

Janusz Odrobiński

Kilka uwag o zespole adwokackim

Palestra 15/1(157), 90-92

1971

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.

Reasumuję więc: systematyczne śledzenie wyciągu z konta PKO wyłącza nadużycia, przynajmniej te ciągle, systematyczne i na wielką skalę.

7. Są jeszcze inne formy kontroli, powiedziałbym — laickie. Każdy sprawny kierownik zespołu poleca raz lub kilka razy w miesiącu sporządzić wykaz obrotów poszczególnych adwokatów. Po prostu dlatego, aby trzymać „rękę na pulsie”, aby wiedzieć, czego ma się spodziewać pod koniec miesiąca, kogo ma zmobilizować do większych wysiłków, komu pomóc przez przydzielenie dyżurów lub wpływających na jego ręce spraw.

Otóż do tych obrotów raz na miesiąc można dodać sumy z kont 34 i 35 (koszty—depozyty), porównać te sumy z saldem ostatniego wyciągu z PKO i już się wie jeżeli nie wszystko, to prawie wszystko o finansach zespołu. Jeżeli wyjdą na jaw przy tej wyrывkowej próbie zbyt duże i niewytłumaczalne rozbieżności — należy zaprząć wtedy komisję rewizyjną do systematycznego przekontrolowania całej dokumentacji zespołu.

Takie są moje poglądy na powyższą sprawę. Będę wdzięczny, jeżeli ktoś je sprawdzi i ewentualnie uzupełni.

Osobiście jestem przekonany, że powodem katastrof finansowych, którym uległy ostatnio 3 zespoły, jest nadmiar zaufania do wieloletnich pracowników kasy i księgowości oraz swoista wiara kierownika i członków zespołu w niemożliwość dokonania jakichkolwiek nadużyć. Twarda rzeczywistość ściągnęła ich jednak z obłoków.

Nauka dla nas wszystkich na przyszłość: trzeba czuwać!

2.

JANUSZ ODROBIŃSKI

Kilka uwag o zespole adwokackim

W numerze 6 „Palestry” br. ukazała się publikacja adw. dra Pawła Aślanowicza nosząca tytuł: O roli „Palestry”. Wśród dziesięciu zasadniczych grup tematów, które zostały wymienione jako wchodzące w zakres tematów ogłaszanych i dyskutowanych, zabrakło jednego chyba z ważniejszych problemów dla adwokatury, zresztą nie tylko dla adwokatury. Tematem tym jest styl pracy adwokatów w zespole, spełnianie funkcji polityczno-społecznych i zawodowych przez zespół adwokacki.

Temat to chyba drażliwy, albowiem chociaż nie ma adwokata, który by nie miał o zespole wielu krytycznych uwag, oraz chociaż organizacja pracy zespołu jako jednostki jest dla każdego z adwokatów niezmiernie

ważna, to jednak w „Palestrze” w ciągu ostatnich dwu lat wypowiedzi na ten temat ukazały się tylko dwie: adw. Henryka Holaka w numerze 3/68 „O niektórych problemach zespołu adwokackiego” oraz adw. Tadeusza Badowskiego i adw. Zygmunta Łaguny w numerze 7/70 „O paragrafach 35 i 36”.

Można by zatem sądzić, że albo nie zachodzi potrzeba pisania na ten temat albo sam temat jest niewdzięczny. Czy tak jest w istocie?

Adwokatura jest zawodem politycznym. To zobowiązujące adwokaturę stwierdzenie nakłada szczególny obowiązek polegający na tym, żeby jej styl pracy, pracy zespołu adwokackiego był socjalistycznym stylem pracy, żeby przy uwzględnieniu nietypowości zawodu adwokata i nietypowości formy pracy adwokatów w zespole nie zachodziły w zespołach zjawiska, które budzą często uzasadnione zdziwienie.

Kierując się troską o zapewnienie minimum egzystencji adwokatów, zapadły słuszne w pewnym etapie uchwały określające tzw. minima poborów, jakie adwokat członek zespołu musi otrzymać bez względu na ilość świadczonej pracy. Wydawałoby się zatem, że praktycznie uchwały takie spowodują bardziej równomierny rozdział spraw i pracy między poszczególnych członków zespołu oraz względne wyrównanie zarobków. Jednakże w wielu zespołach pożądane przemiany nie nastąpiły, a słuszne w swych założeniach uchwały o minimach, zmniejszające dysproporcje zarobków, powodowały często zwiększenie dysproporcji ilości spraw prowadzonych przez adwokatów.

Adwokaci, mający dużą praktykę zawodową, nie kwapili się jej ograniczać i mimo znacznej progresji podatkowej oraz konieczności przekazywania nieraz części swego obrotu na pobory kolegów woleli pozostać w rolach „filarów Zespołu”. Byli również, niestety, i tacy, którzy mając zapewnione minimum zarobków, zmniejszyli swoje zainteresowanie się praktyką.

Są oczywiście zespoły, których członkowie potrafili zrozumieć i zrealizować właściwie założenia pracy zespołowej. W wielu jednak wypadkach powstały sytuacje, które stworzyły nie dobrą i niezdrową atmosferę w szeregach samej adwokatury, a złośliwym dawały podstawę do niepochlebnych komentarzy.

Ustrój społeczno-polityczny, w którym żyjemy i pracujemy, jest — jak żaden inny — pełen dynamizmu rozwojowego, wymaga stałych ulepszeń, nieustannych poczynań zmierzających do ciągłego wzmacniania socjalizacji pracy całego naszego społeczeństwa. Adwokatura to rozumie i dlatego nie chce i nie może dopuścić do stagnacji. Musi ona ciągle szukać nowych środków doskonalących jej pracę i spełnianą funkcję społeczno-polityczną.

Ostatnie dwa lata zaznaczyły się w naszym kraju szeregiem przemian dotyczących zmiany stylu pracy w wielu gałęziach naszego życia gospodarczego, zwiększeniem solidarności społecznej i narodowej. Należy w związku z tym rozważyć, czy sytuacje w zespołach adwokackich nie wymagają podjęcia dalszych decyzji ulepszających pracę zespołu i wzmacniających w zespołach to, co określamy mianem zespołowości pracy.

Wszyscy chyba zgodzą się z twierdzeniem, że stan obecny nie jest zadowalający, a pozytywne zjawisko stałego zmniejszenia się spraw sądowych może sytuację w zespołach zaostrzać.

W ramach obowiązującej ustawy o ustr. adw. jedną z możliwości zmiany stylu pracy zespołu może być zmiana granicy minimum poborów. Minima w izbach adwokackich kształtują się różnie: przeciętnie od 2 000 do 3 000 zł, w większości jednak izb suma ta wynosi 2 000 zł. Czy minimum w takich wysokościach jest aktualnie uzasadnione i spełnia właściwą rolę w kształtowaniu pracy zespołu — można mieć co do tego wątpliwości. Minimum w wysokości 2 000 zł można uznać za zbyt niskie z dwóch przyczyn: 1) poboru w tej wysokości są nieproporcjonalne do kwalifikacji wymaganych od adwokata i rangi społecznej wykonywanego zawodu; 2) fakt, że podniesienie minimum do 3 000 zł (lub nawet w niektórych izbach powyżej 3 000 zł), poza zapewnieniem lepszej egzystencji adwokatom, spowoduje na pewno u członków zespołu tendencje do wyrównania obrotów, czego minimum w wysokości 2 000 zł, jako zbyt niskie, nie zawsze zapewniało.

Podniesienie minimum poborów na pewno zmniejszy dysproporcje zarobków, które są często nieuzasadnione. Występującą rozpiętość zarobków adwokatów od 2 000 do 7 000 zł trzeba uznać za nieproporcjonalną nawet przy porównaniu zarobków młodego adwokata po egzaminie adwokackim z zarobkami doświadczonego i wybitnego adwokata.

Wspomniane dysproporcje w zarobkach w innych zawodach prawniczych (jak również w nieprawniczych) nie występują.

Określenie wyższego minimum zmieni organizację pracy w tych zespołach, w których „zespołowość pracy” nie zaznacza się w należytym stopniu, i może spowodować tę zmianę, której ogromna większość adwokatury oczekuje.

W numerze 12/69 „Palestry” ukazał się artykuł prezesa NRA adw. dra Stanisława Godlewskiego pt.: Analiza kadr adwokackich. Z zestawień przedstawionych w tym artykule wypływa wiele ciekawych wniosków. Mianowicie okazuje się, że w zespołach adwokackich pracuje przeszło 17% adwokatów liczących powyżej 65 lat, a wśród radców prawnych i innych prawników osób liczących więcej niż 65 lat życia pracuje 27%. A zatem co piąty adwokat i co czwarty radca prawny osiągnęli już wiek emerytalny. W zjawisku tym tkwią rezerwy miejsc pracy, stwarza ono możliwości zaplanowania prawidłowego rozmieszczenia młodych prawników wstępujących do zawodu. Umiejętne wykorzystanie możliwości kadrowych może doprowadzić do wzmocnienia zespołu tak organizacyjnie, jak i ekonomicznie.

Poruszane tu sprawy nie wyczerpują oczywiście wszystkich zagadnień trudnych i nurtujących adwokaturę. Można by jeszcze wiele pisać na przykład o roli kierownika zespołu. Ale nadszedł już chyba czas na szerszą dyskusję na łamach „Palestry” o tym, co w pracu zespołów adwokackich sprawia adwokatom trudności, jakie mają oni kłopoty i jak należy je usunąć, aby poprawić stan istniejący.