
Zagadnienia polityki kadrowej w adwokaturze

Palestra 13/1(133), 3-14

1969

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.

Zagadnienia polityki kadrowej w adwokaturze*

A

W okresie od 20 czerwca do 19 października 1967 r. odbyły się we wszystkich izbach adwokackich narady aktywu społeczno-politycznego. W niektórych izbach (Katowice, Opole) zagadnienia pracy społeczno-politycznej w adwokaturze zostały omówione na otwartych zebraniach podstawowych organizacji partyjnych PZPR.

Przedstawiciele NRA uczestniczyli w 13 naradach. Nieomal we wszystkich tych naradach brali udział przedstawiciele instancji partyjnych PZPR, w wielu — także przedstawiciele pozostałych organizacji politycznych (ZSL i SD) oraz prezesi sądów wojewódzkich i prokuratorzy wojewódzcy. Jak z tego wynika, zebrania te były przedmiotem żywego zainteresowania ze strony czynników politycznych i współdziałających pionów wymiaru sprawiedliwości, niezależnie oczywiście od zrozumiałego wewnętrznego zainteresowania.

Wypowiedzi uczestniczących w naradach gości (przedstawiciele wymienionych wyżej organizacji politycznych i władz) pozytywnie oceniały nie tylko same narady i ich przebieg, ale również postawę adwokatury wobec podstawowych problemów politycznych oraz zaangażowanie w pracy społecznej.

We wszystkich zebraniach w jednolity sposób określono postawę adwokatury wobec wydarzeń marcowych oraz w związku z wydarzeniami w Czechosłowacji, deklarując pełne poparcie i zrozumienie dla decyzji podejmowanych przez Rząd i Partię w powyższych kwestiach. Tego rodzaju deklaracje wypowiedziane były nie tylko w referatach wprowadzających, ale i w dyskusji. Ta jednolitość stanowisk i niezwykle zaangażowany sposób ich przedstawiania dowodzi, że adwokatura polska bez żadnych wahań czy wątpliwości opowiedziała się zdecydowanie za linią Partii.

Zebrania, które odbyły się po ogłoszeniu Tez na V Zjazd Partii, szczególnie żywo omawiały te spośród nich, które dotyczą wymiaru sprawiedliwości i roli inteligencji. Ten moment należy podkreślić m. in. dlatego, że adwokatura nie ograniczyła się tylko do niewątpliwie potrzebnej — w skomplikowanej politycznie sytuacji w dniach marcowych — deklaracji, ale również konstruktywnie ustosunkowała się do tych zagadnień i zadań, których rezultatem ma być usprawnienie pracy zawodowej, podniesienie jej na wyższy poziom, podniesienie autorytetu wymiaru sprawiedliwości itp.

* Referat Prezydium NRA przedstawiony na plenarnym posiedzeniu NRA w dniach 23—24.XI.1968 r.

Prawie we wszystkich wypowiedziach dyskutantów przewijała się troska o podniesienie kultury sali sądowej, przy czym podkreślano, że niemały udział w tym zakresie ma adwokatura.

Drugim tematem, któremu poświęcono wiele uwagi, była praca społeczna. Podkreślając, że właśnie adwokatura jest najbardziej predestynowana do pracy społecznej, że postawa adwokata-społecznika jest wyrazem naturalnej więzi ze społeczeństwem — postulowano pogłębienie działalności w tym zakresie.

W szeregu wypowiedzi poruszono niedostateczną informację o działalności i osiągnięciach adwokatury, niesłuszne uogólnianie ujemnych wypadków i brak należytej troski o wyróżnianie dodatnich postaw. W naradzie Izby Łódzkiej jeden z dyskutantów poświęcił swe uwagi ciekawym rozważaniom na temat modelu socjalistycznego adwokata, który to zresztą temat był przedmiotem wcześniejszej dyskusji w organizacji partyjnej. Na otwartym zaś zebraniu POP PZPR przy Radzie Adwokackiej w Katowicach zwrócono uwagę na wzrost autorytetu organizacji partyjnej i towarzyszący temu wzrost jej szeregów.

Informacja powyższa o przebiegu zebrań aktywno społeczno-politycznego w izbach adwokackich jest z konieczności ogólna i nie wyczerpuje obszernej tematyki, jaka została na tych zebraniach poruszona.

B

W ciągu ostatnich lat samorząd adwokacki w ramach swoich kompetencji coraz częściej zajmuje się szeroką problematyką o znaczeniu podstawowym dla rozwoju stosunków w adwokaturze. W poprzednich latach głównym przedmiotem zainteresowania było organizacyjne i wewnętrzne ustawienie pracy zespołów, do niedawna zaś na plan pierwszy wysunęło się zagadnienie etyki i postawy społeczno-zawodowej adwokatów na tle orzecznictwa dyscyplinarnego i konieczności usprawnienia postępowania dyscyplinarnego. Dziś przyszedł czas na zajęcie się sprawą również zasadniczą dla adwokatury, mianowicie sprawą kadr adwokackich, ze wszystkimi przy tym aspektami tego zagadnienia, a więc analizy stanu osobowego, sprawy rozmieszczenia, dopływu do adwokatury oraz perspektyw na najbliższe lata.

I

Obecna sytuacja kadrowa w adwokaturze jest trudna i skomplikowana, gdyż dzisiejszy stan osobowy adwokatury jest wynikiem nieskoordynowanych wpisów, decyzji jednostkowych bez uwzględnienia ogólnej sytuacji i potrzeb, czego przyczyną jest różnica ośrodków dyspozycyjnych w tym zakresie. Istnieją okręgi i miejscowości, które mają nadmiar adwokatów w zespołach. Chodzi tu w szczególności o duże miasta wojewódzkie, jak Warszawa, Kraków, Łódź i Poznań, w których z tego względu uniemożliwiony jest dopływ młodych adwokatów mimo bardzo zaawansowanego wieku członków zespołów w tych miastach. Taki stan uniemożliwia stosowanie jakiejś określonej poli-

tyki wpisów, pojedyncze zaś wpisy, załatwiane na zasadzie różnych wyjątków, nie przyczyniają się bynajmniej do poprawy sytuacji.

W ostatnich latach obserwuje się systematyczny spadek spraw sądowych. Z porównania liczby spraw w roku 1967 z analogicznym okresem roku 1968 wynika, że spadek spraw kształtuje się w granicach 10%, gdy tymczasem liczba adwokatów w zespołach w tym samym okresie zmniejszyła się zaledwie o ok. 2%. Wprawdzie dysproporcję tego spadku wyrównała nowa taksa i obroty ogólne uległy zmianie, jednakże dalszy spadek liczby spraw na skutek zmniejszającej się przestępczości oraz przejścia niektórych spraw — zarówno cywilnych (odszkodowawczych), jak i karnych (sprawy przekazane do kolegiów karno-administracyjnych) — do załatwienia w innym trybie będzie powodował rzeczywisty spadek obrotów zespołów, a przez to także obniżenie się zarobków.

Zjawisko zmniejszania się przestępczości jest zjawiskiem społecznie pozytywnym. Rozwój życia gospodarczego kraju i podnoszenie się poziomu kulturalnego społeczeństwa będą nadal wpływały pozytywnie na zmniejszanie się przestępczości. Należy wobec tego już dziś szukać rozwiązań, aby z jednej strony zapewnić wysoki poziom usług prawnych, a z drugiej dostatanie zarobki. Sprawy tej nie można lekceważyć, gdyż w najbliższych latach może powstać sytuacja, która zrzuci potrzebę szybkich i radykalnych rozwiązań.

Przechodząc do poszczególnych zagadnień, należy stwierdzić, że Prezydium NRA już od dłuższego czasu zajmowało się niektórymi kwestiami z omawianej dziedziny i podejmowało uchwały w tym zakresie. Obecnie chcielibyśmy, żeby sprawy te były omówione całościowo oraz żeby wnioski stąd wypływające uwzględniły wszystkie elementy tego zagadnienia.

II

Sprawa analizy stanu osobowego w adwokaturze jest w chwili obecnej — jak to Prezydium NRA wiadomo — w polu widzenia rad adwokackich jedynie w związku z dotychczasową wielokrotną karalnością dyscyplinarną, i to raczej od strony formalnej niż w uwzględnieniu potrzeby rzeczowej analizy.

Przepis art. 80 u. o u.a., traktujący o konsekwencjach wielokrotnej karalności, jest przepisem, którego zastosowanie wymaga rzeczowej i wszechstronnej analizy osobowości adwokata. Istnienie przesłanek formalnych wymienionych w tym przepisie nie jest jedynym warunkiem jego zastosowania, gdyż konieczne jest współistnienie jeszcze merytorycznych przesłanek w odniesieniu do punktu pierwszego tego artykułu, tj. znamion czynu dyskwalifikującego skazanego jako adwokata, a do punktu drugiego — znamion „złego rokowania” (mówiąc językiem medycyny) lub utraty zaufania koniecznego dla adwokata.

W obydwu tych wypadkach nie chodzi tylko o formalno-zawodowe uchybienia, ale również o społeczno-polityczną ocenę tych uchybień. Zawód adwokata polega na wykonywaniu funkcji publicznej przy realizacji przez wymiar sprawiedliwości funkcji Państwa i dlatego postawa polityczna stanowi jedno z kryteriów przydatności zawodowej. To

kryterium odnosi się zarówno do art. 80, jak i do art. 78 pkt 1 ust. 8 ustawy o ustroju adwokatury i może stanowić w szczególnych wypadkach podstawową przesłankę do zastosowania art. 78 pkt 1 ust. 8 u. o u.a. lub przesłankę współistniejącą przy zastosowaniu art. 80 u. o u.a.

Dotychczasowa praktyka organów samorządu wykazuje, że przy podejmowaniu tych decyzji, niejednokrotnie słusznych, nie uzasadniały one swojego stanowiska w sposób przekonywający, wskazujący na analizę całokształtu osobowości adwokata. Decyzja w tym zakresie jest decyzją najwyższej wagi zarówno dla zainteresowanego, jak i dla prawnorządności samorządowej i dlatego musi być podejmowana z całym poczuciem odpowiedzialności nie tylko wtedy, gdy się korzysta z tych szczególnych przepisów, ale również wtedy, gdy się odstępuje od ich zastosowania.

Incydentalne rozwiązanie spraw w zakresie omawianym wyżej nie ułatwia problemu. Konieczne jest, aby rady adwokackie widziały potrzebę kompleksowej analizy członków izby w aspekcie etyczno-moralnym i zawodowo-politycznym. W tym celu powinny one opracować odpowiedni plan działania, który by uwzględniał zarówno termin, jak i osoby zobowiązane do przygotowania materiałów do analizy. Nie chodzi tutaj o jakąś weryfikację, jak chcieliby to widzieć ci nieliczni, którzy są zaniepokojeni konsekwencjami, jakie mogą być wobec nich wyciągane. Chodzi o odrobienie zaległości w tym zakresie nagromadzonych w ciągu wielu lat na skutek braku dostatecznego zainteresowania organów samorządu w rozwiązywaniu spraw kadrowych, które — jak dotychczas — w zasadzie pozostawiały to do załatwienia wyłącznie organom dyscyplinarnym.

III

Z zagadnieniem orzecznictwa dyscyplinarnego wiąże się również nie wyjaśniona jednoznacznie następująca sprawa: czy decyzja administracyjna rady adwokackiej co do zastosowania art. 80 pkt 2 u. o u.a. jest korekturą orzeczenia dyscyplinarnego, czy też decyzją samoistną i niezależną?

Należy chyba stwierdzić, że orzeczenie dyscyplinarne przy wymiarze kary uwzględnia przede wszystkim wagę uchybienia i osobowość sprawcy, poprzednią zaś karalność bierze (a przynajmniej powinna brać) pod uwagę jako okoliczność obciążającą, nie wdając się jednak w całościową analizę postawy sądzonego. Z tych względów decyzja rady nie poprawia orzeczeń dyscyplinarnych, ale wyciąga z nich wnioski ogólne. Decyzja administracyjna, której podstawę stanowi art. 80 pkt 2 u. o u.a., jest następstwem trzykrotnej karalności w warunkach, które dają podstawę do przyjęcia, że na skutek niepoprawności dyscyplinarnej adwokata utracił on zaufanie, jakie musi mieć członek adwokatury. Zachodzą wprawdzie wypadki, że podobny wniosek powinny wyciągnąć organy dyscyplinarne przy ferowaniu orzeczeń i tego należy się domagać od komisji dyscyplinarnych, jednakże nie zawsze jest to możliwe i dlatego rady adwokackie mają prawo i obowiązek same dokonywać oceny postawy adwokata i wyciągnąć z tego wnioski.

IV

Poważny wpływ na sytuację kadrową w adwokaturze ma postępowanie dyscyplinarne, w którym komisje dyscyplinarne i rzecznicy nadal wykazują często niezrozumienie swej roli.

Sprawa szybkiego rozpoznania sprawy ma poważne znaczenie wychowawcze nie tylko dla obwinionego, ale również dla środowiska zawodowego i społecznej oceny sprawności samorządu adwokatury. Orzeczenia dyscyplinarne, w których kary często mają znaczenie symboliczne w stosunku do wagi przewinienia, nie spełniają zadania, jak o tym mieliśmy możliwość przekonać się przy analizie osobowości niektórych adwokatów. Jest już prawidłowością statystyczną, że w każdej izbie są adwokaci, których postawa — mimo wielokrotnych orzeczeń dyscyplinarnych — nie ulega zmianie. Nazwiska ich mogą wymienić zarówno rady adwokackie, jak i komisje dyscyplinarne, gdyż często muszą się one zajmować ich postępowaniem. Adwokaci ci stanowią dla adwokatury ciężar, od którego należy się uwolnić.

Prawidłowa polityka orzecznictwa dyscyplinarnego, w której komisje będą widziały w równej mierze interes obwinionego, jak i interes adwokatury, pozwoli niejednokrotnie uwolnić adwokaturę od ludzi szkodzących jej dobremu imieniu.

Problem NRA widzi potrzebę podniesienia poziomu pracy komisji dyscyplinarnych i rzeczników, tak by organy te służyły dobrze adwokaturze.

V

W sprawie rozmieszczenia adwokatów NRA ustaliła wytyczne w dniu 15 czerwca 1968 r. W tej chwili brak danych, czy i jak są one stosowane w praktyce rad adwokackich. Należy jednak wysunąć postulat, żeby ta sprawa nie była tylko teorią, ale stała się praktyczną wskazówką działania. Do realizacji tego konieczne jest ustalenie faktycznego zapotrzebowania na usługi adwokatów w poszczególnych miejscowościach na podstawie pkt II wytycznych, biorąc pod uwagę zarówno tendencje rozwojowe ośrodków, jak i zmniejszającą się liczbę spraw.

Przy ustalaniu tych liczb dla poszczególnych miejscowości należy też brać pod uwagę konieczność zapewnienia adwokatom dostatnich warunków materialnych. Być może kwoty powyższe mogą być pozornie uważane za wysokie, jednakże trzeba mieć na uwadze, że wynagrodzenia te stanowią ekwiwalent za znacznie wyższy nakład pracy niż pracowników o podobnych kwalifikacjach zawodowych zarówno co do czasu pracy, jak i wysiłku, a ponadto ekwiwalent za głębsze zaangażowanie psychiczne, które ujemnie odbija się na zdrowiu. Poza tym trzeba jeszcze pamiętać o tym, że adwokat sam sobie „sterem, żeglarzem, okrętem”, a więc wykonuje on nie tylko pracę koncepcyjną, ale i techniczną w zakresie robienia odpisów i przepisywania na maszynie (jeśli nie sam, to z pomocą najczęściej żony). Wszystko to razem musi stanowić uzasadnienie tego, że wynagrodzenie adwokata nie może być porównywane z wynagrodzeniami innych pracowników tylko w aspekcie cyfr, ale musi także uwzględniać wszystkie inne elementy.

Ustalenie liczbowego rozmieszczenia na terenie izb wymagać będzie

konsekwentnego przestrzegania przyjętych założeń. Brak konsekwencji w tym zakresie wpływa ujemnie na stabilizację adwokatów w tych miejscowościach, gdyż rodzi obawę, że jeżeli przy sumiennej pracy i dużym wysiłku osiągną większe zarobki, to wtedy rada zwiększy im liczbę miejsc. Jest rzeczą oczywistą, że liczba miejsc nie może być absolutnie stała, ale odstępstwo od ustaleń w tym zakresie może wynikać jedynie z faktycznego zwiększenia zapotrzebowania na usługi, a nie np. ze względu na osobę kandydata do wpisania do tej miejscowości.

Uprawnienie do określenia liczby adwokatów dla poszczególnych izb i miejscowości ma wprawdzie Minister Sprawiedliwości, jednakże nie wydaje się celowe, aby z takim wnioskiem występować obecnie do Ministra Sprawiedliwości. Będzie całkiem wystarczające, jeżeli rady adwokackie przygotowują plan rozmieszczenia i przedstawiają go Prezydium NRA. Ustalone w ten sposób zasady rozmieszczenia Prezydium NRA przedstawi następnie Ministerstwu jako dokument zawierający własne wytyczne w tym zakresie.

VI

Problem rozmieszczenia wiąże się ściśle z polityką wyznaczania siedzib. Obserwuje się zjawisko, że siedziby adwokatów są wyznaczane bez brania pod uwagę miejsca zamieszkania adwokata i jego zamiarów co do osiedlania się w siedzibie. W wyniku tego bardzo znaczna część adwokatów wykonuje zawód w innej miejscowości niż w miejscu swego zamieszkania. Chyba co najmniej 30% adwokatów dojeżdża do miejsca pracy—zespołu. Taki stan pociąga za sobą wiele ujemnych następstw. Przede wszystkim więc pochłania to wiele czasu na dojazdy zamiast tego, by poświęcić go na lekturę i wypoczynek, stwarza następnie poczucie tymczasowości co do przynależności do zespołu i izolowanie się od problemów terenu (w tym także od działalności społecznej), powoduje ciągłe prośby o zmianę siedziby, wreszcie koncentruje uwagę tylko na uzyskiwanie wysokiego dochodu, nie zawsze przy tym w pełnej zgodności z etyką i ogólnym porządkiem organizacyjnym i bez dbania o to, by wyrobić sobie wysoką pozycję w zawodzie i autorytet w środowisku społecznym.

Okoliczności te powinny być wszechstronnie rozważone przez rady adwokackie przy analizie stanu kadr, do czego dużą pomocą będzie ankieta osobowa, która w niedługim czasie zostanie za pośrednictwem rad adwokackich rozesłana do wszystkich adwokatów i która zawierać będzie stosowne pytania, m.in., w kwestiach omówionych wyżej.

W celu uporządkowania sprawy rozmieszczenia konieczne będzie — przy rozpatrywaniu wniosków o wyznaczenie lub przeniesienie siedziby — zwrócenie uwagi na miejsce zamieszkania adwokata i jego zamiar co do osiedlenia się na stałe w wyznaczonej siedzibie, dając w tym względzie pierwszeństwo tym, którzy w wyznaczonej siedzibie obiorą sobie stałe miejsce zamieszkania (art. 73 pkt 1 u. o u.a.). Biorąc pod uwagę trudności w uzyskaniu mieszkania, rady powinny przy wpisie na listę i wyznaczaniu siedziby stosować przepis art. 73 pkt 2 u. o u.a. i wyraźnie wypowiedzieć się (a czego obecnie z reguły nie robią) co do zezwolenia na zamieszkiwanie poza siedzibą. Zezwolenie to powinno

obejmować ściśle oznaczony czas, przy czym w razie niezastosowania się do uchwały rady fakt ten powinien spowodować rozważenie przez radę adwokacką zastosowania § 19 rozp. w sprawie zespołów adwokackich wskutek naruszenia obowiązków związanych z przynależnością do zespołu (art. 73 pkt 1 u. o u.a.).

Zagadnienie powyższe wymaga uregulowania sposobu wyznaczania siedzib w przyszłości, ale również — w miarę możliwości — dokonania rozwiązań w tym zakresie w stosunku do aktualnych siedzib adwokatów, tzw. „zamiejscowych”. Wobec rozwijającego się mieszkaniowego budownictwa spółdzielczego i pomocy finansowej na ten cel ze strony samorządu (uchwała Prezydium NRA z dnia 6.X.1966 r.) istnieją poważne możliwości poprawy w zakresie realizacji art. 73 ustawy o ustr. adw. Musimy zająć zdecydowane stanowisko, że warunkiem wyznaczenia siedziby jest zamieszkiwanie w tej siedzibie lub przynajmniej rzeczywisty zamiar zamieszkiwania w niej. W każdym razie istnienie tego warunku daje pierwszeństwo w ubieganiu się o uzyskanie siedziby zawodowej.

Fakt dużej liczby dojeżdżających adwokatów nie może obezwładniać rad adwokackich. Istnienie dość znacznego ruchu osobowego adwokatów już pracujących w zespołach oraz istnienie poważnej liczby aplikantów, którzy dopiero przystąpią do wykonywania zawodu, stwarza możliwości regulowania wpisów w myśl omówionych wyżej zasad.

VII

Węzłowym problemem, ale nie węzłem gordyjskim, jest sprawa adwokatów, których wiek uniemożliwia im wykonywanie zawodu.

Liczba adwokatów, którzy wykonują zawód mając ukończone lat 70, jest bardzo znaczna, a wielu z nich ma poważnie ograniczone możliwości pracy na skutek upadku sił fizycznych i sprawności umysłowej. Dlatego też, uwzględniając nawet jak najbardziej zasady humanizmu, nie wolno nam pomijać interesu klientów, którym ci adwokaci świadczą usługi. Na pewno wielu z nich może jeszcze jakiś czas wykonywać zawód, ale nie wszyscy, którzy tego chcą. Wysokość emerytury łącznie z jej uzupełnieniem z funduszu samorządu zapewni możliwości egzystencji. Faktu tego nie można pomijać przy rozważaniu omawianej sprawy.

Mając więc na uwadze interes społeczny, a więc prawidłową obsługę prawną ludności (na co Prezydium NRA zwróciło uwagę w swej uchwale z dnia 4.II.1965 r.), zachodzi potrzeba konsekwentnego rozważenia możliwości wykonywania zawodu przez osoby, których wiek i stan zdrowia to uzasadnia. Odnosi się to zarówno do osób, które wykonują zawód w pełnym zakresie, jak i do adwokatów tylko częściowo zatrudnionych. Obecnie wyrównanie do emerytur całkowicie pokrywa dochód z częściowego zatrudnienia, eliminuje więc ono główną przyczynę, jaka stanowiła podstawę do wyrażenia zgody na częściowe zatrudnienie w zespole. W chwili obecnej jest 220 adwokatów-rencistów w zespołach, co stanowi przeszło połowę ogólnej liczby adwokatów-rencistów. Należy przy tym zauważyć, że rady adwokackie stosowały dotychczas bardzo liberalną w tym zakresie politykę, a zespoły jeszcze bardziej tę politykę utrudniały swoimi interwencjami mimo świadomości o ich bezzasadności.

Falszywa solidarność zawodowa już niejednokrotnie naraziła adwokatów na trudności. Nie wolno nam zatem, jeśli samorząd zawodowy chce (a co do tego nie ma chyba wątpliwości) być rzeczywistym gospodarzem w adwokaturze, uchylać się od koniecznych i słuszych społecznie rozstrzygnięć.

Kierowanie na KIZ nie stanowi szykany, jak to niektórzy skierowani na badanie to ujmują w swoich odwołaniach, ale ustawową drogę do przyznania zasłużonej emerytury, jeżeli wyniki badania to uzasadniają. Uchylanie się od badania powinno stanowić dla zespołu i rady adwokackiej podstawę do skorzystania z przysługujących uprawnień wynikających z § 19 rozp. w sprawie zespołów adwokackich.

VIII

Osobnym zagadnieniem jest obecność w zespołach osób, które prace w zespołach traktują jako zajęcie dodatkowe. Świadczą o tym liczne, długotrwałe urlopy bezpłatne oraz małe zainteresowanie się pracą zawodową. Niejednokrotnie dla pozostałych członków zespołu taki stan jest wygodny, bo mają „etat” zajęty, ale ze względu na nadmiar adwokatów w niektórych miejscowościach taka sytuacja jest nie do utrzymania. Rady powinny zatem co rychlej rozważyć, czy jest rzeczą celową pozostawienie takich adwokatów nadal w zespołach.

IX

Sprawą niezmiernej wagi dla problemu kadr w adwokaturze jest sprawa aplikantów.

W chwili obecnej jest 356 etatów aplikanckich, z czego w dniu 30 czerwca 1968 r. zajętych było tylko 276, tj. ok. 70% (w tym 144 mężczyzn i 132 kobiety). Nie budziłoby to niepokoju, gdyby aplikanci ci byli rozlokowani nierównomiernie w izbach. Okazuje się jednak, że te izby, które już najczęściej mają nadmiar adwokatów, mają również nadmiar aplikantów, inne zaś izby odczuwają brak kandydatów na aplikację, mimo że sytuacja finansowa w tych izbach jest b. dobra (np. izba białostocka). Płyne więc stąd wniosek, że nie sytuacja finansowa jest magnesem przyciągającym do zawodu, ale inne czynniki.

Wydaje się, że zjawisko to jest następstwem dążeń do wykonywania zawodu w centrach życia kulturalnego; zjawisko to jest obserwowane zresztą w wielu krajach na całym świecie. Tam gdzie jedynym regulatorem miejsc pracy jest wolna konkurencja, sytuację tę porządkuje samo życie, u nas jednak, gdzie obowiązują zasady planowania zgodnie z interesem społecznym, zjawisko takie jest niepożądane i dlatego należy szukać rozwiązań, które pomogłyby zmniejszyć trudności w sprawie pełnej obsady etatów. W tym celu, zdaniem Prezydium NRA, należy przede wszystkim uporządkować wpisy aplikantów przez wyznaczenie jednego lub dwóch terminów w roku, a ponadto trzeba podawać do wiadomości zainteresowanych wolne etaty w innych izbach, o czym mówi uchwała Prezydium NRA z dnia 24.X.1968 r.

Poważniejszym problemem niż niedobór aplikantów jest sprawa rozmieszczenia po złożeniu egzaminu. Przeważająca większość młodych adwokatów stara się pozostać w miastach wojewódzkich bądź w bezpo-

średnim ich sąsiedztwie. Jako argumenty do zgłaszanych w tej mierze wniosków załącza się zaświadczenia lekarskie o stanie zdrowia uniemożliwiającym dojazdy, oświadczenia o skomplikowanej sytuacji rodzinnej ze względu na konieczność roztoczenia opieki nad matką, ojcem lub dziećmi albo np. ze względu na przygotowywanie pracy doktorskiej, posiadanie mieszkania w tymże mieście wojewódzkim, konieczność zamieszkiwania ze współmałżonkiem, który nie może zmienić miejsca pracy itd. A jeśli mimo to rada odmówi wpisu w żądanej siedzibie, to wówczas adwokaci albo przechodzą na radcostwo, albo idą wprawdzie do wskazanej miejscowości, ale już po pół roku występują o zmianę siedziby, a na wypadek odmowy — ponawiają swoje wnioski co kilka miesięcy.

Taki stan rzeczy wymaga zajęcia zdecydowanej postawy przez samorząd, jeśli się zakłada, że aplikanci mają być naprawdę tymi, którzy będą w sposób planowany uzupełniać skład osobowy adwokatury czynnej zawodowo w zespołach. Należałoby chyba rozważyć, czy *de lege ferenda* nie wprowadzić przepisu stanowiącego, że aplikant po złożeniu egzaminu obowiązany jest pracować przez okres trzech lat w miejscowości wskazanej przez radę adwokacką, a jeśli tego nie dopełni, obowiązany będzie zwrócić samorządowi część kosztów szkolenia. Liczba etatów aplikanckich powinna odpowiadać uzupełnieniu składu osobowego w zespołach.

Przy przyjmowaniu na aplikację należałoby rozważyć, jakie będą możliwości wyznaczenia siedziby przyszłemu adwokatowi zgodnie z prawidłowym rozmieszczeniem. Jeżeli kandydat na aplikację ma mieszkanie w mieście wojewódzkim albo jeżeli jego małżonek pracuje w tym mieście, to już z góry wiadomo, że będą trudności nie do pokonania, aby potem kandydat ten — już jako adwokat — obrał sobie siedzibę zgodnie z interesem społecznym. W szczególności dotyczy to kobiet. W skali kraju jest ok. 50% kobiet na aplikacji, ale są izby, gdzie odsetek ten wynosi 70%, i już dziś wiadomo, że w tych izbach polityka rady w zakresie rozmieszczenia będzie całkowicie zdezorganizowana. Wielu kandydatom po prostu nie zależy na wykonywaniu zawodu, bardziej natomiast zależy im na pozycji wynikającej z uzyskanych kwalifikacji, a to rozmija się z interesem adwokatury. Adwokatury nie stać wręcz na zaspokajanie takich aspiracji za cenę wydatkowanych 100 tys. zł na osobę.

Musimy więc prowadzić racjonalną gospodarkę zarówno w dziedzinie dysponowania funduszami, jak i kadrami. Prezydium NRA opracowało wieloletni plan dopływu młodych kadr i powinno to znaleźć praktyczną swą realizację. Wygórowane limity etatów aplikantów nie spełniają tych nadziei, jakie były z tym związane, bo tam, gdzie zostały one podwyższone, brak jest możliwości rozmieszczenia tych aplikantów, do innych zaś izb oni nie chcą się przenieść. Należy zatem planować etaty zgodnie z realnymi potrzebami.

Jeśli chodzi o wpisy na listę adwokatów z umożliwieniem wykonywania zawodu w zespole, to należy dawać pierwszeństwo byłym aplikantom adwokackim, a dopiero w razie ich braku uwzględniać kandydatów, którzy przeszli z innych pionów zawodowych. Taka polityka

wpisów zapewni prawidłowy dopływ i odmładzanie kadr. W dotychczasowej praktyce samorząd często tego zagadnienia nie dostrzegał dostatecznie ostro, co oczywiście odbiło się ujemnie na strukturze wieku adwokatów w zespołach.

x

Polityka kadrowa w adwokaturze musi podlegać tym samym prawom, które obowiązują w każdej prawidłowo działającej jednostce organizacyjnej. Błędy w jej realizacji albo przypadkowość decyzji nie tylko wpływa ujemnie na aktualny obraz, ale będzie powodować ujemne skutki w dalszej perspektywie czasu. Z tych względów polityka ta musi być dalekowzroczna i powinna uwzględniać wszystkie aspekty rozwoju zarówno życia gospodarczego, jak i społecznego i na tym tle — adwokatury, która zaspokaja potrzeby społeczeństwa w zakresie usług prawnych.

Referat niniejszy w tej części jest wyrazem nurtujących środowisko nasze problemów, jest próbą znalezienia rozwiązań, które umożliwiłyby poprawę sytuacji kadrowej w adwokaturze. Niektóre proponowane rozwiązania mogą być kontrowersyjne, ale samo zagadnienie istnieje i wymaga odpowiedniego rozstrzygnięcia. Dlatego Prezydium, przedstawiając ten referat Plenum NRA, ma nadzieję, że dyskusja pozwoli dać na większość problemów odpowiedź jednoznaczną.

C

Jest rzeczą niewątpliwą, że warunkiem prawidłowej realizacji zadań stojących przed adwokaturą jest właściwy dobór kadry działaczy samorządowych, tych ludzi, na których barkach spoczywa odpowiedzialność za rozstrzygnięcie trudnych problemów w interesie ogólnym i w interesie samej adwokatury.

Zagadnienie to jest szczególne w adwokaturze. I trudne zarazem. Rozliczne zadania wymagają znacznej liczby działaczy i dużego zaangażowania.

Dla ilustracji wystarczy podać, że liczba członków rad adwokackich, komisji dyscyplinarnych i komisji rewizyjnych wynosi 402 adwokatów. Do tej liczby należy jeszcze dodać ok. 470 kierowników zespołów, liczną grupę zastępców członków do poszczególnych organów, zastępców kierowników zespołów oraz członków komisji działających przy radach adwokackich.

Bez potrzeby podawania bardziej szczegółowej statystyki można przyjąć, że na ogólną liczbę ok. 6 tys. adwokatów prawie 1/5 tej liczby uczestniczy w pracach samorządu adwokackiego — niezależnie oczywiście od dużego zaangażowania adwokatów w pracy społecznej poza adwokaturą. Obciążenie to jest w sumie bardzo duże i dowodzi ogromnej aktywności środowiska adwokackiego.

Podkreślając powyższe pozytywne zjawiska, nie można jednak nie dostrzegać i ujemnych. Zjawiskiem tego rodzaju jest stosunkowo niewielki przyrost nowych działaczy, co przy zrozumiałym procesie „wykruszania” się dotychczasowej kadry (przechodzenie na inne stano-

wiska, naturalny proces starzenia się, ubytki na skutek zgonów) może w perspektywie czasu okazać się zjawiskiem niezwykle niebezpiecznym. Zapobieganie i przeciwdziałanie temu zjawisku wyrażać się musi w bardziej właściwym — a więc dostosowanym do kwalifikacji i zainteresowań — ustawianiu kadr, rozszerzaniu samej „bazy” kadrowej, a zatem tej grupy osób, spośród których będą się mogli rekrutować przyszli działacze.

I znowu dla ilustracji podać należy, że w niektórych radach adwokackich przeciętny wiek adwokata wynosi 60 lat, przy czym ten przeciętny wiek nie jest wykładnikiem równoczesnego występowania młodych i starszych wiekiem działaczy.

Ceniąc wysoko doświadczenia i ofiarność działaczy samorządowych w starszym wieku, trzeba równoległe przyczyniać się do tego, by wyrastała zarazem młoda kadra, albowiem tylko takie stanowisko pozwoli na uniknięcie stagnacji.

W Tezach na V Zjazd Partii słusznie zwrócono uwagę instancji i organizacji partyjnych na potrzebę „stwarzania niezbędnego klimatu zaufania i poparcia dla pracy kadr kierowniczych”. W trakcie praktycznej działalności — głoszą Tezy — następuje sprawdzenie zdolności i przydatności ludzi pełniących odpowiedzialne funkcje na wszystkich szczeblach działalności partyjnej, państwowej i społecznej. Równocześnie odbywa się ciągły proces wyrastania młodych, zaangażowanych kadr, posiadających odpowiednie przygotowanie i doświadczenie praktyczne. Ludzie tacy powinni być śmieiej niż dotychczas wysuwani na odpowiedzialne stanowiska w życiu społecznym i gospodarczym.

Uwagi przedstawione w powyższej tezie mają pełne zastosowanie także do adwokatury. W adwokaturze bowiem istnieją szczególnie korzystne warunki do stopniowego wysuwania młodych kadr i wypróbowywania ich przydatności na różnych stanowiskach i w różnych dziedzinach pracy.

Ten proces wyrastania młodych, zaangażowanych kadr nie odbędzie się jednak samoistnie. Istotną rolę w korzystnym oddziaływaniu na ten proces mogą i powinny mieć organy samorządu adwokackiego oraz organizacje polityczne i społeczne działające w adwokaturze. Zadania te rozpoczynają się już od momentu rekrutacji, a następnie w okresie szkolenia aplikantów adwokackich. Odpowiednie kształcenie i kształtowanie postawy politycznej, rozbudzanie zainteresowania pracą społeczną, stworzenie właściwego klimatu zaufania do tych młodych ludzi — oto niektóre tylko spośród wielu zadań w tym zakresie.

W wielu instytucjach istnieje już tzw. rezerwa kadrowa, której cel istnienia polega w gruncie rzeczy na wyłonieniu i przygotowaniu kadry na określone stanowiska w przyszłości. Takie „planowanie” kadr pozwala na zapewnienie obsady tych stanowisk, a w razie potrzeby — dokonania zmian, w wypadku normalnych ubytków na skutek awansowania, przechodzenia na renty itp.

Początkowe obawy, że stworzenie takiej rezerwy będzie oddziaływać demobilizująco na kadrę aktualnie zajmującą te stanowiska, okazały się pienne, więcej nawet, wypowiedane są poglądy o swoistym dopingu owej instytucji rezerwy kadrowej.

Dostosowując te uwagi i doświadczenie do problematyki samorządu adwokackiego, dojść należy do wniosku, że rady adwokackie, w ścisłej współpracy z działającymi na terenie izb organizacjami politycznymi (POP PZPR, koła SD i ZSL) oraz Zakładowym Komitetem Frontu Jedności Narodu, powinny:

- 1) dokonać należytej analizy kadr samorządowych, w szczególności pod kątem widzenia przydatności i potrzeby dokonania zmian w przyszłości,
- 2) ustalić kadre, która w przyszłości będzie mogła uzupełnić dotychczasową,
- 3) wykorzystać w sposób stosowny rezerwową kadre w działalności swych organów pomocniczych (komisji, zastępców rzeczników dyscyplinarnych itp.),
- 4) zwrócić uwagę na właściwe kształcenie i kształtowanie postaw politycznych oraz rozbudzenie zainteresowania pracą samorządową, szczególnie w odniesieniu do młodych adwokatów i aplikantów adwokackich,
- 5) udzielić młodym działaczom samorządowym stosownej pomocy, wyrażającej się w szczególności w wytworzeniu właściwego klimatu i zapewnieniu życzliwej opieki.

Do następnych wyborów do organów samorządu adwokackiego (w zasadzie wszystkich szczebli) pozostało zaledwie półtora roku. Ten okres należy tak wykorzystać, żeby wybory przeprowadzone w roku 1970 wyłoniły rzeczywiście najlepszych działaczy, „ludzi o jednoznacznej, zaangażowanej postawie politycznej, umiejętnościach organizatorskich i kwalifikacjach zawodowych”, cieszących się przy tym zasłużonym zaufaniem środowiska adwokackiego. Tylko taki stosunek do problemu kadr samorządowych pozwoli na dalszy rozwój adwokatury zgodnie z jej interesem i zarazem z interesem społecznym.

ROMAN ŁYCZYWEK

Instytucja aresztu tymczasowego w projekcie kodeksu postępowania karnego

I. UWAGI WSTĘPNE

1. Areszt tymczasowy, najsurowszy środek zapobiegawczy przewidziany przez kodeks postępowania karnego, nie bez słuszności jest przedmiotem szczególnego zainteresowania zarówno teorii, jak i praktyki procesu karnego.

Stosowanie aresztu, dyktowane przede wszystkim względami na dobro wszczętego postępowania karnego, stanowi jednocześnie daleko idącą dolegliwość w sto-