

Henryk Holak

Refleksje kierownika zespołu adwokackiego : (artykuł dyskusyjny)

Palestra 10/1(97), 63-66

1966

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.

*

Tych parę uwag nie wyczerpuje — oczywiście — szeregu zagadnień. Nie wątpię, że koledzy radcowie prawni katalog ten uzupełnią.

Rejestrując na razie tylko te sprawy, pragnę podkreślić, że niektóre z nich wymagają ustawowego uregulowania. Dlatego też realizacja tych postulatów zależy w znacznym stopniu od bliższego zainteresowania się nimi czynników mających prawo regulowania sprawy obsługi prawnej na terenie całego kraju.

2.

HENRYK HOLAK

Refleksje kierownika zespołu adwokackiego

(artykuł dyskusyjny)

Nie będę przypominać ani powoływać się na ustawy, zarządzenia i okólniki, które usytuowały stanowisko kierownika zespołu adwokackiego w jego codziennym, zawodowym życiu. Jako kierownik Zespołu Adwokackiego chcę się tu podzielić tylko swoimi spostrzeżeniami czy uwagami, które mogą na łamach naszej prasy zawodowej wywołać dyskusję i tym samym dopomóc w znalezieniu najlepszych form życia zespołowego.

Kierownik zespołu powinien być realizatorem ustawy o ustroju adwokatury. Jest on zatem centralną osobą w urzeczywistnieniu życia zespołowego. Wydaje się, że wyznaczanie temu kierownikowi takiej funkcji prowadzi siłą rzeczy do przeceniania wartości jednostki kosztem kolektywu, do naruszania równowagi między kierownikiem a zespołem.

Zespół adwokacki ma charakter zrzeszenia socjalistycznego, jak to słusznie w swoim orzeczeniu z dnia 2.IV.1965 r. podkreślił Sąd Najwyższy. Wynika stąd, że adwokatura nie może być oderwana od życia społeczno-politycznego.

Znajdujemy się na etapie pracy zespołowej, pracy nie fikcyjnej, formalnej, ale rzeczywistej, trwale postępującej. Dzięki temu kierownik zespołu, jako koordynator pracy kolektywnej, nie może być i nie jest reprezentantem tak zwanego jednoosobowego kierownictwa. W życiu zaś nie sprawozdawczo-papierkowym, lecz codziennym kierownik zespołu bierze udział — jako jego członek — w pracy i w dochodach tego zespołu. Przy nawale pracy często jego „kierownicza rola” sprowadza się do załatwiania „na gorąco” niezbędnych potrzeb zespołu. W tak wytworzonej sytuacji pozostaje jeszcze kolektyw, który jeśli jest zgrany i w sensie zawodowym stoi wysoko, może i powinien także realizować założenia pracy zespołowej.

Jak postąpić, gdy zespół jest niedobrany, ciężki we współżyciu i nie może znaleźć wspólnego języka? Jakimi środkami „zgrać” jego kolektyw, jak uchwycić nić, która wiązałaby grupkę ludzi w jedną całość?

Wiele zależy tu od kierownika, jego rozumu politycznego, doświadczenia, autorytetu, cierpliwości. Wspólnie z innymi członkami zespołu „nie zagrożonymi anar-

chizmem" może on znaleźć nie tylko wyjście z kłopotliwej sytuacji, ale nawet uzdrowić atmosferę. Wśród różnych środków tu stosowanych dobre wyniki dają tak zwane rozmowy indywidualne. Na zebraniach zaś zespołu należy te zagadnienia poruszać umiejętnie i rozważnie. Członkowie zespołu to ludzie o wysokim poziomie umysłowym. I właśnie ta okoliczność pozwala rozwiązać niepożądane sytuacje, które zazwyczaj przynoszą szkodę wszystkim członkom zespołu. W każdym razie żarliwość w pracy zespołowej, wysoka moralność, obiektywizm i życzliwość zawsze znajdują drogę do najlepszego rozwiązania różnych problemów zespołowych.

Dzięki kolektywowi zespołu coraz więcej jest zespołów, w których udział w dochodach wyrównuje się, a ich członkowie mogą spokojnie patrzeć w swoją przyszłość. W tych zespołach nie zagnieździ się „wilcze prawo" konkurencyjne, siłą faktu obumierające w nich. Jednakże są jeszcze zespoły, w których istnieją wielkie rozpiętości w zarobkach między poszczególnymi członkami. Atmosfera taka wprowadza niepokój. A przecież każdy pragnie zapewnić sobie minimum egzystencji. Otóż w takiej sytuacji rozważny kierownik, korzystając z pomocy kolektywu, może również i wtedy wyrównywać dochody i doprowadzać w ten sposób do ich równomiernego, w miarę możliwości, podziału.

Panuje — na ogół mylnie przekonanie — że nie można uniknąć wspomnianych różnic, że katastrofalna sytuacja szczególnie w większych miastach nie da się zlikwidować, że wybór adwokata jest prawem klienta, że są adwokaci lepsi, gorszy, zdolniejsi, mniej uzdolnieni itp. Wiele jest w tym przesady zawodowej. Wynika to stąd, że każdy o sobie myśli, że jest niezastąpiony, że nie da się oderwać klienta od wybranego adwokata, że inny nie potrafi tak dobrze działać itd. Zarozumiałość zawodowa, drobnomieszczańska świadczy o niskiej kulturze człowieka, o tym, że nie dorósł on do naszych czasów. Nie trzeba ani odrywać klientów od adwokata, ani nikogo postponować. Mamy doskonałych młodych, zdolnych adwokatów, nie wykorzystanych jednak pod względem zawodowym. Skierowani do nich klienci będą na pewno z nich zadowoleni. Trzeba i należy skończyć z mitem tak zwanych „genialnych" adwokatów. Osobiste walory i zdolności odgrywają co prawda wielką rolę, ale nie mogą one być parawanem dla indywidualnych kancelarii adwokackich. Nie możemy cofać się na wsteczne pozycje, które przekreślałyby możliwości rozwoju wszystkich członków zespołu.

Reminiscencją niewłaściwego stylu pracy tzw. bogatych zespołów jest ich niechęć do przyjmowania spauperyzowanych adwokatów z zespołów ledwie vegetujących. Nie wiem, czy takie stanowisko jest właściwe. Co prawda uzyskują oni dochody stosownie do swej pracy ale, moralność nasza każe pamiętać także i o innych. Właśnie socjalizm jako humanistyczny kierunek nie może tolerować egoizmu, sobkostwa, „kapitalistycznego" spojrzenia na swój zawód. Nie powinna powstawać żadna arystokracja zawodowa, ekskluzywna, nie dopuszczająca nikogo do siebie. Trzeba zatem dążyć do tego, żeby było wszystko dobrze nie tylko pod względem formalnym, ale także pod względem faktycznym. Silne zespoły pod względem materialnym powinny same realizować postulaty rozszerzenia życia kolektywnego przez przyjmowanie nowych członków — oczywiście stosownie do liczby przewidzianej przez Radę Adwokacką, która ze swej strony ma tutaj duże pole do działania. Może ona bowiem w takich wypadkach zreformować zespół, przetasować członków, przerzucić kolegów mniej zarabiających do bogatszego zespołu i odwrotnie.

Podstawowa Organizacja Partyjna przy danej Radzie Adwokackiej również powinna dopingować Radę, żeby konsekwentnie i pryncypialnie zarazem realizowała ona założenia ustawy o ustroju adwokatury.

Wydaje się, że na zebraniach zespołów powinny także — poza sprawami zawodowymi — znajdować się na wokandzie sprawy aktualne pod względem polityczno-społecznym. W zespołach, w których problemy te są poruszane, podejmowane są uchwały zobowiązujące do prac społecznych i politycznych. Praca upolityczniająca pozwala szerzej spojrzeć na zagadnienie w realizowaniu postulatów zespołowych, zrozumieć jej sens w powiązaniu z ogólną polityką w kraju, jaką prowadzi Partia i Rząd. Zespoły takie prowadzą szeroką akcję społeczną. Ludzie chętnie się do nich udają ze swoimi kłopotami, w szczególności emeryci, kobiety, inwalidzi. Społeczna postawa takiego zespołu zbliża go do społeczeństwa i odwrotnie.

Należy także zwrócić uwagę na to, że członkowie zespołu składają się z trzech generacji: starszej, średniej i młodej. Między takimi członkami nie ma antagonizmów. Zachodzą natomiast między nimi różnice co do pojmowania zawodu w sensie zarobkowym.

Młodzi ze zrozumiałych względów zdradzają wielką niecierpliwość w sprawie uzyskiwania dochodów, które by im zapewniły niekiedy zbyt wygórowane ambicje materialne. Każdy zespół adwokacki może tu zrobić wiele dobrego, może wychować gorących adeptów sztuki adwokackiej. Wielu spośród tych młodych „wyslizguje się” spod kurateli starszych kolegów uważając, że lepiej potrafią zdobyć klienta, a tym samym i zarobić. Zapominają niestety, że istota adwokatury nie tylko na tym polega.

Z kolei „średniacy”, mimo że stanowią grupę największą i najaktywniejszą oraz najbardziej zróżnicowaną w dochodach i nie poddającą się zbyt chętnie kierownictwu zespołu, są może najbardziej lojalni, jeśli chodzi o pracę zespołową. Górują nad młodymi doświadczeniem i pewnością, a nawet obrotnością. Z ich grona „wyskakują” tak zwani niezastąpieni adwokaci. U nich to spotykamy się z mitem dobrych i złych adwokatów. A nie noszą krytyki. A o samokrytyce — lepiej nawet nie wspominać. Są bardzo pewni siebie, często arbitralni.

Wreszcie ci, którzy za kilka lat odejdą z zawodu bądź już odchodzą na rentę. Mimo osobistych walorów i wielkiego doświadczenia życiowego nie mogą już odegrać właściwej roli.

Naczelną Radę Adwokacką zleciła poszczególnym radom adwokackim powzięcie decyzji co do przydatności w zawodzie starszych kolegów adwokatów lub inwalidów z powodu upadku sił. Wydaje się, że w tym względzie powinien decydować zespół adwokacki. Natomiast rada adwokacka powinna czuwać nad prawidłowością przebiegu wysyłania kolegów na rentę. Powinno się mieć zaufanie do zespołu adwokackiego. Niechże on zadecyduje, czy rzeczywiście ich kolega z powodu upadku sił nie może pełnić nadal zawodu adwokackiego.

Ostatnie Plenum PZPR wykazało, że odgórne, arbitralne rozstrzygnięcie nie jest najlepszym środkiem rozwiązywania pewnych zagadnień, zwłaszcza ludzkich.

Regulamin działalności zespołów adwokackich w VI rozdziale o przyjmowaniu klientów, zawieraniu z nimi umów itd. został zrehabilitowany, moim zdaniem, dość niefortunnie. Kilkakrotne wędrowki klienta (najpierw do kierownika zespołu, potem do adwokata, później znów do kierownika zespołu, od niego do kasy, a po tym wszystkim może jeszcze do „swego” adwokata) nie tylko nie sprzyjają zorganizowaniu właściwej pracy przez kierownika zespołu, ale także utrudniają klientowi (zwłaszcza robotnikowi i rolnikowi) należyłą orientację w tym, z kim ostatecznie ma on do czynienia. Poza tym zabiera to wiele czasu. Byłoby chyba lepiej, żeby klient zgłaszał się najpierw do kierownika zespołu, a potem, po ustaleniu przedmiotu sprawy, warunków i honorarium, żeby był ostatecznie skierowany do właściwego członka zespołu. Chodzi przecież o jak najszybszy sposób załatwienia klienta.

W „Palestrze” (nr 9 z września 1965 r.) wyczytałem, że na posiedzeniu plenarnym Naczelnej Rady Adwokackiej poruszano problem tzw. przechwytywania spraw przez poszczególnych adwokatów. Wydaje się, że w chwili obecnej sytuacji takie prawie nie istnieją. Dzisiejszy adwokat pod względem moralno-polityczym stoi, moim zdaniem, na wysokim poziomie.

RECENZJE

WALENTY RAMUS: *Prawo wywłaszczeniowe (ustawa z dnia 12 marca 1958 roku o zasadach i trybie wywłaszczenia nieruchomości)* — *Komentarz, wydanie II, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1965, s. 239.*

1. Główny tytuł drugiego wydania „Prawa wywłaszczeniowego” W. Ramusa sugeruje, że dzieło to zawiera choćby najbardziej sumaryczne omówienie lub choćby jakąś najbardziej ramową systematyzację wszystkich przepisów prawnych, na podstawie których właściwe władze PRL mogą odjąć osobie fizycznej albo osobie prawnej prawo własności lub inne prawo rzeczowe na nieruchomości. Ta sugestia jednak zawodzi, bo w dziele W. Ramusa znajdujemy tylko to, o czym mówi jego podtytuł, a mianowicie ustawę z 12.III.1958 r. o zasadach i trybie wywłaszczenia nieruchomości (jednolity tekst: Dz. U. z 1961 r. Nr 18, poz. 94) wraz z przepisami związkowymi oraz komentarz do tej ustawy.

Nie negując niewątpliwej wartości praktycznej komentarza — właśnie jako komentarza tylko do ustawy wywłaszczeniowej z 12.III.1958 r. — trzeba od razu podkreślić, że takie zwężenie problematyki (wbrew sugestii głównego tytułu dzieła) jest zasadniczą wadą dzieła W. Ramusa. Jeśli bowiem zajdzie w praktyce potrzeba

sprawdzenia, czy toczące się konkretne postępowanie administracyjne powinno być prowadzone na zasadach i w trybie ustawy wywłaszczeniowej z 12.III.1958 r., czy też na innych zasadach i w innym trybie (ale także wywłaszczeniowym), to z komentarza Ramusa nic stanowczego na ten temat nie będzie się można dowiedzieć, gdyż — jak to zaznaczono wyżej — dzieło jego nie daje żadnego, choćby najbardziej sumarycznego i jakoś usystematyzowanego przeglądu innych zasad i innych trybów postępowania wywłaszczeniowego, których u nas jest obecnie bardzo wiele.

Do dnia dzisiejszego aktualne jest twierdzenie S. Breyera, że przepisy dotyczące wywłaszczenia nieruchomości stanowią „dżunglę”, w której trudno się zorientować.¹ Nie chodzi tu zresztą o jakieś nadzwyczajne podstawy i sposoby wywłaszczenia o charakterze rewolucyjno-ustrojowym, jak np. przewidziane w dekrete PKWN z 6.IX.1944 r. o przeprowadzeniu reformy rolnej (tekst jednol.: Dz. U. z 1945 r. Nr 3, poz. 13) lub w ustawie z 3.I.1946 r. o przejściu na własność państwa podstawowych gałęzi gospodarki narodowej (Dz. U. Nr 3, poz. 17) albo w dekrete z 24.IV.1952 r. o zniesieniu fundacji (Dz. U. Nr 25, poz. 172) czy w dekrete z 5.IX.1947 r. o przejściu na własność państwa mienia pozostałego po osobach przesiedlonych

¹ Por. S. Breyer: Z zagadnień cywilistycznych prawa wywłaszczeniowego, „Nowe Prawo” 1953, nr 6, s. 77.