

Andrzej Świątkowski

O zatrudnianiu pracowników nauki w adwokaturze

Palestra 32/4(364), 26-32

1988

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.

ANDRZEJ ŚWIĄTKOWSKI

O ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW NAUKI W ADWOKATURZE

W numerze 12 „Palestry” z 1986 r. ogłoszony został artykuł P. Kucharskiego pt. „Pracownicy nauki w świetle prawa o adwokaturze”. W ostatnim akapicie tego artykułu Autor wyraził nadzieję, że zamieszczone w tym artykule uwagi „przyczynią się do lepszego zrozumienia postanowień zawartych w art. 19 ust. 3 i art. 66 pkt 1 ustawy z dnia 26. V. 1982 r. — Prawo o adwokaturze (Dz. U. Nr 16, poz. 124) oraz że będą pomocne w stosowaniu tych przepisów”.

Częściowo tylko mogę podzielić zapatrywania P. Kucharskiego. Mimo że zatytułowałem niniejszy polemiczny artykuł odmiennie niż zatytułował swój artykuł P. Kucharski, to jednak obaj — jak sądzę — jesteśmy zainteresowani w wyjaśnieniu sprawy możliwości wykonywania przez pracowników nauki-prawników zawodu adwokata. Obaj też zgodnie przyznajemy, że w przepisie art. 19 ust. 3 prawa o adwokaturze uregulowana została możliwość wykonywania zatrudnienia przez adwokata w charakterze pracownika naukowego (samodzielnego: profesora, docenta lub pomocniczego: adiunkta, asystenta).

Nie ma więc żadnej wątpliwości, że P. Kucharski opublikował swój artykuł po to, aby wyświetlić możliwość wykonywania zawodu adwokata przez pracowników nauki. Jego zdaniem prawo o adwokaturze stwarza obecnie możliwość zatrudnienia w charakterze adwokata w zespole adwokackim zarówno osobom zatrudnionym na stanowisku profesora w jakimkolwiek zakładzie pracy, jak też nigdzie nie zatrudnionym, a ponadto w zakresie tej możliwości obejmuje także doktorów habilitowanych zatrudnionych na stanowiskach docentów lub na innych stanowiskach, np. adiunktów w szkołach wyższych lub nigdzie nie zatrudnionych. W tym względzie obowiązujące prawo o adwokaturze różni się od poprzednio obowiązujących przepisów: ustawy z dnia 19. XII. 1963 r. o ustroju adwokatury (Dz. U. Nr 57, poz. 309 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 27. VI. 1950 r. o ustroju adwokatury (Dz. U. Nr 8, poz. 41 z późn. zm.).

Teza zaprezentowana w artykule P. Kucharskiego oparta jest na wnioskowaniu wyprowadzonym z porównania wymienionych wyżej trzech ustaw o adwokaturze. Podkreślić tu trzeba, że porównywane przez Kucharskiego przepisy odnoszą się wyłącznie do zwolnienia od obowiązku odbycia aplikacji adwokackiej i złożenia egzaminu adwokackiego przez profesorów i docentów nauk prawnych zatrudnionych w polskich szkołach wyższych (art. 43 pkt 1 ustawy z dnia 27. VI. 1950 r.) na polskich uniwersytetach państwowych lub w Polskiej Akademii Nauk (art. 64 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19. XII. 1963

r.), profesorów i doktorów habilitowanych nauk prawnych (art. 66 pkt 1 ustawy z dnia 7. VI. 1982 r.).

Porównanie powołanych postanowień interpretowanych ustaw o adwokaturze pozwala wysnuć wniosek o swoistej ewolucji, jaka się dokonała w okresie niespełna ćwierćwiecza w ustawowych wymaganiach odnoszących się do wpisu na listę adwokatów tzw. samodzielnych pracowników naukowych (profesorów, docentów). Żaden z wymienionych aktów prawnych (ustaw) nie uzależnił podjęcia decyzji o wpisie na listę adwokatów od pozostawiania kandydata do adwokatury (profesora lub docenta albo doktora habilitowanego nauk prawnych) w stosunku pracy. Nie ma jednak wątpliwości, że na listę adwokatów mogli być przedtem wpisani jedynie profesorowie i docenci nauk prawnych zatrudnieni w polskich szkołach wyższych. Od dnia 1. I. 1964 r., tj. od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 19. XII. 1963 r., prawo wpisu na listę adwokatów otrzymali ci spośród profesorów i docentów nauk prawnych, którzy byli zatrudnieni na polskich uniwersytetach państwowych albo w Polskiej Akademii Nauk. Wynika stąd, że ustawa z dnia 19. XII. 1963 r. ograniczyła możliwość wpisu na listę adwokatów tych profesorów i docentów nauk prawnych, którzy byli zatrudnieni w szkołach wyższych nie będących uniwersytetami (np. w wyższych szkołach ekonomicznych) albo w uniwersytetach niepaństwowych (Katolicki Uniwersytet Lubelski).

Ustawą z dnia 26. V. 1982 r. powyższe ograniczenia zostały zlikwidowane. Obecnie, tj. od dnia 1. I. 1983 r., na listę adwokatów może być wpisany profesor lub docent ze stopniem naukowym doktora habilitowanego nauk prawnych zatrudniony w państwowej lub niepaństwowej szkole wyższej, Polskiej Akademii Nauk albo w instytucie resortowym. Prawo wpisu na listę adwokatów bez odbywania aplikacji adwokackiej ma również profesor lub docent zatrudniony w innej instytucji lub nie pozostający w stosunku pracy w żadnej z wymienionych instytucji naukowych i dydaktycznych, albo w innym zakładzie pracy. Obecnie więc jedynym warunkiem wpisu na listę adwokacką jest — w świetle art. 66 pkt 1 prawa o adwokaturze — posiadanie tytułu profesorskiego lub stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk prawnych. Rzecz jasna, powyższy warunek ma zastosowanie wyłącznie do osób, które korzystają ze statusu pracowników nauki. Poza samodzielnymi pracownikami nauki prawo wpisu na listę adwokacką bez składania egzaminu adwokackiego przysługuje osobom, które co najmniej przez trzy lata zajmowały stanowisko sędziego, prokuratora lub notariusza, oraz osobom, które mając kwalifikacje sędziowskie, prokuratorskie lub notarialne, przynajmniej przez trzy lata zajmowały stanowisko prezesa, wiceprezesa lub arbitra w państwowym arbitrażu gospodarczym albo stanowisko radcy prawnego w pełnym wymiarze zatrudnienia.

Ponieważ przedmiotem rozważań zawartych w niniejszym artykule są nowe zasady zatrudniania pracowników nauki w adwokaturze,

uwagi zamieszczone poniżej odnoszą się do osób zatrudnionych w resorcie nauki, a więc profesorów i doktorów habilitowanych nauk prawnych pozostających w stosunkach pracy z instytucjami naukowymi lub szkołami wyższymi w Polsce.

Trafnie P. Kucharski łączy wymagania zawarte w art. 66 pkt 1 z zastrzeżeniem zamieszczonym w art. 19 ust. 3 ustawy z dnia 26.V. 1982 r. Wpis na listę adwokatów stwarza profesorowi lub doktorowi habilitowanemu nauk prawnych możliwość ubiegania się o przyjęcie w poczet członków zespołu adwokackiego. Członkostwo zaś w zespole adwokackim jest w zasadzie koniecznym warunkiem zatrudnienia w charakterze adwokata.

Ustanowiona w art. 19 ust. 1 prawa o adwokaturze zasada wyłączności zatrudnienia adwokata w zespole adwokackim nie ma zastosowania do pracowników nauki. Gdyby przepis art. 66 pkt 1 prawa o adwokaturze można było interpretować tak, jak czyni to P. Kucharski, to zwolnienie od zakazu zatrudnienia w zespole adwokackim pracowników nauki nigdzie nie zatrudnionych byłoby zbędne. Zasada wyłączności zatrudnienia w zespole adwokackim nie mogłaby być naruszona.

Przeciwko wykładni art. 66 pkt 1 prawa o adwokaturze zaproponowanej przez P. Kucharskiego przemawia również fakt, że w art. 19 ust. 3 tej ustawy użyto wyraźnie określenia „pracownik nauki”. Wprawdzie P. Kucharski podejmuje próbę udowodnienia, że określenie powyższe nie występuje w aktach normatywnych z zakresu prawa pracy, które regulują stosunki pracy w szkołach wyższych, Polskiej Akademii Nauk, resortowych placówkach badawczo-rozwojowych, jednakże — zgodnie z przyjętym w prawie pracy rozumieniem terminu „pracownik” (art. 2 k. p.) — niektórzy zatrudnieni w wymienionych zakładach pracy, tj. placówkach oświatowych i badawczych, pracownicy, a zwłaszcza ci, którzy prowadzą badania naukowe i kształcą innych młodszych pracowników nauki, przygotowują ich do pracy twórczej, badawczej i dydaktycznej, są uważani za pracowników nauki (samodzielnych pracowników naukowych). Określenie powyższe odnosi się do profesorów, docentów i adiunktów posiadających stopień naukowy doktora habilitowanego nauk prawnych.

W moim przekonaniu, warunkiem wpisu na listę adwokatów, a następnie warunkiem przyjęcia do zespołu adwokackiego jest posiadanie tytułu naukowego profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego albo stopnia naukowego doktora habilitowanego nauk prawnych. Zatrudnienie tej osoby w szkole wyższej, Polskiej Akademii Nauk, instytucie resortowym lub w innym zakładzie pracy nie stoi na przeszkodzie przyjęciu w poczet członków zespołu adwokackiego. Do zespołu mogą być przyjęci adwokaci. Adwokatem można zostać przez wpis na listę adwokacką. Warunkiem wpisu jest bądź złożenie egzaminu adwokackiego, bądź posiadanie tytułu lub stopnia nauko-

wego wymienionego w art. 66 pkt 1 prawa o adwokaturze. Jest to warunek odnoszący się do pracowników nauki. Nie oznacza on jednak, że inni pracownicy naukowi nie będący profesorami lub doktorami habilitowanymi nie mogą ubiegać się o wpis na listę adwokacką bez egzaminu adwokackiego. Mogą przecież skorzystać z możliwości określonej jednym z trzech dalszych punktów przepisu art. 66 prawa o adwokaturze.

Obecne prawo o adwokaturze nie stwarza ograniczeń przedmiotowych zatrudnienia w charakterze pracownika nauki. Dlatego osoba posiadająca tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego nauk prawnych może się ubiegać o wpis na listę adwokatów i domagać się przyjęcia do zespołu adwokackiego, nawet jeżeli nie jest zatrudniona w charakterze pracownika nauki w państwowej lub innej jednostce, która — zgodnie z celem jej działalności — jest uprawniona do zatrudniania w charakterze pracownika profesora lub doktora habilitowanego nauk prawnych.

Do ubiegania się o wpis na listę adwokatów i zgłoszenia żądania przyjęcia do zespołu adwokackiego nie są istotne podstawa zatrudnienia w charakterze pracownika i zajmowane stanowisko pracy. Nie jest nawet istotny fakt, czy kandydat do zawodu adwokackiego, legitymujący się odpowiednio wysokim cenzusem naukowym (tytułem profesora lub stopniem naukowym doktora habilitowanego nauk prawnych) jest w ogóle gdziekolwiek zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Zawód adwokata w zespole adwokackim może zatem wykonywać — po uprzednim dokonaniu wpisu na listę adwokacką i przyjęciu do zespołu adwokackiego — zarówno profesor lub doktor habilitowany nauk prawnych zatrudniony na podstawie aktu mianowania albo umowy o pracę, jak i osoba posiadająca jeden z wymienionych tytułów nie pozostająca w stosunku pracy. Działalność badawcza, twórcza i szkoleniowa prowadzona przez profesora lub doktora habilitowanego nauk prawnych nie musi, zdaniem moim, wiązać się z prowadzeniem badań naukowych, uprawianiem twórczości naukowej lub kształceniem innych, młodszych pracowników naukowych w zakresie nauk prawnych. Ustawa z dnia 26. V. 1982 r. - Prawo o adwokaturze wyraźnie oddziela warunek posiadania tytułu lub stopnia naukowego w zakresie nauk prawnych od pozostawania w stosunku pracy na stanowisku pracownika naukowego i wykonywania czynności związanych z badaniami w zakresie nauk prawnych.

Niewątpliwie wykonywanie przez pracownika naukowego zawodu adwokata w zespole adwokackim lub, za zgodą Ministra Sprawiedliwości, w indywidualnej kancelarii adwokackiej ma charakter zatrudnienia. Trzeba podkreślić, że określenie „zatrudnienie” nie jest jednoznaczne. W języku prawa ubezpieczeń społecznych określenie to jest uważane za synonim zwrotu „wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy” (art. 5 pkt 2 ustawy z dnia 14. XII. 1982 r. o zaopatrze-

niu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz. U. Nr 40, poz. 267). W rozumieniu zatem przepisów prawa ubezpieczeń społecznych tylko pracownik może być uważany za zatrudnionego. Adwokat pracownikiem nie jest, aczkolwiek podlega przepisom o ubezpieczeniu społecznym.

W języku prawa pracy określenie „zatrudnienie” nie jest tak stanowczo identyfikowane z pozostawaniem w stosunku pracy. Zatrudnioną może być osoba świadcząca pracę nie w ramach stosunku pracy, ale pozostająca z podmiotem zatrudniającym w stosunku prawnym podlegającym regulacji prawa cywilnego (umowa zlecenia). Podobnie interpretowane jest określenie „zatrudnienia” w literaturze z dziedziny polityki społecznej. Jeżeli przyjąć definicję A. Rajkiewicza (Zatrudnienie w Polsce Ludowej w latach 1950–1970. — Dynamika i struktura, Warszawa 1965, s. 22), który skłania się ku zapatrywaniu, że „zatrudnienie” należy traktować jako synonim pracy zespołowej, świadczonej w ramach więzi prawnej — to z całą pewnością można stwierdzić, że przyjęcie pracownika nauki w poczet członków zespołu adwokackiego umożliwi mu zatrudnienie w charakterze adwokata. Z tych względów nie podzielam zapatrywania P. Kucharskiego, który zdaje się twierdzić, że pracownik naukowy może podjąć dodatkowe zatrudnienie w charakterze adwokata w zespole adwokackim lub indywidualnej kancelarii bez zgody rektora szkoły wyższej, w której pracuje. Nie wiem, na jakiej podstawie P. Kucharski uważa, że przepis art. 152 ust. 1 ustawy z dnia 4.V.1982 r. o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. Nr. 42, poz. 201 z 1985 r.) nie odnosi się do wykonywania zawodu adwokackiego w zespole adwokackim. W ust. 2 art. 152 tej ustawy upoważniono jedynie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej do odrębnego określenia zasad podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracowników naukowo–dydaktycznych akademii medycznych w spółdzielczych zakładach służby zdrowia i wykonywania prywatnej praktyki w zawodach medycznych. Doceniam intencję P. Kucharskiego. Widzę także analogię między dodatkowym zatrudnieniem lekarzy, pracowników naukowo–dydaktycznych akademii medycznych w spółdzielniach lekarskich i prywatnych gabinetach a wykonywaniem zawodu adwokata w zespołach adwokackich i indywidualnych kancelariach przez prawników. Jednakże wobec wyraźnego brzmienia przepisu art. 152 ust. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym nie można (nie czyni tego też P. Kucharski) rozciągać tego przepisu na dodatkowe zatrudnienie pracowników nauki: profesorów i doktorów habilitowanych nauk prawnych w charakterze adwokatów.

Nie można także, co czyni P. Kucharski, uważać, że reguły dodatkowego zatrudnienia pracowników nauki w charakterze adwokatów nie podlegają rygorom wskazanym w art. 152 ust.1 ustawy o szkolnictwie wyższym. Powinno się natomiast dążyć do odrębnego określenia (na wzór obowiązujący w resorcie zdrowia i opieki społecznej)

zasad podejmowania przez pracowników nauki—prawników dodatkowego zatrudnienia w charakterze adwokatów w zespołach adwokackich. Określenie odrębnych od powszechnie obowiązujących zasad dodatkowego zatrudnienia pracowników nauki w charakterze adwokatów leży w interesie adwokatury i szkolnictwa wyższego, głównie uniwersyteckich wydziałów prawa. Spośród profesorów i doktorów habilitowanych nauk prawnych zatrudnionych w uniwersyteckich wydziałach prawa wywodzą się głównie pracownicy nauki—adwokaci.

Na zakończenie polemicznych uwag należy podkreślić, że potrzeba uregulowania zasad dodatkowego zatrudnienia pracowników naukowych w charakterze adwokatów powstała po nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym, co miało miejsce w dniu 11. IX. 1985 r. Poprzednio ustawa z dnia 4. V. 1982 r. uzależniała możliwość dodatkowego zatrudnienia przez pracowników naukowo—dydaktycznych, a więc także pracowników nauki od zawiadomienia rektora szkoły wyższej o podjęciu dodatkowej pracy — praktyki zawodowej. Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy przedstawiony w dniu 29. V. 1987 r. pod dyskusję publiczną („Rzeczpospolita” nr 124/1650) zawiera propozycję zmierzającą do zliberalizowania zasad dodatkowego zatrudnienia pracowników. W art. 101 k. p. proponuje się w miejsce obecnej koncepcji, która nie zezwala pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy na podejmowanie dodatkowanego zatrudnienia bez zgody macierzystego zakładu pracy, wprowadzić rozwiązanie, zgodnie z którym pracownik, który zamierza podjąć dodatkową pracę, jest obowiązany o tym zamiarze poinformować zakład pracy, który go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy. W terminie do 7 dni zakład macierzysty może sprzeciwić się podjęciu przez pracownika dodatkowego zatrudnienia, jeżeli dodatkowa praca uniemożliwiałaby pracownikowi należyte wykonywanie obowiązków w podstawowym miejscu pracy. Nie jest jasne, czy w razie zgłoszenia takiego sprzeciwu pracownik traci prawo do podjęcia dodatkowego zatrudnienia. Nie wiadomo więc, czy zawarta wbrew stanowisku macierzystego zakładu pracy dodatkowa umowa byłaby nieważna lub bezskuteczna, czy tylko w razie zawarcia takiej umowy pracownik zostałby pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej w macierzystym zakładzie pracy. Istnieje jeszcze możliwość zwolnienia dyscyplinarnie niesubordynowanego pracownika, który wbrew stanowisku macierzystego zakładu pracy zawarłby umowę o pracę. Niewykluczone, że w takiej sytuacji macierzysty zakład pracy mógłby zastosować sankcję uregulowaną w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązać z tym pracownikiem umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy nie zawiera postanowienia, czy w razie zgłoszenia sprzeciwu wobec zamiaru dodatkowego zatrudnienia przez pracownika zatrudnionego w pełnym

wymiarze czasu pracy miałby on możliwość skierowania sprawy na drogę sądową, tak aby sąd mógł skontrolować, czy rzeczywiście podjęcie dodatkowej pracy uniemożliwiłoby pracownikowi należyte wykonywanie obowiązków w dodatkowym miejscu pracy. Dla rozwiązania spraw związanych z dodatkowym zatrudnieniem pracowników naukowych w adwokaturze udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania ma istotne znaczenie. Jest bowiem wysoce prawdopodobne, że zmiana zasad dodatkowego zatrudniania pracowników w art. 101 k.p. spowoduje zmianę przepisu art. 152 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, tym bardziej że łatwiej jest przywrócić poprzednio obowiązujące reguły dodatkowego zatrudniania pracowników naukowo-dydaktycznych, aniżeli wprowadzać nowe, nie znane kodeksowi pracy rozwiązania.

W szeroko pojętym interesie wymiaru sprawiedliwości oraz w interesie nauki prawa i dydaktyki prawniczej należy dążyć do rozszerzenia uprawnień wybitnych specjalistów teoretyków — profesorów i docentów — zatrudnionych w charakterze pracowników nauki na wydziałach prawa uniwersytetów, a także poza nimi, do podejmowania praktyki adwokackiej. Granice uprawnienia do podejmowania i rozwijania tej praktyki określają obowiązujące przepisy prawne - Prawo o adwokaturze. Nie można tej ustawy interpretować, jak czyni to P. Kucharski, w kierunku nieograniczonej możliwości podejmowania praktyki adwokackiej przez osoby posiadające tytuły i stopnie naukowe. Praca w adwokaturze ma charakter dodatkowego zatrudnienia dla pracowników naukowo-dydaktycznych. Można ją wykonywać po uzyskaniu zgody kierownika macierzystego zakładu pracy — rektora szkoły wyższej lub właściwego organu Polskiej Akademii Nauk — na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Można też składać propozycje, aby po zmianie zasad dodatkowego zatrudnienia pracowników poddanych regulacji kodeksu pracy nastąpiły stosowne konsekwentne zmiany w odpowiednich przepisach ustawy o szkolnictwie wyższym. Nie można jednak *de lege lata* nie zauważać ograniczeń obowiązujących pracowników naukowo-dydaktycznych, którzy ubiegają się o podjęcie dodatkowego zatrudnienia w zespołach adwokackich.

HENRYK POPŁAWSKI, RYSZARD SKARBK

PRZESTĘPSTWA Z USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

W artykule przedstawiona jest problematyka odpowiedzialności karnej za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych (art. 53) oraz za kierowanie nielegalnym strajkiem (art. 54). Autorzy podają w wątpliwość celowość wprowadzenia do ustawy o związkach zawo-