

Przemysław Helsztyński

Z doświadczeń kierownika zespołu

Palestra 12/9(129), 51-63

1968

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.

ta zespołu. Tak więc obywatel, który poniósł szkodę na skutek niewłaściwego wykonania zlecenia przez zespół (czy też przez członka zespołu według wersji adw. Affendy), byłby niejednokrotnie pozbawiony możliwości realizacji swego roszczenia. A to chyba byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sądzę więc, że także wymienione argumenty natury społecznej przemawiają za taką interpretacją przepisów, jakiej dokonał adw. Garlicki oraz podzielający jego stanowisko dyskutanci. Interpretacja ta prowadzi do wniosku, że za szkodę wyrządzoną przy udzielaniu pomocy prawnej odpowiada sam zespół.

Na zakończenie chciałbym jeszcze raz stwierdzić, że wprowadzenie ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej adwokatury w praktyce osłabiłoby chyba niemal w zupełności ostrość zagadnienia, kto odpowiada cywilnie za szkodę wobec klienta: członek zespołu czy też zespół?

PROSZĘ O GŁOS

PRZEMYSŁAW HELSZTYŃSKI

Z doświadczeń kierownika zespołu

Nie ma już dzisiaj chyba nikogo wśród adwokatów w Polsce, nawet wśród tych najgorszych sceptyków, którzy by twierdzili, że ostatnia ustawa o ustroju naszej adwokatury i tworzeniu zespołów adwokackich nie zdała egzaminu w praktyce albo że nie jest to jedyna droga i właściwa linia rozwoju adwokatury polskiej. Nawet ci spośród adwokatów, którzy od wielu lat, prowadzili kancelarie indywidualne, przestali chyba narzekać na wprowadzone zmiany, choć były one dla nich niewątpliwie wstrząsem i przestawieniem na zupełnie inne tory pracy zawodowej. Jeżeli nawet zdarza się, że któryś z nich narzeka, to chyba tylko dla samej zasady narzekania. Młodzi adwokaci, którzy w ogóle innych form pracy zawodowej nie znają, nie są nawet w stanie wyobrazić sobie w chwili obecnej adwokata nie zrzeszonego w zespole.

Zespół to forma jedynie możliwa do przyjęcia w naszej rzeczywistości ustrojowo-politycznej. Zresztą jest to forma dogodna nawet w warunkach ustrojowo całkowicie odmiennych. Tak więc w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej tworzenie kilku-, kilkunasto- czy nawet kilkudziesięcioosobowych biur adwokackich to zjawisko — jakkolwiek na innych zasadach oparte — bardzo częste. Daje to w każdym razie możliwość startu i ułatwienia trudnych początków młodym adeptom zawodu adwokackiego, nie posiadającym warunków do rozpoczęcia samodzielnej pracy ze względu na brak doświadczenia i możli-

wości finansowo-organizacyjnych (brak lokalu, personelu administracyjnego), a adwokatом doświadczonym — pewne wytchnienie, możliwości posłużenia się młodymi, zastępowania się nimi. Ileż to wreszcie rodzin adwokackich i samych adwokatów odetchnęło z uczuciem ulgi, kiedy przez ich mieszkania przestał się przewijać tłum często nieciekawych ludzi, kiedy spokój domowy nie mógł już być w każdej chwili zakłócony dzwonkiem u drzwi czy telefonu.

Sprawa pracy w zespole adwokackim, jej organizacji stała się najbardziej żywotnym i istotnym problemem zarówno z punktu widzenia oceny dotychczasowych wyników, jak i udoskonalania tej pracy na przyszłość. Jej więc postaram się poświęcić kilka uwag.

*

Po pewnym czasie, kiedy forma pracy zespołowej zdała już swój egzamin życiowy, dziwne się na tym tle może wydać to, że przecież zespół adwokacki to grupa ludzi przyzwyczajona do indywidualnej, samodzielnej pracy, działająca na zasadzie tworzenia własnych koncepcji i dróg postępowania, metod, różnej oceny spraw z punktu widzenia zawodowego, to grupa ludzi o różnych charakterach, na ogół wyrobionych i ukształtowanych po odbyciu najdłuższych studiów wyższych i zawodowych w Polsce (wydział prawa uniwersytetu, aplikacja sądowa i adwokacka), wreszcie to grupa ludzi wcale niełatwych — jeśli chodzi o adwokatów praktykujących dłużej — do przekształcenia ich w członków dobrze i harmonijnie pracującego zespołu.

Adwokaci to ludzie nie znający zwierzchników, nie znoszący narzucania sobie form postępowania, na ogół zaprawieni w twardych bojach z przeciwnościami — choćby ze spraw sądowych. Wydaje mi się, że jest to bardzo ważny problem, na który dotychczas zbyt mało zwracano uwagi. Dlatego też jeżeli ogólnie się mówi, że ustawa zdała egzamin w praktyce, to trzeba tu dużo powiedzieć o dobrych chęciach samych adwokatów, którzy — generalnie rzecz biorąc — starali się przystosować do nowych form pracy, trzeba dużo powiedzieć o dobrych chęciach i rzetelnej pracy kolegów, którzy pomogli tym o charakterach trudniejszych do przystosowania się w pracy zespołowej, wreszcie trzeba dużo powiedzieć o kierownikach zespołów, którzy nieraz swą postawą zdołali wytworzyć atmosferę ułatwiającą — bez większych zgrzytów — asymilację w nowych warunkach pracy zawodowej. Od taktu, sposobu postępowania kierownika zespołu wiele zależało w tym trudnym okresie, wiele też nadal jeszcze zależy. Sprawie tej należy m.zd. sporo miejsca poświęcić, aby móc wyrobić sobie zdanie o kierowniku zespołu jako człowieku właściwym na właściwym miejscu.

Właściwa postawa kierownika to unikanie kofliktów wewnątrz zespołu albo ich łagodzenie, zapobieganie powstawaniu niechęci do pracy, jakichś kontrowersyjnych ugrupowań wewnątrz zespołu, które w sumie wpływają na niewłaściwą pracę w zespole, odbijającą się w konsekwencji na poziomie świadczonych dla ludności usług w zakresie pomocy prawnej.

Nie ma tu reguł na to, czy kierownik zespołu ma być młodym, pełnym energii adwokatem, czy też starszym adwokatem, o większym stażu i doświadczeniu zawodowym i życiowym, choć — generalnie rzecz biorąc — wydaje się, że w zasadzie te ostatnie cechy powinny decydować w kryteriach wyboru. Na pewno jednak musi on mieć za sobą ogólny autorytet i poszanowanie ze stro-

ny kolegów, to ostatnie zaś można chyba osiągnąć nawet wtedy, gdy się ma poniżej najniższej przeciętnej wieku kierowników zespołów, jaką może się poszczycić szczecińska izba adwokacka (45 lat).

Przeprowadzone ostatnio zebrania sprawozdawczo-wyborcze, mające m.in. wyłonić kierowników zespołów, były m.zd. jedną z najważniejszych akcji dla życia adwokatury. Praca adwokatów skoncentrowała się w chwili obecnej w podstawowej komórce, jaką jest zespół adwokacki, przejawem więc działania adwokatury na zewnątrz jest dzisiaj właśnie zespół adwokacki, który odpowiada wobec klienta za prowadzenie sprawy, bo poszczególni adwokaci są tylko jego ogniwami. Wybór zatem właściwego kierownika w tej sytuacji to rzecz bardzo ważna.

Śmiem twierdzić, że nie ma odpowiednika w Polsce zbliżonego pod względem pełnionej funkcji — do kierownika zespołu adwokackiego, że nie można porównać w drodze analogii tego stanowiska z innymi kierowniczymi stanowiskami jakichkolwiek związków społecznych organów czy instytucji.

Z jednej strony kierownik zespołu zostaje wyposażony w cały szereg bardzo istotnych prerogatyw. Może najbliższych swych kolegów karać nawet ostrzeżeniem, może powodować, że zarobki poszczególnych członków zespołu będą się kształtowały na mniejszym lub większym poziomie. Te wszystkie możliwości oddziaływania na tak ważne czynniki jednocześnie mają być stosowane do najbliższych kolegów, takich samych członków zespołu adwokackiego jak on sam. Bo przecież niedobrze by było, gdyby kierownik zespołu zapomniał o tym, że niezależnie od swej poważnej, dodatkowej funkcji pozostaje on nadal tylko jednym z nich.

Nadużywanie tych prerogatyw, jakieś mechaniczne stosowanie przepisów ustawy o ustroju adwokatury bez wniknięcia w założenia tych przepisów — musi doprowadzić do konfliktów wewnątrzzespołowych. Trudności te mogą się stać jeszcze bardziej drażliwe, jeżeli uprawnienia te, realizowane w sposób nie kontrolowany przez młodego kierownika zespołu, zostaną zastosowane do starych, doświadczonych zawodowo adwokatów, wybitnych specjalistów, nieraz długoletnich sędziów i prokuratorów. Umiejętność działania bezkonfliktowego kierownika zespołu to duża umiejętność i chyba niezbędna przy piastowaniu tego rodzaju funkcji, bo przecież tych uprawnień i obowiązków wynikających z ustawy o ustroju adwokatury nie można nie stosować dlatego, że któryś z członków zespołu przewyższa stażem zawodowym kierownika zespołu. Natomiast sposób stosowania w praktyce tych przepisów — to chyba podstawowe zagadnienie.

Z drugiej strony należy podkreślić, że jakkolwiek w chwili obecnej kierunek rozwoju adwokatury, polityki stosowanej wobec niej zarówno przez organa samorządu adwokackiego, jak i przez organa nadzorujące działalność adwokatury zmierzają do dalszego uspołecznienia form działania zespołów adwokackich (co między innymi ma się przejawiać w możliwie jak najdalej idącym zapewnieniu właściwego podziału pracy pomiędzy poszczególnymi członkami zespołu adwokackiego przez odpowiednią ingerencję kierownika na rozdział liczby spraw wewnątrz zespołu), to jednak nie należy zapominać, że kryje to w sobie poważne niebezpieczeństwa i nie może być stosowane w sposób mechaniczny. Na szczęście — wydaje się — problem ten jest należycie rozumiany przez rady adwokackie, które zalecając i stale podkreślając konieczność robienia wy-

siłków w tym kierunku, jednocześnie pozostawiają dużą swobodę działania kierownikom zespołu. Nie w każdym terenie, nie w każdych warunkach można omawiane hasło w stu procentach realizować, jakkolwiek należy ciągle pamiętać o stałym obowiązku jej stosowania we wszelkich możliwych formach i sytuacjach.

W małych zespołach w poszczególnych miejscowościach stosowanie kryterium całkowitego zrównania członków zespołów pod względem liczby prowadzonych spraw — a co za tym idzie także i wpływów z tych spraw — jest w ogóle niemożliwe. Na danym terenie są adwokaci znani od lat, zakorzenie ni mocno, cieszący się bezgranicznym zaufaniem klientów, którym wielokrotnie prowadzili już różne sprawy. W takiej więc sytuacji, gdy ktoś z rodziny tych osób czy ich najbliższych znajomych albo nawet ten sam klient popadnie znowu w konflikt z prawem, siłą rzeczy skieruje się on do tego samego adwokata. Wydaje mi się, że obowiązkiem kierownika jest zrobienie wszystkiego, aby klienta takiego skierować do adwokata posiadającego mniejsze obroty, jeżeli adwokat, do którego klient chciałby być skierowany, ma obroty znacznie przekraczające obroty pozostałych członków zespołu. Jednakże w tych miejscowościach, gdzie zespoły adwokackie nie mają monopolu na prowadzenie spraw przed sądem, a to ze względu na istnienie zespołu konkurencyjnego albo ze względu na bliskie położenie dużego miasta, w którym klient może zdobyć w każdej chwili innego pełnomocnika — takie zbyt usilne namawianie klienta może doprowadzić do wzbudzenia w nim braku zaufania i po prostu odejście tego klienta do innego zespołu. W moim zespole stosowano następującą — wydaje mi się, że słuszną zasadę: skoro klient wyraźnie nie chce ulec namowom kierownika zespołu, to zostaje skierowany do adwokata, którego sobie wybrał. Ten ostatni jednak, do którego klient żywił wielkie zaufanie, robił ze swej strony wszystko, aby wytłumaczyć klientowi, że może on śmiało zaufać wskazanemu koledze, który mu sprawę poprowadzi w sposób gwarantujący poświęcenie na to większej ilości czasu. Ta metoda zdawała egzamin i dawała pozytywny skutek szczególnie wówczas, gdy wybrany pierwotnie adwokat zapewniał, że będzie się nadal zajmował sprawą w formie konsultacji i służenia pomocą koledze, któremu kierownik przekazał sprawę do prowadzenia.

Drugim czynnikiem decydującym o wyrównaniu liczby spraw w zespole, a co za tym idzie także o wysokości obrotów była w naszym zespole zupełna rezygnacja z dyżurów (na których określonego dnia każdy nowy klient trafia do adwokata dyżurnego) na rzecz tych kolegów którzy mieli mniejsze obroty w danym miesiącu.

Trzecim czynnikiem regulującym omawianą wysokość obrotów było po prostu przekazywanie niektórych spraw, zaraz po ich przyjęciu lub w toku prowadzenia, innym kolegom mającym mniejszą liczbę spraw.

Wreszcie czwarty czynnik — to regulacja wysokości obrotów za pomocą płatnych rozliczeń wewnątrzzespołowych, zastępstw i substytucji oraz zarachowywanie wynagrodzeń za sprawy prowadzone z urzędu.

Wszystkie te czynniki, które jednak nigdy nie pozwolą na pełne wyrównanie obrotów zespołu w stosunku do poszczególnych adwokatów, mogą mieć zastosowanie wówczas, gdy nie występują trudności innej natury. Są bowiem sytuacje, że od niektórych adwokatów, którym dzięki metodom wyżej stosowanym ułatwiło się start w zespole i którzy po kilku miesiącach weszli już na „właściwe obroty”, zaczęły „uciekać” sprawy i klienci. Czasami zespół jakichś indywidual-

nych cech poszczególnych członków zespołu, ich sposób rozmowy z klientem, czy sposób prowadzenia spraw (zresztą z punktu widzenia prawnego — poprawny) powoduje, że klienci odchodzą i proszą o zmianę pełnomocnika. Tu właśnie występuje największa trudność, bo przy niewłaściwym prowadzeniu spraw z punktu widzenia zawodowego zespół może się tym zainteresować i pomóc adwokatowi, ale nerwowego sposobu bycia i postępowania trudno jest się wyzbyć. Jeszcze trudniej wytłumaczyć to takiemu koledze, który w zawodzie adwokackim przepracował nieraz znaczną część życia. Można tu zaobserwować także tak ciekawe zjawisko, że nawet mimo wygrania spraw przez danego adwokata klient z następnymi sprawami zgłasza się z prośbą o ustanowienie innego pełnomocnika. Czasem perswazje kierownika mogą tu dużo zrobić i pomagają, nieraz jednak pozostają bez skutku. Trzeba więc i tu być znowu elastycznym i niejednokrotnie ustąpić.

Zresztą o całkowitym zrównaniu w obrotach nie może być mowy, bo nawet przy tak krańcowych przykładach jak podany wyżej, są adwokaci, których metody pracy zawodowej, sposób bycia i rozmowy z klientami bardzo się tym ostatnim podobają i chcą oni tylko tego, a nie innego adwokata.

W każdym zespole są adwokaci, którzy potrafią wkładać większy wysiłek niż ich koledzy w prowadzenie spraw, są dokładniejsi i sumienniejsi. Takie cechy wrodzone czy nabyte w ciągu wielu lat pracy muszą w ostatecznym wyniku owocować w postaci słusznej premii za solidnie prowadzoną pracę, jaka przypada temu bardziej sumiennemu i pracowitemu koledze. Premią tą będzie właśnie większa liczba klientów zgłaszających się do tego adwokata. W tych warunkach byłoby nawet rzeczą wręcz niemoralną forsowanie zasady całkowitego wyrównania obrotów.

Są także adwokaci, którzy rozporządzają większymi siłami fizycznymi i mają większą odporność psychiczną. Dla takich adwokatów pewna liczba spraw nie stanowi jakiegoś zbyt szczególnego obciążania pod względem pracochłonności (występuje tu też kwestia zdolności i lepszych podstaw przygotowania do pełnienia zawodu adwokata), dla innych zaś byłaby ciężkim obowiązkiem, po spełnieniu którego czuli by się bardzo zmęczeni, ba — nieraz „wykończeni”.

Niektórzy spośród adwokatów są bardziej zaabsorbowani swym życiem rodzinnym i prywatnym, inni — często samotni — żyją po prostu pracą w sądzie. Dlatego też również i tu muszą wystąpić różnice w wysokościach obrotu. Bo choć kierownik zespołu może teoretycznie te różnice niwelować, nie może on jednak wpływać na zmianę osobowości adwokata, na zmuszanie go do rezygnacji z prywatnych zainteresowań oraz sposobu bycia i życia.

Wszystkie te uwagi, będące zaprzeczeniem uspołeczniania pracy w adwokataturze, w zespołach adwokaokich, nie powinny jednak być źle rozumiane: różnice te istnieją i istnieć muszą. Ale właśnie w związku z tym stoi ogromne i trudne zadanie przed kierownikiem zespołu, aby w sposób umiejętny i taktowny niwelował te różnice, bo jest to niezbędne. Hasło uspołeczniania pracy w zespołach musi być przez wszystkich przyjęte z aplauzem, a jego realizację należy przeprowadzać w sposób konsekwentny. Ale nic na siłę i wbrew pewnym elementarnym prawom, których łamanie może doprowadzić do sytuacji tak konfliktowych, że w konsekwencji może to spowodować bardziej ujemne niż dodatnie skutki.

Drugim bardzo istotnym czynnikiem poważnej ingerencji kierownika zespołu w życie adwokatów-członków zespołu, co również może wywołać konflikt

między kierownikiem a pozostałymi kolegami, to możliwość stosowania tzw. ostrzeżenia.

Wydaje mi się, że przepis o stosowaniu ostrzeżenia ma istotne znaczenie dla podkreślenia wagi stanowiska kierownika zespołu. Daje mu ten przepis uprawnienie do stosowania sankcji wobec nie przystosowujących się do pracy zespołowej członków zespołu, ale z drugiej strony trzeba być bardzo ostrożnym w używaniu tego środka, nie można tu bowiem działać zbyt pochopnie i bez głębszego zastanowienia.

Zdarza się, że dziekan rady adwokackiej kieruje pismo do kierownika zespołu, aby rozważył potrzebę zastosowania ewentualnych uprawnień wynikających z art. 29 ustawy o ustroju adwokatury, tzn. żeby ewentualnie udzielił ostrzeżenia. Jeżeli nie budzi to żadnych wątpliwości, to, rzecz jasna, nic nie stoi na przeszkodzie, aby kierownik z tych uprawnień skorzystał. W wypadku jednak wymagającym uprzedniego wyjaśnienia sprawy art. 29 pozostawia — jak mi się wydaje — furtkę do omówienia tej sprawy na zebraniu zespołu. Jest to jedynie właściwa droga kolektywnej oceny pracy członka zespołu. Nie może tu się zrodzić żaden zarzut złośliwego czy jednostronnego potraktowania sprawy przez kierownika zespołu. Udzielenie ostrzeżenia przez cały zespół wytrąca z ręki malkontenta możliwość takiej argumentacji i jeżeli takie ostrzeżenie będzie istotnie udzielone, to tylko dla dobra kolegi, aby na przyszłość nie naraził się on na bardziej przykre konsekwencje.

Podobną drogę — jak mi się wydaje — powinien wybrać kierownik zespołu w sprawach kontroli wewnątrzzespołowej pracy zawodowej adwokata oraz jego sposobu postępowania z punktu widzenia etyki zawodowej. Oczywiście w jaszkrawych wypadkach naruszania tej ostatniej, jak również w wypadkach nie wymagających czasu na rozstrzygnięcie niewątpliwych kwestii prawnych, jakie mogą się wyłonić w toku prowadzenia sprawy, rozmowy i konsultacje na te tematy powinny się odbywać tak, jak to się dzieje na co dzień, na bieżąco w zespole między kolegami. Jest to chyba najistotniejsza forma szkolenia i nauki zawodu adwokackiego w zespole. Trudniejsze jednak kwestie prawne, jak również sprawy typowe, które mogą się w przyszłości powtarzać, a które wymagają wyjaśnienia, powinny być również referowane i omawiane na zebraniach.

Nie mam osobiście przekonania do takich form szkolenia w zespole, jak seminaria lub wykłady. Natomiast dyskusje na temat bieżących, wyłaniających się w toku pracy zawodowej zagadnień — to chyba prawidłowa i właściwa linia postępowania w tym zakresie. Mamy podręczniki, mamy komentarze, mamy orzecznictwo Sądu Najwyższego. Trzeba je czytać na bieżąco i to jest niewątpliwie forma szkolenia zawodowego adwokatów. Ale praktyka rodzi problemy i stwarza trudności. Właśnie po to jest zebranie, aby ci, co nie doczytali, przeczytali albo w ogóle nie zetknęli się z danym problemem, uzyskali pomoc od zespołu. Jak się okazuje, w większej grupie zawsze jest łatwiej ten problem rozwiązać. Kierownik więc powinien takie zagadnienia (nie zawsze muszą one być protokołowane w sprawozdaniach z zebrań) na zebraniu zasygnalizować, jeżeli miał już wcześniej odgłosy, że z takimi problemami któryś z członków zespołu zetknął się w swej praktyce. Na tym właśnie polega m.in. dodatkowa forma pomocy pracy zespołowej dla adwokatów.

Wszystkie poruszone wyżej problemy umożliwiają zorientowanie się w tym, jakim warunkom powinien odpowiadać idealny kierownik. Powinien on być energiczny, powinien w miarę możliwości realizować konsekwentnie podstawowe

założenia dotyczące organizacji pracy zawodowej adwokatów w zespołach adwokackich, ale niezależnie od tego, że jest kierownikiem i że powinno się to odczuwać ze względu na wagę jego stanowiska, nie powinien on zarazem zapominać o wiążącej go z innymi członkami zespołu więzi, o tym, że sam jest przede wszystkim członkiem tegoż samego zespołu i że wszelkie zarządzenia mają ułatwić życie w zespole zarówno jemu, jak i jego kolegom. Zapewne brak wymienionych wyżej umiejętności spowodował, że kiedy spotkaliśmy się ostatnio po wyborach na zebraniu w Radzie Adwokackiej (na którym to zebraniu kierowników zespołów w dniu 11 grudnia 1967 r. byli obecni m.in. radca Ministra Sprawiedliwości do Spraw Adwokatury, Prezes Naczelnej Rady Adwokackiej adw. dr Stanisław Godlewski, przedstawiciel Komitetu Wojew. PZPR — Wydział Administracyjny prokurator Mazur, dziekan Rady Adwokackiej w Warszawie adw. Zygmunt Skoczek) spostrzegliśmy wśród wybranych kierowników wiele nowych twarzy. Wielu więc dotychczasowych kierowników nie przeszło tej próby, nie zdało egzaminu w poprzedniej kadencji. Jak następnie poinformował nas na plenarnym posiedzeniu NRA w dn. 16—17.XII.67 r. Wiceprezes Naczelnej Rady Adwokackiej adw. Zdzisław Krzemiński, w wyborach tych przypadło 33,8% dotychczasowych kierowników.

Niemale znaczenie dla właściwej pracy zespołu adwokackiego, jego kierownika i członków ma stan liczebny składu osobowego zespołu. Może się myśle, ale w moim przekonaniu najbardziej zgraną jednostką w działaniu, najbardziej funkcjonalną powinien być zespół grawitujący w granicach około 10-osobowego stanu, a w większych ośrodkach około piętnastu osób. Przy takiej liczbie adwokatów realna jest właściwa ingerencja kierownika zespołu i znajomość wszystkich osób — członków zespołu, może istnieć dobry kolektyw, możliwe jest dobre poznanie się członków zespołu, właściwe rozłożenie pracy i specjalizowanie się. W takim związku ludzi, których nie można określić mianem luźnego powiązania, wszyscy za wszystkich odpowiadają z jakimś poczuciem solidarności. Kwestia zastępstw, kierowanie spraw do poszczególnych członków, regulacja obrotów, właściwa kontrola i rzeczowa ingerencja ze strony kierownika — są w takich warunkach całkowicie możliwe, nawet w zespole liczącym więcej osób. w którym kierownik nie wykonuje praktyki i nie pracuje zawodowo. Nie jest to jednak zjawisko pożądane w pracy zespołu adwokackiego, gdyż taki kierownik oderwany od pracy zawodowej i stający się bez mała jedynie urzędnikiem. nie umiałby należycie odczuć specyfiki pracy zawodowej kolegów.

Nie wiem, czy to życie podyktowało takie formy zespołów adwokackich, czy też sprawiła to ingerencja naszego samorządu, dość, że na szczęście — w moim przynajmniej przekonaniu — większość zespołów w Polsce pod względem swej liczebności spełnia podane wyżej kryteria. Jak podaje „Gazeta Sądowa i Penitencjarna” w numerze 24 z dnia 15 grudnia 1967 r. w artykule pt.: Zespołowa rzeczywistość (autor — adw. Z. Krzemiński), w Polsce istnieją 472 zespoły, w tym zespołów liczących do 5 członków zespołu jest 189, do 10 członków — 152 zespoły, do 15 członków — 62 zespoły i powyżej 15 członków (przede wszystkim w wielkich miastach) — 63 zespoły adwokackie. W kwestii tej liczebności byłoby pożądane, żeby się wypowiedzieli jeszcze inni kierownicy zespołów, gdyż ja od początku powstania mojego zespołu aż do chwili obecnej kierowałem zespołem liczącym najwyżej 10 członków. Stąd moje twierdzenie — być może jednostronne — że taki stan liczebny jest najwłaściwszy. Pewne uwagi, jakie w tym względzie mogą zgłaszać, dotyczą raczej tego, że skład osobowy mojego zespo-

lu ulegał tak dalece zmianie, iż w pewnych okresach zespół liczył zaledwie pięciu członków zespołu.

Oczywiście zdaję sobie sprawę z tego, że mimo tych założeń najbardziej uzasadniających w moim przekonaniu liczebność dobrze pracującego zespołu, który — jak już zaznaczyłem — powinien grawitować wokół liczby około dziesięciu członków, warunki terenowe dyktują na ogół inne formy, bo w większości naszych miast i miasteczek niejednokrotnie wystarcza liczba kilku adwokatów.

Praca w zespole adwokackim na co dzień — to bardzo częste drobne lub poważniejsze konflikty. Te jednak codzienne utarczki, prowadzone z zachowaniem koleżeńskości, nie wiadomo jak szybko doprowadzają do prawdziwej przyjaźni, do przywiązania, o czym się nawet niekiedy nie wie. Dopiero gdy któryś z członków zespołu z tych czy innych przyczyn przechodzi gdzie indziej — nagle odczuwa się jego brak, chociaż, być może, przedtem nigdy by się nawet o tym nie pomyślało.

Nie będzie to może sposobem godnym zalecenia, ale w naszym zespole wprowadziliśmy taki oto zwyczaj. Każdego pierwszego dnia miesiąca sekretarz zespołu przy wypłacie poborów pobierał — na życzenie wszystkich członków zespołu — po 50 zł na tak zwany fundusz wewnętrzny zespołu, tj. na zaspokojenie naszych skromnych, koleżeńskich potrzeb pozebraniowych. Dlatego też każde niemal nasze zebranie po części oficjalnej połączone było z częścią nieoficjalną. Przynajmniej była zawsze kawa i herbata, a niekiedy — staraniem sekretarza zespołu — bardzo skromne przyjęcie, oczywiście z uwzględnieniem warunków i możliwości organizacyjnych zespołu. Po najbardziej nawet zajadłym i ostrym zebraniu zespołu, po twardej krytyce członka zespołu, nieraz nie protokołowanej (bo wydaje się nam, że w pierwszym stadium postępowania trzeba starać się załatwić wszystko wewnętrznie a dopiero wobec oporu i niezrozumienia życiowych rad wychowawczych poszczególnych członków zespołu można sięgnąć po dalsze środki jak np. ostrzeżenie czy zawiadomienie rady adwokackiej) — wszyscy byli obowiązani uczestniczyć w drugiej części zebrania tej nieoficjalnej w której znowu stawialiśmy się po prostu kolegami i do tematu z zebrania już nie powracaliśmy spędzając już w wesołej atmosferze pozostałą część popołudnia. Ale to wcale nie świadczyło o tym, że nie będziemy konsekwentnie dążyli do realizacji zobowiązań w stosunku do skrytykowanego kolegi. Śmiem twierdzić że w naszym zespole właśnie ingerencja tegoż zespołu we właściwym czasie doprowadziła do tego iż zespół z dumą może dziś powiedzieć, że dotychczas żaden z jego członków nie był nigdy karany dyscyplinarnie.

I znowu jeszcze raz wypada podkreślić, że rola kierownika w tych kwestiach jest olbrzymia. Bo choć sprawy te powinien załatwiać ogół zespołu, to jednak właściwe pokierowanie nimi, poddanie ich pod rozagę oraz przestrzeganie ścisłej realizacji wytkniętych celów stanowi popisową rolę dla kierownika zespołu.

Dlatego z uznaniem należy powitać inicjatywę Naczelnej Rady Adwokackiej, która w lutowym numerze „Palestry” br. ogłosiła regulamin przyznawania nagród kierownikom zespołów adwokackich, uchwalony przez NRA dnia 17.XII.1967 r. i zatwierdzony przez Ministra Sprawiedliwości dnia 28.XII.1967 r. Został on już zresztą wprowadzony w życie przez przyznanie nagród kierownikom zespołów w pierwszym półroczu br.

Trudno jest oczywiście w jednym artykule wyczerpać wszystkie problemy związane z zagadnieniem funkcjonowania zespołu adwokackiego, jeśli chodzi

zarówno o stosunki wewnątrz zespołowe, jak i o stosunki na zewnątrz. Artykuł niniejszy nie stawia sobie nawet takiego zadania, by stać się artykułem programowym. Rzuca on jedynie kilka myśli, które mogą pobudzić do dyskusji. W zasadzie ogranicza się tylko do kwestii zapobiegania konfliktom wewnątrzzespołowym, łagodzenia ich i wyrównywania obrotów poszczególnych członków zespołu.

Jest cały szereg dalszych problemów, które tylko sygnalizuję w niniejszym artykule i co do których chciałbym powrócić w przyszłości w następnych artykułach, gdyż problemy te na pewno wymagają szczegółowego omówienia i analizy ze względu na ich znaczenie dla prawidłowej działalności zespołu.

Jednym z takich ciekawych problemów będzie analiza trudności występujących przy nadzorze nad prowadzonymi sprawami przez członków zespołu adwokackiego (§ 12 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.XII.1963 r. w sprawie zespołów adwokackich). W razie stwierdzenia w tym zakresie jakichś uchybień, kierownikowi zespołu przysługuje prawo zwrócenia uwagi członkom zespołu. I znowu powstaje tu delikatne pytanie, czy kierownik zespołu przez sam fakt, że koledzy wybierają go na to stanowisko nabiera automatycznie prerogatyw do tego, by czuć się uprawnionym do robienia merytorycznych uwag natury prawniczej swym kolegom-członkom zespołu, obok których — niezależnie od tych funkcji kierownika — pozostaje nadal takim samym członkiem zespołu, wykonującym tak samo jak oni zawód adwokata.

Rozwiązaniem jest tutaj m.zd. rozgraniczenie dwóch zagadnień: z punktu widzenia formalnego prowadzenia spraw oraz z punktu widzenia merytorycznego. To pierwsze zagadnienie jest stosunkowo łatwo uchwytne i może polegać na uchybianiu terminów (nie zawitych) do wniesienia pism i wniosków, na opracowywaniu spraw, składaniu dokumentów, na niechlujnej formie ich sporządzania itp. Te momenty na ogół łatwe do spostrzeżenia „gołym okiem”, wymagają natychmiastowej interwencji kierownika zespołu i w zasadzie nie powinny budzić zastrzeżeń co do słuszności takiej interwencji.

Natomiast znacznie trudniejszą kontrolą jest nadzorowanie prowadzonych spraw przez członków zespołu z punktu widzenia oceny merytorycznej. Tu zakres ingerencji kierownika powinien być chyba ograniczony do minimum, bo przecież koncepcje prawne w sprawie mogą być różne i pozostawione są adwokatowi prowadzącemu sprawę. Wydaje się, że tylko w jakichś bardzo jaskrawych wypadkach niewłaściwej oceny prawnej sprawy przez członka zespołu można ingerować, i to chyba przy jednoczesnej konsultacji jeszcze z niektórymi innymi członkami zespołu, żeby uniknąć pod tym względem jakiegokolwiek pomyłki. Bo a nuż adwokat prowadzący sprawę wybrał słuszniejszą drogę, choć na pozór może się komuś wydawać, że jest ona niewłaściwa.

Omówiony wyżej temat wiąże się już jednak bardzo ściśle z akcją szkoleniową wewnątrz zespołu, o czym już wyżej wspomniano. Te właśnie kwestie powinny być na zebraniach zespołu lub na bieżąco dyskutowane pomiędzy członkami zespołu. Sprawa szkolenia wewnątrzzespołowego, jak również szkolenie adwokatów w ogóle jest w warunkach codziennej pracy zawodowej adwokata problemem dość trudnym i nadającym się do omówienia tematem w oddzielnym artykule i dlatego też bliżej o tym nie będę tutaj pisać. Jedno jest pewne: wszelka akcja szkoleniowa powinna mieć znaczenie jedynie konsultacji i dyskusji. Bo nic nie zdoła zastąpić czytania bieżącego orzecznictwa, śledzenia wszelkich ukazujących się pozycji wydawniczych z zakresu prawa. Są to rzeczy

niezbędne i przechodzenie obojętnie obok nich — to stagnacja zawodowa i eliminowanie się z właściwie pojętej i odpowiedzialnej pracy zawodowej, to zamykanie sobie drogi na przyszłość w naszym zawodzie, wymagającym ciągłego, pracowitego samokształcenia.

Wydaje się, że w tym momencie wypadaloby zasygnalizować dużą rolę kierownika zespołu w sprawie ewentualnej specjalizacji poszczególnych członków zespołu w pewnych dziedzinach prawa, a co potem powinno znaleźć wyraz w kierowaniu klientów ze sprawami z określonej dziedziny do tych adwokatów, którym tego rodzaju sprawy „leżą”, którymi się szczególnie interesują i co do których mają większe przygotowanie zawodowe i większe doświadczenie.

Również osobnym zagadnieniem, które wyłania się w pracy zespołu, a któremu warto by było poświęcić osobny rozdział — to sprawa zgłaszania wniosków na zebraniu zespołu o zastosowanie § 35 i 36 rozporządzenia Min. Spraw. w stosunku do adwokatów — członków zespołu, którzy nie wypracowali na rzecz zespołu kwoty, jaka przypada członkom zespołu z równego podziału. Moim zdaniem wniosek taki może kierownik zespołu postawić po wyczerpaniu przez niego wszelkich form nacisku na członka zespołu celem zmobilizowania go do pracy, bo nie w każdym wypadku niewypracowanie minimum może być zawinione przez tego ostatniego, choć najczęściej, niestety, tak jest. Trzeba pamiętać o tym, że zespół jest obowiązany do zapewnienia minimum wynagrodzenia tylko takiemu członkowi zespołu, który wykazuje dobre chęci, nie chce być ciężarem dla pozostałych kolegów.

Do innych obowiązków kierownika zespołu — niewątpliwie uciążliwych, ale koniecznych — należy kontrola wpłat, rozliczeń i rachunkowości. Nie każdy zgłaszający się do zespołu adwokackiego nowy lub stary klient jest od razu przygotowany finansowo na opłacenie całego honorarium z tytułu prowadzonej sprawy. Często wpłaca on tylko zaliczkę, a potem już adwokat prowadzący sprawę powinien tego pilnować i przypominać, żeby honorarium adwokackie zostało uiszczone w całości. Podobnie ma się sprawa z rozliczeniem kosztów oraz spraw prowadzonych z urzędu. Ciężar rozliczenia spoczywa przede wszystkim na członku zespołu prowadzącym klientowi daną sprawę, kierownik jednak powinien również dokonywać bieżącej kontroli tych rozliczeń, a co pewien czas, np. półroczny, przejrzeć wszystkie karty ewidencyjne w celu stwierdzenia, czy przez przeoczenie nie pozostała jakaś zaległość i czy mimo zakończenia sprawy nie wynika z karty ewidencyjnej brak ostatecznego uregulowania rozliczeń. Trzeba prosić o wyjaśnienie kolegów, którzy sami nie pamiętali, aby uporządkować stan wpłat z danej sprawy, a następnie albo monitować klienta listami, albo też występować z egzekucją przeciwko niemu o nie uiszczoną należność lub podłożyć pod kartę ewidencyjną oświadczenie będące podstawą ewentualnego umorzenia nie dopłaconego honorarium z przyczyn usprawiedliwionych.

Te ostatnie sprawy, tj. finansowe, jakkolwiek z punktu widzenia formalnego ciągle bardzo istotne w pracy zespołu, ustąpiły na szczęście trochę miejsca innym sprawom, które świadczą o bardzo pouczającym dla całej adwokatury następującym zjawisku: po bardzo ciężkim okresie wykuwania form pracy zespołu adwokackiego, obecnie — po zrealizowaniu tych zadań w sposób pomyślny — wysunęły się na czoło zagadnienia związane z podnoszeniem rangi i godności zawodu adwokata, podnoszenia na wyższy poziom etyki zawodowej, doprowadzenia do pełnego społecznienia pracy zespołów adwokackich (uchwała NRA z dnia 16.XII.1967 r., „Palestra” nr 2/68, str. 92). Wydaje mi się, że problemy poruszone w niniejszym

artykule właśnie podbudowują tę generalną linię zawartą w uchwale NRA, która zresztą precyzuje wyraźnie, na czym mają polegać wytyczne w pracy adwokatury na najbliższą przyszłość. Nie sposób i nie miejsce przytoczyć je tu wszystkie, ale rozwinięcie dyskusji nad nimi to również jedno z najbliższych zadań do poruszenia w następnych artykułach dotyczących pracy zespołu adwokackiego.

Tyle — jak na początek — uwag i refleksji, związanych z doświadczeniami kierownika zespołu w stosunku do kolegów i do jednostki, jaką stanowi zespół. A oto lista postulatów, które od strony układu: kierownik zespołu — Rada Adwokacka — Naczelna Rada Adwokacka pragnąłbym wysunąć jako kierownik zespołu. Nie negując olbrzymiego wkładu pracy i właściwej, jak mi się wydaje, polityki organów samorządu w stosunku do nas, adwokatów, członków i kierowników zespołów adwokackich (choć nie ja tu z tego miejsca jestem powołany do czynienia takiej oceny), zgłaszam ponadto pod rozważę następujące jeszcze wnioski z prośbą o rychłą ich realizację, wnioski może najbardziej prozaiczne, ale zaturawające często życie kierowników zespołów adwokackich:

- 1) Niedopuszczalną jest m. zd. rzeczą, żeby kierownik zespołu co roku tracił nieraz kilkadziesiąt przejazdów (tak jest co roku w moim wypadku) na jeżdżenie, poszukiwanie, przepłacanie, by dostać proste, trzykopiowe kwitariusze „kasa przyjmie” na wpłaty dla klientów. Kwitariusze takie powinny być — podobnie jak i inne druki — dostępne w wojewódzkich radach adwokackich w każdym czasie, by móc je zamówić lub kupić. To samo dotyczy ładnych, drukowanych obwolut na podręczne akta adwokackie zespołu. Zawsze mamy w naszym zespole takie obwoluty. Musimy jednak oddzielnie starać się o papier, co jest rzeczą trudną, musimy wynajdywać drukarnie, które by przyjęły takie zamówienie, co na pewno przy mniejszym zamówieniu zwiększa tylko koszty druku jednej takiej obwoluty. Po wydrukowaniu ich jesteśmy przedmiotem zazdrości ze strony kolegów z innych zespołów, którzy mają akta w obwolutach niczym nie przypominających akt adwokackich: wstyd po prostu pokazywać je w sądzie i klientom. Obwoluty takie, a jednakowym, szablonowym druku, papierze i wymiarze, powinny być zamawiane przez rady adwokackie w dużym nakładzie i również dostępne do zamówienia i zakupienia przez zespoły adwokackie. O powyższym zagadnieniu sygnalizował już Prezes NRA dr Godlewski, ale mówiąc o ułatwianiu pracy zawodowej adwokatów od strony technicznej wspomniał o drukach już gotowych, ułatwiających sporządzanie typowych pism do sądów i klientów. Niewątpliwie, przygotowanie takich druków jest niezwykle ważne z punktu widzenia samych adwokatów-członków zespołu, ale sądzę, że również kwitariusze i obwoluty też by pomogły znacznie w pracy, tym razem głównie kierownikom zespołów.
- 2) Należy przestać traktować zespoły w dużych ośrodkach jako zespoły uprzywilejowane, czego niekorzystnym wyrazem jest to, że zespołom w mniejszych ośrodkach nie przydziela się prawie wcale aplikantów adwokackich oraz że w izbach adwokackich członkami rad adwokackich są w zdecydowanej, nieproporcjonalnej liczbie przedstawiciele dużych ośrodków z pominięciem mniejszych. A nie trzeba zapominać, że praca zawodowa adwokata w małym ośrodku jest nieraz zależna od woli i ambicji poszczególnego adwokata, bo dzisiaj w związku z ograniczeniami wpisów cały szereg zdolnych adwokatów siłą rzeczy chce czy nie chce musi się przez pewien okres zadowolić pracą w zespole adwokackim w mniejszym ośrodku.

- 3) Trzeba bardziej energicznie prowadzić akcję w celu opracowania pewnych wytycznych wraz z Ministerstwem Sprawiedliwości i prezesami sądów wojewódzkich w sprawie właściwego traktowania adwokatów na sali sądowej i w sekretariatach sądowych jako jednego z czynników kształtowania wymiaru sprawiedliwości, co już znalazło zresztą odzew w prasie i w poglądach władz nadzorujących, ale co nie znalazło jeszcze, niestety, wyrazu w jakichś oficjalnych sformułowaniach czynników wymiaru sprawiedliwości, chociaż były już te rzeczy postulowane przez Naczelną Radę Adwokacką w memoriale do Ministra Sprawiedliwości („Palestra” nr 3/68. str. 97). Mniej już co prawda, ale niestety jeszcze bardzo często traktuje się adwokatów przed sądami jak zło konieczne, czemu zresztą daje się wymowny wyraz w wygłaszanych uwagach na sali sądowej, a co, jak mi się wydaje, jest w chwili obecnej rzeczą całkowicie niedopuszczalną. Tu również dodatkowy postulat mocniejszego formułowania żądań pod adresem Ministerstwa Sprawiedliwości w sprawie zorganizowania tzw. ferii sądowych (a więc jednomiesięcznego — także dla adwokatów — urlopu, z małymi jedynie wyjątkami w postaci dyżurów) we wszystkich sądach, prokuraturach, arbitrażach, zespołach, tak by wreszcie adwokaci mogli skorzystać z prawdziwego, wolnego od trosk i zdenerwowania należnego im urlopu.
- 4) Jest rzeczą konieczną wywarcie większego nacisku na kierowników zespołów adwokackich, aby czynili starania — bez oglądania się na dotacje Naczelnej Rady Adwokackiej — o uzyskanie od administracyjnych władz lokalnych swego terenu lokali na siedziby zespołów adwokackich. Olbrzymie koszty związane z wybudowaniem własnego pawilonu na potrzeby zespołu, niejednokrotnie przewyższające pół miliona zł i niejednokrotnie nie gwarantujące spodziewanego, proporcjonalnego do poczynionych nakładów finansowych efektu, sprawiają, że budżet rad adwokackich ciągle boryka się z trudnościami i nie może zapewnić w ciągu bardzo krótkiego czasu rozwiązania kłopotów lokalowych wszystkich zespołów. Wydaje mi się, że tylko możliwość nawiązania kontaktów z władzami miejscowymi przez udział w pracach społecznych, w akcjach socjalnych, przez włączenie się do spraw, które są przedmiotem zainteresowania danego terenu, może doprowadzić do zwrócenia uwagi tych władz na problemy związane z usługami w zakresie pomocy prawnej świadczone dla miejscowej ludności przez zespół adwokacki, a co za tym idzie — do uzyskania przydziału, w trybie nakazu kwaterunkowego, odpowiedniego lokalu na potrzeby biurowe. Jeszcze raz podkreślić wypada, że zespół nie może być wyobcowany z terenu swej pracy, że władze miejscowe bardzo przychylnie patrzą na włączanie się adwokatów do problemów nurtujących dany teren i że początkowy, skromny udział w zwykłych, codziennych pracach społecznych może doprowadzić do takiego wyróżnienia członków zespołu, iż zaprasza się ich potem do prezydium do brania udziału w uroczystościach i akademiach urządzanych w danym terenie. Może nie wszędzie specyfika terenu jest jednakowa, może nie wszędzie możliwość kontaktów łatwa, ale właśnie na przykładzie naszego zespołu widać, że można niekiedy uzyskać bardzo wiele. Bo właśnie nasz zespół doprowadził do takiego zjednania sobie sympatii władz, że uwieńczone to zostało nagrodą (gdyż tak to osobiście trak-

tujemy) w postaci przydzielenia nam trzyizbowego, liczącego przeszło 60 m. kw. lokalu w jednej z najładniejszych willi w mieście, w odległości ok. 200 m od budynku sądowego. Wymaga to nieraz długoletnich starań, ale na pewno warte jest zachodu.

PYTANIA I ODPOWIEDZI PRAWNE

PYTANIE:

Czy znaczne pogorszenie się stanu zdrowia może być traktowane jako samodzielny czynnik warunkujący przyznanie renty? Czy praca w okresie inwalidztwa jest bez znaczenia dla prawa do renty?

Osoba zainteresowana, po przepracowaniu 5 1/2-letniego okresu, wystąpiła w 1958 r. o rentę inwalidzką. Uznano ją za inwalidkę najpierw III grupy, a potem od 1958 r. — II grupy, renty jednak odmówiono, ponieważ powodująca niezdolność do pracy choroba Little'a powstała u zainteresowanej jeszcze w okresie dzieciństwa. Zainteresowana, czując się po pewnym czasie lepiej, ponownie przystąpiła do pracy i przepracowała blisko 6 lat, ostatnio jednak jej stan zdrowia pogorszył się o tyle że musiała się zwolnić z pracy.

ODPOWIEDŹ:

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy z 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 3, poz. 6) renta inwalidzka przysługuje pracownikowi, który spełnił łącznie następujące warunki:

- 1) ma wymagany okres zatrudnienia (zgodnie z art. 24 cyt. ustawy wynosi on dla osób, które ukończyły 30 lat, 5 lat),
- 2) stał się inwalidą wskutek wypadku w zatrudnieniu, choroby zawodowej lub innych przyczyn,
- 3) stał się inwalidą w okresie zatrudnienia lub w równorzędnym z okresem zatrudnienia albo w ciągu 18 miesięcy, a w razie choroby zawodowej — w ciągu 2 lat po upływie tych okresów.

Osoba zainteresowana odpowiada warunkom wymienionym w pkt 1 i 2 ust. 1 cyt. przepisu, ale zgodnie z ustaleniem lekarzy stała się inwalidką jeszcze w okresie dzieciństwa, a więc przed podjęciem zatrudnienia. W tego rodzaju stanie faktycznym organy rentowe, opierając się na cyt. wyżej przepisie, wobec niespełnienia wszystkich warunków w nim wymienionych zmuszone są w zasadzie odmawiać przyznania renty inwalidzkiej.

Sprawa ta była uregulowana w sposób podobny również pod rządem dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1954 r. Nr 23, poz. 98), a mianowicie w art. 34 ust. 1, zgodnie z którym renta inwalidzka przysługiwała pracownikowi, który miał wy-