

Lech Grabowski

Główny księgowy i radca prawny

Palestra 19/12(216), 20-33

1975

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.

jemnie się wyłączające, to zastosuje sankcję surowszą. Należy przyjąć pogląd, że sankcja reaktywowania stosunku pracy jest dalej idącą aniżeli sankcja odszkodowawcza. W razie więc wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony albo na okres wstępny kobiecie w okresie ciąży albo urlopu macierzyńskiego, z jednoczesnym naruszeniem innych przepisów o wypowiedzeniu, z którymi kodeks wiąże sankcje odszkodowawcze, komisja odwoławcza zastosuje sankcję polegającą na wydaniu orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu — o przywróceniu do pracy. Jeżeli natomiast wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony zostało dokonane bez zachowania formy pisemnej z jednoczesnym naruszeniem okresu albo terminu wypowiedzenia, to komisja odwoławcza zastosuje sankcję przewidzianą za to pierwsze naruszenie. Z zastosowaniem sankcji przywrócenia do pracy kodeks wiąże zarazem zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Okres, za który przysługuje wynagrodzenie, jest poza omówionymi już wyjątkami ograniczony. W wypadku więc, gdy zakład pracy dopuści się różnych uchybień przy wypowiedzeniu uzasadniających przywrócenie do pracy, a m. in. naruszy zakaz wypowiedzania umowy o pracę, komisja odwoławcza zasądzi wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Zastosowanie sankcji z tytułu wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę, mniej korzystnej dla pracownika, niż to uzasadniał stan faktyczny sprawy, jest uchybieniem uzasadniającym odwołanie się pracownika do okręgowego sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

LECH GRABOWSKI

Główny księgowy i radca prawny

Porównanie przepisów normujących niektóre zadania głównych księgowych i radców prawnych oraz kształtujących ich sytuację i pozycję w przedsiębiorstwie wskazuje na wiele zbieżności i podobieństw, ale jednocześnie na wiele istotnych różnic. Artykuł stanowi próbę porównawczego przeanalizowania tych przepisów.

Główny księgowy i radca prawny zajmują z racji wykonywanych w przedsiębiorstwie czynności szczególną pozycję. Sytuacja ich jednak nie jest jednakowa.

Artykuł niniejszy jest próbą przeanalizowania obowiązujących przepisów, które normują pozycję, zakres niektórych czynności i tryb ich wykonywania przez głównych księgowych i radców prawnych. Analiza obejmuje w szczególności z jednej strony — przepisy uchwały nr 210 Rady Ministrów z dnia 24 czerwca 1973 r. w sprawie głównych księgowych i dyplomowanych biegłych księgowych oraz badania i zatwierdzania rocznych sprawozdań finansowych państwowych jednostek organizacyjnych (Mon. Pol. Nr 37, poz. 226; zm.: Mon. Pol. z 1975 r. Nr 31, poz. 193), zwanej w dalszym ciągu artykułu „uchwałą nr 210”, a z drugiej strony — przepisy uchwały nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. Nr 96, poz. 406), zwanej dalej „uchwałą nr 533”, oraz zarządzenia nr 62 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1962 r. w sprawie ogólnych zasad organizacji

obsługi prawnej przedsiębiorstw, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. Nr 57, poz. 270 z późn. zmianami), zwanego w dalszym ciągu „zarządzeniem nr 62”.

1. Na plan pierwszy wysuwa się konieczność porównania sytuacji głównego księgowego i radcy prawnego w świetle układu organizacyjnego przedsiębiorstw państwowych i hierarchii służbowej z niego wynikającej.

Główny księgowy jest bezpośrednio podległy dyrektorowi przedsiębiorstwa (§ 3 ust. 1 uchwały nr 210), a w hierarchii służbowej stanowisko jego zostało uznane za równorzędne ze stanowiskiem zastępcy dyrektora. W ten sposób stanowisko głównego księgowego zostało w szczególności sposób wyeksponowane. Zrównanie go pod względem „hierarchii służbowej” ze stanowiskiem zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa sprawia, że główny księgowy uważany jest za przynależnego do tzw. kierownictwa przedsiębiorstwa, które mimo że jako organ przedsiębiorstwa nie jest przewidziane w przepisach o przedsiębiorstwach państwowych, używane jest faktycznie dość często do oznaczenia grupy najbliższych współpracowników dyrektora, kierującego jednoosobowo przedsiębiorstwem.

Sytuacja radcy prawnego jest odmienna. Radca prawny zgodnie z § 3 ust. 1 załącznika nr 1 do zarządzenia nr 62 jest samodzielnym pracownikiem, a jego stanowisko pracy w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa uznane zostało za „samodzielne stanowisko pracy”.

Główny księgowy podlega, jak już wyżej zaznaczono, dyrektorowi przedsiębiorstwa. Uchwała nr 210 nie przewiduje możliwości odstępstwa od zasady bezpośredniego podporządkowania głównego księgowego dyrektorowi przedsiębiorstwa. Oznacza to, że struktura organizacyjna przedsiębiorstwa, którą ustala dyrektor, nie może przewidywać podporządkowania głównego księgowego np. zastępcy dyrektora. Nawiasowo należy tu odnotować pewne zarysowujące się na tym tle trudności w tych jednostkach, w których przewidziane są stanowiska zastępcy dyrektora do spraw administracyjno-finansowych. Jest bowiem oczywiste, że takiemu zastępcy dyrektora podporządkowuje się służbę finansową przedsiębiorstwa. Z drugiej jednak strony zagadnienia należące do zakresu działania służby finansowej są bardzo bliskie zagadnieniom leżącym w bezpośredniej gestii głównych księgowych, czemu daje zresztą wyraz uchwała nr 210, przewidując możliwość rozszerzenia zadań głównych księgowych na sprawy obsługi finansowej przedsiębiorstwa. Na tym tle mogą powstawać w tych wypadkach — i faktycznie powstają — pewne trudności co do właściwego ustawienia służby finansowej i wzajemnych stosunków zastępcy dyrektora do spraw administracyjno-finansowych i głównego księgowego.

Sprawa bezpośredniej podległości radcy prawnego uregulowana jest w § 3 ust. 1 załącznika nr 1 do zarządzenia nr 62, gdzie ustalono, że radca prawny podlega dyrektorowi przedsiębiorstwa lub wyznaczonemu przez dyrektora zastępcy dyrektora. Tak więc sprawa podległości radcy prawnego pozostawiona została do decyzji dyrektora, który zazwyczaj decyzję taką podejmuje przy okazji ustalania schematu organizacyjnego przedsiębiorstwa. W decyzji tej dyrektor przedsiębiorstwa jest jednak ograniczony, gdyż nie może ustalić podległości radcy prawnego innej osobie poza sobą i poza swymi zastępcami.

Przy analizowaniu sprawy podległości radcy prawnego na tle przepisów normujących sytuację organizacyjną stanowisk głównego księgowego i radcy prawnego może wyniknąć kwestia, czy radca prawny może być decyzją dyrektora podporządkowany bezpośrednio głównemu księgowemu, skoro uchwała nr 210 uznaje stanowisko głównego księgowego za równorzędne pod względem hierarchii służbowej ze stanowiskiem zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa.

Moim zdaniem takiego organizacyjnego usytuowania radcy prawnego nie można

by było uznać za prawidłowe i zgodne zarówno z uchwałą nr 210 jak i załącznikiem nr 1 do zarządzenia nr 62. Faktem jest bowiem, że uchwała nr 210 nie kwalifikuje głównych księgowych jako zastępców dyrektorów, a jedynie określa stanowisko głównego księgowego jako równorzędne pod względem hierarchii służbowej ze stanowiskiem zastępcy dyrektora. Tymczasem załącznik nr 1 do zarządzenia nr 62 wyraźnie określa, że radca prawny może być bezpośrednio podporządkowany tylko albo dyrektorowi przedsiębiorstwa, albo jednemu z jego zastępców, z czego wynika, że nie może on być podporządkowany osobie nie będącej zastępcą dyrektora, uznanej tylko za zajmującą stanowisko „równorzędne pod względem hierarchii służbowej” ze stanowiskiem zastępcy dyrektora.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za słusznością powyższego stanowiska jest porównanie art. 68 § 1 kodeksu pracy z § 11 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Dz. U. Nr 45, poz. 268). Stosunek pracy głównego księgowego zawiązuje się na podstawie powołania nie na podstawie art. 68 kodeksu pracy, który wymienia jedynie kierowników zakładów pracy i ich zastępców, lecz na podstawie § 1 ust. 1 pkt 11 powołanego wyżej rozporządzenia z dnia 20 listopada 1974 r. Z powyższego wynika więc, że gdyby ustawodawca uznał, iż określenie w uchwale nr 210 stanowiska głównego księgowego za równorzędne pod względem hierarchii służbowej ze stanowiskiem zastępcy kierownika zakładu pracy jest równoznaczne z zakwalifikowaniem głównego księgowego jako zajmującego stanowisko zastępcy kierownika zakładu pracy, to wobec brzmienia art. 68 kodeksu pracy, w którym wymieniono również zastępców kierownika zakładu pracy, wymienianie głównych księgowych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. byłoby zbędne. Takim ujęciem omawianego zagadnienia ustawodawca dał wyraz temu, że główny księgowy, którego stanowisko zostało w uchwale nr 210 pod względem hierarchii służbowej potraktowane jako równorzędne ze stanowiskiem zastępcy kierownika zakładu pracy, nie jest jednak zastępcą kierownika zakładu pracy i dlatego radca prawny nie może być mu podporządkowany.

Aby wyczerpać problem podporządkowania radcy prawnego, należy jeszcze przeanalizować sytuację radcy prawnego w przedsiębiorstwie, w którym zatrudnionych jest kilku radców prawnych, co zdarza się przecież dość często. W wypadkach takich tworzona jest zazwyczaj odrębna komórka organizacyjna grupująca wszystkich zatrudnionych radców prawnych. Często nadaje się takiej komórce nazwę „zespół radców prawnych”, czasami zaś tworzy się „wydział” lub „dział” prawny. W tych wszystkich wypadkach powstaje kwestia podporządkowania radców prawnych kierownikowi takiej komórki, który to problem nie jest łatwo rozwiązać wobec przepisu stanowiącego, że radca prawny może być podporządkowany tylko albo dyrektorowi przedsiębiorstwa, albo jednemu z jego zastępców. Wprawdzie usiłuje ten problem rozwiązać § 3 ust. 2 załącznika nr 1 do zarządzenia nr 62, ale jego sformułowanie, podkreślające zachowanie w tych wypadkach przez każdego z radców prawnych „samodzielnego stanowiska pracy”, a więc wzajemnej niezależności, nie rozstrzyga sprawy podporządkowania radcy prawnego kierownikowi utworzonej komórki organizacyjnej. Sprawę tę reguluje samo życie w ten sposób, że w razie utworzenia komórki obsługi prawnej przedsiębiorstwa podporządkowanie każdego z radców prawnych kierownikowi takiej komórki ma charakter wyłącznie formalny i porządkowy, przy czym nie może ono w niczym ograniczyć działalności radcy prawnego przy wykonywaniu czynności wynikających z jego obowiązków, a w tym — nie może również ograniczyć prawa radcy prawnego

do bezpośredniego przedstawiania swoich wniosków dyrektorowi przedsiębiorstwa (lub zastępcy dyrektora, jeżeli komórka obsługi prawnej została podporządkowana zastępcy dyrektora). W powyższym bowiem zakresie każdy z radców prawnych zachowuje, jak to podkreśla § 3 ust. 2 załącznika nr 1 do zarządzenia nr 62, odrębność i samodzielność swego stanowiska.

Kierownik komórki obsługi prawnej nie jest więc przełożonym zgrupowanych w tej komórce radców prawnych w tym sensie, że nie może on narzucić sposobu rozwiązywania i załatwiania powierzonych poszczególnym radcom prawnym spraw. To życiowe rozwiązanie, zgodne z duchem załącznika nr 1 do zarządzenia nr 62, może oczywiście w praktyce wywołać różne trudności, których pokonywanie w konkretnych sytuacjach może się stać z kolei źródłem konfliktów i nieporozumień.

Przewidziana w § 3 ust. 2 załącznika nr 1 do zarządzenia nr 62 możliwość powierzenia jednemu z radców prawnych „koordynacji” obsługi prawnej jest jedną z form organizacji wieloosobowej komórki prawnej przedsiębiorstwa. I tutaj jednak radca prawny koordynujący obsługę prawną przedsiębiorstwa nie jest przełożonym pozostałych radców prawnych, z których każdy zajmuje samodzielne stanowisko pracy i z racji charakteru swej pracy jest podporządkowany bezpośrednio dyrektorowi lub jednemu z jego zastępców.

Powyższe problemy nie powstają i powstawać nie mogą na tle stanowiska głównego księgowego, ponieważ uchwała nr 210 nie przewiduje możliwości powoływania w jednym przedsiębiorstwie dwóch lub więcej głównych księgowych. To wszystko, co należy do zakresu obowiązków głównego księgowego, musi być wykonywane przez niego osobiście lub przez ustanowionych przez niego pełnomocników spośród podporządkowanych mu pracowników; ci pełnomocnicy, działając w zastępstwie głównego księgowego, nie zajmują jednak z tytułu posiadanego pełnomocnictwa samodzielnych stanowisk pracy i są podporządkowani głównemu księgowemu, który jest uprawniony do wydawania im poleceń służbowych co do sposobu załatwiania powierzonych im do wykonania spraw.

Nie ma więc żadnej analogii pomiędzy zespołem pracowników podległych głównemu księgowemu i posiadających jego pełnomocnictwo do załatwiania w jego zastępstwie określonych spraw a zespołem radców prawnych, z których każdy zachowuje samodzielne stanowisko pracy i któremu ani kierownik komórki organizacyjnej utworzonej dla obsługi prawnej przedsiębiorstwa, ani jeden z radców prawnych koordynujący obsługę prawną przedsiębiorstwa nie może narzucić sposobu załatwiania spraw.

2. Następnym zagadnieniem, które nie pozostaje bez wpływu na pozycję głównego księgowego i radcy prawnego w przedsiębiorstwie, jest sprawa trybu powoływania bądź zawierania z nimi umów o pracę oraz sprawa ustania wiążących ich z przedsiębiorstwem stosunków pracy.

W stosunku do głównych księgowych ma tu zastosowanie przepis § 3 ust. 3 uchwały nr 210 stanowiący, że główny księgowy jest powoływany i odwoływany przez kierownika jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa. Z reguły będzie tu wchodzić w grę powoływanie na stanowisko głównego księgowego lub odwoływanie z tego stanowiska przez dyrektora naczelnego zjednoczenia, w którym dane przedsiębiorstwo jest zgrupowane, bądź też przez ministra lub kierownika urzędu centralnego albo organ terenowy administracji państwowej, któremu przedsiębiorstwo jest bezpośrednio podporządkowane. W każdym wypadku powołania na stanowisko głównego księgowego lub odwołania z tego stanowiska konieczny jest wniosek kierownika jednostki (dyrektora przedsiębiorstwa), w którym główny księgowy ma pełnić lub pełni swe funkcje.

Poza dyrektorem przedsiębiorstwa, który zgłasza wniosek o powołanie głównego księgowego, oraz kierownikiem jednostki nadrzędnej, który podejmuje decyzję w sprawie powołania głównego księgowego, uchwała na 210 włącza jeszcze trzecią osobę, która na powołanie głównego księgowego wywiera pewien wpływ. Jest nią główny księgowy jednostki nadrzędnej, dla którego zastrzeżono prawo opiniowania kandydatury przedstawionej przez dyrektora przedsiębiorstwa (§ 5 ust. 3 uchwały nr 210). Kierownik jednostki nadrzędnej nie jest oczywiście związany opinią głównego księgowego tej jednostki, niemniej jednak nie może on podjąć decyzji w sprawie zgłoszonego wniosku o powołanie głównego księgowego przedsiębiorstwa bez wysłuchania opinii swego głównego księgowego.

Przedstawiony wyżej tryb powoływania i odwoływania głównego księgowego wskazuje więc na to, że konieczne jest w tych sprawach współdziałanie kierowników obu jednostek i że żaden z nich sam, bez współdziałania drugiej strony, nie może spowodować ani powołania, ani odwołania głównego księgowego, przy czym konieczne jest jeszcze dodatkowo współdziałanie (przy powołaniu) głównego księgowego jednostki nadrzędnej.

W ten sposób została raz jeszcze potwierdzona w stosunku do głównego księgowego zasada równorzędności jego stanowiska pod względem hierarchii służbowej ze stanowiskiem zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa, którego tryb powoływania i odwoływania jest podobny do trybu ustanowionego w uchwale nr 210 dla głównych księgowych.

Stosunek pracy głównego księgowego nawiązuje się więc na podstawie powołania, co wynika również z przepisu § 1 pkt 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie określenia stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania (Dz. U. Nr 45, poz. 268), w związku z czym w sferze prawa pracy do głównych księgowych mają zastosowanie postanowienia oddziału 1 rozdziału III działu drugiego kodeksu pracy (art. 68—71), co oznacza, że:

— główny księgowy nie może być powołany na okres próbny,

— stosunek pracy głównego księgowego normowany jest przepisami dotyczącymi umów o pracę zawieranych na czas nie określony, z wyłączeniem jednak przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz przepisów dotyczących rozpoznawania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenia do pracy.

Tryb i następstwa odwołania ze stanowiska głównego księgowego regulują w sferze prawa pracy postanowienia art. 70—72 kodeksu pracy.

Pozycja i sytuacja radcy prawnego jest w dziedzinie nawiązywania stosunku pracy jak i jego ustania całkowicie odmienna.

Sprawę powstania i ustania stosunku pracy radcy prawnego regulują postanowienia uchwały nr 533, w myśl której stosunek pracy z radcą prawnym nawiązuje się przez zawarcie umowy o pracę. Mają tu więc pełne zastosowanie przepisy kodeksu pracy o nawiązywaniu i ustaniu stosunku pracy (rozdział II działu pierwszego kodeksu pracy). Uchwała nie wprowadza w dziedzinie zawierania umów o pracę z radcami prawnymi żadnych ograniczeń w postaci ingerencji jednostki nadrzędnej. Dyrektor przedsiębiorstwa działa w tym wypadku jednoosobowo, w zasadzie osobiście, chyba że udzieli określonego innemu pracownikowi przedsiębiorstwa (zazwyczaj może tu wchodzić w grę jeden z zastępców dyrektora, a w dużych przedsiębiorstwach — kierownik komórki organizacyjnej zajmującej się sprawami osobowymi) pełnomocnictwa do załatwiania spraw związanych z przyjmowaniem do pracy pracowników i rozwiązywaniem z nimi umów o pracę.

Umowa o pracę z radcą prawnym może być zawarta na okres próbny, który wobec zaliczenia radców prawnych do pracowników zajmujących stanowiska samodzielne (§ 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 października 1974 r. — Dz. U. Nr 37, poz. 215) może trwać do trzech miesięcy, natomiast umowa ta musi być zawarta na okres wstępny (tj. na 1 rok łącznie z okresem próbnym), jeżeli jest to pierwsze zatrudnienie przyjmowanego do pracy kandydata na radcę prawnego albo jeżeli nie może się on wykazać zatrudnieniem co najmniej jednego roku w żadnym zakładzie pracy.

W stosunku do innych pracowników przedsiębiorstwa odmiennosc trybu przyjmowania do pracy radcy prawnego polega na tym, że zawarcie umowy musi być poprzedzone skierowaniem do prezesa okręgowej komisji arbitrażowej wniosku o wpisanie kandydata na listę radców prawnych jako radcę prawnego przedsiębiorstwa składającego wniosek. Umowa o pracę może być zawarta dopiero po uzyskaniu potwierdzenia o dokonaniu wpisu kandydata na listę radców prawnych. Uchwała nr 533 określa również tryb postępowania odwoławczego w wypadku, gdy prezes okręgowej komisji arbitrażowej odmówi dokonania wpisu.

Pod względem ustania stosunku pracy z radcą prawnym obowiązują przepisy kodeksu pracy odnoszące się do wypowiedzania umów o pracę i rozwiązywania tych umów z innymi pracownikami, z którymi stosunek pracy został zawiązany na podstawie umowy o pracę. Jedyna różnica polega tu na tym, że o wypowiedzeniu umowy o pracę radcy prawnemu oraz o rozwiązaniu takiej umowy dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest zawiadomić jednostkę nadrzędną (§ 15 ust. 1 uchwały nr 533), a ponadto o rozwiązaniu stosunku pracy — okręgową komisję arbitrażową. Wprawdzie nie wynika to bezpośrednio z tekstu uchwały nr 533, ale chyba należy uznać, że obowiązek powyższy ciąży na zakładzie pracy również wtedy, gdy wypowiedzenie umowy o pracę dokonuje radca prawny. Zawiadomienia jednostki nadrzędnej i okręgowej komisji arbitrażowej mają w zasadzie charakter informacyjny — ale czy tylko? Jeśli chodzi o obowiązek zawiadamiania okręgowej komisji arbitrażowej o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy z radcą prawnym, to jest to przede wszystkim następstwem tego, że okręgowe komisje arbitrażowe prowadzą rejestry radców prawnych. Dlatego też zawiadomienie okręgowej komisji arbitrażowej o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy z radcą prawnym jest niezbędne dla utrzymania prowadzonego rejestru w stanie aktualności. Inny natomiast charakter ma obowiązek zawiadamiania jednostki nadrzędnej o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy z radcą prawnym. Skoro bowiem został wprowadzony obowiązek zawiadamiania jednostki nadrzędnej, która nie została przecież włączona do procesu nawiązywania stosunku pracy z radcą prawnym, to przepis nakładający taki obowiązek zawiadamiania jednostki nadrzędnej o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy z radcą prawnym nabiera charakteru nie tylko informacyjnego, ale również sygnalizacyjnego. Pracodawca uznał najwidoczniej — i słusznie — że ranga stanowiska radcy prawnego w przedsiębiorstwie państwowym wymaga, aby o fakcie wypowiedzenia umowy lub o jej rozwiązaniu była zawiadomiona jednostka nadrzędna, która nie mając formalnych podstaw do ingerencji w sprawy zatrudniania radców prawnych, może jednak z racji sprawowanego nadzoru interesować się sprawą przyczyn zmiany na stanowisku radcy prawnego właśnie ze względu na szczególną pozycję, jaką on zajmuje w hierarchii służbowej pracowników przedsiębiorstwa.

Z powyższych rozważań wynika więc, że chociaż sprawa rozwiązywania umowy o pracę z radcą prawnym pozostawiona jest do dyspozycji dyrektora przedsiębiorstwa, to jednak powinien on się liczyć z tym, że dwie instytucje, mianowicie

okręgowa komisja arbitrażowa i jednostka nadrzędna, a w szczególności właśnie jednostka nadrzędna, mogą wnikać w przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z radcą prawnym. Pozycja radcy prawnego doznaje przez to odpowiedniego wzmocnienia.

Przedstawiony wyżej sposób zawiązywania i ustania stosunku pracy radców prawnych opiera się na analizie przepisów uchwały nr 533. Moim zdaniem sytuacja nie uległa zmianie po wejściu w życie kodeksu pracy, chociaż mogłaby się zrodzić w tym zakresie pewna wątpliwość ze względu na przepis art. 23 § 2 kodeksu pracy, stanowiącego, że ilekroć w kodeksie pracy mowa jest o „kierowniku zakładu pracy, należy przez to rozumieć także innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu”. Na tle takiego sformułowania można więc wysunąć sugestię, że skoro w art. 68 § 1 ustalono zasadę, że nawiązywanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy następuje na podstawie powołania, to opierając się na art. 23 § 2 kodeksu pracy można by było wysunąć tezę, że również nawiązanie stosunku pracy z radcą prawnym powinno następować w trybie powołania, ponieważ w związku z określonym w uchwale nr 533 (§ 1) zakresem obsługi prawnej przedsiębiorstw sprawowanej przez radców prawnych obejmuje ona również „zastępstwo w postępowaniu sądowym, arbitrażowym, administracyjnym oraz przed innymi organami orzekającymi”, co może być tak rozumiane, że radca prawny jest pracownikiem upoważnionym do działania w określonym zakresie w imieniu przedsiębiorstwa, a więc że w związku z art. 23 § 2 kodeksu pracy jest pracownikiem, z którym stosunek pracy zawiązuje się w drodze powołania. Moim jednak zdaniem taka sugestia, wysuwana na gruncie art. 23 § 2 kodeksu pracy, nie mogłaby być zrealizowana. Sam zakres działania radcy prawnego określony w uchwale nr 533 nie stanowi jeszcze dla osoby obejmującej stanowisko radcy prawnego upoważnienia do działania w imieniu zakładu pracy. Musi on jeszcze legitymować się odpowiednim pełnomocnictwem. Radca prawny, działając w imieniu przedsiębiorstwa, nie może się wobec sądu czy innego organu orzekającego legitymować swoim zakresem działania, lecz pełnomocnictwem, które może mu być wydane dopiero po nawiązaniu stosunku pracy. Dlatego nie może on być uznany za „upoważnionego do działania w imieniu przedsiębiorstwa” pracownika, o którym mowa w art. 23 § 2 kodeksu pracy.

Rozważając powyższe zagadnienie, nie zajmuję stanowiska *de lege ferenda*. Na gruncie przepisów kodeksu pracy można by było znaleźć rozwiązanie zagadnienia nawiązywania stosunku pracy z radcą prawnym w drodze powołania, w szczególności przez wykorzystanie delegacji wynikającej z art. 298 § 3 kodeksu pracy. Ocena celowości takiego rozwiązania przekracza już jednak ramy niniejszego artykułu.

Porównanie sytuacji głównego księgowego i radcy prawnego w zakresie przepisów normujących ich stosunek pracy wskazuje więc na to, że pozycja głównego księgowego, jako powoływanego i odwoływanego przez kierownika jednostki nadrzędnej, jest wobec dyrektora przedsiębiorstwa bardziej niezależna od pozycji radcy prawnego, chociaż i jego pozycja została ustalona w sposób podkreślający szczególną rangę jego stanowiska.

Pod względem trybu rozpoznawania sporów ze stosunku pracy występuje ta mianowicie różnica, że w stosunku do głównego księgowego nie mają zastosowania przepisy, na podstawie których pracownik może się domagać orzeczenia bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenia do pracy (art. 69 kodeksu pracy), natomiast przepisy te mogą mieć zastosowanie do radców prawnych.

Organem właściwym do rozpoznawania sporów ze stosunku pracy jest — za-

równy wtedy, gdy spór dotyczy głównego księgowego, jak i wtedy, gdy dotyczy on radcy prawnego — komisja odwoławcza do spraw pracy, a w drugiej instancji — właściwy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych.

Podkreślić należy, że kodeks pracy nie przewiduje dla głównych księgowych trybu odwoławczego od decyzji podjętych w sprawie odwołania ich ze stanowiska, które to odwołanie jest jednoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 1 kodeksu pracy). Nie wyłącza to jednak, moim zdaniem, możliwości zwrócenia się odwołanego ze stanowiska głównego księgowego do organu, który go odwołał, o zmianę decyzji. Nie będzie to jednak tryb odwoławczy w toku instancji.

3. Omówienia wymagają również przepisy normujące kwalifikacje, jakim odpowiadać muszą kandydaci na głównych księgowych i radców prawnych. Występują tu znaczne różnice.

Jeśli chodzi o głównych księgowych, to uchwała nr 210 zawiera bardzo skąpe przepisy dotyczące zagadnienia kwalifikacji zawodowych osób powoływanych na stanowiska głównych księgowych. Brak szczegółowych przepisów w tym zakresie w uchwale nr 210 powoduje, że w stosunku do głównych księgowych mają zastosowanie przepisy art. 102 § 1 kodeksu pracy, w myśl którego określenia kwalifikacji niezbędnych do zajmowania stanowiska głównego księgowego należy szukać w taryfikatorach kwalifikacyjnych i innych przepisach o wynagrodzeniu. Taryfikatory kwalifikacyjne, stanowiące część integralną przepisów o wynagradzaniu określonych grup pracowników, przewidują zazwyczaj kwalifikacje kandydatów na głównych księgowych na poziomie wykształcenia wyższego lub średniego oraz wymagają wykazania się odpowiednią praktyką. Wymaganie więc, by kandydaci na stanowiska głównych księgowych mieli wyższe wykształcenie, nie we wszystkich przedsiębiorstwach jest bezwzględnie obowiązujące, co potwierdza zresztą § 3 ust. 4 uchwały nr 210, zawierający dla właściwych ministrów delegację do określania rodzajów podległych im i nadzorowanych przez nich przedsiębiorstw, w których stanowisko głównego księgowego może być objęte wyłącznie przez osobę legitymującą się wyższym wykształceniem prawniczym lub ekonomicznym i tytułem dyplomowanego księgowego. W przedsiębiorstwach więc, które nie zostały lub nie zostaną objęte takimi ustalonymi przez właściwych ministrów wykazami, stanowiska głównych księgowych mogą być obsadzone przez osoby nie posiadające wyższego wykształcenia, jeżeli zezwala na to obowiązujący w danym przedsiębiorstwie taryfikator.

Inaczej przedstawia się sprawa określenia kwalifikacji zawodowych radców prawnych. Określone w uchwale nr 533 Rady Ministrów kwalifikacje, jakim odpowiadać musi kandydat na radcę prawnego, wskazują na bardzo wysokie wymagania, jakie są stawiane kandydatom. Poza bowiem warunkiem posiadania wyższego wykształcenia kandydat musi się wykazać odbyciem aplikacji sądowej lub arbitrażowej oraz złożeniem egzaminu na stanowisko radcy prawnego. Od tych wymagań zwolnieni są tylko adwokaci, którzy jednak przed uzyskaniem wpisu na listę adwokatów muszą, jak wiadomo, odbyć aplikację sądową i adwokacką oraz złożyć dwa egzaminy kończące te aplikacje, a także osoby, które muszą się wykazać poza wyższym wykształceniem 5-letnią służbą referendarską w naczelnym organach administracji państwowej na stanowiskach związanych z pracami ustawodawczymi lub obsługą prawną tych organów albo służbą w terenowych organach administracji państwowej na stanowiskach związanych z ich obsługą prawną. Tak więc jest rzeczą oczywistą, że wymagania kwalifikacyjne stawiane kandydatom na radców prawnych są znacznie większe od wymagań stawianych kandydatom na stanowiska głównych księgowych.

4. Szczególnego przedstawienia wymaga sprawa dyscyplinarnej odpowiedzialności głównych księgowych i radców prawnych.

W stosunku do głównych księgowych ani uchwała nr 210, ani żaden inny przepis nie normuje sprawy ich dyscyplinarnej odpowiedzialności. Mają więc do nich zastosowanie jedynie przepisy regulaminów pracy, które przewidują możliwość stosowania odpowiednich sankcji za naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy oraz regulaminu pracy, a także za naruszenie przepisów o bhp i przepisów przeciwpożarowych (art. 108 § 1 kodeksu pracy). Ta odpowiedzialność głównych księgowych, której podlegają na równi z innymi pracownikami przedsiębiorstwa, dotyczy spraw porządkowych i nie obejmuje spraw związanych ze sposobem wykonywania funkcji głównych księgowych.

Zupełnie inaczej przedstawia się sprawa odpowiedzialności dyscyplinarnej radców prawnych, którzy niezależnie od ich odpowiedzialności na podstawie regulaminów pracy mogą być na podstawie uchwały nr 533 pociągani do odpowiedzialności dyscyplinarnej za nienależyte wykonywanie obowiązków radcy prawnego, a także w razie ujawnienia okoliczności podważających zaufanie wymagane od pracownika pełniącego funkcję radcy prawnego. Uchwała nr 533 określa tryb postępowania dyscyplinarnego oraz przewiduje możliwość stosowania dotkliwych sankcji w postaci upomnienia, nagany, zagrożenia skreślenia z listy radców prawnych i wreszcie skreślenia z listy. Należy podkreślić, że z wnioskami o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego mogą występować osoby szczególnie wysoko postawione w hierarchii służbowej (prokurator wojewódzki, prezes sądu wojewódzkiego, prezes Głównej Komisji Arbitrażowej).

Radcowie prawni wpisani na listę adwokatów podlegają ponadto odpowiedzialności dyscyplinarnej przewidzianej w ustawie o ustroju adwokatury.¹

Tak więc zapewnienie sobie — przy pomocy instytucji odpowiedzialności dyscyplinarnej — właściwej jakości pracy radców prawnych i odpowiedniej ich postawy przy wykonywaniu funkcji radcy prawnego zostało w przepisach z całą konsekwencją przeprowadzone.

Nie można tego powiedzieć o głównych księgowych, którzy mimo tak wysoko ustalonego w hierarchii służbowej ich stanowiska ani wymaganymi od nich kwalifikacjami zawodowymi, ani też w zakresie odpowiedzialności nie dorównują radcom prawnym. Jedyną namiastką odpowiedzialności dyscyplinarnej głównych księgowych jest przepis art. 70 kodeksu pracy, który zezwala na odwołanie ich w każdym czasie z zajmowanego stanowiska, co w określonych wypadkach przewidzianych w art. 52 i 53 kodeksu pracy uważane jest za jednoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Poza tymi wypadkami odwołanie ze stanowiska głównego księgowego nie może być uważane za formę represji dyscyplinarnej, gdyż pociąga za sobą jedynie takie skutki, jakie są następstwem wypowiedzenia umowy o pracę. Co więcej, w okresie tego wypowiedzenia odwołany ze stanowiska główny księgowy bez jego zgody nie może być zatrudniony na innym stanowisku, nawet odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym (art. 71 kodeksu pracy).

Tak więc analiza sytuacji głównych księgowych i radców prawnych w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej prowadzi do wniosku o znacznie lepszej i wygodniejszej pozycji głównych księgowych niż radców prawnych.

5. Jeśli chodzi o scharakteryzowanie zadań głównych księgowych i radców

¹ Nie omawiam tu sprawy podwójnej odpowiedzialności dyscyplinarnej radców prawnych wpisanych na listę adwokatów, ponieważ sprawa ta nie leży ściśle w profilu zagadnień objętych problematyką niniejszego artykułu.

prawnych, to przede wszystkim należy omówić te zasady obowiązujących przepisów, które nakazują koncentrację czynności zarówno głównego księgowego jak i radcy prawnego na wykonywaniu ich zadań podstawowych. Zasada ta wyrażona jest w postanowieniach, które:

— jeśli chodzi o głównych księgowych, zezwalają jedynie w uzasadnionych wypadkach na rozszerzenie określonych w uchwale nr 210 zadań głównych księgowych na inne jeszcze zadania, a w szczególności na kierowanie gospodarką finansową przedsiębiorstwa, pełnienie funkcji głównego ekonomisty, kierowanie wyodrębnionym organizacyjnie ośrodkiem przetwarzania danych oraz kierowanie komórką zakładowej rewizji gospodarczej (§ 5 ust. 1 uchwały nr 210). Należy przy tym podkreślić, że powyższe wyliczenie zadań dodatkowych, które mogą być powierzone głównemu księgowemu, nie jest wyczerpujące i że w związku z tym nie jest wyłączone powierzenie głównemu księgowemu jeszcze innych zadań, jeżeli dyrektor przedsiębiorstwa dojdzie do wniosku, że taki układ rozszerzający zakres zadań głównego księgowego odpowiada potrzebom przedsiębiorstwa;

— jeżeli chodzi o radców prawnych, ustalają zasadę, że radcy prawnemu nie należy zlecać wykonywania czynności wykraczających poza zakres obsługi prawnej (§ 5 ust. 2 uchwały nr 533); dodać przy tym należy, że uchwała nie przewiduje żadnych wyjątków od tej zasady.

Porównując na tle scharakteryzowanych wyżej przepisów sytuację głównych księgowych i radców prawnych, należy więc stwierdzić znacznie większe usztywnienie norm prawnych normujących możliwość powierzania dodatkowych zadań radcom prawnym, niż czynią to przepisy normujące to zagadnienie w odniesieniu do głównych księgowych. Działalność radców prawnych ma być zatem skoncentrowana wyłącznie na problematyce obsługi prawnej, natomiast działalność głównego księgowego może być rozszerzona na szereg spraw wychodzących poza zakres podstawowych zadań głównego księgowego. Sytuacja głównego księgowego w razie rozszerzenia zakresu działania poza zadania podstawowe może się stać w pewnych sytuacjach źródłem trudności i wewnętrznych komplikacji. Chodzi tu mianowicie o to, że do sfery podstawowych zadań głównego księgowego należy między innymi wykonywanie czynności kontrolnych (§ 4 ust. 1 pkt 5 uchwały nr 210). W tych warunkach w razie rozszerzenia zadań głównego księgowego poza jego zadania podstawowe staje się on jednocześnie i wykonawcą tych dodatkowych zadań, i organem kontroli wewnętrznej w zakresie tych dodatkowych czynności. Takiego układu stosunków nie można uważać za prawidłowy, prowadzi on bowiem w istocie swej do sytuacji, w której sprawy załatwiane przez głównego księgowego w zakresie zleconych mu zadań dodatkowych pozostają w rzeczywistości poza oddziaływaniem kontroli wewnętrznej, co trudno jest pogodzić z zasadami prawidłowej organizacji.

Sytuacja radcy prawnego jest w omawianej sprawie znacznie jaśniejsza, gdyż może się on przeciwstawić zleceniu mu do wykonania takich zadań, które nie wchodzi w zakres obsługi prawnej jednostki. Co więcej, wobec przepisu § 5 ust. 2 uchwały nr 533 nie jest możliwe nawet w drodze umowy o pracę włączenie do zakresu obowiązków radcy prawnego spraw, które nie należą do zakresu obsługi prawnej przedsiębiorstwa. Kontrola umów o pracę zawieranych z radcami prawnymi, jaką sprawują okręgowe komisje arbitrażowe, wyrażająca się w obowiązku dołączenia do wniosku o dokonanie wpisu kandydata na listę radców prawnych projektu umowy o pracę, wyłącza możliwość zamieszczania w umowie takich postanowień, które by wskazywały na powierzenie radcy prawnemu — poza za-

daniami wchodzącymi w zakres obsługi prawnej przedsiębiorstwa — jeszcze innych zadań. Wprawdzie uchwała nr 533 nie zawiera wyraźnego postanowienia uprawniającego okręgową komisję arbitrażową do odmowy wpisu zgłoszonego kandydata na listę radców prawnych w wypadku, gdy przedstawiony projekt umowy pozostawałby w sprzeczności z ustalonymi w uchwale nr 533 zasadami określającymi zakres zadań radcy prawnego, jednakże wydaje się, że obowiązek przedstawiania okręgowej komisji arbitrażowej przy wniosku o wpis kandydata na listę radców prawnych projektu umowy o pracę nie może być rozumiany inaczej jak przyznanie okręgowej komisji arbitrażowej prawa dostosowania projektu umowy do wymagań uchwały nr 533 jeszcze przed załatwieniem wniosku o dokonanie wpisu.

6. W dziedzinie zadań podstawowych kompetencje i obowiązki głównych księgowych i radców prawnych w niektórych wypadkach krzyżują się i dotyczą materii bardzo zbliżonych. W szczególności występuje to w zakresie zadań głównego księgowego w dziedzinie kontroli wewnętrznej. Przedmiotem sprawowanej przez głównego księgowego kontroli wewnętrznej jest ocena legalności kontrolowanych operacji (§ 6 ust. 1 pkt 2 uchwały nr 210). Kontrolowanie operacji zamierzonych pod względem ich legalności polega więc na ocenie, czy są one zgodne z obowiązującymi przepisami. Podobne czynności wykonuje również radca prawny przez wyrażanie opinii w sprawach dotyczących stosowania prawa (§ 1 pkt 1 uchwały nr 533), a w szczególności w sprawach, w których uchwała nr 533 zobowiązuje (czy zaleca?) dyrektorowi przedsiębiorstwa zasięgnięcie opinii radcy prawnego (§ 4 ust. 1 uchwały nr 533). Opinie radcy prawnego dotyczyć będą z jednej strony zabezpieczenia interesów przedsiębiorstwa jako jednostki gospodarującej, a z drugiej strony — zgodności zamierzonej operacji z przepisami, a więc właśnie jej legalności.

Ponieważ zarówno opiniowanie zamierzonych operacji przez radcę prawnego jak i czynności wstępnej kontroli wewnętrznej głównego księgowego dokonywane są przed zrealizowaniem danej operacji, przeto nie można wyłączyć odmienności poglądów radcy prawnego i głównego księgowego na sprawę legalności zamierzonej operacji. Jak zatem w razie powstania takiego konfliktu sprawa powinna być rozwiązywana? Obowiązujące przepisy nie dają na to bezpośredniej odpowiedzi. Pewną wskazówką mogą tu być postanowienia § 15 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 62. Przepis ten stanowi mianowicie, że opinia radcy prawnego dotycząca wykładni prawa jest wiążąca dla kierowników komórek organizacyjnych i samodzielnych pracowników przedsiębiorstwa. Ten sam przepis reguluje również tryb postępowania w wypadku, gdy kierownik komórki organizacyjnej lub samodzielny pracownik przedsiębiorstwa nie zgadza się ze stanowiskiem zajęтым przez radcę prawnego. Sprawa ostatecznie opiera się w takich wypadkach o dyrektora przedsiębiorstwa, który podejmuje decyzję. Nie można jednak automatycznie rozciągać tego przepisu na wypadki rozbieżności stanowiska głównego księgowego i radcy prawnego, ponieważ stanowisko głównego księgowego, jako hierarchicznie zrównane ze stanowiskiem zastępcy dyrektora, zostało uznane za stanowisko kierownicze (§ 1 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 roku — Dz. U. Nr 37, poz. 215), a nie za stanowisko samodzielne, o jakim mowa w § 15 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 62. Wprawdzie postanowienia te mają zastosowanie również do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (kierownicy komórek organizacyjnych wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa), jednakże główny księgowy, odrębnie wymieniony w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. jako pracownik zajmujący stanowisko kierownicze, nie może być uważany za pracownika na stanowisku kierowniczym

z racji zajmowania stanowiska kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, lecz z racji zajmowania stanowiska głównego księgowego.

Niemniej jednak wydaje się, że nie byłoby sprzeczne z duchem przepisów o obsłudze prawnej przedsiębiorstw państwowych ani też nie naruszałoby zasad ustalonych w uchwale nr 210, gdyby przyjąć, że tryb postępowania ustalony w § 15 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 62 powinien być stosowany również w razie zarysowania się odmiennych poglądów radcy prawnego i głównego księgowego na legalność zamierzonej operacji. Sprowadzałoby się to do tego, że w razie stwierdzonej niezgodności stanowisk sprawa powinna być przedstawiona do decyzji dyrektora w taki sposób, aby miał on możliwość zapoznać się z obydwoma poglądami oraz aby był świadom przy podejmowaniu decyzji, że dokonuje wyboru jednego z dwóch stanowisk.

Zarówno uchwała nr 210 jak i przepisy uchwały nr 533, a w szczególności przepisy załącznika nr 2 do zarządzenia nr 62, określają tryb postępowania w sytuacji, gdy stanowisko zajęte przez głównego księgowego w toku wykonywania czynności kontrolnych, a zwłaszcza czynności kontroli wstępnej, lub przez radcę prawnego przy okazji opiniowania sprawy pod względem zgodności zamierzonej operacji z prawem nie zostanie uwzględnione przez czynnik podejmujący decyzję w imieniu przedsiębiorstwa. Pozycja głównego księgowego jest w tym wypadku mocniejsza od pozycji radcy prawnego, ponieważ główny księgowy może przez odmowę podpisania dokumentu poddanego kontroli wstępnej lub bieżącej wstrzymać realizację zamierzonej operacji gospodarczej. Jego więc stanowisko ma bezpośredni wpływ na dalszy los operacji, która w razie zgłoszenia sprzeciwu przez głównego księgowego nie może być zrealizowana. Ta moc wstrzymania realizacji operacji ma o tyle ograniczone działanie, że główny księgowy, odmawiając podpisania zakwestionowanego dokumentu, obowiązany jest jednak zawiadomić na piśmie o swoim stanowisku dyrektora przedsiębiorstwa, do którego należy ostateczna decyzja. W dalszym trybie postępowania uchwała nr 210 przewiduje, że dyrektor przedsiębiorstwa może pominąć zastrzeżenia głównego księgowego i wydać na piśmie polecenie realizacji zakwestionowanej operacji. W takiej sytuacji główny księgowy obowiązany jest zakwestionowany dokument podpisać z wyłączeniem jedynie wypadków, w których realizacja dyspozycji wynikającej z zakwestionowanego dokumentu stanowiłaby oczywiste przestępstwo. Uchwała nr 210 nie przewiduje natomiast możliwości przeniesienia przez głównego księgowego sprawy, w której zgłosił zastrzeżenia, na szczebel jednostki nadrzędnej. Z chwilą więc gdy dyrektor przedsiębiorstwa, mimo zgłoszonego przez głównego księgowego zastrzeżenia, podejmuje decyzję nakazującą realizację zakwestionowanej operacji, podlega ona realizacji zgodnie z decyzją dyrektora. Realizacja zakwestionowanej operacji następuje wówczas na ryzyko i odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa. Wprowadzony wyjątek dotyczy wypadków, gdy realizacja dyspozycji wynikającej z zakwestionowanego dokumentu stanowiłaby oczywiste przestępstwo, zwalnia głównego księgowego od obowiązku podpisania zakwestionowanego dokumentu. Uchwała nr 210 nie rozwiązuje mogącego wyniknąć na tym tle konfliktu, ponieważ nie zawiera przepisów, które by regulowały dalszy tryb postępowania wtedy, gdy główny księgowy, stojąc na stanowisku, że zamierzona transakcja stanowi oczywiste przestępstwo, nie podpisuje zakwestionowanego dokumentu. Jaki powinien być w takim wypadku dalszy tryb postępowania? Czy operacja ma być mimo braku podpisu ze strony głównego księgowego realizowana, czy też ocena głównego księgowego dotycząca „oczywistości przestępstwa” ma moc wiążącego weta, które może być przez dyrektora przedsiębiorstwa usunięte tylko w drodze przeniesienia

sprawy na szczebel jednostki nadrzędnej, jej zaś ingerencja w tak drażliwych sytuacjach musiałaby być połączona zapewne z konsekwencjami w dziedzinie personalnego układu na stanowiskach dyrektora przedsiębiorstwa lub głównego księgowego.

Być może, to niedomówienie uchwały nr 210 wynika z tego, że brano pod uwagę, iż tak daleko posunięta rozbieżność stanowisk dyrektora i głównego księgowego należy jednak do rzadkości, co zwalnia od obowiązku szczegółowego normowania sposobu likwidacji takich konfliktów. Możliwość przeniesienia każdego konfliktowego problemu na szczebel jednostki nadrzędnej podważałaby zasadę jednoosobowego kierownictwa i sprzyjała asekurantwu oraz przerwaniu na jednostki nadrzędne decyzji we wszystkich sprawach, w których główny księgowy chciałby się uchylić od zajmowania samodzielnego stanowiska i przesuwając rozstrzygnięcie mniej czy więcej spornych spraw na szczebel jednostek nadrzędnych. Nie można takiego założenia konstrukcji uchwały nr 210 uważać za nieprawidłowość, chociaż nie można zamykać oczu na to, że życie niesie czasami takie niespodzianki, iż nie można z całą pewnością wyłączyć powstawania tak głęboko sięgających konfliktów.

Jak natomiast kształtuje się pozycja radcy prawnego, który przy opinowaniu przedstawionej mu sprawy zakwestionuje legalność zamierzonej operacji? Czy i jakimi rozporządza on środkami i możliwościami, aby doprowadzić do uwzględnienia jego opinii?

Jak już zaznaczono wyżej, § 15 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 62 daje w pewnym stopniu gwarancję, że załatwienie jakiegokolwiek sprawy z pominięciem lub wbrew opinii radcy prawnego nie będzie rzeczą łatwą. Sprawa musi trafić na biurko dyrektora, który podejmuje decyzję i albo przychyli się do stanowiska radcy prawnego, albo też rozstrzyga sprawę z pominięciem tej opinii. Wprawdzie taki tryb załatwienia rozbieżności powstałych pomiędzy radcą prawnym a kierownikami komórek organizacyjnych jest osłabiony przez to, że omawiany § 15 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 62 przewiduje konieczność przedstawiania dyrektorowi do decyzji tylko takich spraw, w których rozbieżności pomiędzy stanowiskiem radcy prawnego a kierownikiem komórki organizacyjnej przedsiębiorstwa dotyczą spraw mających „istotne znaczenie” (co stwarza możliwość stosowania odmiennego trybu postępowania przez potraktowanie różnych spraw jako nie mających istotnego znaczenia), jednakże świadomość, że pominięcie opinii radcy prawnego może doprowadzić do konfrontacji stanowisk wobec dyrektora przedsiębiorstwa, jest niewątpliwym hamulcem, chroniącym przed zbyt częstym wykorzystywaniem tego nie dość precyzyjnie sformułowanego § 15 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 62 w celu pomijania opinii radcy prawnego.

Radca prawny wyposażony został w daleko idące uprawnienia w dziedzinie przestrzegania zasad legalnego postępowania przedsiębiorstwa. Załącznik bowiem nr 2 do zarządzenia nr 62 nakłada na radcę prawnego (§ 8) obowiązek informowania kierowników komórek organizacyjnych o dostrzeżonych faktach naruszania przepisów, i to nawet wtedy, gdyby nie powodowały one bezpośrednio ujemnych skutków gospodarczych dla przedsiębiorstwa, oraz obowiązek informowania — w sprawach poważniejszych lub w razie powtarzających się naruszeń przepisów — bezpośrednio dyrektora przedsiębiorstwa, a więc nawet wówczas, gdyby radca prawny był bezpośrednio podporządkowany jednemu z zastępców dyrektora. Ponadto gdyby uwagi radcy prawnego skierowane pod adresem kierowników komórek organizacyjnych nie odniosły skutku, tak że radca prawny stwierdziłby dalsze naruszanie przepisów, jest on obowiązany poinformować o tym dyrektora przedsię-

biorstwa na piśmie, a jednocześnie przesłać odpis swego wystąpienia wobec dyrektora jednostce nadrzędnej, przenosząc w ten sposób poruszoną sprawę na wyższy szczebel.

Tak daleko idące uprawnienia — i powiedzmy to otwarcie — obowiązki radcy prawnego sytuują go na stanowisku obrońcy prawa w działalności przedsiębiorstwa i wyposażają go w narzędzie o dużej sile oddziaływania.

*

Dokonany przegląd sytuacji i pozycji głównego księgowego i radcy prawnego nie wyczerpuje wszystkich zagadnień, które jeszcze można by było w tej dziedzinie poruszyć. Jest tych zagadnień znacznie więcej, ale już te, które zostały tu omówione, wskazują w sposób ewidentny, że obydwie te stanowiska charakteryzują się specyfiką, która stawia zarówno głównego księgowego jak i radcę prawnego w specjalnej sytuacji, gwarantującej branie ich opinii przy podejmowaniu decyzji pod szczególną uwagę. Mimo różnic w formalnym ustawieniu głównych księgowych i radców prawnych, różnic wskazujących na niższą w hierarchii służbowej rangę stanowiska radcy prawnego niż stanowisko głównego księgowego, faktyczne możliwości oddziaływania radcy prawnego na legalność postępowania przedsiębiorstwa nie są jednak mniejsze od możliwości głównego księgowego — oczywiście pod warunkiem, że radca prawny chce się aktywnie do tych zadań w dziedzinie walki o legalność postępowania przedsiębiorstwa włączyć. A chcieć — powinien!

HENRYK MAKAREWICZ

Przestępstwo dzieciobójstwa z art. 149 k.k. w świetle badań statystycznych

Opracowanie zawiera omówienie wyników badań materiałów statystycznych oraz przeprowadzonych badań 343 akt sądowych w sprawach o dzieciobójstwo, w których zapadły prawomocne wyroki skazujące.

Polski kodeks karny z 1969 r. w rozdziale XXI zatytułowanym „Przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu” zawiera kilka rodzajów przestępstw zabójstwa człowieka, a wśród nich zabójstwo uprzywilejowane w art. 149 k.k., tzw. dzieciobójstwo. Przepis art. 149 kodeksu karnego stanowi: „Matka, która zabija dziecko w okresie porodu pod wpływem jego przebiegu, podlega karze pozbawienia wolności do 5 lat”. Uprzywilejowanie tego typu przestępstwa w stosunku do zabójstwa zwykłego wynika z wielu przyczyn. W szczególności decyduje tutaj stan psychiczny matki, jaki zachodzi u niej w czasie porodu i pod wpływem jego przebiegu.

1

Przedmiotem ogólnym chronionym przez przepis art. 149 k.k. jest życie człowieka, a przedmiotem szczególnym „rodzajowym” życie nowo narodzonego dziecka.