

Eugeniusz Zobel

Z doświadczeń Komisji do spraw zespołów adwokackich Izby łódzkiej

Palestra 25/2(278), 11-21

1981

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.

EUGENIUSZ ZOBEL

Z doświadczeń Komisji do spraw zespołów adwokackich Izby łódzkiej

Autor, kierownik Komisji d/s zespołów Rady Adwokackiej w Łodzi, przedstawia prace tej Komisji oraz omawia dziedzię problemów wiążących się z funkcjonowaniem zespołów i proponowane drogi rozwiązania tych problemów.

Truizmem jest stwierdzenie, iż „zespół adwokacki” od zarania swego powstania, jako podstawowa jednostka samorządu adwokackiego i równocześnie jako jedyna organizacyjna forma wykonywania zawodu adwokata w PRL, znajdował się w centrum uwagi wszystkich organów samorządu adwokackiego. Jest to pod każdym względem najzupełniej zrozumiałe, wiele też zresztą na ten temat już powiedziano. Jak to bowiem trafnie i obrazowo zauważył któryś z działaczy adwokackiego samorządu, w zespole jak w soczewce ogniskują się zawsze wszystkie aktualne i najważniejsze problemy uspołecznionej adwokatury. Bo właśnie w „zespole” — dużym, średnim czy małym — poprzez istniejące, a zwłaszcza kształtowane postawy zawodowo-etyczne i społeczne, reprezentowane przez wykonujących zawód i działających społecznie członków i kierownika zespołu, określa się na zewnątrz oblicze zawodowo-publiczne i społeczne zespołu adwokackiego jako istotnego ogniwa w systemie organów porządku i wymiaru sprawiedliwości PRL. Z tego względu optymalny rozwój i umocnienie społeczno-zawodowe zespołu, a także kształtowanie jego pozytywnego oblicza na zewnątrz jest najważniejszą sprawą adwokatury i wszystkich adwokatów.

Od dawna z niesłabnącą siłą słusznej argumentacji postulowana jest przez adwokackich działaczy samorządowych, a i samych adwokatów-członków zespołów również, celowa potrzeba obiektywnej oceny pracy całego zespołu, jego kierownika i poszczególnych członków, mianowicie potrzeba oceny w zakresie pracy zawodowej, postawy etycznej i społecznej.

Stąd też nie sposób przecenić roli i funkcji komisji do spraw zespołów, działających przy poszczególnych wojewódzkich radach adwokackich. Oczywiście pod warunkiem, że komisja taka ma sprecyzowaną koncepcję i formułę działania i opierający się na nich kadencyjny program działalności, który konsekwentnie wypełnia. Nie oderwany bowiem od rzeczywistości i zdrowego rozsądku plan pracy, oparty na programowej koncepcji i konsekwentnie realizowany, musi zapewnić osiągnięcie zamierzonych celów.

Powołana uchwałą Rady Adwokackiej w Łodzi z dnia 3.IV.1979 r. 7-osobowa Komisja do Spraw Zespołów Adwokackich, obejmująca swoim zasięgiem terytorialnym (podobnie jak Łódzka Rada Adwokacka) województwa: miejskie łódzkie, sieradzkie i skierniewickie, oparła koncepcję swej roli i programowych założeń na maksymalnie służebnej funkcji wobec wszystkich zespołów Izby łódzkiej, a funkcji inspiracyjno postulatywnej i doradczej — wobec Rady Adwokackiej.

Natomiast przyjęta metoda pracy Komisji oparta została i zasadza się na ścisłej więzi członków Komisji z „podopiecznymi”, przydzielonymi jej — według

podziału pracy wśród członków Komisji — zespołami, mianowicie po 2—3 zespoły (w-tym również macierzysty zespół danego członka Komisji).

W koncepcji tej chodziło — i chodzi nadal — o to, by zarówno formy działania Komisji jak i jej merytoryczne kierunki pracy składały się w sumie na pewien działający instytucjonalnie system stałego doskonalenia pracy w zespole, a to przez trwałe i ścisłe z nim związki i przez bezpośrednie nań oddziaływanie i zbieranie wiedzy o nim. Słowem, chodziło o to, by mieć rzeczywiste dane o zespole dla rzetelnej diagnozy jego problemów jako nieodzownego warunku skutecznej terapii i eliminacji źródeł ujemnych w nim zjawisk.

W założeniach koncepcyjnych Komisji jej istota stanowić ma system swoistego kanału pionowego z dołu w górę i odwrotnie (Zespół — Rada i *vice versa*), przez który przepływają aktualne i rzeczywiste dane o zespołach. Dane te, analizowane i przetwarzane w Komisji oraz przedstawione potem Radzie Adwokackiej, będą stanowić żywe i wiarygodne przesłanki i podstawy do podejmowania stosownych decyzji zarówno o charakterze ogólnym jak i jednostkowym. Chodzi bowiem o rzeczywiste stosowanie zasady w stosunkach między Radą Adwokacką a zespołem: nic o zespole bez zespołu.

W ten sposób maksymalne zwrócenie się ku zespołom, a nawet ku poszczególnym ich członkom, i utrzymywanie z nimi stałego codziennego kontaktu może skutecznie zapobiegać skostnieniu samorządowych struktur organizacyjnych.

Problemy zespołów, ze względu na swój zakres i skomplikowany charakter, nie mogą być rozpatrywane powierzchownie, wymagają więc wnikliwego opracowania.

Celem tak pojętej, jak to przedstawiono wyżej, koncepcji działalności Komisji jest:

- 1) integracja wewnętrzna adwokatów-członków zespołów w klimacie koleżeńskości, przyjaznej życzliwości, wzajemnego zaufania i zrozumienia — dla podnoszenia i utrzymania poziomu zawodowego, etyczno-moralnego, godności zawodu oraz autentycznych postaw społecznych,
- 2) integracja zewnętrzna adwokatów-członków zespołów z prawnikami innych zawodów przez samą pracę w wymiarze sprawiedliwości i działalność w organizacjach społecznych i politycznych (przede wszystkim w ZPP) — dla wzajemnego rozumienia swych przeciwstawnych najczęściej ról i zadań, ale przecież wchodzących w skład tego samego systemu organów porządku i wymiaru sprawiedliwości, których najważniejszym wspólnym celem jest praworzędna sprawiedliwość w PRL,
- 3) integracja zewnętrzna adwokatów-członków zespołu ze swoim środowiskiem społecznym przez ukierunkowaną ich zainteresowaniami działalność społeczną, przejawianą możliwie na wielu płaszczyznach. Powinna to być praca społeczna na rzecz różnych organizacji, a zwłaszcza na rzecz młodzieży szkolnej w celu kształtowania pożądaných postaw prawości przez krzewienie podstawowej wiedzy o obowiązującym prawie i budzenie dłań szacunku.

Zmierzanie do tych celów i ich osiągnięcie pozwoli na zajęcie przez adwokaturę Izby Łódzkiej właściwego jej miejsca w sensie rzeczywistego partnerstwa w kształtowaniu praworzędności w systemie organów ochrony i porządku w państwie jako ważnego ogniwa tego porządku. Powinno to przyczyniać się jednocześnie do podnoszenia polityczno-społecznej rangi zawodu adwokackiego oraz jego prestiżu i autorytetu.

W tym miejscu należy sobie uświadomić, że ranga i pozycja adwokatury jako współczynnika wymiaru sprawiedliwości nie jest tylko od niej zależna, gdyż w poważnej mierze jest ona zależna od czynników politycznych, które sprawy funkcji adwokatury w porządku prawnym PRL nigdy nie pomijały, choć nie zawsze należycie ją doceniały i eksponowały. Żeby jednak zwrócić na to uwagę owych czynników politycznych, słusznie w jednej ze swoich publikacji zauważył adw. Kazimierz Kretowicz, „że ranga i prestiż zawodu adwokackiego nie będą nigdy podniesione, jeżeli adwokatura będzie wydeptywać tylko jedną ścieżkę między lokalem zespołu a gmachem sądu i jeżeli nie będzie próbowała zając należnego jej miejsca w życiu społeczno-politycznym kraju”.

W pierwszym etapie działalności Komisji i jej członków — a był to okres od września 1979 r. do lutego 1980 r. — było zapoznanie się z problematyką „podopiecznych” zespołów w zakresie wyraźnie ukierunkowanym. Ukierunkowanie to obejmowało odpowiedzi na 3 pytania o charakterze ogólnym i kilka pytań szczegółowych, a mianowicie:

- I. Jakie są najsłabsze strony „podopiecznych” zespołów?
- II. Jakie są ich pozytywne osiągnięcia?
- III. Jakie zmiany powinny być wprowadzone dla usunięcia słabych stron ich działalności?
- IV. Pytania szczegółowe:
 - A) w problematyce lokalowej zespołu i warsztatowej jego członków:
 - 1) czy i jakie są potrzeby inwestycyjno-remontowe i wyposażeniowe zespołu?
 - 2) czy i jaką ma pomoc ze strony zespołu adwokat (techniczną, kancelaryjną, maszynopisanie, przepisywanie akt w sądzie, posiadanie podstawowej biblioteki podręcznej, prenumerata czasopism prawniczych, orzecznictwa SN)?
 - 3) skąd pochodzą i czy są wystarczające środki finansowe na cele określone pod pkt 2?
 - 4) czy jest zorganizowane doskonalenie zawodowe i jak ono funkcjonuje?;
 - B) w sferze wewnętrznych stosunków w zespole:
 - 1) podział pracy, przydział spraw, formy dyżurów — rola kierownika w tym zakresie,
 - 2) dysproporcje w zarobkach — uzasadnione lub nie uzasadnione kwalifikacjami i pracą,
 - 3) problemy specjalizacji w zawodzie,
 - 4) liczba i ocena problemu adwokatów niepełnozatrudnionych;
 - C) w sferze stosunków zewnętrznych zespołu:
 - 1) uwagi, postulaty, wnioski co do współpracy z sądami, prokuraturą, z administracją zakładów karnych, ewentualnie z innymi władzami, a także z Radą Adwokacką,
 - 2) propozycje i uwagi o działalności społecznej członków zespołu, a w szczególności udział w działalności ZPP.

Na odbytym pod koniec października 1979 r. posiedzeniu Komisji omówiono wyniki pracy jej członków. Przedmiotem tego omówienia były sprawozdania ustne i pisemne członków Komisji z I etapu ich pracy.

Zebrany i przedstawiony przez członków Komisji materiał o zespołach został zanalizowany, w miarę uogólniony, przede wszystkim jednak przetworzony na konkretne wnioski, oceny, postulaty i uwagi, które według zamysłu Komisji powinny być przydatne w bieżącej i perspektywicznej działalności Rady Adwokackiej i jej poszczególnych organów w stosunku do zespołów Izby.

Na początku roku 1980 na posiedzeniu Rady Adwokackiej została jej przedstawiona informacja o stanie zespołów Izby łódzkiej. W posiedzeniu tym wzięli udział członkowie Komisji. Omawiając niżej przedstawione wówczas 10 tez problemowych i ich przesłanki, należy przede wszystkim stwierdzić, że wszystkie tezy obejmujące najbardziej pilne problemy zespołu mają charakter uniwersalny. Problemy te występowały od dawna, ale do tej pory były one rejestrowane w sposób rozproszony i przypadkowy. Zestawienie tych tez i ich przesłanek do dyskusji znacznie rozszerza kryteria i oceny w celu rozwiązania poszczególnych problemów. Oparte one są na żywym materiale zebranym bezpośrednio przez członków Komisji. Umożliwia to nie tylko szersze spojrzenie na problematykę zespołu adwokackiego, lecz pozwala także na dokonanie obiektywnej oceny, a przez to znalezienie możliwie optymalnych rozwiązań.

Spśród problemów wiążących się ze słabymi stronami działalności zespołów najważniejszymi według oceny Komisji były następujące.

I. Problemy kadrowe. Tu ujęto je jedynie w aspekcie dojazdów adwokatów-członków zespołów. W województwie sieradzkim na ogólną liczbę 26 adwokatów dojeżdża 17. W województwie skierniewickim na ogólną liczbę 38 dojeżdża 30. W Łodzi aspekt tego problemu kadrowego występuje w kontekście gotowości dobrowolnego łączenia się niektórych zespołów łódzkich.

Zdaniem Komisji paradoks tego aspektu kadrowego polega na tym, że wpisy do Łodzi są w zasadzie zamknięte. Natomiast zespoły łódzkie, a w każdym razie niektóre z nich, mogą i chcą przyjmować nowych członków. Postulat Komisji był taki, by utrzymując zasadę hermetyzmu Łodzi, zebrać jednak od wszystkich kolegów z województwa skierniewickiego i sieradzkiego oświadczenia, kiedy, gdzie i z jakich powodów zamierzają przenieść swoją siedzibę. Mając znajomość zamierzeń zainteresowanych i przyjmując kryterium co najmniej 5 — lub 6-letniego oczekiwania oraz zachowując właściwą kolejność, stworzy się w ten sposób równe szanse każdemu zainteresowanemu adwokatowi. Rozładuje to napięcia narastające w środowisku, a ponadto Rada będzie mieć pełną znajomość zagadnienia dla sprawiedliwego kolejnego realizowania. Przy tej sposobności powstaną jeszcze możliwości ustalenia niezbędnej liczby adwokatów w poszczególnym zespole. Wiąże to z przewidywaną naturalną ich rotacją.

II. Problem lokalowy zespołów. Pod tym względem Komisja oceniła, że z wyjątkiem Zespołów w Skierniewicach i Zgierzu, a w Łodzi Zespołów N 3, 6, 8, 11 i 12, w pozostałych zespołach warunki lokalowe są dobre, a niekiedy nawet bardzo dobre. Komisja postulowała, by stale zwracać uwagę na problem lokalowy zespołów, na stan lokali i ich estetykę. Zdaniem Komisji jednym z głównych celów każdej kadencji powinno być zepewnienie każdemu zespołowi finansowego pokrycia kosztów dokonywanego co 5—6 lat remontu i odnowienia lokali. Z tego względu Komisja zgłosiła wniosek o sporządzenie dla Rady bieżącej kadencji planu ustalającego kolejność i zakres potrzeb remontowych i wyposażeniowych wszystkich zespołów Izby. Chodzi o planowość, a nie o przypadkowość, oraz o pełną znajomość bieżącą i perspektywiczną potrzeb w tym zakresie, a także o sprawiedliwą kolejność realizacji powyższego postulatu.

III. Problem kosztów zespołów. Jest to we wszystkich zespołach, ze względu na swą narastającą wysokość, problem palący, a w zespołach małych, terenowych — wręcz katastrofalny. Wystarczy podać dla przykładu koszty Zespołu w Rawie Maz., które wynoszą 47%, oraz najwyższe koszty zespołu w Łodzi, które wynoszą 36%. Celowe i pożądane oszczędności w zespołach nie mogą przekraczać bariery koniecznego standardu. W dyskusji na ten temat Komisja brała pod uwagę kilka możliwych rozwiązań problemu, który jeśli chodzi o małe zespoły, powinien być rozwiązany bezzwłocznie.

Komisja przedstawiła 3 wersje rozwiązań:

- a) wykorzystania do czasu zmiany taksy specyfiki konta „34” przez nieco szerszą interpretację jego regulaminowych zasad (dodatkowe 10% — nie więcej niż 100 zł od każdej sprawy na koszty zespołu). Pokryte byłyby w ten sposób koszty opłat pocztowo-telefonicznych oraz byłaby załatwiona m.in. podnoszona w zespołach sprawa jednolitego dla wszystkich sposobu pokrywania kosztów korespondencji,
- b) łączenie się zespołów w Łodzi i przekształcenie niektórych zespołów terenowych w filie,
- c) przede wszystkim jednak rozwiązanie problemu kosztów przez wprowadzenie systemu polegającego na ustaleniu jednakowej stawki procentowej kosztów utrzymania dla każdego zespołu, bez względu na jego rzeczywiste koszty.

Rodzi to potrzebę utworzenia funduszu rozliczeniowo-wyrównawczego Izby. Rozwiązanie to byłoby zgodne z przyjętymi założeniami i wychodziłoby naprzeciw słusznej myśli wyrażonej w programie kadencyjnym Rady Adwokackiej w Łodzi na lata 1979—1981 stwierdzającej, że „celem działania Rady Adwokackiej będzie zniwelowanie różnic zarobkowych przy tych samych obrotach już nie w ramach poszczególnego zespołu, ale pomiędzy zespołami”.

Jak wynika z danych Komisji, różnice te sięgają niekiedy kwoty 2 500—3 000 złotych miesięcznie.

Zadaniem omawianego funduszu byłoby niesienie pomocy tym zespołom, które miałyby wydatki większe niż ustanowiona jednolita stawka procentowa lub też które nie osiągnęłyby zaplanowanych wpływów, a tym samym nie byłyby w stanie pokryć wydatków budżetowych. Byłby to ponadto nowy dalszy krok na drodze głębszego uspołecznienia zespołów. Wszyscy przecież adwokaci danej izby stanowią jedną całość, wszyscy też powinni ponosić jednakowe koszty utrzymania organów adwokatury i zespołów.

Przypadkowy przydział czy przynależność do tzw. „silnego” zespołu nie usprawiedliwia niczym istniejącego stanu rzeczy. Jest zaprzeczeniem jedności Izby i sprawiedliwych zasad osiągnięcia różnego wynagrodzenia za taki sam, a niekiedy nawet większy nakład pracy.

IV. Problem zwalczania wszelkich form niewłaściwej akwizycji spraw w zespołach. Nie został on wprawdzie zasygnalizowany w żadnym z pisemnych sprawozdań członków Komisji, jednakże podniesiono go bardzo mocno w dyskusji, bo rzeczywiście istnieje. Nie może więc być przemilczany.

Komisja była zdania, że wymaga on wnikliwego rozważenia. Podkreślano też, że przede wszystkim tylko kierownik i zebranie zespołu są w stanie to wysoce negatywne zjawisko w adwokaturze niwelować i eliminować, a cały ciężar walki z nim musi spoczywać na samym zespole i jego zdrowym kolektywie.

Zdaniem Komisji Rada Adwokacka nie jest w stanie w tym zakresie dokonać nic skutecznego samodzielnie i w oderwaniu od zespołu. Może ona tylko i powinna w różnych konkretnych wypadkach, jeśli sam zespół tego zechce, wspierać jego inicjatywę i działanie w skutecznym zwalczaniu wszelkich form niewłaściwej akwizycji w danym zespole, o czym najlepiej wiedzą kierownik i członkowie danego zespołu, znając b. dobrze mechanizm tego wysoce ujemnego i szkodliwego zjawiska w adwokaturze.

V. Problem adwokatów niepełnozatrudnionych. I tu, podobnie jak przy zjawisku niewłaściwych form akwizycji, problem wymaga całościowej oceny. W sprawozdaniach członków Komisji oceniony on został w „podopiecznych” zespołach na ogół optymistycznie w tym sensie, że poza wpływem na koszty zespołu nie wiąże się on rzekomo z żadnymi ujemnymi zjawiskami w zespole. Wydaje się jednak, iż rzeczywistość, jak to z kolei wynikało z dyskusji na posiedzeniu Komisji, nie jest, niestety, tak optymistyczna. Znane są bowiem dość powszechnie pewne ujemne strony i deformacje występujące w związku z niepełnym zatrudnieniem adwokatów w zespole.

I tu również jak to wynikało z dyskusji na posiedzeniu Komisji, rysuje się rola przede wszystkim dla kierownika i zebrania zespołu, jako organów mogących skutecznie (w razie potrzeby — przy współdziałaniu ze strony Rady Adwokackiej) eliminować wszelkie ujemne zjawiska związane z zatrudnieniem „półetatowym” adwokatów w zespole.

VI. Problem obsługi adwokata-członka zespołu (siły pomocnicze — środki techniczne usprawniające pracę adwokata). Na ogół w każdym zespole Izby łódzkiej zatrudnieni są: sekretarka-kasjerka, księgowy i sprzątaczką, co łącznie z istnieniem funkcji kierownika zespołu zapewnia dobre warunki organizacyjne dla prawidłowego funkcjonowania zespołu adwokackiego. Problem leży w niedostatecznym zapewnieniu przez zespoły poszczególnemu adwokatowi odpowiedniej obsługi pomocniczej, tj. kancelaryjno-technicznej. Nie chodzi przy tym o nadzwyczajne środki techniczne w rodzaju kserografów, dyktafonów, magnetofonów, gdyż jak uczy doświadczenie, pojedyncze wypadki ich posiadania dowodzą, mimo ich przydatności, niewłaściwego ich wykorzystania. Chodzi natomiast o zapewnienie członkom zespołów co najmniej elementarnej pomocy techniczno-kancelaryjnej w celu umożliwienia adwokatowi skoncentrowania się na pracy koncepcyjnej. Obsługa ta może i powinna dotyczyć: a) maszynopisania, b) przepisywania wskazanych materiałów z akt sądowych do akt podręcznych adwokata, c) załatwiania w sekretariatach sądowych pomocniczych czynności informacyjno-kancelaryjnych. W niektórych zespołach Izby są zatrudnione maszynistki dla adwokatów, wynagradzane z konta 34. Istnieje bowiem niewątpliwie w każdym zespole potrzeba przepisywania na maszynie materiałów procesowych, a jednocześnie są możliwości finansowania wynagrodzenia tych maszynistek z konta 34 bez zwiększenia kosztów budżetowych zespołu.

To samo dotyczy tzw. „skrybów” używanych do przepisywania materiałów z akt sądowych oraz do uzyskiwania pomocniczej informacji w sekretariatach sądowych. Tego rodzaju personelu pomocniczego nie zatrudnia żaden zespół. Sprawy te załatwiane są z ogromną stratą czasu przede wszystkim przez samych adwokatów. Zgłaszane są natomiast postulaty przez niektóre zespoły i większość adwokatów zorganizowania, jako celowej i koniecznej, pomocniczej obsługi w każdym zespole lub dla kilku zespołów łącznie.

Samorządność zespołu i jego formy organizacyjno-finansowe pozwalają na indywidualne rozwiązywanie tych problemów. Na ogół zespoły nie mają tu żadnych rozwiązań, co usprawiedliwione jest kosztami, a przecież istnienie konta „34” zapewnia możliwość sfinansowania należności za tę pracę bez podwyższania kosztów budżetowych zespołu.

Komisja postulowała postawienie tej sprawy przez Radę Adwokacką na jednej z najbliższych narad kierowników zespołów ze zwróceniem szczególnej uwagi na ten obowiązek zespołu, jakim powinno być zapewnienie adwokatowi obsługi pomocniczej w zakresie co najmniej wyżej przedstawionym.

Stworzenie organizacyjnych i merytorycznych warunków niezbędnych do wypełnienia wobec adwokata tego obowiązku przez zespół powinno stanowić jeden z celów kadencyjnych Rady Adwokackiej i kierownictwa każdego zespołu.

Niezależnie od powyższego Komisja postulowała, aby Rada Adwokacka — uwzględniając wnioski zgłoszone na Zgromadzeniu Delegatów Izby w dniu 26.IV.1980 r. (uzasadnione szczegółowo w wywiadzie adw. T. Skowrona, opublikowanym w „Gazecie Prawniczej” nr 9 z dnia 1.V.1979 r.) — podjęła starania o zrealizowanie tych słuszych i możliwych do realizowania wniosków. Chodzi tu przede wszystkim o sporządzenie — mając na uwadze potrzeby adwokackie — kopii protokołów przesłuchań podejrzanych w sprawach karnych aferowych i innych, gdy są napisane na maszynie w postępowaniu przygotowawczym, oraz protokołów rozpraw sądowych w sprawach cywilnych i karnych, gdy są sporządzane w taki sam sposób.

Sprawa zapewnienia prawidłowej obsługi adwokata przez zespół łączy się z potrzebą istnienia bibliotek podręcznych w zespołach (chodzi o podstawowe komentarze, Dzienniki Ustaw, orzecznictwo SN i inne). Znajdują się one na ogół w każdym zespole, jednakże nie w każdym są uporządkowane i uzupełniane w sposób systematyczny i celowy.

Komisja uważała za konieczne zwrócenie na to zespołom uwagi i wydanie przez nie odpowiednich zleceń dla uporządkowania bibliotek.

VII. Problem podziału pracy zawodowo-społecznej w zespole. W istniejących warunkach praktyczną i najważniejszą formą podziału pracy zawodowej w zespole mogą być dyżury.

Akceptacja przez środowisko łódzkie wprowadzonego w roku 1980 regulaminu dla dyżurów zewnętrznych w biurach doraźnej pomocy wskazuje na pilną potrzebę opracowania podobnego regulaminu dla dyżurów wewnętrznych w samym zespole. Zgłaszając taki postulat Radzie Adwokackiej, Komisja wskazywała na istnienie podobnego regulaminu obowiązującego w zespole Nr 11 w Łodzi, który mógłby stanowić dobry punkt wyjścia do opracowania ujednoczonego regulaminu dyżurów wewnętrznych w każdym zespole.

Regulamin powinien być w miarę możliwości oparty na zobiektywizowanych kryteriach form dyżuru z pozostawieniem tu pewnego marginesu — w zależności od warunków organizacyjno-kadrowych i innych każdego zespołu — w celu elastycznego manewrowania nim przez kierownika zespołu w sprawiedliwym z punktu widzenia adwokata, a korzystnym z punktu widzenia klienta podziale pracy zawodowej w zespole, jako kryterium rozstrzygającym.

W tym samym temacie Komisja sygnalizuje ponadto istnienie potrzeby rozważenia sposobów i środków prowadzących z jednej strony do rozszerzenia obsługi prawnej ludności, a z drugiej strony — do równoczesnego zwiększenia w ten

sposób obrotów w zespołach. Stąd — postulat zorganizowania adwokackich punktów konsultacyjnych w Mszczonowie (postulat zespołu w Skierniewicach) oraz w Podębicach (postulat Zespołu w Sieradzu), a w Łodzi — uruchomienie adwokackiego punktu konsultacyjnego przy PZU, ewentualnie przy innych instytucjach, w tym m.in. przy większych zakładach pracy (postulaty zespołów łódzkich), co łączy się z zawieraniem odpowiednich umów z tymi większymi zakładami pracy o obsługę prawną pracowników tych zakładów przez określone zespoły.

Ze względu na to, że praca społeczna jest częścią pracy zawodowej adwokata, Komisja postulowała potrzebę umieszczenia w regulaminie, dotyczącym podziału pracy zawodowej w zespole, form tego podziału także wśród członków zespołu pracy społecznej na rzecz zespołu, a to w celu odciążenia kierownika oraz w celu wewnętrznej integracji zespołu i jedności nie tylko praw, ale i obowiązków członków zespołu na jego rzecz.

To samo dotyczy zewnętrznej pracy społecznej członków zespołu. Dostrzegając jej wielorakie formy w różnych dziedzinach życia społecznego i politycznego oraz koncentrując pozytywnie duży stopień zaangażowania adwokatów w zewnętrznej (poza zespołem) pracy społecznej adwokatów Izby łódzkiej, Komisja postulowała potrzebę pracy społecznej adwokatów w takich organizacjach, jak ZPP oraz w samorządowych organizacjach blokowych i osiedlowych w miejscach zamieszkania adwokatów. Podobnie jak ZPP jest dla adwokatury miejscem zapewniającym — przez ich pracę w ZPP — równorzędne partnerstwo w systemie organów i współczynników wymiaru sprawiedliwości, tak samo również praca społeczna adwokata w miejscu jego zamieszkania w samorządowych organizacjach mieszkańców może się przyczynić do rozszerzenia zawodowych usług adwokata w zespole.

Komisja postulowała, aby Rada Adwokacka łącznie z Komisją Prac Społecznych pilnie zajęły się praktycznymi formami zapewniającymi większy udział adwokatów w pracach ZPP i w samorządowych organizacjach mieszkańców osiedlowych. Mogą to być skuteczne formy i sposoby podnoszenia prestiżu zawodu adwokackiego.

VIII. Problem doskonalenia zawodowego w zespole. Jak wynika ze sprawozdań członków Komisji, doskonalenie wewnątrzzespołowe odbywa się nie we wszystkich zespołach a ponadto jest ono dotknięte poważnymi mankamentami. Formy szkolenia są różne, niejednolite. Niektóre zespoły zgłaszają nawet postulaty nieorganizowania wewnątrzzespołowego doskonalenia zawodowego, gdyż — ich zdaniem — nie zachodzi pod tym względem taka potrzeba.

Wszystkie zespoły na ogół akceptują „Grzegorzewickie sympozja” kwestionując jedynie wysokie ich koszty, ale doceniając w pełni celowość szkoleniowo-relaksacyjnych korzyści.

Wszystkie zespoły czekają na organizowanie zebrań szkoleniowych w Radzie Adwokackiej.

Zadaniem Komisji, doskonalenie zewnątrzzespołowe jest nieodzowne. Komisja postuluje obowiązek wprowadzenia go w każdym zespole, co najmniej raz na 2 miesiące. Przegląd orzecznictwa i omówienie wybranych praktycznych zagadnień prawa karnego i cywilnego — to przedmiotowe tematy szkoleniowe.

Komisja postuluje także zajęcie przez Radę stanowczego stanowiska co do obowiązku doskonalenia w zespole na podstawie ramowego regulaminu, który powinien być opracowany przez Komisję Doskonalenia Zawodowego przy Radzie Adwokackiej.

Oddzielny problem, który powinien być w ramach regulaminu doskonalenia zawodowego uwzględniony, to tzw. umownie „mała specjalizacja w zespole”. Zdaniem Komisji zachodzi potrzeba specjalistycznego szkolenia w każdym zespole indywidualnie wybranych członków w takich specjalistycznych dziedzinach prawa, jak prawo lokalowe, prawo pracy, prawo rentowe i ubezpieczeń społecznych, prawo rolne, administracyjne itd., gdyż z braku specjalistów zespoły nie zapewniają obsługi prawnej w tym zakresie na odpowiednim poziomie.

IX. Problem roli kierownika zespołu i zebrania zespołu. Zebrania zespołu dość rzadko, poza doraźnymi sprawami bieżącymi, podejmują istotną problematykę zawodu (nie znane są np. w niektórych zespołach plany kadencyjne Rady i Komisji do Spraw Zespołów mimo przesłania tych planów i zalecenia przedyskutowania na zebraniu). Komisja postuluje więc, by tematy niektórych spraw były zalecane przez Radę Adwokacką zespołom do obowiązkowego omówienia na zebraniu, i to z udziałem opiekunów zespołu. To samo dotyczy problematyki zawodowej i etyki adwokackiej w świetle uchwał NRA i działalności organów dyscyplinarnych oraz orzecznictwa komisji dyscyplinarnych.

Komisja postuluje zalecanie kierownikom zespołu opracowania, wspólnie z zebraniem zespołu, programów kadencyjnych zespołu, które powinny być przetworzeniem treści programu kadencyjnego Rady Adwokackiej na potrzeby zespołu według jego możliwości. Po zakończeniu kadencji program taki będzie stanowił dobrą podstawę do rozliczenia się kierownika ze swych obowiązków za okres jego działalności.

W ogóle, ze względu na istotną i decydującą o obliczu zespołu rolę jego kierownika, Komisja uznaje za celowe przedstawienie Radzie Adwokackiej specjalnego opracowania zawierającego zestawienie modelowych kryteriów i warunków „wzorowego” kierownika zespołu, które, upowszechnione w zespołach Izby, zapewniłyby prawidłowe ich funkcjonowanie.

Komisja postulowała ponadto włączenie organów dyscyplinarnych Rady Adwokackiej do szerokiej akcji profilaktycznej, co polegałoby na uczestnictwie tych organów i omawianiu na zebraniach zespołu, naradach kierowników zespołów i zgromadzeniach Izby problematyki zawodowej i etycznej. Chodzi o to, by dzięki takim zebraniom działalność komisji dyscyplinarnych oraz Referatę Skarg i Zażaleń Rady Adwokackiej służyła nie tylko celom represyjnym, ale także, i to przede wszystkim, profilaktyczno-wychowawczym w zespołach.

X. Problemy związków i współpracy z sądem, prokuraturą i więziennictwem. Istnieje oczywista potrzeba okresowych, co najmniej raz lub 2 razy w roku, roboczych konferencji z tymi organami. Wyniki przeprowadzonego przez członków Komisji „sondażu” na ten temat w zespołach w ostatnim półroczu 1979 r., przedstawione do wykorzystania przez Radę Adwokacką na konferencji roboczej z tymi organami, okazały się bardzo interesujące. Podniesione tam sprawy — to:

- 1) stwierdzenie bardzo złych warunków pracy dla adwokatów w Areszcie Sledczym w Łodzi,
- 2) nieuwzględnianie przez sądy podań adwokatów o niewyznaczenie rozpraw w czasie ich urlopów,
- 3) ujawnienie wyjątkowej opieszałości w pracy niektórych wydziałów Sądu Rodzinnego w Łodzi,
- 4) nasilenie terminów rozpraw dla stytystyki w miesiącach czerwcu i grudniu często przy tym niezgodnie z przepisami k.p.c. i k.p.k..

- 5) późne zawiadamianie o terminach rozpraw,
- 6) niepunktualne rozpoczynanie sesji sądowych i rozpraw po przerwie,
- 7) nieuzgadnianie — choćby kurtuazyjne — terminów przerywanych rozpraw ze stronami,
- 8) mankamenty w przestrzeganiu kultury sali sądowej, obowiązki bowiem w tej mierze mają być nie jednostronne, lecz oparte na wzajemności.

*

Tyle więc uogólnionych uwag wokół „dekalogu”, jak się zdaje, węzłowych problemów „zespołu adwokackiego”, wynikających z doświadczeń pierwszego roku kadencji lat 1979—1982 naszej Komisji przy Łódzkiej Radzie Adwokackiej. Każdy z nich z osobna był już lub będzie przedmiotem oddzielnego posiedzenia Łódzkiej Rady Adwokackiej oraz zajęcia przez nią stanowiska w określonej w danym problemie sprawie.

Przedstawione tu uwagi w związku z doświadczeniami Komisji nie są z pewnością szczególnie odkrywcze ani też całkiem nie znane. Na pewno też nie pretendują one zarówno do wyczerpania tematów „zespołu adwokackiego”, jak i tym bardziej do pogłębionego i jedynie trafnego ujęcia jego problematyki. Doświadczenia te jednak i myśli wokół nich stanowią jakąś konkretną ilustrację aktualnych problemów „zespołu adwokackiego” i być może staną się zaczynem do krytycznej dyskusji, gdyż tylko ostre na nie spojrzenie może pomóc przy ich rozwiązaniu. A o to przede wszystkim tu chodzi. Samo bowiem, i to choćby najwłaściwsze, postawienie problemu nie oznacza jego rozwiązania, mimo że jest zapewne jakimś pierwszym do tego ważnym krokiem.

W przekonaniu, że trzeba problematykę „zespołu adwokackiego” nie tylko postawić, ale przede wszystkim prawidłowo rozwiązać, zapraszam do wymiany — na tamach „Palestry” — doświadczeń działaczy samorządu adwokackiego, a w szczególności członków komisji do spraw zespołów adwokackich przy innych wojewódzkich radach adwokackich na tematy „zespołowej codzienności”. Rozwój bowiem samorządu adwokackiego, w tym przede wszystkim jego podstawowego ogniwa organizacyjnego, jakim jest zespół adwokacki, wart jest tego wkładu w dyskusję i powinien być przedmiotem naszej stałej troski.

Praca adwokatury zależy niewątpliwie w wysokim stopniu od pracy zespołów. Zwłaszcza zaś obecnie, po dramatycznym polskim lecie 1980 r. w procesie wielopłaszczyznowej odnowy we wszystkich dziedzinach i instytucjach życia publiczno-społecznego, w tym także samorządu adwokackiego, powinna się ona stać potężnym, wszechogarniającym źródłem całkiem nowymi twórczymi impulsami do „pracy organicznej” i do moralnej odnowy tej pracy w całym kraju we wszystkich dziedzinach jego życia publiczno-społecznego i gospodarczego.

Jest to zadanie na dziś, na jutro i pojutrze, wynikające z logiki wyższych wymagań, przede wszystkim moralno-etycznych, od wszystkich obywateli dla dobra kraju, środkiem zaś do tego jest prawidłowe funkcjonowanie jego wszystkich struktur organizacyjnych, w tym także samorządu adwokackiego, a w nim przede wszystkim zespołu adwokackiego.

W tym miejscu należy jednak zdecydowanie podkreślić, że ta zależna od nas codzienna „organiczna praca” powinna być podjęta i wykonywana niezależnie od tego, że istotnym niedopatrzeniem czynników politycznych i administracyjnych w odniesieniu do zawodu adwokata jest nieuwzględnienie do tej pory pilnych i rzeczowych postulatów środowiska i samorządu adwokackiego.

Przedłużające się załatwienie tych wszystkich najsiusznějších postulatów adwokatury powszechnie znanych (m.in.: nowelizacja ustawy o ustroju adwokatury, zmiana rozp. Min. Spr. z dnia 21.XII.1967 r. w sprawie opłat za czynności zespołów adwokackich, dopuszczenie zastępstwa adwokackiego we wszystkich rodzajach spraw we wszystkich postępowaniach, a zwłaszcza w sprawach pracowniczych w komisjach odwoławczych i rozjemczych, defiskalizacja postępowania sądowego ittd.), od dawna nieprzerwanie zgłaszanych, wywoływało i wywołuje co prawda niekorzystne i zniechęcające nastroje w środowisku, ale mimo to w żadnym razie nie może zwolnić — i nie zwalnia — adwokackich działaczy samorządowych i wszystkich członków adwokatury od codziennej konsekwentnej pracy na rzecz zespołu, i godności zawodu adwokackiego. Chodzi bowiem o to, by naszym samorządowym celem było stworzenie ciągle działającego praktycznego systemu doskonalenia pracy w zespole adwokackim z przyświecającym celem jego optymalnego rozwoju i samorządowego umocnienia. Zdaniem moim komisje d/s zespołów adwokackich przy wojewódzkich radach adwokackich mogą taką rolę spełnić.

TADEUSZ BRODNIOWICZ

Uwagi na temat aplikantów adwokackich

Autor, kierownik szkolenia aplikantów adwokackich, przedstawia aktualny stan i kierunki szkolenia apl. adw. oraz zasłaje ostatnio zmiany organizacyjne. Przedstawia też propozycje co do kierunku dalszych zmian w szkoleniu aplikantów adwokackich.

Aplikanci, ich szkolenie i wychowanie, stopień przygotowania do zawodu adwokackiego oraz postawa wobec zleczanych im zadań była zawsze i jest nadal w centrum uwagi wszystkich adwokatów. Temat ten należy do rzędu tych, na które każdy adwokat-członek zespołu, radca prawny czy emeryt ma wyrobiony pogląd, nie zawsze jednak obiektywny. Z reguły adwokaci o długoletnim stażu pracy, a więc i zaawansowani wiekiem, mają stosunek do aplikantów bardziej krytyczny niż ci, którzy sami stosunkowo niedawno zostali wpisani na listę adwokatów. Ilość zastrzeżeń jest zwykle spora — z przewagą zarzutów natury formalnej nad zarzutami merytorycznymi.

Twierdzi się więc, że aplikanci nie odnoszą się z należytyym szacunkiem do starszych wiekiem i stażem zawodowym adwokatów. Mówi się o nadmiernie rozbudowanej nad nimi opiece przy równoczesnej pobłażliwości w stosunku do stwierdzonych uchybień w pracy.

Aplikanci z kolei żalą się na brak dostatecznych i dokładnych instrukcji ze strony zastępowanych adwokatów. Podnoszą, że wynagrodzenia ich są zbyt niskie, a pracy mają zbyt dużo. Te właśnie przyczyny spowodowały w ostatnim okresie zmniejszenie się liczby kandydatów do odbywania aplikacji adwokackiej.