

# William Beyer

---

## Organizacja obsługi prawnej w większych firmach za granicą

---

Palestra 22/3(243), 80-86

---

1978

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

WILIAM BEYER

## Organizacja obsługi prawnej w większych firmach za granicą

W czasopiśmie „International Bar Journal” (maj 1971)<sup>1</sup> opublikowany został referat na temat form obsługi prawnej w większych przedsiębiorstwach,<sup>2</sup> którego autorem jest adwokat dr Walter KOLVENBACH, główny doradca koncernu Henkel KGaA w Düsseldorfie. Podajemy niżej ważniejsze tezy tego referatu, oparte nie tylko na publikacjach, ale i na doświadczeniu wyniesionym przez autora ze swej 25-letniej pracy w biurze prawnym.

Na wstępie autor referatu wyraża zdziwienie, że poza USA praktycznie nie ma w innych krajach publikacji na temat organizacji biur prawnych, mimo że każda większa organizacja gospodarcza ma własne biuro prawne.

Uniwersytet w Liège powołał w swoim czasie specjalną komisję, która w dniach 13—16.XII.1976 r. zorganizowała konferencję na temat roli prawnika w przedsiębiorstwie. Narada dotyczyła głównie pozycji doradcy prawnego, jego stosunków z firmą, kształcenia się i powiązania z adwokaturą.<sup>3</sup>

Wzrastająca liczba prawników zatrudnionych w przedsiębiorstwach uzasadnia przeprowadzenie bardziej szczegółowych badań nad tą dziedziną działalności zawodowej. Skoro już mowa o rosnącej liczbie radców prawnych, to warto przytoczyć, że w 1957 r. w przedsiębiorstwach USA było zatrudnionych 15.000—20.000 prawników. Liczba ta podwoiła się do 1972 r. Można więc przypuszczać, że do chwili obecnej zwiększyła się ona co najmniej o dalsze 10% prawników w USA. W wielu innych krajach sytuacja pod tym względem jest podobna. Na przykład w RFN 15—20% prawników zatrudnionych jest w charakterze doradców prawnych. Choć w USA biura prawne powstały znacznie wcześniej niż w innych krajach, przy czym już dawniej odgrywały tam poważną rolę, to jednak publikacje na ten temat zaczęły ukazywać się dopiero po 1950 r. Zwłaszcza w latach sześćdziesiątych i na początku lat siedemdziesiątych opublikowane zostały w USA liczne opracowania na omawiany temat.<sup>4</sup> Należy żałować, że artykuły w zakresie tej tematyki nie ukazały się w europejskich czasopismach prawniczych.<sup>5</sup> Zdaniem autora problemy organizacyjne obsługi prawnej w przedsiębiorstwach są wszędzie takie same, a więc bez względu na to, czy przedsiębiorstwo działa w Europie czy też gdzie indziej. Z powyższych zatem względów wiele wniosków zawartych w opracowaniach opublikowanych w USA mogą być pożyteczne także dla biur prawnych funkcjonujących poza USA.

<sup>1</sup> Organ International Bar Association (Londyn).

<sup>2</sup> Referat ten pt. „Organization of Legal Departments in larger Corporations with special consideration of Inside/Outside Counsel” był przedstawiony na posiedzeniu Komitetu 11 IBA, które odbyło się w sierpniu 1976 r. w Sztokholmie.

<sup>3</sup> Le Juriste d'Entreprise, Commission Droit et Vie des Affaires, Université de Liège.

<sup>4</sup> Autor powołuje się głównie na 7 takich opracowań, ogłoszonych w periodyku „The Business Lawyer” w latach 1959—1972 (jest to wydawnictwo American Bar Association).

<sup>5</sup> Autor nie uwzględnił tu dorobku piśmiennictwa prawniczego w krajach socjalistycznych

Biuro prawne przedsiębiorstwa zatrudnia bądź jednego, bądź więcej prawników. Z początku ma się zwykle do czynienia z jednym prawnikiem. Takie jednoosobowe biuro zajmuje się przeważnie drobnymi, codziennymi sprawami i udzielaniem porad ogólnych. Nawet małe firmy potrzebują zazwyczaj pomocy prawnej. Złożoność współczesnego życia, a także rosnąca inflacja przepisów powodują konieczność zasięgania porady w kwestiach prawnych, również gdy chodzi o przedsiębiorstwa średniej wielkości. Coraz częstsza potrzeba kontaktowania się z doradcą prawnym spoza przedsiębiorstwa uświadamia kierownictwu firmy konieczność zapewnienia sobie na miejscu szybkiej i łatwo dostępnej pomocy prawnej. Takie właśnie są zazwyczaj początki biura prawnego. Następnie, skoro kierownicy przedsiębiorstwa zaczynają doceniać świadczone im usługi przez kompetentnego radcę prawnego, to ich żądania w zakresie pomocy prawnej wzrastają tak dalece, że z kolei radca prawny musi zaangażować dla siebie pomocników i w ten sposób biuro prawne zaczyna się rozwijać. Tak powstałe małe biuro prawne powinno być zdolne do obsługi prawnej całego przedsiębiorstwa, z wyjątkiem jedynie specyficznych zagadnień prawnych lub spraw wielkiej wagi. Prawie wszyscy ci doradcy prawni powinni być dobrymi prawnikami o kwalifikacjach ogólnych, żeby móc zastępować się wzajemnie przy załatwianiu każdego rodzaju problemów prawnych, z jakimi się stykają. Ale tego rodzaju biuro rzadko kiedy daje możliwości rozwijania specjalizacji. Natomiast małe biuro prawne ma tutaj o tyle przewagę, że może działać w sposób zespołowy, tak że wszyscy jego współpracownicy mogą być jednocześnie poinformowani o ważniejszych sprawach załatwianych przez biuro. Jest przy tym oczywiste, że w mniejszym przedsiębiorstwie osobiste kontakty między kierownictwem a obsadą biura prawnego są łatwiejsze.

Problemy charakteru organizacyjnego występują dopiero w dużych biurach prawnych.<sup>6</sup> Ale jak uczy doświadczenie, są one z reguły odbiciem struktury samego przedsiębiorstwa. Aby usługi prawne były skuteczne, organizacja biura prawnego nie może istnieć w oderwaniu. Musi ona być dostosowana do organizacji przedsiębiorstwa. Współzależność między strukturą organizacyjną firmy a jej służbą prawną stała się wyrazista wtedy, kiedy po II wojnie światowej duże przedsiębiorstwa zaczęły się decentralizować, początkowo w USA, a następnie w innych krajach. Półautomatyczne oddziały przedsiębiorstwa z więcej lub mniej samodzielnym zarządem mogą być obecnie traktowane tak jak mniejsze przedsiębiorstwa. W większych firmach podejmowanie decyzji nawet w poważniejszych sprawach przekazuje się zarządom oddziałów. Konsekwentnie wiele przedsiębiorstw decentralizuje swoje biura prawne, przynajmniej w pewnym stopniu, i dlatego przekazuje odpowiedzialność za stronę prawną działania doradcom prawnym oddziałów.

Decentralizacja obsługi prawnej rodzi wiele problemów. Z samego podziału wynikają pewne korzyści. Doradca prawny oddziału pozostaje w bezpośrednim kontakcie z działalnością tej jednostki, a także w bliskiej łączności z jej kierownictwem. Ma lepszy dostęp do faktów, zna lepiej priorytety zadań oddziału, zna także miejscowy personel. Ale decentralizacja służby prawnej ma również i ujemne strony. Z reguły doradca prawny oddziału nie może się specjalizować w określonej

związczą w Polsce. Należy w tym miejscu podkreślić, że E. Wengerek w pracy pt. „Organizacja obsługi prawnej organów państwowych i jednostek gospodarki społecznej” (Warszawa 1975, str. 198) wymienia przeszło 150 ważniejszych pozycji bibliograficznych na temat funkcjonowania służb prawnych w Polsce.

<sup>6</sup> Do dużych biur prawnych zalicza się w USA biura zatrudniające 25 lub więcej prawników. Por. w tej kwestii Arthur C. O'Meara: *Organizational Structure, Operation and Administration of a Large Corporate Law Department (25 or more Lawyers)*, „The Business Lawyer”, kwiecień 1962, s. 585.

dziedzinie prawa. Jest mało prawdopodobne, aby mógł on śledzić na bieżąco całość ukazującego się ustawodawstwa. Przejawia on skłonność do silniejszego związania się z działalnością oddziału, co niekiedy wykracza daleko poza funkcje prawnicze, jakie ma do spełnienia. Stąd niebezpieczeństwo zbyt bliskiej jego identyfikacji z działalnością oddziału, a przy tym jego zakres działania jest bardziej jeszcze zawężony. Często taki doradca jest pozbawiony w pracy nadzoru fachowego i nie ma możliwości przedyskutowania z kolegami trudniejszych problemów. I jeszcze jeden aspekt wymaga tu podkreślenia, mianowicie profesjonalna niezależność doradcy prawnego jest narażona na niebezpieczeństwo. Jego przełożeni, którzy nie wykonują zawodu prawniczego, są ludźmi interesu i mają skłonność do ścisłego przestrzegania hierarchii służbowej oraz traktowania doradcy prawnego jako jednego z wielu podwładnych, któremu można wydawać instrukcje — podobnie jak we wszystkich innych sprawach firmy. W rezultacie może to prowadzić do powstawania sytuacji konfliktowanych na tle etyki zawodowej. W praktyce istnieją sposoby umożliwiające pokonywanie takich trudności. Jednym z nich może być np. podporządkowanie doradcy prawnego oddziału głównemu doradcy firmy — niezależnie od podległości służbowej wobec kierownika oddziału. Takie rozwiązania mogą wynikać z przesłanek natury historycznej (tradycji) lub z rozwoju organizacyjnego firmy albo z układów personalnych.

Przeciwieństwem omawianej wyżej zasady jest scentralizowane biuro prawne, które ze względu na swoje rozmiary może wykształcić specjalistów w dziedzinach prawa mających szczególne znaczenie dla przedsiębiorstwa. Takie biura prawne funkcjonują podobnie jak duże firmy adwokackie posługujące się specjalistami.<sup>7</sup> W takich biurach prawnych dużych przedsiębiorstw praca każdego doradcy prawnego może być nadzorowana i obserwowana przez głównego doradcę. Jeżeli w skład biura wchodzi specjaliści, to powstaje problem ewentualnej koordynacji w sprawach wymagających udziału kilku specjalistów. Jednym z rozwiązań może być wówczas nałożenie przez głównego doradcę odpowiedzialności za całość zadania na jednego ze specjalistów i czuwanie samemu nad koordynacją pracy między poszczególnymi specjalistami.

Specjalizacja nie powinna zaczynać się zbyt wcześnie. Młodzi prawnicy powinni najpierw gromadzić rozległe, podstawowe doświadczenie pod odpowiednim nadzorem, zanim zaczną specjalizować się w jakiejś dziedzinie prawa. Ta zasada odnosi się zarówno do poszczególnych prawników jak i do biura prawnego. W obrębie biura może zawsze powstać konieczność zmiany rodzaju pracy i dlatego specjalista nie powinien zbyt oddalać się od podstawowej dziedziny pracy, tak aby mógł do niej zawsze powrócić lub zmienić kierunek specjalizacji.

Specjalizacja powoduje, niestety, tendencję do wyobcowania specjalisty z kręgu kierownictwa firmy, które woli utrzymywać kontakt, o ile możliwości, z jedną tylko osobą z biura prawnego, mając zresztą zazwyczaj trudności w ustaleniu, z którym specjalistą należałoby się skontaktować w danej sprawie. Dlatego też jest niezmiernie ważne, aby doradca-specjalista utrzymywał bliski kontakt także z kierownictwem średniego szczebla zarządzania, dla którego pomoc prawna jest najbardziej potrzebna. Idealna zatem organizacja biura prawnego powinna powiązać specjalizację prawną ze strukturą organizacyjną, pozwalającą na utrzymanie bliskich stosunków osobistych specjalistów z kierownictwem firmy. Można z powodzeniem osiągnąć to, żeby niektóre oddziały lub subsydiowane przedsiębiorstwa utrzymywały łączność z jednym wyznaczonym doradcą z biura prawnego, który by się opiekował

<sup>7</sup> Por. W. Niemotko: *Adwokatura w Stanach Zjednoczonych Ameryki*, „Palestra” 1977, nr 3—4, s. 128.

daną jednostką organizacyjną. Wówczas taki doradca jednostki zna personel tam pracujący, czyli swoich „klientów”, zna także problemy, które się wiążą z przedmiotem działania tej jednostki, oraz otoczenie, w którym działa, wie też jak załatwić jej codzienne problemy. Ujemną zaś stroną takiego rozwiązania jest to, że taki doradca rzadko kiedy może się wyspecjalizować w jakiejś dziedzinie prawa. Nie pozwala mu na to właśnie ścisła łączność utrzymywana z określoną jednostką organizacyjną. Niezbędne tu jest zatem znalezienie właściwej formy dobrej współpracy z takim doradcą-specjalistą. Koordynacja współdziałania nie jest wprawdzie rzeczą łatwą, ale mimo to jest możliwa przez ustanowienie takiego modelu organizacyjnego, w którym wspomniany doradca ustala stan faktyczny sprawy, a następnie przekazuje zadanie specjalistom, którzy z kolei znajdują odpowiednie rozwiązanie. Takie współdziałanie może się wydawać nieraz trudniejsze niż jest w rzeczywistości; zależy to od rozmiarów przedsiębiorstwa i biura prawnego, a także od usytuowania geograficznego. Jeżeli oddziały firmy znajdują się w tej samej miejscowości, to system taki działa lepiej niż w wypadku daleko posuniętej decentralizacji i rozproszenia oddziałów po całym kraju.

Jest rzeczą jasną, że praktycznymi mogą się okazać także kombinacje różnych rozwiązań. Trzeba tylko pamiętać, że organizacja biura prawnego jest zależna od organizacji przedsiębiorstwa jako klienta. Biuro prawne jest przede wszystkim jednostką usługową, której zadaniem jest dobra robota i zapewnienie najlepszych usług dla przedsiębiorstwa, którego jest częścią składową.

Autor referatu poświęca szczególną uwagę współpracy i kontaktom biura prawnego ze specjalistami spoza przedsiębiorstwa. Przytacza, że w jednym z artykułów w czasopiśmie „The Business Lawyer” z listopada 1972 roku można znaleźć stwierdzenie, iż „najważniejszą funkcją zewnętrzną biura prawnego jest utrzymywanie stosunków z kompetentnymi konsultantami spoza firmy”. Teoretycznie rzecz biorąc, istnienie biura prawnego mogłoby czynić zbędnym korzystanie ze specjalistów prawnych z zewnątrz. Jednakże w praktyce istnieje szerokie pole do współdziałania konsultanta także w tych przedsiębiorstwach, które mają duże i sprawnie działające biura prawne, gdyż nawet dobra obsada i organizacja biura prawnego nigdy nie mogą zapewnić wszystkich usług prawnych w większych firmach. Wydaje się, że wielu kierowników przedsiębiorstw nie zdaje sobie w pełni sprawy z prawnych implikacji dokonywanych czynności, a nawet jeśli zdają sobie z tego sprawę, to często wzdriają się przed skorzystaniem z pomocy konsultanta w obawie przed zwłoką i dodatkowymi kosztami lub przed negatywną opinią. Dlatego też uważają, że lepiej jest nie korzystać z takiej konsultacji.

Jest zrozumiałe, że urzędnikom przedsiębiorstwa nie będącym zawodowymi prawnikami trudno określić, jak dalece konsultant powinien współpracować w rozwiązywaniu problemu, a z kolei on sam może nie chcieć sugerować rozszerzenia własnego udziału w podejmowaniu decyzji, co mogłoby sprawić wrażenie jego osobistego zaangażowania. Autor powołuje się w tej kwestii na wypowiedź L. Hickmana, zamieszczoną w artykule „Corporate Legal Departments Revisited” (październik 1971, „New York Bar Journal”, s. 391—393), w którym autor ten stwierdza, że „konsultant z zewnątrz, gdy znajdzie się obrębie struktury przedsiębiorstwa, a nie ma przy nim doradcy prawnego firmy, zawsze napotyka trudności polegające na tym, że każdy stara się zabezpieczyć przed ujawnieniem czegoś, co mogłoby rzutować niekorzystnie na którąś z osób z personelu przedsiębiorstwa. Konsultant po prostu nie może poruszać się swobodnie, czuje się podobnie jak obca substancja, która nie może być tolerowana w ludzkim organizmie. Włączenie się doradcy przedsiębiorstwa może wywierać wpływ na stosunki z konsultantem.

Biuro prawne składa się z osób należących do załogi firmy, które wiedzą, gdzie jest pogrzebany przysłowiowy pies. Doradcy prawni sięgają po konsultantów z zewnątrz, którzy są ich kolegami w zawodzie. Doradcy przedsiębiorstwa współpracują z konsultantem na zasadzie równości profesjonalnej, oni też fachowo kwalifikują do rozstrzygnięcia subtelne kwestie prawne i przedstawiają konsultantowi wyniki wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. W tych warunkach konsultant może przeprowadzić analizę sprawy w swobodnej dyskusji z równymi sobie kolegami". Zdaniem autora referatu nic tu dodać, nic ująć, gdyż wypowiedź ta jasno odzwierciedla sytuację. Doradca prawny przedsiębiorstwa ma bowiem dostęp do całej wewnętrznej dokumentacji, która może być potrzebna w danej sprawie. Konsultantowi trudno by było brać udział w wewnętrznych dyskusjach, a tym bardziej uczestniczyć w podejmowaniu decyzji. Te trudności wynikają nie tylko z przyczyn natury organizacyjnej i praktyki, ale również stąd, że w przeciwnym wypadku konsultant musiałby praktycznie spędzić cały swój czas na terenie przedsiębiorstwa i stopniowo sam stałby się komórką prawną, choć pod inną nazwą.

Istnieją takie specjalne dziedziny prawa, mające przy tym duże znaczenie dla przedsiębiorstwa, w których prawnik z zewnątrz nie może mieć takiego doświadczenia, jak miejscowy doradca prawny. Na przykład w firmie, w której mamy do czynienia z produktami określonej marki, prawnicy tam zatrudnieni muszą mieć pewność co do przestrzegania przepisów dotyczących np. nieuczciwej konkurencji, znaków towarowych i patentowych, opakowań, wzorów itp. Poza doświadczeniem prawniczym potrzebna jest też znajomość sytuacji konkurencyjnej na rynku. Czy konsultant z zewnątrz mógłby się wypowiadać co do nowego wzoru opakowania, sloganu reklamowego lub znaku towarowego, jeżeli nie jest obeznany z opakowaniami, sloganami i znakami towarowymi używanymi przez konkurentów? Takiej znajomości rzeczy nie można od niego oczekiwać, gdyż wymagałoby to szczególnych studiów nad tymi problemami, i to w każdej dziedzinie produkcji. Natomiast doradca prawny przedsiębiorstwa automatycznie niejako specjalizuje się w tych sprawach, zajmując się nimi na co dzień i orientując się w tym, co robią konkurenci. Więcej nawet, doradcy prawni mają często kontakty osobiste ze swymi kolegami z firm konkurencyjnych i nieraz dyskutują z nimi przeciwstawne opinie oraz poruszają kwestie, jakie mogą się wyłonić w praktyce. Gdyby konsultant z zewnątrz przedsiębiorstwa miał zajmować się takimi sprawami, to jego honoraria byłyby oczywiście wysokie. Natomiast koszty biura prawnego są najprawdopodobniej niższe w porównaniu z wynagrodzeniem konsultanta. To z kolei powoduje, że przedsiębiorstwo, które korzysta z usług konsultanta, wzbrania się przed zwracaniem się do niego tak często, jak by wymagała tego potrzeba.

Aby ocenić sytuację doradcy prawnego i konsultanta, należy dostrzegać różnicę w roli i postawach zajmowanych w obu tych rodzajach czynności zawodowych. W praktyce wszyscy prawnicy preferują działanie zapobiegawcze, innymi słowy — doradzają klientowi jeszcze przed wyłonieniem się kłopotów, a nie po ich powstaniu. Takie zadanie jest — rzecz jasna — trudniejsze dla konsultanta, do którego klient zgłasza się z reguły z pewnym ociąganiem się. Konsultant z zewnątrz przedsiębiorstwa broni się przed występowaniem samemu z inicjatywą. Może też nie zdawać on sobie sprawy z potencjalnego problemu klienta, gdyż nie jest dostatecznie obeznany z rodzajem działalności firmy. Tymczasem doradcom prawnym przedsiębiorstwa łatwiej jest działać zapobiegawczo, gdyż pozostają w stałym kontakcie z kierownictwem firmy na stopie koleżeńskej. Kierownik firmy nie unika dyskusji ze swoim doradcą prawnym, przeciwnie, jest mu wdzięczny za ostrzeżenie go przed możliwym ryzykiem prawnym, zwłaszcza gdy jednocześnie podsunie mu się propozycję dobrego rozwiązania problemu.

Swobodne i szczere dyskusje są zwyczajowo przyjęte we wszystkich działach przedsiębiorstw, a poruszane w nich sprawy mogą stanowić wielką pomoc dla kierowników, którzy niekiedy dostrzegają tylko własny dział i jego problemy. Przez to doradca prawny może wywierać konsolidujący wpływ na stosunki wewnętrzne między oddziałami a jednostkami przedsiębiorstwa, wpływ wybiegający daleko poza funkcje zawodowe prawnika. Nie oznacza to, że dobry konsultant z zewnątrz nie mógłby podejmować się takiego samego zadania, ale pod tym względem znajduje się on w gorszej sytuacji, nie będąc tak dobrze obeznany z wewnętrzną sytuacją w przedsiębiorstwie.

Zdarza się, że biura prawne nie mogą się wyrzec pomocy konsultantów. Na przykład w RFN prawnicy są dopuszczani tylko do występowania przed miejscowym sądem i dlatego sprawy zawisłe w tym sądzie nie mogą być powierzone prawnikowi, który ma siedzibę w innym mieście. Ale gdyby nawet pominąć te względy formalne, są ponadto inne, nader istotne przy tym powody, które przemawiają za kooperacją między doradcą prawnym a konsultantem z zewnątrz. Tylko prawnik mający praktykę ogólną ma należyte doświadczenie w występowaniu na forum sądowym w swoim okręgu. Wiadomo powszechnie, że tylko stałe wykonywanie praktyki sądowej może zapewnić dobre rezultaty w obrobie. Nie byłoby więc z korzyścią dla przedsiębiorstwa ani dla sądu, gdyby pełnomocnikiem procesowym przedsiębiorstwa był taki doradca z biura prawnego, który nie bywa stałe w sądzie. To samo odnosi się także do prowadzenia spraw w urzędach i w innych działach administracji państwowej przez specjalistów, dla których jest to wyłącznym zajęciem zawodowym.

Konsultant z zewnątrz może być pomocą dla biura prawnego przedsiębiorstwa, jeśli chodzi o wykonanie zadań, którym doradca prawny nie może podołać w ramach swoich normalnych zajęć, jak np. w okresach sezonu lub w innych okolicznościach, kiedy obciążenie pracą w biurze prawnym jest zbyt duże, a zwłoka w załatwieniu spraw nie może być tolerowana. Nie zawsze jest możliwe czasowe zatrudnienie w biurze prawnym dodatkowo prawników na czas określony i wobec tego biuro prawne powinno mieć możliwości odciążenia się od pracy przez powierzenie poszczególnych zadań konsultantom z zewnątrz.

Połączenie doradztwa wewnętrznego z zewnętrznym wydaje się najlepszym rozwiązaniem zapewniającym przedsiębiorstwu właściwą opiekę prawną.

\*

Jak wynika z lektury referatu, autor jego analizuje problem obsługi prawnej przedsiębiorstwa głównie w aspekcie funkcjonalnym i układów personalnych. Stronie formalno-organizacyjnej biura prawnego stawiany jest tylko postulat dostosowania się do struktury i zadań przedsiębiorstwa. Zdaniem autora, pomoc prawna powinna być przede wszystkim fachowa, łatwo dostępna, sprawna i niezależna.

Autor słusznie podkreśla konieczność korzystania z pomocy prawników-specjalistów bądź z grona współpracowników biura prawnego, bądź też spośród prawników z zewnątrz przedsiębiorstwa. Należałoby dodać, że zagadnienie specjalizacji w zawodzie adwokata staje się obecnie aktualne na całym świecie. Organizacje adwokatury w różnych krajach podejmują próby instytucjonalnego rozwiązania tego problemu, który zresztą dotyczy również innych zawodów prawniczych (np. sędziów).<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Zob. Z. Czerski: XXVII Kongres Międzynarodowego Zrzeszenia Adwokatów w Zagrzebiu, „Palestra” 1977, nr 11, s. 43.

W Polsce prawnicy-specjaliści odgrywają coraz poważniejszą rolę w obsłudze prawnej przedsiębiorstw,<sup>9</sup> zwłaszcza w sprawach dotyczących obrotu z zagranicą, a to zarówno ze względu na wartość samych transakcji, jak i ze względu na skomplikowany charakter kontraktów z elementem zagranicznym. Wydaje się jednak, że problem specjalizacji w obsłudze prawnej jest zbyt złożony, by można tu oczekiwać jakiegoś uniwersalnego rozwiązania. Do pogłębienia wiedzy i powiązania teorii z praktyką niejedna wiedzie droga. Dlatego na uwagę zasługują koncepcje szkolenia teoretycznego i samokształcenia praktyczno-zawodowego w dziedzinie struktury prawnej handlu zagranicznego.<sup>10</sup> Tak samo wydaje się interesujący postulat utworzenia stałych punktów konsultacyjnych, wysunięty na naradzie służb prawnych w resorcie handlu zagranicznego, jaka się odbyła w Warszawie w dniu 14.IV.1977 r.<sup>11</sup>

Powracając do tematyki referatu, należałoby jeszcze dodać, że autor jego zalicza do szczególnych kwalifikacji zawodowych umiejętność prowadzenia spraw przedsiębiorstwa na forum sądowym. Słuszność tej tezy uwydatnia się szczególnie w wypadkach prowadzenia procesów za granicą, i to nawet wówczas, gdy *lex fori* dopuszcza możliwość zastępstwa procesowego przez cudzoziemca. Zadaniem więc stałego doradcy prawnego przedsiębiorstwa powinno być zebranie potrzebnych materiałów i przekazanie ich zagranicznemu koledze, a tylko wyjątkowo — sekundowanie mu w czynnościach procesowych.

Na zakończenie nasuwa mi się uwaga, że omawiany referat, choć dotyczy problemów ściśle zawodowych środowiska prawniczego, adresowany jest — jak się wydaje — również do kierowników przedsiębiorstw, którzy są zainteresowani w efektywności obsługi prawnej.

<sup>9</sup> T. Sarnowski: W trosce o wyższą jakość pracy radcy prawnego, „Palestra” 1977, nr 5, s. 82. Por. też E. Wengerek: op. cit., s. 117.

<sup>10</sup> Por. w tej kwestii np.: Podyplomowe Studium prawnej problematyki handlu zagranicznego przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego oraz jednoroczne studium praktycznej wiedzy o kontraktach pn. „Studium Prawnych Zagadnień Międzynarodowego Obrotu Gospodarczego”, zorganizowane w 1978 r. przy Naczelnej Radzie Adwokackiej w Warszawie w porozumieniu z Ministerstwem Handlu Zagranicznego i Gospodarki Morskiej.

<sup>11</sup> Zob.: K. Paszyńska: Po naradzie służb prawnych — profilaktyka głównym kierunkiem działania, „Rynki Zagraniczne” 1977, nr 66; A. Jankowski: Prawo w obrocie międzynarodowym, „Prawo i Życie” 1977, nr 26; C. Przymusiński: Narada służb prawnych przedsiębiorstw handlu zagranicznego i gospodarki morskiej, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1977, nr 6.

## **KOMUNIKATY**

### **1. Zawiadomienie o nowym adresie biura NRA**

**Naczelna Rada Adwokacka**  
zawiadamia o zmianie adresu biura:  
**00-202 WARSZAWA, ul. Świętojerska Nr 16**  
**Telefony: Centrala NRA 38-40-62**  
**Prezes NRA 38-27-09**