

Anna Olkiewicz

DOSKONALENIE ZAWODOWE RADCÓW PRAWNYCH

Streszczenie

Radca prawny jest jednym z wolnych zawodów wykonywanych w Polsce. W odniesieniu do tej grupy zawodowej zastosowanie mają wszelkie zasady rozwoju kariery zawodowej określone w literaturze przedmiotu. Radcy są jednak zobowiązani ponadto na mocy obowiązujących przepisów do uczestniczenia w szkoleniach w celu doskonalenia zawodowego. Egzekucje tego obowiązku zapewnia katalog kar. Podkreślenia jednak wymaga, iż to nie kary powinny wpływać na konieczność samodoskonalenia się tej grupy zawodowej, lecz wysoka odpowiedzialność za interes klienta i wysoki standard świadczonych przez radców usług.

PROFESSIONAL OF THE LEGAL ADVISORS

Abstract

Legal counsel is one of the liberal professions to be performed in Poland. In relation to this professional group all the rules apply to career development referred to in the literature of the subject. However, counsel must also, pursuant to the provisions in force to participate in training or in-service training. Executions of this obligation provides a catalogue of penalties. Highlight, however, requires that no penalty should affect the imperative of self-improvement of this professional group, but high responsibility for the interest of the client and the high standard of services provided by attorneys.

Wstęp

W Polsce funkcjonuje wiele wolnych zawodów. Zalicza się do nich również radców prawnych. Ta grupa zawodowa zobowiązana jest na mocy przepisów powszechnie obowiązujących do stałego podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych oraz samodoskonalenia. Celem artykułu jest prezentacja sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez radców prawnych oraz instrumentów temu służących dostępnych dzięki funkcjonowaniu samorządu zawodowego tej grupy zawodowej.

Kariera zawodowa

Każdy człowiek podejmuje inne decyzje w zakresie życia osobistego i zawodowego. Na decyzje te wpływają różnego rodzaju czynniki. Jedną podstawowych decyzji, wpływających zwykle na całe życie człowieka, jest wybór zawodu. Zawód zdefiniowany został jako zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki¹. Radca prawny został zakwalifikowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, do specjalności z zakresu prawa. Specjalność jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki. Już samo przypisanie tego zawodu do grupy specjalistów oznacza, że jest to grupa zawodowa, na którą, podobnie jak w przypadku adwokatów, notariuszy, prokuratorów czy sędziów nałożono wyjątkowe obowiązki w zakresie samodoskonalenia zawodowego.

Człowiek podejmując decyzje co do swego rozwoju zawodowego bierze pod uwagę wiele czynników, m.in. stopień zgodności własnych aspiracji, zainteresowań z charakterem przyszłej pracy, możliwości na rynku pracy, własne zdolności, potrzeby finansowe. Podejmując decyzję co do swej kariery zawodowej człowiek opiera się więc na własnych potrzebach oraz wymaganiach rynku pracy.

Kariera jednostki to sekwencja zawodów i stanowisk, wartości oraz ról odgrywanych przez jednostkę w ciągu jej życia kształtowana w okresie poprzedzającym pracę zawodową i wpływająca na okres późniejszy². Na karierę należy patrzeć z dwóch punktów widzenia:

- osoby indywidualnej, mówimy wtedy o karierze indywidualnej,
- pracodawcy/przedsiębiorstwa – pod tym pojęciem rozumiemy ciąg obejmowanych przez pracownika stanowisk, wykonywanych funkcji i prac w jednej organizacji³.

¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z 2010 r., nr 82, poz. 537.

² A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007, s. 24.

³ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 481.

Rysunek nr 1 prezentuje dwie perspektywy widzenia kariery zawodowej



Rys. 1. Perspektywy widzenia kariery zawodowej

Źródło: A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 251.

Ponadto kariera rozumiana jest również w aspekcie szerszym jako kariera życiowa – obejmująca całe życie jednostki i oprócz zajmowanych kolejno stanowisk obejmuje ona także procesy rozwoju postaw, umiejętności, zdolności, zainteresowań itp. Kariera zawodowa (kariera w węższym ujęciu) odnosi się natomiast do okresu, w którym dana jednostka jest aktywna zawodowo (pracuje) i jest częścią jej kariery życiowej⁴.

Z kolei, zgodnie z poglądami Donalda Supera kariera zawodowa jest „polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; seria stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną osobę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z tą pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak rola w rodzinie czy społeczeństwie. O karierach możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do ich rozwoju; kariery są osobo centryczne”⁵.

Kształtowanie kariery zawodowej w przypadku radców prawnych uzależnione jest w sposób szczególny od ich własnych decyzji. Radca prawny jest bowiem samodzielny w wykonywaniu swego zawodu, od niego więc w dużej mierze zależy, jaki kierunek rozwoju wybie-

⁴ J. Moczydłowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010 s. 176.

⁵ D. Super, *Career education and meaning of work. Monographs on career education*, Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education 1976.

rze. Szereg aktów prawnych zapewnia mu samodzielność w wykonywaniu zawodu. Dotyczy to zarówno pracy wykonywanej na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

Zauważenia jednak wymaga, że rozwój zawodowy tej grupy zawodowej, pomimo istnienia wielu instrumentów prawnych i faktycznych pozwalających na samodoskonalenie oraz jej wymuszających, w dużej mierze, jak w przypadku innych grup czy specjalności zawodowych, uzależniony jest od wielu bodźców.

Literatura przedmiotu podaje wiele czynników wpływających na decyzje dotyczące kariery indywidualnej, mogą to być przede wszystkim:

- korzyści finansowe,
- środowisko pracy, prowadzenia działalności,
- potrzeba bezpieczeństwa,
- otoczenie społeczne,
- potrzeba zmian,
- utożsamianie się ze szczytną ideą,
- ukierunkowanie na wyzwania,
- potrzeba niezależności,
- preferowany styl życia,
- potrzeba prestiżu, chęć podnoszenia swych kwalifikacji,
- zainteresowania, potrzeba władzy,
- satysfakcja⁶.

Z kolei E. Shein wyróżnia 5 podstaw kariery zawodowej. Wg tego autora są nimi:

1. umiejętności menedżerskie człowieka,
2. umiejętności techniczne,
3. potrzeby bezpieczeństwa i związane z nią dążenie do stabilizacji zawodowej oraz umocnienia własnej pozycji w organizacji,
4. kreatywność,
5. autonomia i niezależność.

Każda w wymienionych postaw może kształtować rozwój zawodowy człowieka odrębnie. Najczęściej jednak rozwój zawodowy jest wynikiem oddziaływania większej ich liczby. Podstawy te występują również w rozwoju zawodowym radców prawnych i w zależności od nich każdy z przedstawicieli tej profesji realizuje swe plany zawodowe inaczej.

Ponadto w literaturze zauważa się, że decyzje przez nas podejmowane oraz określone przez człowieka cele, priorytety uzależnione są od wieku oraz fazy życia każdej jednostki. R.A. Webber wyróżnił 6 kluczowych faz życia człowieka istotnych z punktu widzenia jego rozwoju zawodowego. Fazy te prezentuje tabela nr 1.

⁶ M. Rybak, *Rozwój potencjału pracy*, [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999, s. 265-267.

Tab. 1. Fazy życia człowieka

Wiek (w latach)	Faza życia	Priorytety
16-22	Wyrwanie korzeni	Uniezależnienie się od rodziców Praca traktowana jest jako źródło zarobku, a nie ścieżka do kariery
22-29	Osobista dojrzałość	Ukształtowanie intymnych związków Znalezienie partnera życiowego Umocnianie więzi z organizacjami jako przejaw dążenia do stabilizacji, zwiększenie znaczenia kariery
29-32	Okres przejścia	Pojawia się obawa, że zmiany w karierze mogą być utrudnione Podejmowanie decyzji co do obranej ścieżki zawodowej rozważania na temat zmiany miejsca zatrudnienia
32-39	Stabilizacja	Duża koncentracja na pracy zawodowej Przesunięcie kontaktów towarzyskich na dalszy plan
39-43	Kryzys wieku średniego	Okres pojawiania się lęków przed spadkiem własnej mobilności Możliwe decyzje o zmianie kierunku zawodowego, w związku z dojściem, do wniosku, że nie zostały zrealizowane młodzińcze plany
43-50	Ponowna stabilizacja i rozkwit	Zadowolenie z dokonanych wyborów, jeżeli były one trafne

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996, s. 528.

Z zestawienia prezentowanego w tabeli wynika, że rozwój kariery człowieka następuje w sposób cykliczny. W rozwoju tym pojawiają się bowiem okresy wzrostu, stagnacji, rezygnacji, po czym ponownie po tych etapach następują czasy optymizmu i zadowolenia.

Radców prawnych również dotyczą przedstawione rozważania. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku tej grupy zawodowej, jak i innych „przedstawicieli tzw. „wolnych zawodów” największe znaczenie ma samorozwój.

Podstawy wykonywania zwołu radcy prawnego

Radcowie prawni stanowią jeden z wielu wolnych zawodów w Polsce. Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk prawnych, ekonomicznych i społecznych, a także, w związku z wybraną specjalizacją, również technicznych, medycznych i in. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki obowiązującego prawa oraz powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez systematyczne kształcenie w tym zakresie.

Przedstawiciele tej profesji, na mocy przepisów powszechnie obowiązujących, jak i obowiązujących ich, a uchwalanych przez samorząd zawodowy, zasad etyki i zasad wyko-

nywania zawodu zobowiązani są do ciągłego podnoszenia swych kwalifikacji i szkolenia zawodowego. Ponadto, co należy podkreślić konieczność ciągłego pogłębiania kwalifikacji, związana jest również z ciągłymi zmianami prawa oraz orzecznictwa w Polsce. Można więc przyjąć, że konieczność podnoszenia wiedzy przez radców prawnych podyktowana jest dwoma podstawowymi czynnikami: z jednej strony – obowiązkiem ustawowym przewidzianym w ustawie o radcach prawnych z drugiej zaś – świadomością zmian prawa i odpowiedzialnością cywilnoprawną za ewentualne błędy w wykonywaniu zawodu.

Podstawą funkcjonowania samorządów zawodowych w Polsce jest art. 17 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., który stanowi, że można w drodze ustawy tworzyć samorzady zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Celem tworzenia tego rodzaju samorządu jest potrzeba sprawowania pieczy nad należytym wykonywaniem tych zawodów przez jego członków w granicach interesu publicznego. Z reguły też przynależność do samorządu zawodowego nie jest obowiązkowa, a osoba wykonująca określony zawód może przystąpić do tej organizacji⁷. W przypadku zawodu radcy prawnego przynależność do samorządu jest jednak obowiązkowa i od tego między innymi uzależnia się możliwość wykonywania zawodu.

Samorząd zawodowy radców prawnych stanowi Krajowa Izba Radców Prawnych oraz izby okręgowe, których jest obecnie 19. Najwyższym organem samorządu radców prawnych jest Krajowy Zjazd Radców Prawnych oraz Krajowa Rada Radców Prawnych. Organy te ustalają podstawowe cele działania samorządu oraz zasady wykonywania zawodu przez radców. Ustawa o radcach prawnych w art. 60 ustaliła, że podmiotem, zobowiązanym do koordynowania szkolenia zawodowego radców jest Krajowa Rada Radców Prawnych (art. 60 pkt. 7 ustawy). Zadania związane ze szkoleniem ustawa przydzieliła także okręgowym izbom radców prawnych na terenie ich funkcjonowania.

Zasady samodoskonalenia radców prawnych

Podkreślenia wymaga, że ustawa o radcach prawnych nie zawiera szczegółowych zasadach doskonalenia zawodowego radców prawnych. Aktem, który uszczegóławia te zagadnienia są przede wszystkim: Kodeks Etyki Radcy Prawnego⁸ oraz – uchwała nr 30/B/VII/2008 KIRP z dnia 6 czerwca 2008 r. w sprawie określenia zasad wypełniania przez radcę prawnego obowiązku brania udziału w szkoleniach zawodowych⁹.

⁷ W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, wydawnictwo elektroniczne LEX, komentarz do art. 17 Konstytucji.

⁸ Uchwała Nr 8/VIII/2010 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 28 grudnia 2010 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego.

⁹ Zmieniona uchwałą KIRP Nr 74/VIII/2011 z dnia 9 grudnia 2011 r.

Akty uchwalone przez organy samorządu radców prawnych obowiązują członków samorządu i każdy radca zobowiązany jest stosować się do reguł przez nie ustanawianych. Brak wykonania obowiązków wynikających z ustawy bądź uchwał samorządu skutkować może odpowiedzialnością dyscyplinarną radcy prawnego. Zauważania wymaga, że odpowiedzialności dyscyplinarnej radca podlega za zawinione, nienależyte wykonywanie zawodu radcy prawnego oraz za czyny sprzeczne ze ślubowaniem radcowskim lub z zasadami etyki radcy prawnego, a więc teoretycznie również za nieprzestrzeganie zasad doskonalenia zawodowego. Kary przewidziane w ustawie są poważne. Katalog kar obejmuje bowiem upomnienie, nagane z ostrzeżeniem, zawieszenie prawa do wykonywania zawodu radcy prawnego na czas od trzech miesięcy do pięciu lat, karę pieniężną oraz najcięższą z kar – pozbawienie prawa do wykonywania zawodu, a w stosunku do aplikantów radcowskich – wydalenie z aplikacji. Z przedstawionych regulacji prawnych wynika więc, że doskonalenie zawodowe radców prawnych jest jednym z podstawowych obowiązków tej grupy zawodowej. Obowiązek ten został usankcjonowany. Radca wykonujący swój zawód ma więc świadomość konieczności podnoszenia swej wiedzy fachowej.

Zasady wykonywania tego obowiązku określają wyżej wspomniane uchwały samorządu. Wyposażenie samorządu w prawo określania zasad kształcenia zawodowego radców spowodowało również określenie sposobów podnoszenia kwalifikacji przez przedstawicieli tej profesji. Podstawowym aktem prawnym regulującym szczegóły wypełniania obowiązku szkoleniowego jest uchwała w sprawie określenia zasad wypełniania przez radcę prawnego obowiązku brania udziału w szkoleniach zawodowych. Uchwała ta określiła formy wypełniania obowiązku szkoleniowego i punkty za nie przyznawane, okresy szkoleniowe w których należy zdobyć określoną liczbę punktów, zasady prowadzenia dokumentacji w tym zakresie. Tabela nr 2 prezentuje dopuszczone przez samorząd radcowski formy szkolenia zawodowego oraz przyznane poszczególnym formom liczby punktów.

Uchwała określiła, że cykl szkoleniowy trwał będzie kolejne trzy lata. Pierwszy z cykli zakończył się w 2011r. Drugi cykl szkoleniowy obowiązuje w latach 2012-2014r. Z uchwały wynika, że radca zobowiązany jest w każdym z cykli szkoleniowych uzyskać minimalnie 40 punktów, liczonych wg zasad zawartych w tabeli nr 2.

W oparciu o zasady określone w uchwale, organizowane są szkolenia dla radców na szczeblu krajowym oraz regionalnym. Pierwszeństwo uczestnictwa w szkoleniach regionalnych mają radcowie prawni z danego regionu (19 izb regionalnych), jeżeli zgłosili uczestnictwo w szkoleniu w terminie określonym przez organizatora w ogłoszeniu o szkoleniu. Pozostali radcowie prawni mogą uczestniczyć w szkoleniach regionalnych w miarę wolnych miejsc. Odbywają się również szkolenie ogólnopolskie, w których udział mogą brać wszyscy radcowie bez względu na przynależność do konkretnej izby radców, z tym, że w tym przypadku o możliwości uczestnictwa w szkoleniu decyduje kolejność zgłoszeń. W ramach szko-

leń ogólnopolskich organizowane są dla radców szkolenia jednodniowe i wielodniowe. Każde ze szkoleń wyjazdowych jest odpłatne. Koszt uczestnictwa pokrywa radca prawny.

Tab. 2. Formy wypełniania obowiązku szkoleniowego przez radców prawnych

Formy wypełniania obowiązku szkoleniowego			
branie udziału, jako słuchacz lub wykładowca, w szkoleniach organizowanych przez Krajową Radę Radców Prawnych oraz rady okręgowych izb radców prawnych,	branie udziału jako słuchacz lub wykładowca, w szkoleniach zawodowych organizowanych przez pracodawców, lub takich, na które został przez niego skierowany oraz w szkoleniach zawodowych organizowanych przez inne instytucje szkoleniowe,	branie udziału w charakterze wykładowcy w szkoleniu aplikantów radcowskich lub adwokackich,	publikowanie: opracowań z zakresu prawa, artykułów w czasopismach fachowych, w tym wydawanych przez organy samorządu radców prawnych, adwokatów i notariuszy, głos do orzeczeń sądów oraz Trybunałów, a także komentarzy prawniczych.
Liczba punktów przydzielanych za udział w poszczególnych formach kształcenia			
2 punkty jako słuchacz, a 4 punkty jako wykładowca, za każdą godzinę szkoleniową w szkoleniu	1 punkt jako słuchacz, a 2 punkty jako wykładowca	1 punkt za każdą godzinę szkoleniową szkolenia	6 punktów za każdą publikację

Źródło: opracowanie własne na podstawie Uchwały nr 30/B/VII/2008 Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 6 czerwca 2008 roku.

Tematyka szkoleń związana jest z wykonywaniem zawodu radcy prawnego oraz z przygotowaniem radców do wyzwań związanych ze zmianami prawa. Wszystkie te instrumenty pozwalają z jednej strony na zdobycie wymaganej liczby punktów, ale przede wszystkim wspomagają rozwój tej grupy zawodowej. Szkolenia dotyczą bowiem różnych aspektów wykonywania zawodu:

1. zmian w prawie,
2. doskonalenia praktyki zawodu (szkolenia w zakresie przygotowywania pism, umów, wniosków, pozwów i in.),
3. zasad etyki i kształtowania kontaktów z klientem i in.

Jednak, co do oceny rozwoju indywidualnego poszczególnych przedstawicieli tej profesji, to mają tu zastosowanie ogólnie przyjęte w literaturze. Radca prawny jest bowiem człowiekiem, na którego oddziałują czynniki określone w pierwszym rozdziale niniejszej pracy. Dodać jednak należy, że coraz powszechniejsze jest zjawisko patrzenia na karierę i rozwój jednostki poprzez pryzmat mistrzostwa osobistego i biegłości w zawodzie. Doskonałość oso-

bista oznacza traktowanie życia jako działalności twórczej, a nie reaktywnego patrzenia na świat¹⁰. Praktyka bowiem pokazuje, że ludzie dążący do doskonałości osobistej są bardziej odpowiedzialni i szybciej się uczą. Wydaje się więc, że kariera indywidualna radcy powinna stać jego sposobem życia.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić można, że radcy prawni są skazani na ciągły rozwój. Brak tej świadomości może wręcz uniemożliwić wykonywanie zawodu ze względu na duże prawdopodobieństwo wyrządzenia szkody klientowi. Rozwój radcy powinien więc skupiać się przede wszystkim na następujących czynnikach:

- poprawie samoświadomości i samowiedzy,
- budowaniu, wzmocnieniu lub odnowieniu tożsamości,
- rozwoju mocnych stron i talentów,
- osłabianie wpływu słabych stron i wad,
- rozwoju intelektualnym i duchowym,
- identyfikacji, wzmocnieniu, optymalizacji osobistego potencjału,
- poprawie stylu i jakości życia,
- trosce o zdrowie i jego utrzymanie,
- inicjowaniu i wzmacnianiu życiowej przedsiębiorczości i samodzielności,
- określaniu i realizacji osobistych planów rozwoju,
- poprawie umiejętności społecznych.

Instrumenty przewidziane w ustawie o radcach prawnych oraz aktach prawnych samorządu zawodowego pomagają w osiągnięciu pewnych celów odnoszących się do rozwoju radcy. Jednak najważniejsze wydają się tu cechy indywidualne danej jednostki, bowiem jak już wskazano, jest to wolny zawód, który wymusza samodyscyplinę i samorozwój.

Bibliografia

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007.
- Moczyłowska J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998.
- Rybak M., *Rozwój potencjału pracy*, [w:] A. Sajkiewicz (red.) *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999.
- Senge P.M., *The fifth Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, wydawnictwo elektroniczne LEX, komentarz do art. 17 Konstytucji.
- Super D., *Career education and meaning of work. Monographs on career education*, Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education 1976.
- Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996.

¹⁰ P.M. Senge, *The fifth Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York, s. 141.

Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z 2010r., nr 82, poz. 537.
Uchwała Nr 8/VIII/2010 Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 28 grudnia 2010 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Kodeksu Etyki Radcy Prawnego.