Te uchwały zespołów podyktowane były zapewne nie tyle nieznamo-
jomością przepisów, co bardzo trudną sytuacją finansową zespołów

w okresie miesięcy letnich, które to miesiące — niezależnie nawet od urlopów adwokackich — są z reguły znacznie słabsze pod względem finansowym. Nie można jednak oczywiście uznać stosowanej przez te zespoły metody za dopuszczalną.

Wydaje się jednak rzeczą konieczną, żeby zespoły mogły na okres miesięcy letnich zgromadzić pewne środki finansowe. Paragraf 30 rozporz., określający koszty administracyjne, przewiduje w pkt 8 „inne wydatki przewidziane w budżecie zespołu”. Czy zatem nie byłoby dopuszczalne potrącanie — w ciągu 10 miesięcy roku — z obrotu zespołu pewnych kwot na pokrycie kosztów administracyjnych zespołu w miesiącach lipcu i sierpniu, co pozwoliłoby w tych miesiącach zwiększyć udział adwokatów w dochodach zespołu? Sądzę, że zagadnienie to mogłoby być rozwiązane w ramach odpowiedniej uchwały opartej na regulaminie rachunkowości zespołów.

Pozostaje jeszcze do omówienia zagadnienie substytucji w okresie urlopu wypoczynkowego. Paragraf 34 rozporządzenia przewiduje płatność substytucji. Płatność ta ma pokrycie w honorarium, które wpływa do zespołu z tytułu sprawy zastępowanego adwokata. Słuszna ta zasada nie powinna być jednak, moim zdaniem, stosowana w okresie urlopu wypoczynkowego, w przeciwnym bowiem razie urlop adwokata byłby w pewnej mierze opłacony przez niego samego. W stosunkach pracy przyjęta jest powszechnie zasada, że pracownik zastępujący urlopowanego kolegę nie otrzymuje z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. To samo należy także stosować w zespole. Wszyscy członkowie zespołu otrzymują urlop wypoczynkowy, wszyscy w okresie tego urlopu zastępują się nawzajem, wobec czego nieodpłatność tych zastępstw nie będzie dla nikogo krzywdząca. Niewątpliwie, zastępstwo adwokata o dużej praktyce może być bardziej pracochłonne niż adwokata o niewielkich obrótach, jednakże zastępstwo urlopowe będzie tylko (niewielkim zresztą) wyrównaniem korzyści, jakie osiągają inni koledzy z wkładu pracy tego adwokata. Należy ponadto dodać, że każdy adwokat dokłada starań, by w okresie jego urlopu konieczność zastępstwa powstawała jak najrzadziej.

Również i w tej materii potrzebna będzie decyzja samorządu.

VIII. Urlopy macierzyńskie. Kwestia ta nie powinna budzić żadnych wątpliwości, mimo że przepisy ustawy ani rozporządzenia jej nie normują. W stosunkach pracy przyjęto powszechnie, że w zakresie wynagrodzenia okres przerwy w pracy pracownicy umysłowej wywołanej porodem traktowany jest jak okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Nie ma żadnych podstaw do niestosowania tej zasady w zespołach i dlatego z mocy § 37 rozporz. okres tzw. urlopu macierzyńskiego nie może uzasadniać stosowania § 36 rozporządzenia.

IX. Urlopy okolicznościowe i na naukę. Ustawodawstwo pracy zna instytucję tzw. urlopów okolicznościowych (np. zgon osoby bliskiej, urodzenie się dziecka itd.). Normuje to zagadnienie szereg przepisów szczególnych, wśród których na pierwszym miejscu należy wymienić uchwałę nr 327 Rady Ministrów z dn. 16.VIII.1957 r. (Monitor Polski Nr 70, poz. 432; zmiana: Monitor Polski z 1960 r. Nr 18, poz. 89).

Przepisy ustawy i rozporządzenia żadnych postanowień w tej mierze nie zawierają. Wystarczy jednak dla tej kwestii przepis § 36 rozporządzenia. Jest rzeczą zrozumiałą, że krótka nieobecność w pracy zespołu wywołana szczególnymi warunkami osobistymi nie może być uznana za nie usprawiedliwiony brak pełnego udziału w pracach zespołu i z tego względu nie może ona pociągać za sobą sankcji z § 36 rozporządzenia. Oceny zaś zasadności takiej nieobecności (gdyby problem ten powstał w zespole w ogóle, co raczej będzie rzadkością) dokona ogólne zebranie zespołu.

Ustawodawstwo pracy przewiduje jeszcze urlopy na naukę. W praktyce zespołów może tu chodzić chyba tylko o urlopy doktoranckie bądź habilitacyjne. Jest to zagadnienie bez większego znaczenia i raczej ten typ urlopu nie powinien być, moim zdaniem, stosowany w zespole.

X. Urlop bezpłatny. Znana i stosowana w życiu instytucja urlopu bezpłatnego również w ustawodawstwie pracy nie jest unormowana w sposób ogólny. Jedynie przepisy szczególne wprowadzają pojęcie urlopu bezpłatnego, a mianowicie: urlop bezpłatny poselski (art. 5 regulaminu Sejmu z 1.III.1957 r. — Monitor Polski Nr 19, poz. 145), urlop bezpłatny stale urzędujących członków prezydiów rad narodowych (art. 60 ustawy z 25.I.1958 r. — tekst jednolity: Dz. U. z 1963 r. Nr 29, poz. 172 oraz rozporz. Rady Ministrów z 31.VII.1958 r. — Dz. U. Nr 48, poz. 236), urlop bezpłatny pomocniczych pracowników nauki przyjętych na studia doktoranckie (§ 9 rozp. Min. Szkoln. Wyższego z dn. 30.IV.1960 r. — Dz. U. Nr 28, poz. 159), urlopy bezpłatne pracowników skierowanych na szkolenie lub do prac społecznych i politycznych (§ 7 uchwały nr 446 Prezydium Rządu z dn. 7.VII.1954 r. — Monitor Polski Nr A-73, poz. 892; zmiana: Monitor Polski z 1955 r. Nr 3, poz. 38).

Urlop bezpłatny określa się jako zawieszenie trwania stosunku pracy, które sprawia, że w tym okresie żadna ze stron tego stosunku nie jest obowiązana do świadczenia: pracownik — pracy, zakład pracy — wynagrodzenia. W okresie urlopu bezpłatnego stosunek pracy niejako zmiernie, jednakże nie ulega on likwidacji i odżywa z chwilą zakończenia tego urlopu.

W stosunkach pracy instytucja urlopu bezpłatnego podyktowana została sytuacjami, w których pracownik przejściowo nie może spełniać swych funkcji z przyczyn nie zwalniających go od ich pełnienia, a więc z przyczyn dla zakładu pracy nie usprawiedliwiających jego nieobecności w pracy. Jednakże zarówno zakładowi pracy, jak i pracownikowi zależy na niezrywaniu łączącej ich więzi, na nierozwiązaniu stosunku pracy, lecz jedynie na jego zawieszeniu za wzajemną zgodą przy jednoczesnym wstrzymaniu się na ten okres od świadczeń pracy i wynagrodzenia.

Z tych właśnie względów urlop bezpłatny nie ma nic wspólnego z urlopem wypoczynkowym i dlatego przepisy dotyczące tego ostatniego urlopu nie mogą tu mieć zastosowania.

Dodać należy, że urlop bezpłatny może być udzielany tylko w zupełnie szczególnych wypadkach, w zasadzie bowiem przy istniejącym stosunku pracy obie strony powinny spełniać swe świadczenia.

Omówione wyżej sytuacje mogą zająć także w zespole adwokackim (np. przekraczający okres urlopowy wyjazd za granicę, konieczność wypełnienia innych zadań, jak doktoratu, opracowania dzieła itd.). Nie ma więc powodu, by adwokat-członek zespołu zrywał definitywnie z zespołem przez wystąpienie, gdy sytuacja taka istnieje tylko przejściowo i jest o tyle szczególna, że również z punktu widzenia interesów zespołu może uzasadniać zwolnienie adwokata na pewien czas od jego udziału w pracach zespołu. Wymienić tu należy przepis art. 21 ustawy o ustroju adwokatury oraz § 12 rozp. wykonawczego. Tak więc art. 21 przewiduje czasową niemożność prowadzenia sprawy przez adwokata-członka zespołu, zgodnie zaś z § 12 rozporządzenia kierownik roztacza nadzór nad sposobem wykonywania przez członka obowiązku wynikającego z należenia do zespołu. W szczególnie więc uzasadnionych wypadkach kierownik zespołu (pod kontrolą zebrania zespołu) może zwolnić adwokata od udziału w pracach zespołu na taki okres, który nie stawia pod znakiem zapytania celowości udziału adwokata w zespole.

W tym okresie mogą wpływać do zespołu pewne kwoty ze spraw prowadzonych przed urlopem bezpłatnym adwokata. Kwoty te powinny pójść na dobro wyznaczonego w trybie art. 21 ustawy o u.a. zastępcy. Adwokat w tym okresie nie może otrzymywać z zespołu żadnych kwot, jakie są wynikiem zastosowania § 34 rozporządzenia. Problem udziału w nadwyżce nie powstanie, skoro na dobro adwokata w tym okresie nie wpłyną żadne wpłaty, gdyż wpłaty te przejdą na rachunek jego zastępcy. Pozostaje jednak zagadnienie udziału w dochodzie w równej części (2 000 zł).

Istnieją, moim zdaniem, dostateczne podstawy do zastosowania wobec adwokata korzystającego z urlopu bezpłatnego § 36 rozporządzenia. Przepis ten wymaga niebrania pełnego udziału w pracach zespołu, co oczywiście zachodzi przy urlopie bezpłatnym. Wymaga jednak, by nastąpiło to z przyczyn nie usprawiedliwionych. Czy można o takich przyczynach mówić przy urlopie bezpłatnym? Jeżeli pracownik jest nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych (choroba, ciąża, urlop wypoczynkowy itd.), to nie mamy tu do czynienia z urlopem bezpłatnym, lecz ze zwolnieniem od świadczenia pracy wynikającym z odpowiednich przepisów. Przy urlopie zaś bezpłatnym przyczyna nieobecności nie jest usprawiedliwiona w tym rozumieniu, by uzasadniała ze strony zakładu pracy świadczenie wynagrodzenia. W tym zakresie przyczyna ta jest nie usprawiedliwiona.

Wyrażenie „nie usprawiedliwiona” kryje w sobie pewien sens peioratywny i z reguły tak jest w istocie rzeczy. Jednakże nie zawsze. Nie usprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy z reguły świadczy o pracowniku ujemnie. Jeżeli jednak absencja ta ma swoje uzasadnienie np. w akceptacji zakładu, to choć pozostaje ona nie usprawiedliwiona w tym sensie, że nie daje prawa do wynagrodzenia, nie dyfamuje mimo to pracownika.

Podobna sytuacja zachodzić może i w zespole. Niepełny wkład w pracach zespołu z powodu urlopu bezpłatnego jest usprawiedliwiony od strony porządkowo-organizacyjnej, wobec czego adwokat korzystający z takiego urlopu nie narusza w tym zakresie swych obowiązków z tytułu członkostwa w zespole. Nie usprawiedliwia to jednak udziału

w dochodach zespołu także dlatego, że w przeciwnym razie urlop bezpłatny stałby się płatnym urlopem, przekraczającym wymiar określony w art. 76 u. o u.a.

Zważyć należy ponadto, że urlop bezpłatny może być udzielony tylko na wniosek zainteresowanego, który zgłaszając taki wniosek, sam uznaje, iż w okresie tego urlopu będzie brak jego pełnego udziału w pracach zespołu, i to brak tego rodzaju, że nie może być uznany za usprawiedliwiony w rozumieniu § 36 rozporządzenia.

Należałoby więc uznać, że kierownik zespołu może na wniosek zainteresowanego adwokata udzielić mu w szczególnie uzasadnionych wypadkach tzw. urlopu bezpłatnego na okres zależny od okoliczności, ale nie tak długi, by wyłączał on celowość członkostwa w zespole danego adwokata. W tym okresie do korzystającego z bezpłatnego urlopu adwokata będzie miał zastosowanie § 36 rozporządzenia.

XI. Urlopy aplikantów adwokackich. Aplikanci adwokacy zatrudnieni w zespołach podlegają w zakresie urlopów wypoczynkowych ogólnym przepisom prawa pracy, stosują się więc do nich przepisy ustawy z dn. 16.V.1922 r., a to zgodnie z art. 89 powołanej ustawy z dn. 19.XII.1963 r.

Ponadto aplikantowi adwokackiemu dopuszczonemu przez radę adwokacką do egzaminu na najbliższej sesji egzaminacyjnej przysługuje miesięczny płatny urlop przedegzaminacyjny (§ 36 Regulaminu aplikacji adwokackiej oraz kształcenia i egzaminu aplikantów adwokackich, uchwalony przez Naczelną Radę Adwokacką dnia 24—25.V.1963 r. — „Palestra” z 1963 r. nr 7—8, s. 146).

ANTONI BĄDKOWSKI

Zmiany, jakie do obecnego stanu prawnego wprowadza Księga pierwsza Kodeksu cywilnego

(ciąg dalszy)

TYTUŁ III

Mienie

Częściowym odpowiednikiem tego tytułu jest Tytuł I Prawa rzeczowego.

Art. 44 określa pojęcie mienia jako „własność i inne prawa majątkowe” i podaje różne kategorie mienia w zależności od podmiotu. Kategorie te są następujące:

- 1) mienie ogólnonarodowe (państwowe),
- 2) mienie organizacji spółdzielczych i innych organizacji społecznych ludu pracującego,