

# Dyonizy Szyszko

---

## Radca prawny na co dzień

---

Palestra 10/5(101), 76-81

---

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

- 43 Podgórecki Adam: Zjawiska prawne w opinii publicznej, Warszawa 1964, Wydawnictwo Prawnicze.
- 44 Podgórecki Adam: Socjologia prawa, Państw. Wyd. Wiedza Powszechna.
- 45 Podgórecki Adam: Eksperyment w socjologii prawa, „Państwo i Prawo” nr 1/1962.
- 46 Piętka Henryk: Przedmiot i metoda socjologii prawa, „Themis Polska”, tom VIII.
- 47 Roguszka Maria: Znajomość przepisów prawa wśród kobiet i robotniczego środowiska Poznania, „Ruch Prawn. i Ek. i Socj.” z. II/65.
- 48 Suchecki Wiktor: O powiązaniu nauki i praktyki prawniczej, „Państwo i Prawo” nr 2/65.
- 49 Szczepański Jan: Socjologia, Rozwój problematyki i metod, Warszawa 1961.
- 50 Szczepański Jan: Elementarne pojęcie socjologii, Warszawa 1963.
- 51 Sadokierski H.: Prasa, krytyka, sąd. „Biuletyn Min. Sprawiedliwości” nr 7—8/1957.
- 52 Teufelsbauer Leopold: Podstawy psychologiczne i społeczne pojęć prawnych włościactwa, „Głos Sądownictwa” nr 10/1935.
- 53 Wesółowski Włodzimierz: Studia z socjologii klas i warstw, „Książka i Wiedza” 1962.
- 54 Wiatr Jerzy: Społeczeństwo, wstęp do socjologii systematycznej, Warszawa 1963.
- 55 Ziembiński Zygmunt: Podłoże społeczne przysposobienia dziecka, Wydawnictwo Prawnicze 1956.
- 56 Ziembiński Zygmunt: Problemy logiczne w orzecznictwie sądowym, „Nowe Prawo” nr 13/1953.
- 57 Ziembiński Zygmunt: Próba empirycznego badania świadomości prawnej, „Ruch Prawn. i Ek. i Socj.” z. III/1963.
- 58 Znamierowski Czesław: Schemat środowiska w wolnej grupie, „Przegląd Socjologiczny” 1960, tom XIV.
- 59 Znamierowski Czesław: Grupa wolna, „Państwo i Prawo” nr 7—8/1957.
- 60 Znamierowski Czesław: Wstęp do socjologii, Poznań 1922.
- 61 Znamierowski Czesław: Działanie zbiorowe, „Ruch Prawn. i Ek. i Socj.” z. II/1962.
- 62 Znamierowski Czesław: Zbiorowość, naród, państwo, „Ruch Prawn. i Ek. i Socj.” z. I/1965.

## **PROSZĘ O GŁOS**

### 1.

DYONIZY SZYSZKO

## Radca prawny na co dzień

Radca prawny to niczym nie wyróżniający się przywilejami pracownik, natomiast zakres jego odpowiedzialności, jeśli chodzi o obowiązki, jest bardzo duży. Musi on dobrze zorganizować sobie pracę, żeby mieć czas na tzw. samokształcenie się, a to ze względu na coraz to nowe przepisy prawne, jakie się ukazują. Jeżeli więc zakładamy, że radca prawny, chcąc być obiektywnie przydatnym w socjalistycznym przedsiębiorstwie, musi dźwigać ogromny ciężar obowiązków, to

liczna rzesza radców prawnych chętnie powitałaby ujednoczenie sporego już zbioru praw i obowiązków w jednym akcie prawnym traktującym o zawodzie radcy prawnego.

Jak sięgnąć pamięcią, obsługę prawną jednostek gospodarki uspołecznionej prowadzili fachowcy. Byli to przeważnie adwokaci. Ustawa o ustroju adwokatury (Dz. U. z 1963 r. Nr 57, poz. 309) oraz uchwała Rady Ministrów nr 533 z dnia 13.XII.1961 r. (MP Nr 96, poz. 406) zapoczątkowały i jakby wyodrębniły zawód radcy prawnego od zawodu adwokata. Aby zawód radcy prawnego bardziej podbudować organizacyjnie, Prezes Rady Ministrów wydał zarządzenie nr 62 (MP z 1962 r. Nr 57, poz. 270) z dwoma załącznikami. Również aby prawnie obwarować nieco sytuację płacową radcy prawnego, Rada Ministrów podjęła uchwałę nr 400 z dnia 10.XII.1963 r. (MP Nr 94, poz. 438), która zresztą w stosunku do radcy prawnego i referenta prawnego w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe utraciła swą moc obowiązującą stosownie do § 15 pkt 6 uchwały Rady Ministrów nr 132 z dnia 4.V.1964 r. (MP Nr 32, poz. 140).

Praktyka, jaka się rozwinęła po wydaniu uchwały Rady Ministrów nr 533, nastręcza radcy prawnemu sporo kłopotów, a nawet — czasami — powoduje różne spięcia. Pozwolę sobie to twierdzenie oprzeć na kilku przykładach z codziennej pracy radcy prawnego.

Otóż zarządzenie Prezesa Rady Ministrów Nr 62 głosi w § 2 załącznika Nr 2, że radca prawny obowiązany jest do udzielenia pomocy prawnej w sprawach przedsiębiorstwa na żądanie pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Czyli — innymi słowy — radca prawny obowiązany jest reagować na sygnały ze strony dyrekcji i kierowników samodzielnych komórek danego zakładu pracy. Jeżeli można tu nawet rozszerzyć liczbę tych osób, to jednak należy rozumieć, że wyłącznie w sprawach przedsiębiorstwa radca prawny obowiązany jest udzielać pomocy prawnej zgłaszającym się do niego. Nie ma więc tu żadnego nakazu dla radcy prawnego, aby przychodził z radą i pomocą prawną zgłaszającym się w sprawach prywatnych. Chciałbym jednak zobaczyć takiego radcę prawnego, który odeśle z kwitkiem, bez żadnego wyjaśnienia, pracownika na stanowisku niekierowniczym albo jakiegokolwiek pracownika proszącego o pomoc lub opinię prawną w swej prywatnej sprawie. Bo — po pierwsze — niewielu by się takich radców prawnych znalazło, a po drugie niedługo taki radca prawny mógłby wśród owej załogi pracować i cieszyć się ich szacunkiem i zaufaniem.

Przykład ten wskazuje, że aczkolwiek nic — jak dotychczas — ogólnie nie zobowiązuje radcy prawnego do niesienia pomocy społecznej zgłaszającym się pracownikom, to w terenie występuje silne zapotrzebowanie na radcę prawnego społecznika. I radca prawny musi się bezwzględnie liczyć w swej pracy na co dzień ze zwyczajami i pragnieniem zbiorowości pracowniczej, jeżeli chce być w sposób właściwy przydatny w sprawowaniu obsługi prawnej przedsiębiorstwa (zjednoczenia) w państwie socjalistycznym. Dlatego też w chwili obecnej widzi się wielki wysiłek ze strony aktywnego radcy prawnego, który z jednej strony musi się zdobyć na społeczny stosunek wobec załogi, a z drugiej obowiązany jest reagować natychmiast i sprawiedliwie na zauważone, a niezgodne z prawem zjawiska.

Jest to oczywiście poważny i dodatkowy, ale z punktu widzenia moralnego niezbędny obowiązek radcy prawnego, gdyż spraw prywatnych — zwłaszcza tych drobnych — jest mnóstwo. Pracownicy dziś chcą widzieć w radcy prawnym nie tylko rzeczoznawcę zagadnień prawnych, ale także życzliwą duszę i obiektywnego informatora. Jednak potok spraw charakteru czysto osobistego, z którymi

zglasza się rzesza pracownicza, nie może pozbawić właściwej obsługi prawnej w danym przedsiębiorstwie (zjednoczeniu itp.). W różny sposób radzą sobie z tym na pewno koledzy-radcowie.

Autor niniejszego artykułu spowodował w miejscu swej pracy wydanie odpowiedniego zarządzenia przez dyrektora przedsiębiorstwa. Pozwolę sobie przytoczyć jeden z punktów tego zarządzenia, który ma brzmienie następujące: „Dyrekcja nie stawia przeszkód i odniesie się z uznaniem do udzielanych bezpłatnie porad prawnych pracownikom naszej fabryki, jeżeli czas pracy zawodowej radcy prawnemu na to pozwoli.” Daleki jestem oczywiście od tego, by uważać, że jest to najbardziej trafne rozstrzygnięcie i że w każdym wypadku należy taką normę stosować. Zależy to od konkretnych okoliczności panujących w danym zakładzie pracy. W każdym razie wydanie tego rodzaju zarządzenia zapewnia z jednej strony właściwą i należytą obsługę prawną przedsiębiorstwa, a z drugiej nie odgradza radcy prawnego od załogi, której jest on przecież częścią składową.

Innym zagadnieniem — i zarazem kłopotem — w pracy radcy prawnego na co dzień jest sytuacja, kiedy ma do załatwienia sprawę, w której wydana przez niego opinia prawna nie „podoba” się kierownictwu. W tej kwestii radcę prawnego chroni § 5 ust. 1 uchwały nr 533 Rady Ministrów. Jednakże dyrektorowi przychodzi z kolei na „pomoc” § 15 ust. 2 załącznika nr 2 do zarządzenia Prezesa Rady Ministrów nr 62, na podstawie którego to paragrafu polecenie dyrektora odmienne od opinii radcy prawnego jest dla tego ostatniego wiążące. Wprawdzie polecenie takie dyrektor ma wydać na piśmie, ale to w niczym nie obroni stanowiska radcy prawnego. Można bez zbytniego ryzyka powiedzieć, że takiego radcy prawnego już po trzech miesiącach nie będzie w danym przedsiębiorstwie. A poza tym ileż jest innych możliwości, by „poskromić” takiego radcę prawnego np. premią lub w inny sposób. Cóż więc z tego, że radca prawny uprawniony jest do korzystania z § 8 ust. 2 załącznika nr 2 do zarządzenia Prezesa Rady Ministrów nr 62, skoro tych uprawnień — wobec obecnej zależności radcy prawnego od dyrektora — nie można ze skutkiem i bez nerwowych obaw egzekwować.

Dopóki więc radca prawny zależny będzie z tytułu umowy o pracę od dyrektora, to opinia prawna radcy będzie w miarę możliwości jak najbardziej zbieżna z życzeniem dyrekcji.

Dlatego też w obecnym stanie uprawnień radcy prawnego musi on albo poprawić zakwestionowaną opinię prawną w myśl życzenia dyrekcji albo też rozejrzeć się za nowym zajęciem. A tymczasem dyrektor ma się zdobyć jedynie na nieco szersze uzasadnienie na piśmie wydanego przez siebie polecenia, by prowadzić sprawę w sposób odmienny od opinii radcy prawnego.

Jeżeli zakłada się, że dyrektor to odpowiedni człowiek na odpowiednim stanowisku i że radca prawny to oddany swemu zawodowi i ściśle przestrzegający przepisów prawa pracownik, to po co dopuszczać owo „polecenie” prowadzenia sprawy inaczej, tzn. wbrew opinii radcy prawnego? Zwłaszcza, że to „inaczej” jest w zasadzie zawsze sprzeczne z prawem. Bo przecież gdyby chodziło tu o mylną lub niefachową opinię prawną, to można zagwarantować dyrektorowi prawo zwrócenia się do radcy prawnego wyższego szczebla (tak jak czynią to np. prawem kaduka niektóre zjednoczenia).

Dlaczego i w imię jakich interesów daje się tu takie uprzywilejowane uprawnienia dyrektorowi wobec prawa? Jeżeli w grę wchodzi nie taka czy inna opinia radcy prawnego, lecz tylko interes gospodarczy przedsiębiorstwa, to przecież i tak nie może on być rozstrzygany sprzecznie z prawem (zwłaszcza z prawem gospo-

darczym, bo tylko tu zdarzają się najczęściej nieporozumienia). Tak czy owak pozostawienie tej kwestii — w aktualnym stanie rzeczy — nie tkniętą stwarza na co dzień dla radcy prawnego nie lada „orzec” do zgryzienia. Dlatego też przy obecnej zależności radcy prawnego od dyrektora obsługa prawna musi być z konieczności prowadzona czasami podzielnie: z jednej strony przez dyrektora, a z drugiej przez radcę prawnego.

Innym znów, i to niebagatelnym zagadnieniem w pracy radcy prawnego na co dzień jest jego uposażenie. Uchwała nr 400 Rady Ministrów z dnia 10.XII.1963 r. stanowi w § 2 ust. 1, że wynagrodzenie radcy prawnego ustala się według stawek przysługujących kierownikowi działu ekonomicznego lub pracownikowi na stanowisku równorzędnym. Z tym stanowiskiem równorzędnym jest w praktyce więcej zmartwień niż pociechy. W wielu zakładach w ogóle takiego stanowiska nie przewidziano, w innych znów nie ma stanowiska zbliżonego do równorzędnego. Zawsze więc za zbliżone bierze się najmniej płatne stanowisko. Całe szczęście, że ta sama uchwała rozstrzygnęła w § 3, że wynagrodzenie zasadnicze radcy prawnego zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin oblicza się od podstawy nie niższej jak 2 400 zł miesięcznie. Praktycznie mało jest wypadków, aby można było z takim uposażeniem utrzymać wykwalifikowanego radcę prawnego w danym przedsiębiorstwie. Dlatego też kapitałnym zagadnieniem jest kwestia premii dla radcy prawnego. Premia ta po wejściu w życie uchwały nr 132, na skutek rozciągnięcia jej — wbrew uchwale nr 400 Rady Ministrów — na radców prawnych przedsiębiorstw, a następnie po zinterpretowaniu jej przez Komitet Pracy i Płac, została ograniczona do śmiesznego minimum. Należy tu bowiem zaznaczyć, że uchwała nr 132 Rady Ministrów rozstrzyga kwestie płacowe i premiovne oraz inne jedynie dla radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w zjednoczeniach. Nie ma ona zastosowania do radców prawnych przedsiębiorstw. Nie można więc uprawnienia radcy prawnego do bardzo ograniczonej premii, zatrudnionego na pół etatu w zjednoczeniu, rozciągać na przedsiębiorstwa (wbrew uchwale nr 400).

Starania o zgodne z prawem i interesem obsługi prawnej rozstrzygnięcie uprawnień radców prawnych do premii ogół zainteresowanych powitały bardzo gorąco. Polityka bowiem zmierzająca — przez ograniczenie premii radcom zatrudnionym na pół etatu i rozciągnięcie jej na radców zatrudnionych na pełnym etacie (w celu przyciągnięcia radcy prawnego na pełny etat) — mija się z potrzebą terenu.

Nie radcy prawnego jest winą, że pracuje on na pół etatu. W wielu przedsiębiorstwach nie ma potrzeby rozszerzania obsługi prawnej. Inną kwestią jest tendencja, żeby w zjednoczeniach przyciągnąć radcę prawnego na pełny etat. Ale również i tu radca prawny ma najmniej do powiedzenia. Tak więc polityka właściwego urzędzenia obsługi prawnej nie musi być realizowana przez taką czy inną premię dla radców prawnych.

Również rozstrzygnięcie wynagrodzenia zasadniczego radcy prawnego do wysokości wynagrodzenia głównego księgowego, które to stanowisko jest obsadzone w każdym zakładzie, położyłoby kres poszukiwaniu dla uposażenia radcy prawnego stanowiska równorzędnego do stanowiska kierownika działu ekonomicznego i podniosłoby rangę społeczną zawodu radcy prawnego w zakładzie pracy.

Mnóstwo uwag nasuwa się radcy prawnemu podczas jego pracy na co dzień. Nie sposób ich w jednym artykule nawet pobieżnie omówić. Ale jeszcze jedna sprawa wymaga jak najszybszego uregulowania. Jest to mianowicie kwestia braku instancji zawodowej, gdzie by radca prawny mógł w razie potrzeby zwrócić się

do niej jak do swego opiekuna i patrona. Mało jest chyba takich zawodów, w których podobna sytuacja miałyby miejsce. Fakt ten odczuwa się szczególnie w dziedzinie tzw. jednolitości obsługi prawnej, w tym również i w szkoleniu radców prawnych. Radca prawny musi przecież znać nie tylko kodeks cywilny, k.p.c., k.k., k.p.k., ale przede wszystkim musi znać i stosować na co dzień całą masę przepisów prawa gospodarczego. A przepisy tego prawa, jak wiemy, płyną nieustannie i często niwelują całkowicie te od niedawna stosowane. Istnieje więc dla obsługi prawnej pałaca potrzeba, i to jak najszybszego, systematycznego szkolenia. Tego nie da się z pozytywnym skutkiem rozwiązać „w pojedynkę”. Konieczna jest tu wymiana doświadczeń.

Koordinowanie obsługi prawnej i prowadzenia szkolenia może na razie robić zjednoczenie we własnym zakresie. Może oczywiście, ale nie robi. Dotychczas niewiele tylko zjednoczeń korzysta z § 18 załącznika nr 2 do zarządzenia Prezesa Rady Ministrów nr 62, które nakłada obowiązek organizowania przez zjednoczenia porad szkoleniowych (niestety tylko w miarę potrzeby).

Dlatego też wszystkim niezdecydowanym zjednoczeniom należy gorąco polecić dobry przykład Zjednoczenia Przemysłu Materiałów Budowlanych. Zjednoczenie to systematycznie — raz na kwartał — organizuje narady radców prawnych zgromadzonych w tym pionie. Często robi to razem z innym pokrewnym zjednoczeniem. Osobiście mogę polecić takie narady jako w najwyższym stopniu korzystne dla pracy radcy prawnego na co dzień. Narady organizowane przez wspomniane Zjednoczenie nie tylko doszkalają radców prawnych i informują na bieżąco o istotnych nowych przepisach prawnych, lecz są także dla wielu doskonałym terenem wymiany doświadczeń. Jeżeli dodam, że narady te odbywają się z zasady w coraz to innym terenie, którym patronuje najczęściej umiejscowione tam a podlegające Zjednoczeniu przedsiębiorstwo, to stanowi to dodatkową możliwość poznania obsługi prawnej, jej osiągnięć i praktyki na każdym terenie. W każdym razie narady szkoleniowe radców prawnych dostarczają obsłudze prawnej wiele bogatych uwag i sposobów właściwej pracy na co dzień. Są one z punktu widzenia przydatności dla przedsiębiorstwa niezwykle korzystne.

Toteż wielka szkoda, że tego rodzaju narady mogą się odbywać tylko według uznania danego zjednoczenia. Zresztą trzeba lojalnie przyznać, że niektórzy radcowie prawni w zjednoczeniach też nie przyczyniają się do organizowania takich porad.

Na powyższym przykładzie zarysowuje się jeszcze jedna potrzeba. Jeżeli radcowie prawni przedsiębiorstw „dołowych” mają spełniać swe zadanie, niezbędne staje się uzupełnienie odczuwanego braku instancji, która by patronowała w całym tego słowa znaczeniu zawodowi radcy prawnego i z biegiem czasu spowodowałaby obwarowanie tego zawodu mocną podstawą prawną. Pogląd, że arbitraż czuwa nad sprawami radców prawnych jest błędny, gdyż sprowadza się do tego, że arbitraż ogranicza się w zasadzie do rejestracji radców prawnych, czuwając nad ich przydatnością zawodową. Jasne jest więc, że nie może to wyczerpywać w całości obsługi prawnej, z jaką radca prawny spotyka się na co dzień.

Dlatego też z uznaniem należy powitać uwagę, jaką radcom prawnym poświęca ostatnio Zrzeszenie Prawników Polskich, gdyż aktualnie jedynie ta organizacja łączy w sobie w całości odzwierciedlenie interesów radcy prawnego i prowadzonej przez niego obsługi prawnej. I chociaż Zrzeszenie na „początek” zainteresowało się obsługą prawną od strony społeczno-politycznej, to jednak już to budzi pozytywną nadzieję wśród szerokiego grona radców prawnych.

Sprawa uregulowania praw i obowiązków radców prawnych — jako zawodu wybitnie społecznie potrzebnego — dojrzała do rozstrzygnięcia. Wydaje się, że powołanie specjalnego organu, który by przejął odpowiedzialną rolę koordynowania obsługi prawnej, byłoby dobrym początkiem na drodze do obwarowania prawem zawodu radcy prawnego.

## 2.

## Quo modo?

Spośród problemów, jakie nasuwają się przy realizacji regulaminu działania zespołów adwokackich, zasługuje na uwagę zagadnienie substytucji tzw. międzyzespołowych. Zagadnieniu temu regulamin poświęca (*sensu stricto*) przepis § 42, i to jedynie w kwestii rozliczenia i rejestracji. Ponadto w regulaminie na temat substytucji użyto sformułowań (*sensu largo*) w § 14 pkt 5, 38 i 40, z których jednak nie dość jasno wynika, czy odnoszą się one również do substytucji międzyzespołowych.

Można podać w wątpliwość, czy w świetle wymienionych przepisów decyduje o wyborze substytutu kierownik zespołu, czy też substytuujący adwokat oraz czy kierownik może w uzasadnionych wypadkach nie wyrazić zgody na przyjęcie substytucji przez adwokata, lecz zlecić ją innemu członkowi zespołu — podobnie jak w wypadkach określonych w przepisie § 24 regulaminu. Omawiane przepisy nie stwarzają — m. zd. — dla kierowników zespołów konkretnych uprawnień w tego rodzaju sprawach. Wydaje mi się, że przepis § 14 pkt 5 nie uprawnia *a contrario* do wyznaczenia na substytutu innego adwokata niż wybranego sobie przez substytuującego, w każdym razie nie bez zgody tego ostatniego.

Dotychczasowa praktyka wykazuje, że adwokaci zespoleni poza siedzibą sądów rewizyjnych przesyłali substytucje imiennie adwokatom wykonującym zawód w siedzibie tych sądów, kierując się — powiedzmy — sympatią lub innymi względami. W wypadkach takich kierownicy obu zespołów zachowywali się biernie. Jeśli się przy tym uwzględni liczbową dysproporcję adwokatów w zespołach w obrębie jednego województwa na korzyść zespołów mieszczących się w siedzibie sądu rewizyjnego, to łatwo dojść do przekonania, że wpływy pieniężne z tego rodzaju spraw są dość pokaźne i w poważnym stopniu zasilają obroty danego zespołu. Niebagatelność tego problemu ilustruje następujący przykład: W siedzibie sądu rewizyjnego jest czynnych kilka zespołów adwokackich, w powiatach zaś danego województwa — kilkanaście, przy czym proporcja liczbowa adwokatów wynosi 1 : 6. Nie ulega wątpliwości, że niemal każdy adwokat „z powiatu” korzysta od czasu do czasu z pomocy adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu wojewódzkiego (lub ośrodka wojewódzkiego), przeważnie przy tym w sprawach karnych i cywilno-rewizyjnych. Gdyby założyć, że adwokaci z powiatów tylko jeden raz w miesiącu korzystają z tego rodzaju pomocy, to wówczas na każdego adwokata w siedzibie sądu wojewódzkiego (ośrodka) przypadłoby po 6 substytucji. Jeżeli natomiast liczba przesyłanych spraw do zastępstwa jest znacznie większa i jeżeli sprawy te trafiają tylko do niektórych adwokatów, to staje się zrozumiała konieczność przeanalizowania tego problemu.