

中小型律师事务所实习律师职业发展路径研究

◆黄 蕾

(广西农业职业技术大学, 广西 南宁 531000)

【摘要】律师是法律服务行业的重要组成部分,在推动我国法律服务进步的过程中发挥了显著的作用。实习律师作为申请执业人员,是律师行业的新鲜血液,是律师人才的重要储备。当前阶段有关实习律师的各项规定不甚完备,实习律师劳动合同制度也存在一定的缺陷,其职业发展路径不透明,从而出现律所人才流失、律师缺少业务乃至退出律师行业的问题。基于此,本文以中小型律师事务所为基点,对所内实习律师职业发展问题展开了研究。

【关键词】中小型律所;实习律师;职业发展路径

我国律师制度恢复后,国家与律师协会出台相应政策推动律师职业发展,并拓宽法律服务市场的发展空间,以此助力中小型律师事务所在行业中立足并拥有更丰富的经验和竞争力。在律所发展过程中,实习律师是律师行业新生力量,其在工作中的受重视程度仍少于预期,职业发展路径不透明,从而出现律所人才流失、律师缺少业务乃至退出律师行业的问题。本文从实习律师发展过程中的制度疏漏出发,结合中小型律师事务所的发展特征,提出相应改善措施以期保证实习律师发展的基础上,从而推动律师事务所综合实力上升。

一、实习律师简述

(一)实习律师的概念

实习律师这一身份在我国现行的法律中缺少明确定义,很多律师事务所也无法准确说明自身内部人员结构,常见的情形是将实习律师和见习学生混淆。从精准度上说实习律师应描述为“申请律师执业人员”,而在律所的工作的实习生、律师助理、行政人员等并非为了申请律师执业的,则非本文所称的实习律师。实习律师进入律师事务所后,其工作内容主要是系统性法律实务训练,具体包括跟随指导律师接受当事人委托、经指导后回复客户法律咨询、从事诉讼业务及非诉业务的辅助工作等。因此,实习律师可以概括为:已通过法律职业考试、拥有法律职业资格、准备进入律师行业的人员,根据法律法规的要求在律师事务所进行一年以上法律实务训练、实习期间履行相应职责且通过律师协会考核后依法申请律师执业的人员。

(二)实习律师的特征

从实习律师界定与工作职责来看,实习律师的特征主要包括下列要素。

1.不能以律师身份独立承接或办理法律业务

这里的业务不限于参与庭审,而是包含诉讼业务及非诉业务的全部。法律服务人员要精通法律事务办理、掌握法

律精髓,是需要投入大量时间和精力,同时还需要丰富的实践经验。因此,为了充分保护当事人或委托人的权益,我国《律师法》规定实习律师不具备以律师身份单独承接业务和接受委托人的委托的资格,必须取得律师执业资格后才能独立承接各项业务。

2.实习律师收入难以保证

根据法律规定,自然人取得法律职业资格后不能仅以个人名义申请成为执业律师,申请的前提是该自然人必须加入具体的律师事务所。在成为实习律师后,其收入通常由律师事务所或指导律师支付,但由于传统律师事务所较为松散、律师各自为政的管理模式,加之实习律师几乎无法为律所带来效益等原因,律师事务所几乎不会给实习律师支付工资,甚至有向实习律师收取培训费等现象存在。大多数实习律师在实习期内收入难以得到保障。

(三)实习律师制度的基本要求

实习律师制度主要包含实习律师身份及资格获取、权利义务,律师事务所及指导律师职责,律协职责等内容板块。我国律师制度发展起步晚,实习律师制度更加弱化,1980年《律师暂行条例》中才首次提到实习律师这一概念,现行《律师法》的出台标志着实习律师制度从无到有,之后经历了短暂且迅速的发展。

目前我国通过《律师法》《全国律协申请律师执业人员实习管理规则》《申请律师执业人员实习考核规程》等法律法规规范实习律师的实习活动,内容涵盖实习资格取得、实习期权利义务、律师事务所职责、指导律师资格要求及律协职责等。这些法律法规及规范性文件构成了我国现行的实习律师制度,使得实习律师的行为有章可循,保障实习律师群体有序发展。

二、实习律师执业过程中的痛点

从实习律师的特点就能够看出实习律师在整个律师行业中话语权比较弱,因后续考核需要律所出具相关文书材料证

明,为了顺利通过实习期参加律协考核,实习律师在律所人微言轻,甚至在自身合法权益受损时也选择沉默。实习律师工作过程中存在现实困境具体如下。

(一)实习律师执业空间受限

从实际发生案例可见,涉及实习律师承办案件中,多数委托人因案件审判结果不符合预期,从而将实习律师及律所起诉至法院,要求退还律师费用,其理由大多是实际负责案件办理的实习律师缺乏经验与能力。法院经审理后往往认定该案系委托合同纠纷,委托合同的主体为原告与律所,再以主体不适格为由驳回当事人诉讼请求。

从《律师法》第13条规定来看,“以律师名义从事法律业务的,必须持有律师执业证书;除法律另有规定外,不得从事诉讼代理或者辩护业务”。虽然存在“除法律另有规定外”的条件,但实习律师在现实中基本不存在执业的空间。实践中为了防止实习律师以律师名义独立接受委托办理委托事项,律协为实习律师出具的实习证上也均注明“持此证件者不得以律师名义独自承办律师业务”的字样。此种做法的初衷是为了保护了委托人的利益,确保律师提供更专业的法律服务,减少无证“黑律师”坑害委托人权益,但这一做法也导致实习律师完全丧失了执业空间,造成实习律师经济生活压力。

(二)实习律师劳动者身份未确定

关于实习律师与律师事务所之间的关系认定,目前学术界存在四种观点,包括挂靠关系、学徒关系、实习关系和劳动关系。全国律协制定的《申请律师执业人员实习管理规则》中仅对实习律师的待遇进行了保障,例如规定最低工资标准、实习人员不需承担或变相承担律所成本、《实习协议》必须遵循《劳动合同法》要求,也明确了律师事务所不得在《实习协议》约定中侵害实习律师有关劳动者权益的条款,但该规则也未明确承认实习律师与律所之间属于劳动关系。律师事务所符合用人单位的主体要求,但实习律师在律所工作时存在学生与工作者的双重角色,确有其特殊性,加之其工作受限不能独立办案,因而实习律师劳动者的身份很难在司法实践中被认定,进而使得其合法权益的事件屡屡发生。

(三)实习律师职业晋升路径有限,缺少职业规划

1.律师事务所的管理模式决定了实习律师职业晋升路径有限

目前,根据《中华人民共和国律师法》规定,我国律师事务所存在形式分为个人制律师事务所、合伙所和国资所,其中国资所基本已退出历史舞台,个人所属于一人设立,对设立律师要求较高,合伙所主要由传统合伙人和现代公司制两种模式构成。

在传统合伙人模式内,律师事务所管理分散,律师团队

“各自为政”,律师事务所本身也不具备紧密的组织架构,除律师事务所的成本费用是由合伙人按照约定的方式承担之外,业务各自开展,律师聘请助理的费用自负,办理案件的费用也自行开支,收入也归各自所有。这也是我国绝大多数律师事务所采用的管理模式。在此类律师事务所的实习律师往往没有话语权,只是指导律师和律所的廉价劳动力,得不到稳定、规范的专业指导,指导律师的带教工作也趋于形式化。传统型律所对律师管理本就松散,更勿论对青年律师和实习律师的职业晋升提供路径选择了。

在公司制管理模式内,将公司管理的理念和运作方式融合到律所,关注合伙人之间、律师之间的紧密合作关系,整个律所内各个部门之间实行专业化分工,协同并进,所有的工作人员都要遵守按公司运行模式实施制度建设和规则运行,根据岗位职责和个人贡献,由律师事务所会支付工作报酬。在该模式下,从律师角度而言,他们可以在某个业务领域进行深层次研究和训练,有利于提升他们的专业技能,提高他们的服务质量;因为建立了多元化部门,因此每一个员工的晋升也有一定的保障,可以吸引更多的优秀人才加入,公司化管理整体优势更有利于提高整个律师事务所的品牌知名度。从实习律师角度而言,他们将会获得更多的实践机会与稳定的专业指导,也能获得较为稳定的岗位工资,缺陷在于事务多而庞杂、时间不自由且加班为常态。但是全国目前以公司化运作和管理的律所非常少,实习律师想要获得此类律所实习岗位信息是从业的一大难点。

2.实习律师自身往往缺少职业规划

当前的法学教育中,很多高校学生在从事专业学习的过程中并未接触行业实践,对未来从事的岗位缺少规划。实习律师的职业规划不明确,对所需从事的具体执业方向不确定,是整个行业的痛点。更有甚者是抱有“暴富”心态和“牟利”心理选择律师职业,这对其实际从事律师工作带来了巨大的隐患。实际接触过律所后会发现,“精英阶级”与可观的收入只是凤毛麟角,现实情况中的实习律师往往仅能艰难度日,甚至需要依托家庭支持才能生存,这种反差会导致许多实习律师实习期届满后转行。实习律师法律角色定位不清晰,缺少系统的职业规划和盲目从众,导致实习律师意志不坚定,缺乏奋斗目标和信念,从而阻碍自身发展。

三、中小型律所实习律师职业路径分析

人力资源是律所得以高质量发展的重要资源之一,律师的专业能力和业务水平是律师事务所一切竞争优势的基础,没有强大的人才团队,所谓竞争优势就是空谈。因此,组建精通专业知识、丰富业务能力的律师人才队伍对中小型律师事务所的发展壮大至关重要。中小型律所人才建设可以通过外部人才引进和内部人才培养两种渠道进行。本文对律师事务所内部培养模式下实习律师职业路径进行分析。



（一）规范律师事务所人力资源管理模式

中小型律所无法与大型律师比拼人员数量与办公场所大小，只能将核心竞争力着眼于专业知识精通、专业技能扎实的团队，律所的重点人才应包括综合管理人才、法律服务专业人才、市场与行政人才。实习律师是中小型律师事务所的未来，律师事务所加大对实习律师的培养从长远看是对律所的有力投资，同时也能促进律师行业健康有序向上发展。从这个角度看，中小型律师事务所可以参考科学合理的公司制人才管理理念，进一步细化实习律师的管理规定。从实习律师培养方向、职业培训路径、校企合作、树立正确职业观等角度出发探寻匹配律所业务发展模式的人才管理制度。

首先，由律所统一制定实习律师培养方案，按阶段划分实习律师的工作任务。由指导律师和实习律师针对自身执业特点和需要再进一步细化各阶段的具体任务，同时由律所抽查每一阶段的工作完成情况，由主任律师监督指导律师和实习律师的任职情况。

其次，定期举办实习律师之间的培训和交流，支持实习律师深造。法律的更新迭代要求法律从业人员不断学习，强化自身知识更新。中小型律所在发展的过程中可以定期开展业务交流会，实习律师指导沙龙等活动，积极组织律师与实习律师研习新法，更新办案技能，使实习律师之间、实习律师与指导律师之间形成良性互动和学习氛围，提升律所整体法律专业水平。在此基础上，律所可以通过减免管理费等方法支持实习律师和青年律师进行学历深造。

（二）提供明确的实习岗位机会，注重人才引进

高校学生对真实、明确、有效的实习讯息难以稳定获取，因此，中小型律所在发展过程中要加强与本地法学院校乃至全国各大法学院校的沟通交流，校企合作、产教融合就是很好的实现路径。律师事务所可以针对法学专业设置专业对口的见习岗位，让高校学生在寒暑假等期间跟岗见习，接触法律一线工作，对律师工作有感性认识。

律师事务所可定期开展校企沙龙活动，促进律师与师生沟通，深度剖析律师职业群体的共性需求，为实习律师和青年律师展示更多的晋升机会，吸引优秀人才加入。另外，也可针对合作院校定期发布招聘信息，尤其是实习律师招聘信息，吸引更多想要从事律师行业的实习律师到所内稳定培养，增强实习律师对律所的职业黏性，使得律师自觉将自我提升作为手段、将带动律所提升作为最终目标。

（三）设置科学合理的薪酬分配制度

大多数律师事务所主要由合伙人律师、律师、行政人员

和后勤人员等角色构成，律师是律师收入的创造者，合伙人律师是律所利润分配受益者，管理人员与行政人员通常按月领取固定劳动报酬，也有律所则将管理和后勤工作外包。律师在律所中的收入模式分为提成制和授薪制两种。提成制律师其办案收入除需上交律所的部分外，自行分配使用，自行承担办案成本与各项开支。授薪律师则类似企业法务人员，由律所按月支付固定的劳动报酬，根据办案数量等考核指标增加相应绩效工资，收入较为稳定。因此大多数情况下，当传统型律师事务所发展壮大后，律所提成、合伙人分成与律师个人收入就成为薪资分配的主要矛盾。这一矛盾处理不好往往引发合伙人与律师之间的利益冲突，甚至造成律所骨干力量离职另起炉灶，律所分崩离析的后果。

从现代公司制模式来看，若律所利润总量相对固定，则根据主体对律所贡献的大小来合理分配各自应得的利益。在这一前提下，无论是提成制还是公司制均能够激励律所收益增长，促进律师间合作。对于实习律师来说，律所可以设置相对固定的月薪数额，并辅助以考评指标，实习律师按要求完成基本工作量后能够获得对应的激励薪资，借此推动实习律师职业生涯进入正轨。

四、结束语

实习律师作为法律服务人才的储备力量，多年来处于弱势地位且合法权益易受侵害，为了保障实习律师切身利益并推动中小型律师事务所核心竞争力发展，本文基于公司化发展思路提供了相应解决方案，以期能够改善实习律师生存现状并助力法律服务行业纵深发展。

参考文献：

- [1]谭世贵,黄永锋,李建波.律师权利保障与律师制度改革[M].北京:中国人民公安大学出版社,2010.
- [2]廖中平.我国律师事务所公司化管理研究[D].湘潭:湘潭大学,2018.
- [3]李丽明.湖南鸿明律师事务所发展战略研究[D].长沙:湖南大学,2019.
- [4]聂琪,邓雪.律师事务所与其从业人员法律关系研究[J].劳动保障世界,2020(02):13-15.
- [5]林威,赵正阳.实习律师的出庭问题研究——以司法审查为视角[J].广西政法管理干部学院学报,2021,36(01):8-10.

作者简介：

黄蕾(1989—),女,汉族,安徽合肥人,硕士,研究方向:民商法、国际法。