

# Emanuel Sarnowski

---

## Kogo słuchać? Czyli radca prawny na cenzurowanym! : (artykuł dyskusyjny)

---

Palestra 11/2(110), 72-80

---

1967

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.

34 część miesięcznych wpływów jako rezerwę, przeksięgowywaną następnie w miesiącu urlopowym na konto honorarium, albo — również wbrew prawu — skracają swój płatny miesięczny urlop do kilku lub kilkunastu dni, albo wreszcie — aby nie obciążać współkolegów wypłatami na ich rzecz — z urlopu po prostu rezygnują. Jeżeli zaś zdarzy się śmiałek, który odejdzie na całomiesięczny urlop bez zapewnienia zespołowi przeciętnych przynajmniej wpływów, to niechaj nie spodziewa się sympatii ze strony tych, którzy mu za jego wypoczynek zapłacić musieli.

Jakież jest wyjście z tej uchybiającej prawu sytuacji? Najłatwiej powiedzieć: zgodnie z ustawą. Ale jeżeli ta zgodność doprowadzi w efekcie do wynagrodzenia urlopowego rzędu kilkuset złotych przy przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu 3 000 zł, to chyba będzie to sprzeczne z zasadami systemu prawa pracy? Do kogo w takim razie mają kierować członkowie zespołów swoje roszczenia o dopłaty i kogo pozywać, a w razie zasądzenia — od kogo egzekwować? Oczywiście od zespołu, to znaczy od siebie.

Reforma adwokatury jest rzeczą zbyt poważną, by można sobie pozwolić na niedomówienia.

## 2

EMANUEL SARNOWSKI

## Kogo słuchać? Czyli radca prawny na cenzurowanym!

*(artykuł dyskusyjny)*

Na zorganizowanej przez Stowarzyszenie Dziennikarzy konferencji prasowej poświęconej obsłudze prawnej przedsiębiorstw, w której udział wzięli liczni dziennikarze zajmujący się problematyką prawniczą oraz prezes Głównej Komisji Arbitrażowej, dziekan Warszawskiej Rady Adwokackiej i kilku radców prawnych, zaszło dość znamienne, choć paradoksalne zjawisko. Oto dyskusja, której założeniem była ocena roli, zadania i uprawnienia radcy prawnego w przedsiębiorstwie oraz znaczenie obsługi prawnej dla normalnego działania zakładu, dość szybko przeniosła się z ogólnej problematyki obsługi prawnej i zależności pomiędzy zagadnieniami prawnymi a ekonomicznymi na istotne, ale — zdawałoby się — mniej ważnej sprawy konfliktów pomiędzy przedsiębiorstwami a osobami fizycznymi, przede wszystkim zaś na zatargi ze stosunku pracy.

Okazało się, że w zakresie problematyki prawnej prasę (poza kilkoma przedstawicielami specjalistycznych pism ekonomicznych), jako reprezentantkę opinii publicznej, znacznie bardziej interesują zatargi pomiędzy pracodawcą a pracownikiem,

spory przedsiębiorstw kontraktujących z dostawcami czy wreszcie kolizje z konsumentem niż strona prawna takich podstawowych dziedzin działania przedsiębiorstwa, jak obrót towarowy, dostawy, wykonawstwo inwestycje i spory arbitrażowe, powstałe na tle działalności przedsiębiorstwa.

Paradoks ten jest tym ostrzejszy, że nadzór nad obsługą prawną jednostek gospodarki uspołecznionej sprawuje Główna Komisja Arbitrażowa, tzn. organ kontrolujący prawidłowość przebiegu powiązań umownych i rozstrzygający spory tylko pomiędzy jednostkami uspołecznionymi. Nie ma natomiast arbitraż żadnego wpływu ani wglądu do tej strefy działalności prawnej, która reguluje stosunki pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikiem czy innymi osobami fizycznymi. W rezultacie przedstawiciele arbitrażu znaleźli się na wspomnianej konferencji częściowo poza głównym nurtem dyskusji.

To „skrzywienie obrazu” jest dosyć znamienne i skłania do refleksji oraz postawienia dwóch pytań: 1-o czy istnieje należyta informacja o roli prawnika w gospodarce narodowej oraz czy w oczach społeczeństwa codzienna praca radcy prawnego w biurze, w postępowaniu mediacyjnym lub w nieefektowanych dla widza, ale istotnych sporach arbitrażowych nie jest przytłumiona przez znacznie bardziej „widowiskowe” spory sądowe toczące się pomiędzy jednostkami gospodarki uspołecznionej a osobami fizycznymi? 2-o czy władze i administracja gospodarcza nie przeceniają roli prawnika w kształtowaniu stosunków prawno-ekonomicznych wewnątrz jednostki uspołecznionej, nie doceniając jednocześnie roli tego radcy prawnego przy reprezentowaniu przedsiębiorstwa na zewnątrz wobec obywatela?

Prawda leży jak zwykle pośrodku i chyba obie strony tego medalu są jednakowo ważne.

Sygnalizując te sprawy jako temat do osobnej dyskusji, chciałbym zatrzymać się na zagadnieniu wyeksponowanym przez przedstawicieli prasy, mianowicie nad podstawową rolą radcy prawnego w tych wypadkach, gdy powstaje zatarg pomiędzy zakładem pracy a pracownikiem na tle wynagrodzenia, zwolnienia z pracy, odszkodowania za nieszczęśliwy wypadek, manka, jak również gdy powstaje inny spor cywilny, np. na tle niewywiązania się z zobowiązań kontraktacyjnych, gdyż niezależnie od wagi każdej lub zespołu tych spraw dla stron jest to dziedzina mająca niemałe znaczenie społeczne i polityczne jako wizytówka, według której opinia publiczna ocenia działanie administracji gospodarczej w dziedzinie realizacji praw obywatela i przestrzegania praworządności.

Przedstawiciele prasy przypuścili koncentryczny atak na radców prawnych i dyrekcje przedsiębiorstw, zarzucając radcom prawnym bezdusność, formalizowanie, wręcz łamanie prawa, a jako argument wysuwając m. in. zarzut, że większość sporów ze stosunku pracy kończy się z reguły na niekorzyść zakładu pracy. Szczególnie aktywni w wysuwaniu zarzutów okazali się dziennikarze reprezentujący redakcje zajmujące się interwencjami na większą skalę („Przyjaciółka”, „Gromada”, „Fala” 56).

Czy tak jest w rzeczywistości?

Dziennikarze, a więc w jakimś sensie opinia publiczna, uważają, że uspołecznione zakłady pracy nie wypełniają swych obowiązków wobec pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a kiedy się zdarzy nieszczęśliwy wypadek, uchylają się od płacenia odszkodowania, przewlekając procesy i starają się wszelkimi dostępnymi środkami odsunąć chwilę płacności.

Zarzuca się też, że w sporach ze stosunku pracy, toczących się przed zakładowymi komisjami rozjemczymi czy sądami (przeważnie na tle nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę), zakłady dopuszczają do procesów tam, gdzie roszczenie

nie ulega żadnej wątpliwości, powodując przez to tylko szkody i rozgoryczenie pracowników.

Winą za taki stan rzeczy obciążano przede wszystkim radców prawnych, którzy rzekomo nie znają przepisów prawa lub też wbrew prawu *par force* bronią interesów materialnych zakładów, dopuszczając do beznadziejnych procesów, ciągnąc je przez długie lata i przez wszystkie instancje. Na poparcie tej tezy wysuwano różne statystyki, które wskazują, że np. większość procesów o odszkodowanie za skutki nieszczęśliwych wypadków czy też o odszkodowanie za bezprawne lub nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę kończy się na niekorzyść zakładów pracy.

Aczkolwiek argument statystyczny w myśl zasady, że fakty to rzecz uparta, jest trudny do obalenia, jednakże podejmę z nim polemikę ze względów merytorycznych, przywołując w sukurs powiedzenie bodajże Bernarda Shawa, że są kłamstwa małe, średnie, duże... i statystyki, i spróbuję bronić radcy prawnego dopuszczającego do procesu, o którym wie, że nie rokuje wielkich szans.

Nie będę, oczywiście, podejmował analizy materiału ze wszystkich dziedzin, w których powstają spory pomiędzy pracodawcą a pracownikiem bądź też między inną osobą fizyczną a przedsiębiorstwem, natomiast ograniczę się tylko do 2 zasadniczych zagadnień:

- 1) odpowiedzialności cywilnej za skutki nieszczęśliwych wypadków przy pracy,
- 2) odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę.

Ad 1. Prawdą jest, że procesy o odszkodowanie za skutki nieszczęśliwych wypadków kończą się przeważnie wyrokami uwzględniającymi powództwo. Czy jednak dopuszczenie do takiego procesu można uznać za uchybienie ze strony zakładu pracy i czy w związku z tym radca prawny odmawiający zgody na dobrowolną wypłatę odszkodowania postępuje w sposób niezgodny z obowiązującym prawem lub zasadami współzycia społecznego?

Wydaje się, że takiego obrotu wypadków upatrywać należy nie tyle w postawie radców prawnych, ile w tym, że praktyka sądowa odbiega niekiedy od przepisów. Można dyskutować, czy jest rzeczą słuszną, że zakład pracy obowiązany jest do wypłaty odszkodowania za nieszczęśliwy wypadek tylko w razie winy lub współwiny zakładu. Względy słuszności przemawiają za tym, żeby ustawowo wprowadzić zasadę odpowiedzialności zakładu pracy z tytułu ryzyka. Na razie jednak jest to tylko pobożne życzenie. Uczuciowo trudno jest się pogodzić z tym, że w gruncie rzeczy całe ryzyko wynikające z wykonywania pracy w przedsiębiorstwie spada na robotnika, gdyż pracownik poszkodowany w czasie pracy bez swojej winy, ale też i bez winy zakładu nie otrzymuje żadnego odszkodowania z zakładu pracy. Lecz takie jest, niestety, w tej chwili prawo.

Radca prawny, mając protokół wypadkowy, z którego wynika, że nie ma zaniedbania ze strony zakładu lub że wypadek powstał wskutek nieostrożności pracownika, nie może przystać na to, żeby wypłacić poszkodowanemu odszkodowanie bez procesu. W wypadku takim dopuszczenie do procesu sądowego nie jest pieśniactwem, lecz wręcz konsekwencją obowiązującego prawa.

Jak to się więc dzieje, że w takich sprawach często zapadają wyroki zasądzające? Otóż sądy ze względów społecznych starają się w miarę możliwości znaleźć elementy winy zakładu pracy w każdej sprawie o odszkodowanie za nieszczęśliwy wypadek (pomijając wypadki karygodnego i oczywistego niedbalstwa ze strony pracownika), a że w procesie produkcyjnym nigdy lub prawie nigdy nie ma sytuacji absolutnie jednoznacznej pod względem bhp — zawsze można znaleźć

jakieś drobne niedopatrzzenie, które może stanowić podstawę do obciążenia zakładu współwiną i w rezultacie przyznać odszkodowanie.

Ustosunkowując się do tych zagadnień w sposób wyżej opisany, sądy w jakiejś mierze starają się zrekompensować niekorzystny dla pracownika układ prawny, który przewiduje obowiązek świadczenia odszkodowania nie na podstawie ryzyka, lecz na podstawie winy.

Klasycznym tutaj przykładem jest zasądzenie odszkodowań za wypadek powstały z winy pracownika przy czyszczeniu maszyny w ruchu, co jest bezwzględnie zabronione. Wystarczy, żeby na maszynie nie było jakiegś osłony, by już zasądzone odszkodowanie. A przecież z reguły osłona stanowić ma zabezpieczenie robotnika przy wykonywaniu czynności produkcyjnych, a nie podczas czyszczenia maszyny. Czy w takim wypadku kierownictwo zakładu bądź radca prawny może wyrazić zgodę na polubowne załatwienie? Wydaje się, że nie. Wszędzie tam, gdzie wina jest problematyczna, dopóki w naszym ustawodawstwie nie obowiązuje zasada ryzyka, dopóty zarówno dyrekcja, jak i radca prawny muszą obstawać przy tym, że skoro nie ma winy zakładu, to odszkodowanie może być wypłacone tylko na podstawie wyroku sądowego.

Tak więc mamy w chwili obecnej w tej dziedzinie judykaturę wybiegającą nieco naprzód, ale ponieważ nie jest to praktyka uogólniona orzeczeniem Sądu Najwyższego wpisanym do księgi uchwał, przeto nie może ona być podstawą do generalnego przyznawania odszkodowań za tego rodzaju wypadki przy pracy.

Jeżeli radca prawny wyrazi w podobnej sytuacji zgodę na wypłacenie odszkodowania, to niewątpliwie pierwsza kontrola podważyłaby tę decyzję i poleciłaby przypisać do zwrotu kwotę bądź też wyciągnęłaby inne konsekwencje w stosunku do radcy prawnego, lekkomyślnie szafującego pieniędzmi państwowymi.

Cóż więc pozostaje radcy prawnemu? Czy ugiąć się pod naciskiem opinii publicznej, dać się ponieść współczuciu, ulec pod presją interwencji — czy też, choćby *contre coeur*, twardo stać na stanowisku: *dura lex sed lex*? Odpowiedź jest jednoznaczna: radcy prawnemu nie wolno robić żadnych posunięć oczywiście niezgodnych z przepisami. Nie ma bowiem radca prawny tego marginesu swobodnego uznania, jaki ma sąd przy wyrokowaniu<sup>1</sup>.

Ad 2. Podobnie przedstawia się sprawa z odszkodowaniami z tytułu bezprawnego lub nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę.

Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. umożliwia rozwiązanie umowy o pracę wskutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Na tym tle margines interpretacyjny jest tak szeroki, że sytuacja radcy prawnego jest nie do pozazdroszczenia. Cóż bowiem jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych? Istniejące w tej sprawie wytyczne do regulaminów nie wyczerpują zagadnienia.

W związku z trudnościami, jakie występują przy otrzymaniu nowej pracy, sądy coraz częściej zajmują stanowisko, że zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym

<sup>1</sup> Trzeba tu jednak stwierdzić, że nawet w tych dość sztywnych ramach jest dość miejsca dla inicjatywy radcy prawnego zarówno w zakresie opiniodawstwa, które może zapobiec lekkomyślnemu wdawaniu się w spór, jak i w zakresie ewentualnych pertraktacji i propozycji ugodowych, które powinny stanowić podstawę do podjęcia decyzji przez dyrektora przedsiębiorstwa.

W dużym stopniu od kwalifikacji, odwagi osobistej i świadomości społeczno-politycznej radcy prawnego, a w związku z tym od jego pozycji w zakładzie zależy, czy np. oceni on protokół tylko od strony formalnoprawnej, czy też wniknie głębiej w całokształt sprawy albo czy przy istniejących wątpliwościach zdecyduje rozstrzygnąć spór w zakładzie, czy też z ostrożności (co może być uzasadnione) lub — co gorsza — dla asekuracji podda sprawę ocenie sądu.

może mieć miejsce tylko w rzeczywiście wyjątkowych wypadkach. W rezultacie powstaje niekiedy sytuacja, że nie pracownik jest słabszą stroną, ale właśnie pracodawca, który musi niekiedy tolerować niesumiennego pracownika.

Tak więc radca prawny znajduje się niekiedy pod naciskiem wielu przeciwstawnych sił:

- z jednej strony — brzmienia przepisu (ustawy, rozporządzenia);
- z drugiej — wykładni pochodzącej od władzy do tego uprawnionej (Ministerstwo Finansów, Komitet Pracy i Płac), wykładni często odbiegającej od brzmienia przepisu;
- z trzeciej — praktyki sądowej, dość swobodnie traktującej przepisy ustawowe szczególnie w zakresie prawa pracy, a do tego sceptycznie odnoszącej się do wykładni przepisów pochodzącej od władz i urzędów;
- wreszcie czwartej — organów kontroli (NIK, IKR), zajmujących często stanowisko, nie znajdujące później aprobaty ze strony sądów.

Jeżeli zachodzi zgodność pomiędzy brzmieniem przepisu, jego wykładnią pochodzącą od właściwych urzędów i praktyką sądową, to — rzecz oczywista — nie ma wtedy żadnego problemu. Niestety, sytuacja taka należy do rzadkości.

Pół biedy jeszcze, gdy jest zbieżność poglądu pomiędzy właściwymi władzami a sądami, chociażby interpretacja ta wykraczała poza ścisłe brzmienie przepisu ustawowego. Natomiast jest znacznie gorzej, gdy występuje rozbieżność poglądów pomiędzy poszczególnymi organami lub między poglądem władz a judykaturą, wreszcie — gdy judykatura zdecydowanie odbiega od przepisu ustawowego. Komu wtedy radca prawny ma dać posłuch:

- czy opierać się na brzmieniu ustawy?
- czy opierać się na wykładni np. Komitetu Pracy i Płac?
- czy ugiąć się pod naciskiem organów kontroli?
- czy też oprzeć się na praktyce sądowej, idącej dalej niż ustawa?

Rozpatrzmy przynajmniej jeden przykład (autentyczny):

Dyrekcja odwołuje inspektora z kontroli. Nie wykonuje on polecenia i prowadzi kontrolę nadal, po czym przybywa do dyrekcji i oświadcza, że żadnych uchybień nie znalazł. Okazuje się jednak, że po kryjomu, na urzędowym blankiecie instytucji złożył doniesienie do prokuratury o rzekomo wykrytych nadużyciach. Prokuratura stwierdza bezzasadność donosu i postępowanie umarza. Inspektor, niezadowolony z decyzji, składa za swoim podpisem zażalenie na urzędowym blankiecie do Generalnej Prokuratury; zażalenie ulega oddaleniu. Gdy o tym wszystkim dowiaduje się dyrekcja, wzywa inspektora i żąda od niego wyjaśnienia, dlaczego okłamał dyrekcję oświadczając, że nic nie wykrył, zaś sam złożył doniesienie. Inspektor daje wykrętne odpowiedzi i odmawia wydania odpisu doniesienia. Radca prawny, opierając się na całokształcie tych materiałów, wydaje opinię o ciężkim naruszeniu obowiązków służbowych, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę. Rada Zakładowa wyraża zgodę i inspektor zostaje zwolniony ze skutkiem natychmiastowym. Sprawa trafia do sądu, który stwierdza wysoką nielojalność pracownika, jednocześnie zaś zajmuje stanowisko, że nie było to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i przywraca inspektora do pracy. Sąd Wojewódzki wyrok zatwierdza, wychodząc z złożenia, że inspektor, chociaż popełnił nielojalność, działał w dobrej wierze.

I oto gotowy zarzut pod adresem radcy prawnego, że uznał za ciężkie naruszenie obowiązków służbowych czyn, który takim naruszeniem nie był, i w rezultacie dopuścił się zbędnego procesu. A ponieważ inspektor otrzymał odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy — tylko patrzeć, jak organy kontroli przypiszą

do zwrotu dyrekcji i radcy prawnemu kwoty wypłacone tytułem odszkodowania.

Można by teraz snuć dalsze domysły w tej sprawie. Że np. instytucja zwróci się znów do radcy prawnego (oczywiście innego) o wydanie opinii co do możliwości dochodzenia strat od b. radcy prawnego i dyrekcji. Opinia wypadnie negatywnie. Jeżeli jednak władze kontrolujące będą obstawać przy swoim stanowisku, to zajdzie konieczność wytoczenia nowego powództwa, które oczywiście skończy się niepowodzeniem, narażając instytucję na dalsze koszty. I tak *da capo al fine* (choć wewnątrz każdy chyba jest przekonany o tym, że istotnie było to ciężkie naruszenie obowiązków służbowych)<sup>2</sup>.

Wziąłem wprawdzie przykład krańcowy (choć prawdziwy), jednakże można generalnie stwierdzić, że poważne różnice stanowisk występują pomiędzy sądami, komisjami rozjemczymi a Komitetem Pracy i Płac w zakresie różnych należności pracowniczych (np. za godziny nadliczbowe).

Zupełnie odmiennie wygląda ocena mank przez organy kontroli i sądy. Te ostatnie bardzo często nie uznają wyliczeń dokonywanych przez kontrolerów, wskutek czego kwoty zasądzane z tego tytułu są niekiedy o wiele mniejsze od „przypisanych do zwrotu”. Dyrekcja zakładu i radca prawny nie mogą jednak kwestionować wyliczeń organów kontrolujących, stąd też częste są wypadki zmniejszania dochodzonych kwot, a nawet oddalania powództw.

Podobnie na porządku dziennym są kolizje pomiędzy organami kontroli, które przypisują do zwrotu kwoty nieprawidłowo pobrane przez pracowników z tytułu premii. Dochodzenie tych kwot od pracowników, którzy najczęściej otrzymują je w warunkach dobrej wiary, jest ustawowo zakazane. Pozostaje więc wytaczanie powództw przeciwko dysponentom. Sądy w tych sprawach biorą jednak z reguły pod uwagę intencje osób wydających decyzje, względy słuszności i inne elementy emocjonalne, które przemawiały za dokonaniem nielegalnych wypłat, i bardzo niechętnie zasądza należności, jeśli tylko dysponentom nie udowodni się złej wiary (w najgorszym wypadku sądy ograniczają się do odszkodowań rzędu jednomiesięcznego wynagrodzenia, korygując w ten sposób ustawodawcę, który od 10 lat nie wydaje, aktu prawnego o odpowiedzialności pracowników za szkody wyrządzone zakładom pracy).

Nie mniej wątpliwości nasuwają spory z rolnikami na tle kontraktacji. Przedsiębiorstwo nie może odstąpić od kar umownych za niedostarczenie zakontraktowanych płodów, jeżeli nie ma dostatecznie uzasadnionych przyczyn popartych dowodami. Sądy lokalne (w rejonach wiejskich), znając miejscowe stosunki i realizując szerzej pojętą politykę gospodarczą (chodzi o niezrażanie chłopów do kontraktacji), miarkują te kary, albo nawet uwalniają od ich zapłaty. Podwyższa to procent spraw zakończonych niekorzystnie dla zakładu, rzucając cień na postępowanie radcy prawnego, mimo że nie ma on uprawnień abolicyjnych, z jakich korzysta sąd w sprawach tego typu.

Powyższe przykłady wskazują na to, w jak wielkim stopniu zatargi pomiędzy

<sup>2</sup> Istniejące u nas przepisy o ochronie krytyki stały się dla wielu osób o miernych kwalifikacjach i niesumiennych w pracy puklerzem przed zwolnieniem. Wystarczy bowiem złożyć doniesienie na dyrekcję zakładu lub majstra, aby uzyskać w praktyce immunitet na dłuższy czas przed zwolnieniem z pracy. Jeżeli nawet doniesienie to nie będzie prawdziwe, nie pociągnie ono za sobą żadnych ujemnych skutków dla pracownika, gdyż wprawdzie prokurator umorzy dochodzenie przeciwko osobie, na którą napisany był donos, ale odmówi także ścigania donosiciela, wychodząc z założenia, że działał on w przeświadczeniu o prawdziwości swojego zarzutu; w wypadku zaś wniesienia sprawy prywatnoskargowej losy jej będą takie same z tych samych przesłanek.

Potem pracownika takiego nie można usunąć z zakładu za żadne naruszenie, gdyż każda najbardziej słuszna decyzja o zwolnieniu bywa oceniana jako zemsta za krytykę, a z zarzutem takim trudno walczyć.

zakładem pracy a pracownikiem czy innymi osobami fizycznymi wymagają kontroli sądowej. Nie można bowiem wymagać od dyrektora lub radcy prawnego, by działał *contra legem* lub by się przeciwstawiał wyraźnym dyspozycjom swoich przełożonych czy organów władzy. W niektórych wypadkach można oczywiście podjąć polemikę, ale nie oznacza to wcale, że stanowisko radcy prawnego będzie zaakceptowane. Zostaje więc sąd — a w konsekwencji znaczny procent spraw przegranych, niekorzystna statystyka i odium opinii publicznej.

Przeciwstawianie się poleceniom organów nadrzędnych lub kontroli, chociażby polecenia te dotyczyły czynności prawnych nie rokujących powodzenia, jest trudne, ryzyko poważne, nie każdego na to stać. Dochodzi zatem do sporu sądowego, często kończącego się niepomyślnym dla zakładu pracy wyrokiem.

Podobna sytuacja zachodzi wtedy, gdy Ministerstwo Finansów lub Komitet Pracy i Płac zajmuje stanowisko, o którym z góry wiadomo, że nie jest uznawane przez sąd.

Argument, że proces nie rokuje szans w świetle judykatury (jeśli nie jest to oparte na oficjalnym stanowisku Sądu Najwyższego) — nie trafia najczęściej do przekonania dyrekcji zakładów, która w związku z tym wywiera na radcę prawnego nacisk, by się procesować, wychodząc z założenia, że lepiej ulec w procesie, niż nie wykonać polecenia lub zająć stanowisko odmienne od poglądu władzy. W rezultacie — kolejne procesy, niekorzystnie kończące się dla zakładu i jeszcze bardziej pogarszające statystykę.

Opinia publiczna nie widzi w takich wypadkach skomplikowanego mechanizmu, który doprowadził do sprawy sądowej, nie widzi osób i instytucji stojących za podjęciem takiej decyzji, dostrzega natomiast jedynie radcę prawnego, który niepotrzebnie broni niesłusznej sprawy.

Ileż to razy sympatia i pogład prawny radcy prawnego jest po stronie przeciwnika, a jednak musi on wypełnić swój niewdzięczny obowiązek, zlecony mu przez przełożonego.

Opinia publiczna nie uświadamia sobie szerokiego marginesu, jaki ma sąd, ale którego nie ma radca prawny. Ponadto przewaga sądu leży także w tym, że ma on większą możliwość przeprowadzenia obiektywnego dowodu.

Trzeba sobie wyraźnie powiedzieć, że są sprawy, w których zarówno w interesie stron, jak i w interesie publicznym w szerokim tego słowa znaczeniu konieczne jest przepuszczenie ich przez filtr sądowy, gdyż sąd ma szersze doświadczenie w niektórych zagadnieniach i lepiej może przeprowadzić dowody, a co najważniejsze — może orzekać zgodnie z pewną ogólnopanstwową praktyką (np. w sprawach o odszkodowania za nieszczęśliwe wypadki).

Czy znaczy to, że radca prawny nie ma żadnego wpływu na decyzję, by wdać się w proces sądowy? Wprost przeciwnie! Radca prawny, który dzięki swojej wiedzy, doświadczeniu i mądrości zdobył zaufanie i autorytet swoich przełożonych, bardzo często potrafi ich przekonać o konieczności podjęcia pewnego ryzyka wynikającego z polubownego załatwienia spornej sprawy. Ale do tego trzeba mieć odpowiednią pozycję w zakładzie. A o to na razie jeszcze radcy prawnemu niełatwo. Nie tylko dlatego, że administracja przemysłowa nie nauczyła się w pełni korzystać z pomocy prawnej, ale także dlatego, że ta pomoc prawna jest najczęściej nie najwyższej próby.

I tu przechodzimy do zasadniczej sprawy: kwalifikacji radcy prawnego, szczególnie na styku przedsiębiorstwa z osobami fizycznymi, a więc w zagadnieniach prawa pracy, roszczeń za nieszczęśliwe wypadki, należności przypadających osobom fizycznym z tytułu dostaw, robót itp., tj. wszędzie tam, gdzie spory są rozstrzygane nie w arbitrażu, lecz w sądzie.



Obecny sposób przygotowywania radców prawnych do zawodu powoduje, że radcowie ci są nieprzygotowani do prowadzenia procesów sądowych. Ukończenie studiów, praktyka w przedsiębiorstwie i aplikacja arbitrażowa nie dają żadnych wiadomości z zakresu prawa procesowego i bardzo niewiele wiadomości z zakresu zatargów jednostek uspołecznionych z osobami fizycznymi. Brak aplikacji sądowej czy adwokackiej nie daje się w żaden sposób uzupełnić ani aplikacją arbitrażową, która dotyczy zupełnie innych zagadnień, ani też szkoleniem kursowym. W rezultacie cały nowy narybek radców prawnych to ludzie, którzy mogą należycie udzielać pomocy prawnej jednostkom gospodarki uspołecznionej tylko na styku tych jednostek z władzami, urzędami i innymi podmiotami gospodarki uspołecznionej. Natomiast są oni zupełnie lub prawie zupełnie bezradni, gdy konflikt lub problem prawny wykracza poza te ramy.

Sytuacja jest tym poważniejsza, że sprawujący nadzór nad radcami prawnymi państwowy arbitraż gospodarczy nie ma możliwości ani organizacyjnych, ani personalnych do przeszkalania kandydatów na radców prawnych i obecnie już urzędujących radców prawnych w dziedzinie stosunków cywilnoprawnych i sądowo-procesowych. Znaczna większość pracowników arbitrażu to wychowankowie komisji arbitrażowych. Liczba pracowników tego pionu z przeszłością sądową czy adwokacką jest coraz mniejsza i będzie nadal malała.

Któż więc ma uczyć przyszłych radców prawnych tej odłogiem leżącej dziedziny?

Nie broniąc bynajmniej radców prawnych — tchórzliwych lub asekurantów, bojących się podjąć decyzję, którzy zawsze zamiast swojej opinii wolą mieć w aktach choćby niekorzystny wyrok sądowy — trzeba dojść do wniosku, że zjawiska, o jakich mówiłem wyżej, tylko w nieznacznym stopniu są wynikiem złej woli radców prawnych, natomiast w dużym stopniu są spowodowane ogólnymi względami organizacyjnymi, szczególnie zaś naciskiem władz, urzędów i rozbieżnością między przepisami prawa a praktyką sądową oraz niedostatecznym, choć najczęściej przez nich nie zawinionym wyszkoleniem radców prawnych.

Jakie są więc możliwości poprawienia tego stanu rzeczy?

Sprawą pierwszą, której jednak nie można załatwić za pomocą posunięć administracyjnych, byłoby spowodowanie lepszego zrozumienia i staranniejszej analizy prawnej przy podejmowaniu przez władze, urzędy i organy kontroli decyzji, których wynikiem może być proces sądowy. Ze sprawą tą wiąże się także będące w toku podporządkowania przepisy prawa pracy. Należy przypuszczać, że z chwilą skodyfikowania tych przepisów wiele problemów i wiele źródeł zatargów odpadnie.

Tak samo nabrzmiała sprawa — *de lege ferenda* — jest rozszerzenie odpowiedzialności zakładu pracy za wypadek na zasadzie ryzyka, a przynajmniej wtedy, gdy nie ma winy poszkodowanego.

Sygnalizując te sprawy, trzeba jednak z góry powiedzieć, że na uregulowanie ich trzeba będzie jeszcze poczekać. Natomiast wydaje się rzeczą możliwą poprawienie obsługi prawnej jednostek gospodarki uspołecznionej i zmniejszenie w związku z tym procesów i zatargów pomiędzy tymi jednostkami a osobami fizycznymi przez podniesienie kwalifikacji radców prawnych, do czego jednak potrzeba zmiany zasad nadzoru nad radcami prawnymi oraz idąca w związku z tym zmiana przygotowania do tego zawodu.

Państwowy arbitraż gospodarczy nie jest w stanie — jak już mówiłem o tym wyżej — nadzorować radców prawnych w zakresie problematyki procesowej. Na tym odcinku radcowie prawni są pozostawieni całkowicie sami sobie, nie mając nad sobą ani kontroli sądowej, ani kontroli, jaką mają adwokaci w postaci nadzoru rad adwokackich.

W rozmowach z przedstawicielami wymiaru sprawiedliwości niejednokrotnie sły-  
szy się opinię, że jeśli idzie o forum sądowe, to najlepiej sprawują się radcowie  
prawni-adwokaci bądź wywodzący się z szeregów sądownictwa.

Trzeba stwierdzić, że powierzenie nadzoru nad radcami prawnymi arbitrażowi  
okazało się niewystarczające i powinno się jak najszybciej przemyśleć wszech-  
stronniejszy sposób sprawowania tego nadzoru.

W każdym razie — niezależnie od tego, gdzie organ nadzorczy byłby umiesz-  
czony: czy przy prezesach sądów, czy też przy prezesach komisji arbitrażowych —  
w skład tego organu nadzorczego (przy czym nie doraźnie, lecz stale działającego)  
powinni wchodzić, obok przedstawicieli arbitrażu, także przedstawiciele sądowni-  
ctwa i adwokatury. Zadaniem takiego organu powinna być nie tylko dorywcza  
kontrola działalności radców prawnych i sprawdzanie prawidłowości wpisu na  
listę radców prawnych, ale również realizacja przyznanых prerogatyw w zakresie  
organizacji szkolenia i przeprowadzania egzaminów.

Szczególnie konieczną rzeczą wydaje się wprowadzenie zmian w zakresie szkole-  
nia radców prawnych. Należy m. zd. bez względu na wprowadzić przy-  
musową aplikację sądową i adwokacką (przynajmniej w wydziałach cywilnych)  
ze szczególnym zwróceniem uwagi na uczestniczenie w rozprawach powstających  
na tle stosunków pracy, odszkodowań za nieszczęśliwe wypadki i innych sporów  
pomiędzy jednostkami gospodarki społecznej a osobami fizycznymi. Należałoby  
ewentualnie rozpatrzyć także odbywanie stażu w pionie związków zawodowych,  
zajmujących się rozpatrywaniem odwołań od decyzji zakładowych komisji rozjem-  
czych.

Trudno w tej chwili mówić, kto ma być motorem tych niezbędnych przemian.

Wydaje się, że wielką inicjatywę w tym zakresie mogą przejawiać władze  
adwokatury, znaczna bowiem część radców prawnych to adwokaci, sygnalizowana  
zaś w tych wywodach problematyka leży chyba najbliżej zagadnień związanych  
z wykonywaniem zawodu adwokata.

I jeszcze jedno. Już dziś, przed podjęciem jakichś ważkich i zasadniczych  
decyzji, należałoby uczynić coś doraźnie dla umożliwienia radcom prawnym, któ-  
rzy nie mają dostatecznego doświadczenia w zagadnieniach tutaj poruszonych,  
podjęcia prawidłowych decyzji. Zwracanie się ze wszystkimi wątpliwościami do  
swoich władz przełożonych nie zawsze jest właściwe. Jest to bowiem w każdym  
wypadku uruchomienie pewnej maszyny biurokratycznej, bardzo często związane  
z korespondencją lub wyjazdami do innej miejscowości, niekiedy bardzo odle-  
głej (przedsiębiorstwo, zjednoczenie, Ministerstwo). Trzeba umożliwić radcom pra-  
wym uzyskanie autorytatywnej opinii na miejscu lub w najbliższym sąsiedztwie.  
Można by tu pomyśleć o zespołach konsultacyjnych, w skład których  
mogliby wchodzić poważniejsi przedstawiciele adwokatury, arbitrażu i ewentualnie  
sądownictwa, albowiem radca prawny — w odróżnieniu od adwokata, który działa  
w zespole — jest zupełnie sam i często staje przed problemem przerastającym  
jego doświadczenie. Wtedy jest mu potrzebna szybka i fachowa pomoc, szczególnie  
w dziedzinie prawa cywilnego, prawa pracy i przepisów procesowych.

Trzeba taką pomoc dla radcy prawnego zorganizować!

I znowu chyba jest tu pole do dużej inicjatywy dla organów adwokatury.