

**Ryszard Siciński, Robert Oleńczuk,  
Władysław Doleżał, Paweł  
Asłanowicz, Stefan Askanas,  
Czesław Jaworski, Edmund Mazur,  
Józef Boroda, Zdzisław Krzemiński**

---

## **Model zespołu adwokackiego**

---

Palestra 16/10(178), 68-83

---

1972

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.

przy niewłaściwym rozliczeniu w jakimś zespole niesprawiedliwości należałoby zastosować następującą praktykę: wprowadzić co 3 miesiące bądź co pół roku obowiązkowe wstawianie do porządku dziennego zebrania zespołu punktu, czy ktoś zgłasza zastrzeżenia co do rozliczania substytucyj. W razie zgłoszenia pretensji przez któregoś ze skrzywdzonych substytutów, rozstrzyga o tym zebranie lub przekazuje sprawę kierownikowi zespołu.

W sprawie urzędów ek zgłaszam generalny postulat, aby organa samorządu adwokackiego walczyły o wprowadzenie zasady, że za obronę z urzędu płaci Skarb Państwa, ściągając te należności w trybie analogicznym jak grzywny lub koszty sądowe.

Racji przemawiających za takim rozwiązaniem jest tyle i są one tak powszechnie znane, że chyba szkoda czasu i miejsca na to, aby je przypominać i bliżej uzasadniać.

Uważam, że nawet proponowanie tu półśrodków jest szkodliwe dla sprawy. Adwokat jest też człowiekiem pracy i ma prawo żądać, by nie wymagano od niego (lub od nich, bo w razie rozliczenia urzędówek w zespole koszty ponoszą przecież wszyscy adwokaci z danego zespołu), aby pracował bez ekwiwalentu za tę pracę. Proszę wskazać choćby jedną profesję, gdzie za wykonywanie pracy zawodowej pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia.

A więc walczyć! Sprawa jest przecież i słuszna, i oczywista.

Opracował adv. E. Mazur

## 2.

### Model zespołu adwokackiego

W dniu 19 września br. Redakcja „Palestry” zorganizowała kolejną dyskusję na temat: Model zespołu adwokackiego. Chodziło o to, by uzyskać pogląd, jak koledzy adwokaci oceniają formę pracy w zespole, jak się w nim czują i czego się spodziewają, co należy ulepszyć i poprawić, a co zmienić, czy forma pracy zespołowej zdała egzamin w praktyce itp. W dyskusji zabierali głos adwokaci: S. Askanas, P. Aslanowicz, J. Boroda, W. Doleżał, C. Jaworski, Z. Krzemiński, E. Mazur, R. Oleńczuk i R. Siciński. Niektórzy koledzy złożyli swój głos na piśmie.

Poniżej podajemy wypowiedzi kolegów po opracowaniu redakcyjnym, przy zachowaniu myśli przewodniej. Redakcja zaprasza w związku z tym wszystkich czytelników do dyskusji. Piszcie, co Was cieszy i gniewa w zespole adwokackim, jakie widzicie plusek i minusy, co należy zmienić, a co zachować i pielęgnować. Chodzi nam o wypowiedzi pisane gorącym sercem przy zachowaniu zarazem zimnej, analitycznej myśli. Redakcja zdaje sobie sprawę, że wypowiedzi kolegów warszawskich oparte są na realiach stolicy, nie umniejsza to jednak ich wagi ani też nie pozbawia szerszego rezonansu środowiska.

Redakcja

#### Adwokat Ryszard Siciński (Warszawa)

Dla nas, adwokatów pokolenia średniego i młodego, zespół jest naturalną formą wykonywania zawodu. W tym wyrosliśmy i przyznam się, że osobiście nie wyobrażam sobie pracy w innej formie.

Niezależnie od wszelkich różnic, jakie wynikają z różnych formacji społeczno-gospodarczych, wydaje się, że złożoność współczesnego świata oraz dążność do specjalizacji, przejawiana zresztą w chwili obecnej wszędzie, podyktowały odejście od wykonywania zawodu indywidualnego i przejście do pracy zespołowej. Ta ostatnia forma spełnia widocznie lepiej swe funkcje na zewnątrz i przynosi również efekty przy organizowaniu pracy „wewnątrz”, tzn. dla samych adwokatów.

Są dwie zasadnicze funkcje zespołu: obsługa prawna i miejsce wykonywania zawodu, konsultacji, współpracy z kolegami.

Aby zespół mógł optymalnie pracować, powinien być dobrze zorganizowany. Jakie więc jest to optimum, które powinno dać najlepsze efekty? Żeby jednak odpowiedzieć na to pytanie, trzeba przede wszystkim odrzucić niedomogi wynikające nie z formy wykonywania zawodu, lecz z konkretnego doboru członków, którzy w danym zespole się znajdują.

Zespół ludzki musi się dobrać. Jeżeli myślimy o tym, żeby była optymalna organizacja, to nie będzie żadnego rozwiązania idealnego dla wszystkich okoliczności: życie jest elastyczne, elastycznie też trzeba myśleć przy wprowadzaniu zmian, by nie „uszcześliwiać” ludzi na siłę.

Jeśli mówimy „model zespołu”, to musimy sobie zdać sprawę z tego, że właściwie najstuszniejszym pociągnięciem byłoby rozwiązanie wszystkich zespołów i utworzenie ich na nowo na zasadzie pełnej dobrowolności wyboru kolegów, z którymi chciałoby się współpracować. Od tego „modelu” trzeba by było zacząć, inaczej mówiąc, od modelu małżeństwa z miłości, a nie małżeństwa z rozsądku. Zespół modelu „małżeństwo z miłości” rozleciałby się jednak, tak jak to bywa z małżeństwami z miłości, gdyby mu się nie zapewniło rozsądnych warunków materialnych od startu. I tu natrafiamy od razu na pewien szkopuł: mamy trudne warunki lokalowe, i nasze piękne plany natrafiają na „skrzeczącą rzeczywistość”. Niemniej jednak mówimy tu przecież o modelu, o optimum, o czymś, do czego się dąży. Wylania się tu cały szereg postulatów, które skróto omówię.

Postulat pierwszy — to postulat doboru ludzi w zespole zrzeszonych na zasadzie pełnej dobrowolności. Wysuwając go, musimy jednak od razu wiedzieć, że nie da się on w pełni zrealizować, np. choćby w zespołach powiatowych, ze względu na niewielką liczbę osób, które miałyby się „dobierać”.

Z kolei pytanie: zespół duży czy mały? Oczywiście mały, a właściwie — średni. Zespół powinien liczyć według mego głębokiego przekonania około 10 osób. Tylko wtedy praktycznie możliwe jest panowanie kierownika nad nim, tylko wtedy praktycznie możliwe jest sterowanie rozdziałem spraw. Problem tak istotny, a jednocześnie tak delikatny. W zespole 20- i więcej osobowym nie może być mowy o kolektywie w pełni zgranym. Dlaczego? Bo tak uczy życie. Innej odpowiedzi na to nie ma, choć można próbować dobudować tu sztuczną argumentację.

Postulat drugi: zespoły giganty, które przestały być właściwie zespołami, stały się zaś biurami, w których adwokat przyjmuje klientów, stanowczo powinny zniknąć, gdyż nie spełniają one swych funkcji wewnętrznych, nie wytwarzają kolektywu i w rezultacie prowadzą do samotności w grupie ludzi oraz traktowania zespołu tylko jako miejsca pracy, jako miejsca przyjmowania klientów.

Postulat trzeci: zespół musi zapewniać rzeczywistą pomoc członkom. W chwili obecnej w większości zespołów pomoc techniczna jest fikcją. Korzystajmy zatem z cudzych doświadczeń i nie bójmy się techniki. Musimy odejść od formy pracy średniowiecza, od przepisywania akt, pisania samemu pism na maszynie itp. Musimy wprowadzić do naszych prac dyktafony, kopiarki, fotografię, kserograf, powielacz — tylko takie urządzenia zagwarantują nam widoczny postęp. Oczywiście będzie to wymagać inwestycji, nie ma jednak głupszej oszczędności niż oszczędność na organizacji pracy.

Musimy tu działać w porozumieniu z innymi pionierami resortu sprawiedliwości i zgrać nasze wysiłki z wysiłkami sądów. W takiej np. NRD protokoły rozpraw są pisane na maszynie z kopią dla adwokata. Czy to doprawdy przekracza nasze polskie możliwości?

Postulat czwarty: model zespołu udanego, tj. model zespołu z dobrym kierownikiem. Jeśli mówimy o modelu zespołu, to musimy — rzecz oczywista — powiedzieć i o jego władzach. Ustawienie organizacyjne: kierownik, komisja rewizyjna, zebranie zespołu — uważam za trafne. Szczególnie duże uprawnienia musi mieć kierownik, a tymczasem ma je tylko... w teorii. W praktyce często z nich rezygnuje.

Nie będę — rzecz jasna — ukrywać, że sprawa powyższa jest złożona. Nie tylko kierownik zespołu, ale żadna władza pochodząca z wyboru nie może sobie pozwolić na administrowanie. I to jest dobre. Po to jest samorząd, aby się liczył ze środowiskiem, które ma wpływ na obsadzanie stanowisk w samorządzie. W przeciwnym razie mielibyśmy administrację mianowaną. Nie może jednak być tak, żeby koledzy wybierali — jak to często bywa — tego, który najmniej... przeszkadzi. Dlatego wypowiadając się za wybieraniem kierownika przez zespół jednocześnie uważam, że rada adwokacka musi mieć wpływ na obsadzenie tego stanowiska, choćby przez przyznanie jej prawa weta. Kierownik nie może wprowadzić „rządzić”, ale nie może zgadzać się ze wszystkimi i ze wszystkim. Musi on reprezentować bardzo delikatną, grzeczną i koleżeńską, ale zarazem nieubłaganą, pryncypialną postawę tam, gdzie jest to konieczne. Zaryzykuję powiedzenie: „jaki kierownik, taki zespół”. Dlatego też wybór kierownika jest aktem wielkiej wagi, zespół więc we własnym interesie powinien ten wybór przekonsultować z radą.

Na marginesie trzeba powiedzieć, że kwestia oceny osoby kierownika przez radę i kolegów z zespołu bardzo często bywa niejednolita: inne zupełnie rzeczy ceni się tu, a inne tam. Chodzi więc o to, aby oba wymagania były tu spełnione: koleżeństwo i lojalność, ale oczywiście nie kosztem bagażniarstwa i beztronski; porządek — owszem, ale nie kosztem koleżeństwa.

Postulat piąty: póty nie będzie dobrych stosunków w zespole, dopóki nie będzie właściwie postanowiona sprawa arkusza rozliczeniowego zgodnie z postulatami Rady Adwokackiej w Warszawie. Dopóki system rozliczeń będzie premiować indolencję i nieróbstwo, a za pracę wydajniejszą otrzyma się z rozliczenia niewiele co więcej pieniędzy — dopóty będą kwasy i tarcia.

Stosunki społeczne naszej rzeczywistości muszą i powinny łagodzić ostrą walkę o byt i nie mogą tolerować wilczych praw silniejszego. Nie

mogą one jednak preferować miernoty i stosować antybodźców finansowych, bo prowadzi to do zadrażnień w kolektywie, do zniechęcenia jednostek bardziej prężnych i do zaniku naturalnego dopingu do poprawiania swych wyników. Stąd wniosek: model zespołu idealnego to między innymi taki model, w którym pomoc finansowa kolektywu udzielana będzie wtedy, gdy jest to konieczne, ale nie na co dzień, to taki model, w którym stosunki finansowe układać będą się na zdrowych zasadach, w którym każdy partycypuje w przykładaniu się do utrzymania zespołu.

Według mego głębokiego przekonania, jeśli chcemy mieć dobre, prawidłowo działające zespoły, powinniśmy dokonać głębokiej reorganizacji ich od podstaw na podanych wyżej zasadach. Nie taję, że istnieje groźba, iż powstaną wtedy kolektywy słabsze, że prawo konkurencji zadziała przez eliminację niektórych osób z zespołów i że nastąpi przesunięcie ich do innej pracy, do której są bardziej predestynowani. Ale czy to naprawdę będzie takie złe?

Jeszcze jedna sprawa. Słyszysz się głosy, że zespół adwokacki łączy więc finansowa, polegająca na tym, iż wpływy do zespołu nie stanowią już własności kolegów, a więc że i ich podział nie musi następować według kwot wypracowanych indywidualnie. Takie stanowisko jest nieślusne, gdyż pomija fakt wymierności finansowej indywidualnego wkładu pracy każdego członka (natychmiast po przyjęciu sprawy, określa to przecież taksa). Wpływ finansowy do zespołu nie przestaje więc być wpływem finansowym danego kolegi.

Zespołowość dotyczy warunków pracy adwokata, a nie merytorycznej treści tej pracy; tę daje i może dać tylko indywidualnie adwokat, ustanowiony w sprawie.

Praca w zespole nie odejmuje praw i obowiązków ciążyących na każdym adwokacie indywidualnie. Tak właśnie został pomyślany i ustanowiony mechanizm wymiaru sprawiedliwości, którego ważkim i niezbędnym współczynnikiem jesteśmy wszyscy razem i każdy z nas osobno.

### **Adwokat Robert Oleńczuk (Gostynin)**

Przystępując do rozważań na temat zespołów adwokackich, należy m.zd. rozwiązać to zagadnienie na gruncie siedziby zespołu i konkretnej jego działalności. Jakkolwiek problematyka zespołów adwokackich w zasadzie jest podobna, to jednak ze względu na specyfikę terenową będzie ona inna w stolicy, w miastach wojewódzkich, w miastach-powiatach przemysłowych oraz w miastach-powiatach o charakterze rolniczo-przemysłowym.

W swej wypowiedzi chciałbym się zająć problematyką zespołów adwokackich tzw. „prowincyjnych”, pracujących w miastach i powiatach rolniczo-przemysłowych.

Oceniając pracę zespołów adwokackich należy stwierdzić, że zespoły adwokackie:

— spełniają rolę wytyczoną im przez przepisy ustawy o ustroju adwokatury,

- niosą pomoc prawną przede wszystkim osobom fizycznym, ale udzielają też pomocy osobom prawnym (w tym również jednostkom gospodarki uspołecznionej, choć w znacznie zmniejszonym zakresie, niż było to w latach sześćdziesiątych; jest to spowodowane niestusznymi ograniczeniami finansowymi w tych jednostkach),
- udzielającą społeczeństwu pomocy prawnej w szerokim zakresie, obejmującym wszystkie kierunki prawa.

Zakres niesionej pomocy prawnej zmusza członków zespołów adwokackich do wykazania się znajomością wszystkich dziedzin prawa, a tym samym do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji.

Niektóre organy polityczne i administracyjne w terenie uważają zespoły adwokackie za jednostki nierozłącznie związane z sądem i prokuraturą. Po prostu uważa się zespoły adwokackie za jedno z ogniw sądu. Tego rodzaju pogląd organów terenowych potwierdza tylko przyjętą powszechnie rolę zespołu adwokackiego jako współczynnika wymiaru sprawiedliwości.

Rola zespołu adwokackiego jako współczynnika wymiaru sprawiedliwości uzależniona jest nie tylko od postawy moralno-etycznej, społeczno-politycznej i przygotowania zawodowego poszczególnych adwokatów-członków zespołów, ale także od stosunków panujących między poszczególnymi sędziami a poszczególnymi adwokatami bądź między adwokatami a prokuratorami. Poruszając to zagadnienie, nie chcę tu przytaczać konkretnych przykładów złej współpracy czy też złych stosunków na styku: sędzia — adwokat. Zdarzają się bowiem wypadki, że niektórzy sędziowie z tych czy innych powodów wolą, aby adwokat nie prowadził sprawy. Takie postępowanie sędziów narusza ustawową zasadę korzystania z adwokackiej pomocy prawnej przez społeczeństwo.

Organy polityczne i administracyjne w wielu powiatach wysoko oceniają pracę zawodową i społeczną adwokatów, darząc ich pełnym zaufaniem. Dowodem tego jest powierzanie adwokatom kierowniczych stanowisk w organizacjach politycznych i społecznych. Przez pracę zawodową i społeczną, przez bezpośrednie kontakty z ludnością (między innymi w ramach działalności Zrzeszenia Prawników Polskich) członkowie zespołów adwokackich przyczyniają się do popularyzacji prawa wśród społeczeństwa.

Na terenie niemal że wszystkich zespołów adwokackich utarła się praktyka, że liczni klienci przychodzą wprost do zespołu adwokackiego szukając tam pomocy prawnej i przyjmując usługi adwokata wskazanego przez kierownika zespołu adwokackiego.

Co się tyczy samej organizacji pomocy prawnej dla ludności, to należy stwierdzić, że w powiatach (czy też — jak niektórzy mówią — w „Polsce powiatowej”) zespół adwokacki powinien być jedyną formą organizacyjną niesienia pomocy prawnej dla ludności. Zespół adwokacki powinien się składać m.zd. najwyżej z pięciu członków. Takie rozwiązanie jest uzasadnione aktualnymi potrzebami społeczeństwa, jak również tym, że zespół adwokacki dysponuje kadrą fachowców posiadających właściwe wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe.

W chwili obecnej nie istnieją żadne przesłanki politycznej lub innej natury, ażeby obok zespołów adwokackich istniały inne ogniwa udzielające pomocy prawnej ludności (w sensie np. społecznych biur pomocy

prawnej). Stąd też wnioski zawarte w referacie egzekutywy POP przy Radzie Adwokackiej w Warszawie w tym względzie należy uznać za całkowicie słuszne\*.

Na tle bezpłatnej pomocy prawnej świadczonej przez zespoły adwokackie pozostawia wiele do życzenia sposób ustanawiania obron z urzędu w sprawach karnych. Obecnie niektóre sądy zbyt często i w wypadkach niejednokrotnie nie uzasadnionych ustanawiają obrońców z urzędu. Uważam, że sądy nie mogą w każdym wypadku, ilekroć oskarżony zwróci się o ustanowienie obrońcy z urzędu, ustanawiać takich obrońców. Obrona z urzędu, połączona — jak wiadomo — z bezpłatną pracą adwokata, nie może być premią dla każdego przestępcy, który tylko zgłosi w tej mierze wnioszek.

Nie kwestionując ustawowych założeń instytucji obrony z urzędu, należałoby obecnie zagadnienie obron z urzędu rozwiązać w taki sposób, ażeby z jednej strony nie było nadużywania pracy adwokatów przez osoby zgłaszające wnioszek o ustanowienia obrońcy z urzędu, a z drugiej, ażeby obrony z urzędu nie stanowiły nadmiernego obciążenia dla zespołów adwokackich.

W zasadzie przepis art. 550 k.p.k. nie zdaje tutaj egzaminu i dlatego należałoby znowelizować przepisy o odpłatności za obrony z urzędu, przyjmując zasadę, że za pracę adwokata po zakończeniu sprawy płaci Skarb Państwa (właściwy sąd), a z kolei koszty obrony, jako koszty procesu, powinny być egzekwowane przez sąd od skazanego.

Zagadnieniem łączącym się z pracą zespołów adwokackich w niektórych miastach jest działalność biur pisania podań. W wielu wypadkach biura te „wyręczają” zespoły adwokackie. Biura te w większości prowadzą ludzie nie posiadający wykształcenia prawniczego i odpowiednich kwalifikacji do udzielania pomocy prawnej. Z powyższych względów należałoby ograniczyć działalność biur pisania podań w taki sposób, ażeby nie miały one prawa pisania: zasadniczych wniosków, pozwów i innych pism procesowych kierowanych do sądów oraz aby nie miały prawa pisania odwołań od orzeczeń władz administracyjnych pierwszej instancji.

Dotychczasowa forma organizacyjna zespołów adwokackich jest moim zdaniem prawidłowa.

Jeśli chodzi o warunki pracy w zespole adwokackim, to uważam, że w omawianym przeze mnie typie miast lokal zespołu adwokackiego powinien się znajdować w gmachu sądu lub w sąsiednich zabudowaniach.

W małych zespołach należałoby, m.zd. ograniczyć liczbę pracowników administracyjnych. Byłoby lepiej zatrudnić raczej jedną osobę wysoko kwalifikowaną niż dwie lub trzy bez takich kwalifikacji.

Również zachowanie tajemnicy zawodowej jest utrudnione i ograniczone warunkami lokalowymi. W niektórych więc zespołach adwokackich zmusza to adwokata do przeprowadzania z klientem rozmów o charakterze intymnym w miejscach przypadkowych. Wzajemne konsultacje koleżeńskie w małych zespołach są ograniczone do spraw ogólnych, nie

\* Referat ten opublikowany został w „Palestrze” z 1972 r. nr 1, str. 6—18 (Red.)

można bowiem ujawniać stanu faktycznego przed kolegą, który już jest lub może być jutro przeciwnikiem procesowym.

Więcej uwagi należy poświęcić dobraniu się kolegów w zespole. Chodzi o to, aby nie narzucać do zespołu kolegi, którego członkowie z różnych względów niechętnie widzą. W tej dziedzinie powinno się dać prymat dobrowolności.

### **Adwokat Władysław Doleżał (Warszawa)**

Zespół w świetle obowiązujących przepisów jest jedyną formą wykonywania przez adwokatów ich zawodu, będąc z drugiej strony — w stosunku do społeczeństwa — najbardziej powszechną postacią świadczenia pomocy prawnej.

Zespoły obchodzą w roku bieżącym 20-lecie swojego istnienia. W tym okresie wykształciły się formy ich działania. Oczywiście tezy *de lege ferenda* kol. Sicińskiego co do pełnej dobrowolności dobierania się składu osobowego poszczególnych zespołów, jak również postulat, by zamiast wieloosobowych tworów powstawały zespoły niewielkie, np. 10-osobowe — są jak najbardziej słuszne i uzasadnione nawet w świetle praktyki lat ubiegłych. Realizacja tego założenia (bo przecież w zakresie przepisów zasada dobrowolności jest normą obowiązującą) w obecnej sytuacji, przy istniejącym w dotychczasowej postaci arkusza rozliczeniowym, musiałaby doprowadzić do likwidacji wielu zespołów. W wyniku wolnej gry bodźców ekonomicznych najsilniejsze kancelarie jednocyfryby się w nowe zespoły dla uniknięcia ponoszenia ciężarów związanych z dopłatami na rzecz kolegów, którzy nie osiągają właściwych obrotów, a w dawnych zespołach pozostałyby „kancelarie” najstarsze, niezdolne do wypracowania obrotów i opłacania kosztów. W tych warunkach wiele osób z zespołu musiałoby szukać zatrudnienia poza adwokaturą.

Nie jestem w stanie zająć ostatecznego stanowiska w tej sprawie. Problem jest złożony, społeczny i gospodarczy. W każdym razie nie wydaje mi się, aby można było nadal utrzymać istniejący dotychczas system antybodźców, sprzeczny z interesem adwokatury i polityką Partii i Rządu.

Reforma arkusza rozliczeniowego, prowadząca *per saldo* do ujednoczenia obciążeń w poszczególnych zespołach adwokackich, mogłaby w danym środowisku stworzyć podstawę do realizacji w pełni zasady dobrowolności.

Więź istniejąca pomiędzy członkami zespołu na pewno uległaby wzmocnieniu, gdyby ustały antagonistyczne antybodźce ekonomiczne. *De lege ferenda* należałoby postulować, aby ciężar likwidacji w adwokaturze martwych „kancelarii” — właśnie w imię tej więzi — nie był przerzucany na barki kolegów z zespołu, natomiast aby interwencje w stosunku do tych kolegów, którzy nie chcą czy nie umieją wydajnie pracować, podejmowały właściwe rady adwokackie.



### **Adwokat dr Paweł Aslanowicz (Warszawa)**

Przez wiele lat byłem członkiem małego zespołu adwokackiego w mieście powiatowym. W tych miastach, gdzie istnieje tylko jeden mały zespół, zachowanie tajemnicy zawodowej jest bardzo utrudnione. Pomijając już względy lokalowe, nie sposób uniknąć spotkania się przeciwników procesowych w jednym zespole oraz trudności w przeprowadzeniu rozmowy z klientem przy świadomości, że jego przeciwnik siedzi w poczekalni lub nawet w tym samym pokoju i, być może, podsłuchuje. Takie warunki utrudniają nawiązanie kontaktu z klientem i zdobycie koniecznego zaufania, będącego podstawą stosunku: adwokat-klient. Trudności te wpływają również na kształtowanie stosunków koleżeńskich w takim zespole, na możliwość konsultacji w konkretnej sprawie. Jest oczywiście, że takie warunki nie ułatwiają nawiązania więzi koleżeńskich, podstawy i koniecznego warunku każdego kolektywu.

### **Adwokat Stefan Askanas (Płock)**

Na temat zespołów adwokackich powiedziano już wiele, ale może właśnie dlatego powiedziano nie wszystko lub w sposób niepełny, poruszono bowiem zwykle ten sam zakres tematów.

Sprzeczności materialne i ambicjonalne, zarysowujące się w zespołach silniej niż w innych grupach społecznych, wskazują na to, że sama tylko organizacja formalna nie może zapewnić w praktyce wysokiego poziomu współpracy wewnątrz zespołu. Warunkiem dobrej współpracy jest wytworzenie się w zespole więzi nieformalnej. Rozwój tej więzi prowadzi do spójności organizacyjnej oraz do szczególnie pozytywnego w skutkach zjawiska identyfikacji kolegów z zawodem i członkostwem zespołu.

Nie zmniejszając wagi innych problemów zespołowych, zwłaszcza związanych z poziomem wykonywania zawodu, dochodami, sprawami lokalowymi i technizacji pracy, wydaje się, że jednym z ważnych zadań na najbliższe 20-lecie dla wszystkich członków zespołu i organów adwokatury powinna być praca nad poprawą stosunków wewnętrznych w zespole. Ta więź nieformalna, ujęta wielopłaszczyznowo w stosunkach koleżeńskich, może stanowić dla nas remedium na wiele bolączek i niedociągnięć.

Zachowanie tajemnicy zawodowej jest uwarunkowane między innymi posiadaniem odpowiednich pomieszczeń. Jest dla nas rzeczą oczywistą, że przyjmowanie klientów przez kilku kolegów w jednym pomieszczeniu nie może gwarantować pełnej tajemnicy. Sprawa ta jest więc związana ściśle z warunkami lokalowymi, które trzeba pilnie poprawić, i to poprawić bardzo znacznie.

Pewnym marginesem naszej pracy jest więź i współpraca międzyzespołowa. Trzeba powiedzieć, że ta dziedzina jest zupełnie zaniedbana. Udzielanie sobie informacji i pomocy może tu wiele zdziałać i ułatwić pracę zawodową.

### Adwokat Czesław Jaworski (Warszawa)

Cały problem modelu zespołu adwokackiego można sprowadzić do trzech jego zadań: udzielania coraz lepszych usług, uzyskiwania godziwych i większych zarobków, wywołania dobrego samopoczucia klienta i adwokata w zespole. Jest wiele dróg, aby te cele osiągnąć, ale przy ich realizacji trzeba mieć wizję tego, do czego się dąży. Jest to podstawowy warunek każdego celowego działania.

Jedną z tych dróg jest poprawienie i uregulowanie spraw finansowych, mianowicie podziału dochodu w zespole. Dotychczasowy arkusz rozliczeń jest zły — wiemy o tym od lat. Wydaje się, że jego zmiana mająca na celu większe uzależnienie dochodu od wpływu pieniężnego, a więc i pracy adwokata, może tu wiele pomóc. Wytworzy się wtedy sytuacja faktyczna uniemożliwiająca uzyskiwanie dochodu kosztem kolegów. To z kolei uruchomi dążność do przemieszczania się kolegów do właściwego doboru kolegów na zasadzie dobrowolności. Jeżeli organy adwokatury nie będą hamować tego ruchu, to po pewnym czasie powstaną zespoły o dużej więzi koleżeńskiej i wspólnocie zainteresowań zawodowych i finansowych. Zespół jako jednostka organizacyjna zawodu tylko na tym zyska. W sposób naturalny nastąpi niejako selekcja członków i wytworzy się rywalizacja między zespołami, rywalizacja zdrowa, oparta na wynikach zawodowych, na prestiżu i szacunku klienta, sądu, prokuratury i kolegów.

### Adwokat Edmund Mazur (Warszawa)

Jeżeli mówimy dziś o zespołach adwokackich, to nie dlatego, by je likwidować, ale dlatego, żeby je ulepszyć i poprawić, tak aby służyły najlepiej celom, dla których je powołano. Forma wykonywania zawodu w postaci zespołu adwokackiego jest wtopiona w życie społeczno-gospodarcze i ściśle do niego przylega. Nikt rozsądny nie zechce wracać do dawnych form wykonywania zawodu, bo nie można cofnąć przemian, jakie się u nas dokonały. A są to przemiany związane ze stosunkami ekonomicznymi i politycznymi, niezależnymi od adwokatury.

Powołanie zespołów adwokackich miało przynieść adwokaturze poprawę warunków pracy i stworzyć przesłanki podniesienia poziomu zawodowego. Oczywiście nie był to jedyny cel powołania zespołów, istniały jeszcze i inne założenia. Ale w dzisiejszej dyskusji staramy się omawiać problem z punktu widzenia adwokata szeregowego, tego, który na co dzień styka się z zespołem.

Trzeba oddać sprawiedliwość ustawodawcy, że ta nowa forma wykonywania zawodu w zespole adwokackim przyniosła nam dużo wielorakich korzyści. Rzeczywiście, mimo wszelkich trudności i niedomagań, adwokat uzyskał możliwość szybszego opanowania wiedzy prawniczej, przeprowadzania koleżeńskich konsultacji i doskonalenia zawodowego.

Przestały nas nękać wymiary i domiary finansowe. Adwokat uniezależnił się od klienta w sensie koncepcji prowadzenia sprawy. Uzyskaliśmy też niemałe uprawnienie socjalne w postaci ubezpieczeń powszechnych, rent i emerytur itp.

Reforma adwokatury nie zmieniła jednak i zmienić nie mogła faktu, że każdą sprawę prowadzi adwokat indywidualnie. Sam decyduje o koncepcji, taktyce procesowej, sam inicjuje i ocenia swoje poczynania zawodowe i sam ponosi konsekwencje swej działalności. Tu właśnie adwokat oczekuje pomocy od zespołu. Chodzi przy tym o taką pomoc, która by ułatwiała pracę adwokata w sądzie, prokuraturze i przed organami administracyjnymi. Technizacja pracy, umożliwienie postugiwania się aparaturą zapisu i dźwięku, odciążenie adwokata od wykonywania czynności typu administracyjnego, maksymalne odbiurokratyzowanie pracy technicznej zespołu — oto zadania najbliższe i najważniejsze.

Ich osiągnięcie łączy się jednak z wydatkami, i to znacznymi wydatkami. Kto ma pokryć te koszty? Odpowiedź może być tylko jedna: ten, kto korzysta z naszej pracy, a zatem klient i częściowo Skarb Państwa. Wymaga to opracowania na nowo taksy adwokackiej, zasad podziału dochodu, wynagrodzeń sił pomocniczych itp. Część możemy zrzucić we własnym zakresie, ale reszta przekracza nasze możliwości. I tu musimy otrzymać pomoc z zewnątrz. Spełniamy przecież ważne funkcje państwowe zlecane nam przez ustawę zasadniczą i ustawy szczególne. Nie łudźmy się, nie jesteśmy w stanie usunąć wszelkich niedomagań we własnym zakresie, choćbyśmy się obciążyli jeszcze po paręset złotych miesięcznie. Oszczędności uzyskane na reorganizacji i usprawnieniach administracyjnych, choć nie do pogardzenia, nie załatwią całego problemu. A sprowadza się on dziś do kwestii lokalowych i zakupów typu inwestycyjnego oraz zatrudnienia sił pomocniczych. Borykamy się z tymi zagadnieniami już 20 lat. Wiele już zdziałaliśmy i mamy duże osiągnięcia, ale jeśli nie chcemy nadal pracować w tych warunkach i przy obecnych obciążeniach przez następne 20 lat (a przecież nie chcemy!), to konieczne są radykalne i kompleksowe rozwiązania.

Warunkiem wykonywania zawodu adwokackiego jest zaufanie klienta oparte na tajemnicy zawodowej. Nie wolno nam odstąpić nawet na krok od zasady zachowania tajemnicy zawodowej. Jeżeli w wielu jeszcze zespołach warunki lokalowe nie pozwalają lub nie gwarantują jej zachowania, to trzeba szukać takich rozwiązań technicznych, które by umożliwiły nie zakłócone wykonywanie zawodu z zachowaniem tajemnicy zawodowej i bez naruszania rytmu pracy zespołu adwokackiego. Osobiście widzę ogrom trudności i sprzeczności nie do pokonania między przepisami porządkowymi o przyjmowaniu klientów w zespole a przepisami ustawy o tajemnicy zawodowej. Wyjście jednak trzeba znaleźć. Wydaje się, że organy adwokatury i zebrania zespołów adwokackich powinny się zastanowić nad tym, jak wyjść z tego impasu. A wyjść trzeba!

Dotychczasowe przepisy o podziale dochodu w zespole adwokackim opierają się na zasadzie administrowania. Wydaje się, że czas uruchomić tu zasady ekonomiczne, które można przez jakiś czas hamować; ale nie sposób znieść ich istnienie. Oczywiście daleki jestem od ja-

kiejs „wolnej gry sił ekonomicznych” — byłoby to sprzeczne z zasadą zespołowości — ale regulator administracyjny powinien działać tam i tylko tam, gdzie ujemne skutki ekonomizacji podważałyby zasady socjalistycznych stosunków zespołowych. Rzecz jasna, w dyskusji redakcyjnej nie sposób wypracować szczegółowych rozwiązań, jest to zadanie dla fachowców.

Zespół duży czy mały? Oto pytanie zadawane sobie od lat przez nas wszystkich. Wydaje się, że nie znajdziemy tu rozwiązania uniwersalnego. Można tylko nakreślić pewne granice minimalne i maksymalne. Wszystko inne zależy od konkretnych okoliczności, warunków, ludzi. Doświadczenie uczy, że zespół poniżej 5 osób przejawia pewne mankamenty natury ilościowej. W takim zespole trudno mówić o szkoleniu, zebraniu zespołu itp. Te formy pracy nie zdają tam egzaminu, są po prostu niepotrzebne. Tak wąskie grono kolegów spotykające się codziennie załatwia od ręki i na bieżąco wszystkie sprawy. To jest zresztą chyba najważniejsze, gdyż nie chodzi nam przecież o formalny protokół czy odfajkowanie zebrania. Zespół zaś duży, liczący powyżej 10—12 osób, stwarza trudności w kierowaniu nim. Z konieczności więc w takim dużym zespole powstają mikroorganizmy, nie zawsze korzystne z punktu widzenia zespołowości. Z kolei jednak korzyści dużego zespołu są znacznie większe. Jest to organizm silniejszy ekonomicznie, bardziej sprężysty organizacyjny. Wydaje się, że można tu sięgnąć po doświadczenia innych krajów socjalistycznych i zastosować najbardziej zbliżone rozwiązania. Ciekawą rzeczą byłoby zainteresować się bliżej organizacją adwokatury i zespołów w NRD; ich rozwiązania najszcześliwiej pogodziły indywidualne wykonywanie zawodu adwokata z uspołecznioną formą organizacyjną adwokatury. Oczywiście ciekawe są również rozwiązania Związku Radzieckiego, Węgier i Jugostawii.

### **Adwokat Józef Boroda (Warszawa)**

W swoich założeniach zespół adwokacki ma lepiej służyć klientom i adwokatom. Zarówno klient jak i adwokat mają otrzymać; pierwszy — lepszą, szybszą, na wysokim poziomie pomoc prawną, drugi — lepsze niż w kancelariach indywidualnych warunki pracy.

Czy po dwudziestu latach istnienia zespołów można powiedzieć, że spełniły one swoje zadania? I tak, i nie. Tak, gdyż klientowi łatwiej jest znaleźć adwokata w zespole niż w rozproszonych kancelariach indywidualnych. Jeśli adwokat, do którego przyszedł klient, nie może przyjąć sprawy, to może ją zlecić innemu adwokatowi w tym samym zespole, bez potrzeby poszukiwania przez klienta innej kancelarii indywidualnej.

Jednakże są i mankamenty odczuwane przez klienta dlatego, że zespół najczęściej nie zapewnia dyskrecji przy udzielaniu mu pomocy prawnej. Obywatel, idąc do adwokata, nie ma pewności, czy w zespole nie spotka kogoś ze znajomych, przed którym nie chce wyjawiać swoich kłopotów, albo czy — siedząc przy stoliku u adwokata — nie zastanie znajomego przy sąsiednim stoliku. To go krępuje, nie wszystko więc mówi adwokatowi tak, jakby tego chciał. A zatem tajemnica zawodu adwokata nie jest w zespole należycie

zapewniona. Obecnie na palcach jednej ręki można wyliczyć takie zespoły, w których adwokaci przyjmują w oddzielnych pokojach. Ale nawet i tam czas przyjmowania klientów przez jednego adwokata jest często tak krótki, że nie daje to możliwości należytej, wyczerpującej rozmowy z klientem. Wobec tego z klientami najczęściej się nie rozmawia; bierze się od nich tylko dokumenty, które przynieśli, rejestruje sprawę i często przy niewyczerpujących informacjach wnosi się sprawę do sądu z błogim przeświadczeniem, że na rozprawie wszystko się wyjaśni. To z kolei odbija się na pracy sądu, który denerwuje się, kiedy adwokat wbrew zasadzie koncentracji materiału już na rozprawie zgłasza nowe dowody po wysłuchaniu wyjaśnień złożonych przed sądem przez swego klienta.

W tej sytuacji narzuca się konieczność radykalnego rozwiązania tego problemu albo przez rozwiązanie kwestii lokalowej dla zespołów adwokackich, albo też — jeśli jest to jeszcze możliwe obecnie — przez zezwolenie adwokatom, po zarejestrowaniu sprawy w zespole, na przyjmowanie klienta w domu, w celu szczegółowego i wyczerpującego omówienia sprawy; w tym drugim wypadku należy wskrzesić przepis o przyjmowaniu adwokatowi dodatkowej powierzchni mieszkalnej. *D o d a t k o w a p o w i e r z c h n i a m i e s z k a l n a* należy się adwokatowi także z tej przyczyny, że niemal wszyscy adwokaci piszą pisma procesowe i całą korespondencję w domu, gdyż zespół nie zapewnia mu warunków do pracy koncepcyjnej. Zespół musiałby być otwarty do późna w nocy, gdyż adwokat sporządza pisma procesowe i środki odwoławcze wieczorem, w dzień bowiem przebywa w sądzie, a po południu — w zespole adwokackim, gdzie przyjmuje klientów. Czas na pisanie na maszynie ma dopiero późnym wieczorem\*.

Zespół nie zapewnia adwokatowi i nie może zapewnić pracy maszynistki, której mógłby on podyktować rewizję lub korespondencję, a to choćby ze względu na porę dnia (późny wieczór), w której wykonuje tę pracę. Natomiast w dzień zespół, pomimo konta 34-a, nie zapewnia adwokatowi siły pomocniczej, która by sprawdziła mu sprawę w sądzie, przepisała akta sądowe i załatwiała wszelkie sprawy kancelaryjne. Kwestii tych nie rozwiąże się w obecnej sytuacji finansowej zespołów bez wprowadzenia indywidualnie dla adwokata *z w o l n i e n i a c z ę ś c i w y n a g r o d z e n i a o d p o d a t k u* na koszty zdobycia tego wynagrodzenia, tak jak mają to np. literaci.

Generalnie należy powiedzieć, że zespół nie zapewnia adwokatowi *z a d n e j p o m o c y t e c h n i c z n e j* poza obowiązkiem rejestrowania spraw w zespole i dokonywania wpłat przez klienta do kasy zespołu.

Sytuacja dojrzała więc ostatecznie do tego, aby tak zorganizować cały system przepisów o zespołach, żeby pomagały one adwokatowi w wykonywaniu jego bardzo trudnego zawodu, żeby adwokat widział konieczność wykonywania pracy w zespole.

Obecnie nadszedł czas, aby wszystko co nieprawidłowe wyrównać, poprawić, aby podejmowanie wszelkich prac organizatorskich dotyczących adwokatury wynikało z konieczności przyjscia z pomocą temu zawodowi, aby — uspołeczniając — nie zniechęcać ludzi do pracy w ogóle, aby nie

\* Tak jest w Warszawie i w kilku największych miastach (Red.).

utrudniać im, lecz pomagać. Organizacja Partyjna PZPR przy Izbie Adwokackiej w Warszawie w okresie powstawania projektu obecnie obowiązującej ustawy o ustroju adwokatury sygnalizowała wszystkie nieprawidłowości projektu i gdyby twórcy ustawy wystuchali wtedy głosu POP, to mniej by teraz należało w pracy adwokata i zespołów poprawiać. Niewłaściwy styl pracy, zamiast przyspieszyć uspołecznienie, cofnął je o tyle, o ile nie był dobrą reklamą należytej organizacji pracy.

Obecnie, jeśli chcemy utrzymać nadal zespoły adwokackie przy życiu, należy zrobić wszystko, aby spełniały one swoje zadanie przez zapewnienie zachowania tajemnicy adwokackiej, do czego potrzebne są lokale, przez zapewnienie adwokatowi pomocy technicznej w stopniu odczuwalnym i ułatwiającym mu pracę, przez umożliwienie odciążenia go od pracy nie będącej pracą koncepcyjną. Do tego konieczna jest odpowiednia polityka płacy i polityka podatkowa. Dotychczasowe konto 34-a jest niewystarczające. Należy nareszcie skończyć z mitem bardzo wysokich zarobków adwokackich, co zawsze było przyczyną nieuwzględniania słusznych postulatów adwokatury w zakresie opodatkowania ich wynagrodzenia i zwolnień podatkowych od części wynagrodzenia na koszty uzyskania tego wynagrodzenia. W szczególności dotyczy to Warszawy, która ma najniższe zarobki w kraju (średnio niewiele więcej niż 4.000 zł netto). A jest to, trzeba dodać, wynagrodzenie znacznie niższe od uzyskiwanego w innych podobnych zawodach, a już zupełnie niskie i nieadekwatne do kwalifikacji adwokata w Warszawie.

Formy wykonywania zawodu adwokata w państwie socjalistycznym mogą być różne. Mogą to być zespoły adwokackie, ale może to być także zawód wykonywany indywidualnie przy podniesieniu jego rangi do wykonywania funkcji publicznej i uznania adwokata pracującego indywidualnie za świat pracy, tak jak to jest w socjalistycznej Jugostawii.

Wydaje się, że zasadniczym mankamentem w wykonywaniu zawodu adwokata w PRL jest obniżenie jego rangi w okresie przedgrudniowym. W atmosferze tej nie były uwzględniane rzeczowe postulaty środowiska adwokackiego, wyrażanego w uchwałach POP PZPR przy Warszawskiej Izbie Adwokackiej. Daje to o sobie znać jeszcze dzisiaj w niewłaściwym, niekulturalnym, a niekiedy wręcz lekceważącym do adwokatów stosunku ze strony niektórych sędziów. Wprawdzie ułatwia to sędziemu statystyczne wykazanie swojej sprawności, ale na pewno nie leży w interesie obywatela, któremu Konstytucja zagwarantowała pomoc prawną adwokata.

A więc nie jest prawdziwy pogląd, że to wyłącznie sami adwokaci zdecydują swoją postawą o szacunku dla swego zawodu, gdyż szacunek ten można zniszczyć niewłaściwym stosunkiem płynącym z zewnątrz do tego zawodu.

Obecnie stosunek władz do adwokatury radykalnie się zmienił, czemu wyraz swój dają oświadczenia i praktyka najwyższych władz politycznych oraz pozytywny stosunek do inicjatyw adwokatury Ministerstwa Sprawiedliwości. Dlatego też przed władzami samorządowymi stoi pilne zadanie spowodowania, aby ukazały się przepisy nadające odpowiednią rangę zawodowi adwokata. Podjęcie energicznych kroków w tym zakresie jest niezbędne dla dobrego imienia polskiego

wymiaru sprawiedliwości w ogóle, aby dawna, stara atmosfera pracy nie przeszkadzała w budowaniu nowego. Dobrze by było, gdyby sądom powiatowym przypomniano, że udział adwokata w postępowaniu sądowym wynika z konstytucyjnych praw obywateli, a nie z dobrych lub złych chęci adwokatury, że jej udział w procesie służy interesowi państwa, a nie statystycznym względem doraźnych potrzeb administracji sądowej.

Ważną rzeczą jest pamiętanie o tym, że Murks rozumiał kolektyw jako ciało, które ułatwia rozwój indywidualnych cech osobowych jego członków. A więc zespół adwokacki ma stworzyć warunki dla rozwoju cech indywidualnych, dla rozwoju osobowości zawodowej poszczególnych adwokatów. Stąd wypływa wniosek, że ma w nim obowiązywać nie zasada równania, jak niektórzy chcieliby to widzieć, lecz zróżnicowanie poprzez twórcze współzawodnictwo w zdobywaniu wiedzy i podnoszeniu swego poziomu przez poszczególnych członków zespołu, co się również musi wyrażać w zróżnicowaniu ich zarobków.

A więc przyszłość należy do zespołów adwokackich, w których będą się rozwijały indywidualne cechy osobowe jego członków, w których adwokat znajdzie rozwiązanie swoich trudności technicznych przy wykonywaniu zawodu i godziwy, odpowiedni do kwalifikacji i nakładu pracy zarobek, w którym klient będzie mógł bez skrępowania i bez pośpiechu przedstawić adwokatowi swą sprawę i być przekonanym, że został fachowo i rzetelnie załatwiony.

### Adwokat dr Zdzisław Krzemiński (Warszawa)

Mówiąc o modelu zespołu adwokackiego, trzeba mieć na uwadze trzy elementy, które decydują o profilu zespołu. Są to: 1) kierownik, 2) organizacja i technika pracy, 3) lokale.

Dotychczasowy model organizacyjny zespołu zakładał, że osobą centralną w zespole jest kierownik. Jest to założenie słuszne. Jednakże ustalony zakres obowiązków i uprawnień kierownika był tak szeroki, że przekraczał możliwości ich realnego wykonania. Co gorsza: kierownik był obciążony licznymi biurokratycznymi czynnościami, nie mającymi większego znaczenia niż przydatności. Wszystkim nam, pracującym od lat w zespołach, znany jest fakt, że kierownik nawet przy najlepszych swych chęciach nie był w stanie wykonać prawidłowo wszystkich swych obowiązków. Godziliśmy się na fikcję przyjmując, że to, co jest na „papierze”, istnieje także w rzeczywistości. I tu trzeba kategorycznie powiedzieć: fikcji tej nie można już dalej tolerować. Jedynym wyjściem jest takie określenie obowiązków kierownika, by mieściło się ono w sferze jego faktycznych możliwości. Należy uwolnić kierownika od obowiązku wykonywania wielu biurokratycznych i nikomu niepotrzebnych czynności. Kierownik, odciążony od tych dokuczliwych czynności, będzie miał więcej czasu, by zająć się lepszą organizacją pracy w zespole.

Przechodząc do następnego ogniwa, czyli do organizacji i techniki pracy, trzeba z ubolewaniem stwierdzić, że my, adwokaci, nie-

stety nie nadążamy za ogólnym postępem, który w zakresie organizacji pracy w Polsce jest powszechnie widoczny. Po dawnemu pracujemy starymi i niewydajnymi metodami. Pracownicy zespołu wykonują liczne czynności (dokonywanie zapisów księgowych, wypełnianie kart ewidencyjnych, sporządzanie sprawozdawczości itp.), które jednak wiążą się tylko z działaniem zespołu jako jednostki organizacyjnej. Tymczasem wiemy, że adwokat poza czynnościami ważnymi dla zespołu potrzebuje pomocy przy pisaniu pozwów, robieniu odpisów, sprawdzaniu w sądach terminów itp. Do takich czynności pracowników w zespole z zasady nie ma, a jeśli nawet są, to ich pomoc jest niewystarczająca. W tej dziedzinie nastąpiła zasadnicza poprawa od momentu wprowadzenia tzw. ryczałtu (konto 34-a). Zrobiono znaczny krok naprzód. Ten postęp musi być stale powiększany. Adwokat powinien być odciążony od czynności typu technicznego. Jego zdolności powinny być wykorzystywane w pracy koncepcyjnej. Tylko wówczas będzie można mówić o prawidłowej organizacji pracy w zespole.

Należy się głośno domagać zlikwidowania niepotrzebnej pisaniny w zespołach. Regulaminy adwokackie muszą być uproszczone, a biurokracja ograniczona. Wszelkie czynności typu biurokratycznego powinny być wyrugowane z zespołów. Dla przykładu można tu wskazać, że nikomu nie są potrzebne rozliczanie koleżeńskich substytucji lub skomplikowane rozliczenia przy ustalaniu zarobków netto adwokata bądź też rozliczanie drobnych wydatków związanych z wykonywaniem czynności zawodowych. W zakresie wydatków należy wprowadzić rozliczanie typu ryczałtowego. Jedno oświadczenie wystawione przez adwokata powinno wystarczyć i zastąpić liczne, drobne rachunki wewnętrzne.

Nowoczesność musi w pełni wkroczyć do życia zespołowego. Więcej maszyn do pisania, więcej powielaczy, a obok tego nowoczesne dyktafony czy kserografy do robienia odbitek. To są właściwe sprawdziany nowoczesności.

Unowocześnienie techniki pracy adwokata jest niezbędne. Nie możemy pozostawać w dziedzinie nowoczesności na szarym końcu. Na szczęście notuje się tu ostatnio duże zmiany. Nowe kierownictwo Naczelnej Rady Adwokackiej opracowało projekty zmian w obowiązujących regulaminach adwokackich. Zmierzają one do usunięcia tych przepisów regulaminowych, które są zawałdrami nikomu niepotrzebnymi. W regulaminie rachunkowości wprowadza się w szerszym zakresie ryczałty. Zmierzają się śmiało do stworzenia funduszy umożliwiających zakup nowoczesnych maszyn niezbędnych dla zespołów. Projektuje się nowy system podziału dochodu, tak by wreszcie w pełni była realizowana zasada „każdemu według jego pracy”. Te poczynania napawają optymizmem. Należy je gorąco popierać.

I wreszcie ostatnie zagadnienie: s p r a w a l o k a l i zespołowych i ich wyposażenia. Są one bardzo ważnym elementem w organizowaniu prawidłowej działalności zespołów. Bo z jednej strony mają zapewnić adwokatowi odpowiednie warunki do pracy, a z drugiej zagwarantować klientowi rozmowę z adwokatem w warunkach zapewniających pełną dyskrecję i zachowanie tajemnicy adwokackiej. Jeżeli klient musi opowiadać



swoje osobiste przeżycia w pokoju, w którym znajdują się inni adwokaci i klienci, to taka rozmowa nie zapewnia tajemnicy. Obywatel zgłaszający się do zespołu ma prawo do rozmowy w „cztery oczy”. Taką rozmowę musimy mu zapewnić. I tu trzeba sobie szczerze powiedzieć: w większości zespołów nie ma odpowiednich warunków lokalowych zapewniających spełnienie wymienionych warunków. Dlatego należy uczynić wszystko, aby także i w tej sprawie nastąpiła zasadnicza zmiana. Pociuszające jest to, że obecnie Naczelna Rada Adwokacka widzi konieczność dokonania zmian w tej dziedzinie. Nowe koncepcje zmiuszają do zwiększenia funduszu ułatwiającego budowę nowych lokali i unowocześnienia starych. Należy wierzyć, że stworzenie przy radach funduszy typu inwestycyjnego oraz powiększenie tego funduszu przy Naczelnej Radzie Adwokackiej doprowadzi na pewno do widocznej poprawy na tym zaniedbanym, niestety, froncie lokalowym.

Opracował adw. E. Mazur

## Odznaczenia państwowe dla adwokatów

ORDEREM SZTANDARU PRACY I klasy został odznaczony przez Radę Państwa adwokat **FRANCISZEK SADURSKI**, długoletni i zasłużony działacz ruchu ludowego i działacz państwowy.

Kolega Sadurski rozwijał szeroką i ofiarną działalność na terenie samorządu adwokackiego, sprawując przez wiele lat funkcje sekretarza i Prezesa Naczelnej Rady Adwokackiej, a ostatnio — Prezesa Wyższej Komisji Dyscyplinarnej. Był Wiceministrem Sprawiedliwości, posłem na Sejm PRL w dwu kadencjach. Jest już w drugiej kadencji Wiceprezesem Zarządu Głównego Zrzeszenia Prawników Polskich.

Aktu odznaczenia dokonał Prezes NK ZSL Stanisław Gucwa, marszałek Sejmu. Jest to najwyższe odznaczenie państwowe, jakie otrzymał adwokat.

\*

Na wniosek Prezydium WRN w Lublinie, uchwałą Rady Państwa z dnia 8 lipca 1972 r. adw. **PIOTR PYTKA** odznaczony został **KRZYŻEM KAWALERSKIM ORDERU ODRODZENIA POLSKI**.