

# Lucjan Boczkowski, Władysław Świątek

---

## Refleksje z okazji XXV-lecia istnienia zespołów adwokackich w Izbie szczecińskiej

---

Palestra 21/6(234), 47-51

---

1977

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.

## Refleksje z okazji XXV-lecia istnienia zespołów adwokackich w Izbie szczecińskiej

W bieżącym roku przypada XXV rocznica powstania pierwszych zespołów adwokackich również na terenie Izby szczecińskiej.

Okres od otwarcia możliwości tworzenia się zespołów do jej praktycznej realizacji był stosunkowo długi. Realizacja ustawy o ustroju adwokatury z 1950 r. nie odbywała się wyłącznie w trybie administracyjnym. Okres ten dawał też samym adwokatom sposobność do przemyślenia, przeanalizowania i wszechstronnego przedyskutowania wszystkich plusów i minusów wynikających z nowej formy wykonywania zawodu.

Każde *novum* jest w pewnym stopniu niepokojące, zwłaszcza gdy brak jest istniejących uprzednio wzorców sprawdzonych w sensie pozytywnym przez praktykę (życie). Nic więc dziwnego, że również adwokaci szczecińscy przeżywali różne niepokoje, wątpliwości i rozterki związane z radykalną zmianą organizacyjnych form wykonywania pracy zawodowej. Powodowało to nieraz ostre spory, wywoływało polemiki, dyskusje, w których ścierały się kontrowersyjne poglądy, zdania i opinie. Liczni dyskutanci wskazywali na negatywy, które ich zdaniem związane będą z nową formą i treścią profesji. Obawiano się nowej dodatkowej władzy kierownika zespołu. Obawiano się też podporządkowania koniecznej dyscyplinie wynikającej z życia kolektywu. Zgłaszano wątpliwości co do możliwości koegzystencji wielu indywidualności. Obawiano się niedoskonałości w obsłudze każdego z nowych członków przez sekretariaty zespołów i inne służby pomocnicze.

Z drugiej strony widziano także plusy wynikające ze wspólnych do pewnego stopnia form pracy. Na czoło wysuwało się między innymi zagadnienie zapewnienia minimum zarobku dla każdego wstępującego do nowo tworzonego zespołu. Dostrzegano pełniejszą i większą możliwość konsultacji w prowadzonych w zespole sprawach, co niewątpliwie miało wpływać na podniesienie jakości pracy. Widziano też możliwość szerszego korzystania w zespołach ze zdobyczy technicznych. Do plusów zaliczano także zorganizowanie pracy w zespołach w odpowiednich godzinach, co dawało adwokatowi możliwość dysponowania pozostałym wolnym czasem dla regeneracji sił bez ciągłego zakłócania wizytami klientów, doręczycieli pocztowych, sądowych itd. Nie uszły też uwagi dyskutantów sprawy substytucji oraz sprawy urlopowe. Zespół dawał niewątpliwie lepsze możliwości rozwiązywania tych ważnych przecież dla adwokatów problemów.

Polemiki te spowodowały, że coraz większa liczba adwokatów skłaniała się do nowej formy wykonywania zawodu. Rezultat tego był taki, że w 1951 r. wplynęły

wnioski umożliwiające Radzie Adwokackiej udzielenie zezwolenia na utworzenie dwóch zespołów w Szczecinie i jednego w Stargardzie Szczecińskim. Wnioski te uchwałą z dnia 24 grudnia 1951 r. Rada załatwiła pozytywnie i w konsekwencji z dniem 2 stycznia 1952 roku rozpoczęły faktyczną działalność Zespoły Adwokackie Nr 1 i 2 w Szczecinie oraz Zespół Adwokacki Nr 1 w Stargardzie Szczecińskim.

Proces uspołeczniania adwokatury szczecińskiej stał się faktem. Jego obecne formy organizacyjne ukształtowały się w zasadzie w 1959 r.

\*

Myliłby się ktoś sądząc, że akty erekcyjne zespołów adwokackich w postaci uchwał Rady Adwokackiej rozwiązywały wszystkie problemy związane z ich działalnością. Wprost przeciwnie. Z tą bowiem chwilą zaczynały się trudności i kłopoty natury organizacyjnej. Zespoły startowały od zera. Nie było lokali, nie było wyposażenia ani funduszy na ten cel. Sprawy lokalowe początkowo znalazły właściwe zrozumienie u ówczesnych czynników politycznych, władz administracyjnych, organów korporacyjnych. Było to bardzo ważne, gdyż zarówno władze korporacyjne jak i członkowie zespołów zdawali sobie dobrze sprawę z tego, że dysponując odpowiednimi lokalami uniknie się fasadowości, a jednocześnie stworzy się członkom możliwość wykonywania specyficznej pracy adwokackiej w sposób właściwy i zagwarantuje się im przestrzeganie ustawowego obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej. Zgłaszane w tym zakresie postulaty były przyjmowane z pełnym zrozumieniem, co znalazło wyraz między innymi w decyzjach władz administracyjnych przydzielających zespołom odpowiadające ich potrzebom lokale. Sytuacja ta dotyczy w szczególności zorganizowanych w latach 1952 i 1953 roku Zespołów Nr 1, 2 i 3 w Szczecinie. Na uwagę zasługuje fakt, że w samym mieście Szczecinie przystosowano z biegiem czasu posiadane lokale w ten sposób, iż w każdym, niedużym zresztą pokoiku pracuje nie więcej niż dwóch adwokatów.

Trzeba stwierdzić, że w późniejszym okresie zespoły powstające w byłych miastach powiatowych naszego województwa nie zawsze spotykały się z takim zrozumieniem ich potrzeb lokalowych, jak to miało miejsce w Szczecinie. Na skutek tego niektóre zespoły terenowe do chwili obecnej zmuszone są z konieczności korzystać z nieodpowiednich — ze względu na swoje potrzeby — pomieszczeń uzyskanych na podstawie podnajmu od osób prywatnych. Niektóre terenowe organy administracji państwowej nie doceniają należycie publicznych funkcji, jakie w istocie wykonują członkowie adwokatury.

Uzyskane lokale wymagały odpowiedniego wyposażenia. Jednakże ani Rada Adwokacka, ani też członkowie nowo powstałych zespołów nie dysponowali funduszami na ten cel. Dlatego też członkowie powstających zespołów spontanicznie i z własnej inicjatywy „wianowali” zespoły, wnosząc swój pierwszy wkład między innymi w postaci biurka, szaf biurowych, a nawet maszyn do pisania. Było to wprawdzie wyposażenie skromne, jednakże umożliwiało ono podjęcie pracy zawodowej. Dopiero w późniejszym okresie, kiedy zespoły dysponowały już własnymi funduszami, następowało uzupełnianie i wymiana starego wyposażenia na nowe. Było to połączone z dużymi obciążeniami finansowymi. Rada Adwokacka przyjęła bowiem zasadę, że 50% wpływów brutto każdego zespołu musi być przeznaczone na pokrycie kosztów utrzymania zespołu i na inwestycje; reszta, po potrąceniu podatku od wynagrodzeń, stanowiła honorarium. Dzięki takiej ofiarności członków-pionierów nowej formy pracy adwokackiej możemy stwierdzić, że obecnie zespoły szczecińskie są wyposażone w stopniu zadowalającym.

Wraz z rozpoczęciem działalności w zespołach zorganizowano także podręczne biblioteki niezależnie zupełnie od istniejącej przy Radzie Adwokackiej. Ponadto zespoły zakupywały swoim członkom konieczne do pracy komentarze, zbiory orzecznictwa, jak również literaturę fachową. W późniejszym czasie zdarzały się wypadki, że dokooptowani w poczet członków nowi adwokaci wymagali, aby zespół przydzielił im formalnie stanowisko pracy, wyposażył w tożę itp. *Tempora mutantur...*

Realizując konsekwentnie zasadę, że członkowie zespołu powinni pracować wyłącznie w lokalu zespołu, zadbano o prawidłowe zorganizowanie biurowości. W szczególności angażowano sekretarki-maszynistki o wysokich kwalifikacjach, nawet ze znajomością stenografii. To sprawiało, że adwokaci z reguły korzystali z możliwości wykonywania swoich obowiązków zawodowych prawie wyłącznie w biurze zespołu, eliminując do maksimum pracę w domu. Prawidłowe zorganizowanie sekretariatu zespołu odciążało adwokatów od takich czynności, jak przyjmowanie i rejestrowanie poczty przychodzącej i wychodzącej, pisanie na maszynie, udzielanie informacji zgłaszającym się klientom o dniach i godzinach przyjęć poszczególnych adwokatów, zacpatrywanie w potrzebne druki, formularze, utrzymywanie czystości itp.

Dla bytu zespołu niezbędny był — jak zaznaczono wyżej — odpowiedni lokal, jego wyposażenie i sprawnie działający sekretariat. Jednakże jeszcze ważniejszą rzeczą był właściwy skład osobowy. Każdy kolektyw daje rękomię harmonijnej pracy pod warunkiem, że jego skład osobowy oparty jest na zasadzie dobrowolności. Odnosi się to również do zespołów. Zasada ta niewątpliwie była w pełni respektowana przez kandydatów zgłaszających wnioski o zezwolenie na utworzenie zespołów. W czasie ich istnienia i działania pełne realizowanie tej zasady okazało się jednak niemożliwe. Zdarzały się bowiem wypadki, że kandydaci na członków zespołu nie byli tymi, których istniejący już kolektyw chciałby widzieć w swoim gronie. Wymagało to ingerencji Rady, która swoją uchwałą włączała w poczet członków takiego „niechcianego” kandydata, i to wbrew odmiennemu stanowisku, wszystkich członków. Te ingerencje Rady nie były popularne wśród adwokatów, co jednak nie przeszkadzało, że w praktyce okazywały się one nie tylko konieczne, ale i słuszne, albowiem z reguły dokooptowani członkowie po pewnym czasie „przyjmowali się” w zespole, zyskując sobie pełne zaufanie, co wpływało zarazem na dobrą koleżeńską współpracę.

Z biegiem czasu wytworzyła się praktyka, że kandydat na członka zespołu wstępnie przeprowadzał sondaż wśród jego członków co do możliwości jego przyjęcia. Dopiero po uzyskaniu zapewnienia pozytywnego załatwienia swego wniosku składał go w danym zespole. Wydaje się, że praktyka taka jest ze wszęch miar pożądana, gdyż ogranicza ingerencje Rady w sprawy członkostwa, a kandydatowi po jego dobrowolnym przyjęciu stwarza od razu właściwą atmosferę koleżeńską współpracę.

Prawidłowe zorganizowanie zespołów spowodowało, że nie były one fasadowe. Członkowie bowiem widzieli pełną możliwość wykonywania wszelkich obowiązków zawodowych w biurze zespołu. Tutaj bowiem koncentrowały się czynności zawodowe oraz kontakty w relacjach: adwokat — sąd, adwokat — prokuratura, adwokat — urząd pocztowy, adwokat — klient.

Koncentracja powyższych styków w jednym miejscu wdrażała adwokatów do systematycznej pracy w zespołach. Tutaj mieli oni zapewnione odpowiednie warunki lokalowe, biblioteki, siły pomocnicze i — co nie jest bagatelne — możli-

wości konsultacji z innymi kolegami. Wszystko to powodowało, że praca członków zespołów stała na właściwym, dobrym poziomie.

Niewątpliwym czynnikiem sprzyjającym przy wykonywaniu przez adwokatów swoich obowiązków zawodowych w biurach zespołów była właściwa w zasadzie atmosfera współpracy wśród członków. Znajdowało to wyraz między innymi w prawidłowo układającym się koleżeństwie, we wzajemnej pomocy, w zastępstwach substytucyjnych podczas choroby, urlopu i w razie kolizji terminów, we wzajemnych i chętnie świadczonych konsultacjach, a nawet w służeniu życzliwą pomocą w sprawach pozazawodowych.

Jak każda reguła, tak i ta miała — oczywiście — swoje wyjątki. Ujawniane bowiem były wypadki konfliktowości niektórych członków, co powodowało zakłócenie harmonijnej współpracy, a w nielicznych wypadkach nawet wystąpienie z zespołu. W jednym takim wypadku nieporozumienia, które wynikły w największym szczytnym zespole, doprowadziły do wypowiedzenia członkostwa przez kilku adwokatów i utworzenia przez nich nowego zespołu. Ta dobrowolna migracja wpłynęła korzystnie na atmosferę pracy w zespołach.

\*

Od samego początku zespoły adwokackie w Izbie przykładały dużą wagę do doskonalenia zawodowego swoich członków — niezależnie od doskonalenia prowadzonego przez Radę i obok samokształcenia, które jest formą dominującą. Utarła się praktyka, że zespoły adwokackie przy okazji swych zebrań, jako jeden z punktów porządku obrad, przewidywały referaty i dyskusje na interesujące zagadnienia z dziedziny prawnej. Oprócz tej formy poszczególne zespoły organizowały i organizują spotkania dyskusyjne otwarte dla wszystkich członków Izby. Na spotkaniach tych referujący wygłasza wprowadzenie do dyskusji na tematy obejmujące nie tylko zagadnienia ściśle prawnicze, ale także z dziedzin bardziej ogólnych.

Odrębnym zagadnieniem jest sprawa szkolenia aplikantów adwokackich w zespołach. Jest to wprawdzie zagadnienie w zasadzie uregulowane w odpowiednich aktach prawnych, jednakże w praktyce rodzą się na ten temat różne kontrowersje. Wiadomo, że aplikanci szkoleni są dwutorowo, a mianowicie przez Radę i zespoły. Nad szkoleniem aplikantów w zespole czuwa kierownik wraz z patronem, który ma obowiązek odpowiedniego programowania tego szkolenia. Dobór więc właściwych patronów może mieć decydujące znaczenie dla efektów szkoleniowych aplikanta. Praktyka wykazała, że ten dobór nie zawsze był trafny. Wynikało to między innymi z faktu, że każdy członek zespołu czuł się w pełni kompetentny do wykonywania tego trudnego i odpowiedzialnego zadania. Powodowało to naciski na kierowników, aby powierzali każdemu członkowi patronat nad aplikantem. Ten starzec rzeczy trwał jednak krótko. Wielu kolegów samorzutnie i samokrytycznie uznało, że mimo formalnych uprawnień do sprawowania patronatu nie mają ku temu warunków dydaktycznych i pedagogicznych. Z tych przyczyn wytworzyła się praktyka powierzania patronatu tylko tym, którzy łączą w sobie nie tylko odpowiedni zasób wiedzy, ale również posiadają umiejętność jej przekazania oraz wychowawczego oddziaływania.

Metody szkolenia aplikantów przez patronów i zespoły są wysoce zróżnicowane. Wynika to z braku programu szkolenia w ramach zespołowych, a z drugiej strony zależy to od indywidualnych cech osobistych patronów. Regułą jest, że patron wykonuje swój obowiązek szkoleniowy w zakresie tych spraw, które zleca aplikantowi do opracowania. Tematyka szkoleniowa jest uzależniona od specjalizacji patrona.

Wobec różnej specjalności poszczególnych patronów konieczna jest dość częsta rotacja aplikantów. Umożliwi to nie tylko praktyczne opanowanie wszystkich dziedzin prawa, ale także da możliwość poznania różnych metod pracy adwokackiej i wybrania dla siebie najbardziej odpowiedniej. Wydaje się celowe, aby w miarę możliwości tematyka szkolenia aplikantów adwokackich w zespołach była także zsynchronizowana z realizowanym przez Radę regionalnym programem szkolenia.

\*

Powyższe refleksje przedstawiają w sposób dość ogólny i wycinkowy niewątpliwie bogaty problemowo proces powstawania, rozwoju i dalszej działalności zespołów w Izbie szczecińskiej. Na tym tle da się chyba wyciągnąć jeden zasadniczy wniosek, że zespoły adwokackie zyskały sobie pełne prawo obywatelstwa, i to zarówno w środowisku adwokackim jak i wśród społeczeństwa. Daje to podstawę do przyjęcia, że koncepcja powołania zespołów i zastąpienia nimi dawnych indywidualnych form pracy była ze wszech miar trafna.

Na podkreślenie zasługuje ofiarna, pionierska praca ówczesnych organów adwokatury oraz szerokiego aktywu adwokatów w prawidłowym realizowaniu ustawy w sprawie zespołów. Właściwe funkcjonowanie zespołów jest uwarunkowane w bardzo dużym stopniu od składu osobowego. Skład ten powinien być oparty w zasadzie — jak już wspomniano wyżej — na dobrowolności, a liczba członków jednego zespołu nie powinna przekraczać 10—12 adwokatów. Pożądana jest dalsza technizacja pracy w zespołach. Chodzi więc o zakup dyktafonów, kserografów itp. Pozwoli to adwokatom na poświęcenie więcej czasu na pracę koncepcyjną, wzbogaconą jeszcze bardziej niż dotychczas o nowe osiągnięcia myśli prawniczej. Zagadnienie technizacji pracy wiąże się niewątpliwie z kwestią finansową. Odpowiednie unormowanie tej ostatniej powinno znaleźć stosowne rozwiązanie w nowych aktach prawnych.

LUDWIK KOHUTEK

## O użyteczności prowadzenia kronik w zespołach adwokackich

*Autor jest zdania, że do dziejów adwokatury polskiej brak dostatecznych materiałów. Najważniejszymi źródłami do tych dziejów są pamiętniki adwokatów, materiał ankietowy i kroniki, które powinny prowadzić wszystkie zespoły adwokackie. Na pytanie, jak prowadzić taką kronikę w zespole i skąd czerpać do niej materiał — daje odpowiedź poniższy artykuł.*

Na wstępie kilka niezbędnych słów wyjaśnienia. Od roku jestem adwokatem „w stanie spoczynku” Zespołu Adwokackiego w Cieszynie. Z Zespołem swoim utrzymuję zażyłe i stałe kontakty. Od 1967 r. prowadzę w nim „Kronikę Zespołu”