

ZDZISŁAW NIEDBAŁA

STATUS PRAWNY ZASTĘPCY DYREKTORA ORAZ GŁÓWNEGO KSIĘGOWEGO W PRZEDSIĘBIORSTWIE PAŃSTWOWYM

W świetle art. 31 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych¹ organami przedsiębiorstwa są: ogólne zebranie pracowników (delegatów), rada pracownicza oraz dyrektor przedsiębiorstwa. Usytuowanie powyższych podmiotów w roli organów przedsiębiorstwa jest jednym z czynników determinujących koncentrację uwagi na ich pozycji prawnej oraz wzajemnych zależnościach w procesie zarządzania przedsiębiorstwem. Niejako „w cieniu” zainteresowania sytuacją prawną dyrektora i samorządowych organów przedsiębiorstwa pozostaje problematyka prawna statusu zastępców dyrektora i głównego w przedsiębiorstwie państwowym. Zbliżona sytuacja miała też miejsce na gruncie uprzednio (przed 1 X 1981 r.) obowiązującego stanu prawnego². Tymczasem zarówno efektywność zarządzania przedsiębiorstwem, sprawność organizowania pracy poszczególnych pionów przedsiębiorstwa, jak i skuteczność systemu kontroli w znaczącym stopniu uzależnione są od prawidłowości usytuowania oraz działania zastępców dyrektora i głównego księgowego. Potrzebne i celowe zatem wydaje się podjęcie próby ustalenia ich sytuacji prawnej w przedsiębiorstwie w świetle aktualnie obowiązującego stanu prawnego.

Zgodnie z art. 36 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych zarówno zastępców dyrektora, jak i głównego księgowego powołuje i odwołuje dyrektor przedsiębiorstwa za zgodą rady pracowniczej. Ustawa zerwała zatem z utrzymującą się przez długi okres zasadą korzystania z kompetencji do powoływania i odwoływania zastępców dyrektora i głównego księgowego przez organ nadzoru nad przedsiębiorstwem, tj. ministra lub na-

¹ Dz.U. 1981, nr 24, poz. 122 z późniejszymi zmianami.

² Na tle tych przepisów warto jednak wskazać na dwie ciekawe publikacje: K. Hoffman, *Organy zarządzania w przedsiębiorstwach państwowych (pozycja prawna zastępcy dyrektora)*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1973, z. 2, s. 192 i n.; B. Ziemianin, *Pozycja prawna zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w świetle zasady jednoosobowego kierownictwa*, Państwo i Prawo 1981, z. 2, s. 65 i n.

czelnego dyrektora zjednoczenia³. Powołanie i odwołanie następuje obecnie w trybie współdziałania organów przedsiębiorstwa. Kompetencja w powyższych sprawach należy niewątpliwie do dyrektora przedsiębiorstwa, ale możliwość jej realizacji wymaga dla swej skuteczności uprzedniego aprobującego aktu woli rady pracowniczej. W ramach tak określonego współdziałania inicjatywę (zamiar) powołania zastępcy lub głównego księgowego winien przejawiać dyrektor przedsiębiorstwa. W praktyce nie można wykluczyć sytuacji, gdy z wnioskiem o powołanie na powyższe stanowisko wystąpi do dyrektora przedsiębiorstwa rada pracownicza. Uchwałę organu samorządowego w tej sprawie należy jednak rozpatrywać wyłącznie w kontekście jego funkcji inicjatywnej określonej w art. 27 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego⁴. Inicjatywa, wniosek rady pracowniczej nie ma dla dyrektora wiążącego charakteru, co oczywiście nie zwalnia go z obowiązku zajęcia stanowiska (udzielenia odpowiedzi) niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu dwóch tygodni⁵. Ostatnio wspomniana sytuacja należy raczej do okazjonalnych, nietypowych działań rady pracowniczej. Zazwyczaj bowiem zamiar powołania określonego kandydata na stanowisko zastępcy lub głównego księgowego przejawia dyrektor przedsiębiorstwa. Należy przyjąć, że przedmiotem uzgodnienia z radą pracowniczą może być wyłącznie zamiar powołania. Tym samym należy wykluczyć możliwość wyrażenia przez radę pracowniczą zgody *post factum*, a więc wobec już podjętej decyzji powołującej na stanowisko określoną osobę. Przeczyłoby to istocie współdziałania wymaganego przez art. 36 ustawy o przedsiębiorstwach, a nadto sprowadzało współstanowiący akt zgody rady pracowniczej do swoistej akceptacji (zatwierdzenia)⁶. Należy zgodzić się z poglądem, że wyrażenie przez radę pracowniczą zgody na realizację przez dyrektora zamiaru powołania określonego kandydata stwarza dla dyrektora jedynie upoważnienie dla dokonania takiej czynności, a nie obowiązku jej podjęcia. Oznacza to, że dyrektor przedsiębiorstwa może zrezygnować z powołania na stanowisko zastępcy lub głównego księgowego osoby kandydata, co do którego rada wyraziła zgodę⁷.

Uznanie, że zgoda rady pracowniczej na powołanie zastępcy dyrektora lub głównego księgowego jest nieodzownym i integralnym składni-

³ Por. art. 14 ust. 3 dekretu z 26 X 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jednolity: Dz.U. 1960, nr 18, poz. 111) oraz § 10 ust. 2 uchwały nr 383 Rady Ministrów z 7 XII 1986 r. w sprawie zasad organizacji i funkcjonowania zjednoczeń przemysłowych (MP 1966, nr 69, poz. 327).

⁴ Dz.U. 1981, nr 24, poz. 123.

⁵ Por. art. 27 ust. 3 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi.

⁶ O istocie i charakterze działania dyrektora w uzgodnieniu z radą pracowniczą pisze B. Ziemiński, *Organy przedsiębiorstwa państwowego*, Szczecin 1985, s. 199, 214 i n.

⁷ *Ibidem*, s. 243.

kiem decyzji powołującej, prowadzi do określonych konsekwencji prawnych. Nie może być wątpliwości, że decyzja dyrektora o powołaniu na powyższe stanowiska bez zgody rady jest sprzeczna z obowiązującym prawem. W tej natomiast sytuacji rada pracownicza jest uprawniona na podstawie art. 40 pkt 1 ustawy o samorządzie załogi — do wstrzymania wykonania decyzji dyrektora. W rezultacie wstrzymania wykonania decyzji dyrektora przez radę pracowniczą powstaje pomiędzy tymi organami przedsiębiorstwa spór podlegający rozpoznaniu, a następnie rozstrzygnięciu w trybie rozjemczym z możliwością przekazania sprawy przez każdą ze stron na drogę sądową⁸. Sąd stwierdzając, że akt powołania zastępcy dyrektora lub głównego księgowego podjęty został bez uprzedniej zgody lub wbrew odmowie wyrażenia zgody przez radę pracowniczą uchyla skuteczność decyzji dyrektora przedsiębiorstwa.

Zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 XI 1981 r. w sprawie prowadzenia rejestru przedsiębiorstw państwowych⁹ wpisowi do rejestru sądowego podlegają m. in. imiona i nazwiska zastępców dyrektora przedsiębiorstwa. Obowiązki powyższego wymogu składania do postawienia pytania, czy sąd rejestrowy stwierdzając powołanie zastępcy dyrektora bez zgody rady pracowniczej może odmówić dokonania stosownego wpisu w rejestrze? Stosownie do § 12 oraz § 14 powołanego rozporządzenia — do złożenia wniosku o wpis zobowiązany jest dyrektor przedsiębiorstwa w terminie 15 dni od daty powołania. Do wniosku powinny być dołączone odpisy dokumentów stanowiących podstawę wpisu, a więc akt powołania. Z mocy § 16 rozporządzenia sąd rejestrowy zobowiązany jest do zbadania zgodności z prawem dokumentów stanowiących podstawę wpisu. Badanie zgodności z prawem dokumentu, jakim jest akt powołania zastępcy dyrektora, nie może oczywiście pominąć jego integralnego elementu składowego, jakim jest wymóg zgody rady pracowniczej. Ustalenie, że akt powołania zastępcy dyrektora podjęty został bez uzyskania zgody lub wbrew odmowie wyrażenia zgody, jest podstawą odmowy wpisu do rejestru¹⁰. W świetle powyższych uwag

⁸ W sprawie sporów pomiędzy dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa por. Z. Niedbała, *Rozstrzyganie sporów w systemie samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego*, w: *Samorząd załogi — model a rzeczywistość*, Warszawa 1981, s. 50 i n.; M. Błażejczyk, *Samorząd załogi przedsiębiorstwa*, Warszawa 1986, s. 288 i n.; M. Tyczka, *Postępowanie sądowe w sprawach związanych z działalnością przedsiębiorstw państwowych i ich samorządów*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1982, z. 2; tenże, *Model organu rozstrzygającego sprawy sporne związane z gospodarką społeczną*, *Państwo i Prawo* 1982, z. 3/4; L. Bar, *Ochrona praw przedsiębiorstwa państwowego i samorządu załogi*, *Państwo i Prawo* 1983, z. 10.

⁹ Dz.U. 1981, nr 31, poz. 171.

¹⁰ Zgodnie z § 20 pkt 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 XI 1981 r. sąd odmawia wpisu do rejestru, jeżeli m. in. dokumenty, które miałyby stanowić podstawę wpisu, są sprzeczne z prawem.

można dojść do wniosku, że możliwe są dwa tryby sądowej kontroli zgodności z prawem decyzji dyrektora przedsiębiorstwa powołującej jego zastępcę. Pogląd taki wymaga jednak dodatkowego rozważenia w świetle kontrowersyjnej uchwały składu 7 sędziów SN z 12 XII 1983 r. nr III PZP 40/83¹¹. Uchwała powołana dotyczy wprawdzie problemu oceny zgodności z prawem aktu powołania dyrektora przedsiębiorstwa, ale zarówno jej teza jak i elementy uzasadnienia wymagają rozważenia w związku z oceną aktu powołania zastępców dyrektora. Teza uchwały stwierdza, że „sąd w postępowaniu rejestrowym bada tylko zgodność z prawem treści dokumentu powołującego (§ 16 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 XI 1981 r.)”. Natomiast w dalszej części tezy SN wyraził pogląd, że w trybie postępowania spornego (procesowego) „sąd bada prawidłowość czynności poprzedzających wydanie dokumentu powołującego”. Ponadto w treści uzasadnienia uchwały z 12 XII 1983 r. SN uznał, że względy praktyczne przemawiają za koniecznością rozgraniczenia zakresu kontroli sądu przeprowadzanej w trybie postępowania nieprocesowego przez sąd rejestrowy oraz w trybie postępowania spornego. W wyniku nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego dokonanej ustawą z 18 IV 1985 r.¹² m.in. spory pomiędzy radą pracowniczą przedsiębiorstwa a dyrektorem przedsiębiorstwa podlegają rozpoznaniu w postępowaniu nieprocesowym¹³. Nieprocesowy tryb postępowania dla rozpoznawania sporów w sprawach określonych w art. 46 ustawy o samorządzie załogi nie uchyla podniesionych powyżej wątpliwości. W aktualnym stanie prawnym chodzi bowiem o stwierdzenie dopuszczalności sądowej kontroli decyzji dyrektora o powołaniu zastępcy zarówno w postępowaniu nieprocesowym przed sądem rejestrowym, jak i w takim postępowaniu określonym w art. 691¹ k.p.c. Wspomniana uchwała SN z 12 XII 1983 r. wyłącza możliwość badania przez sąd rejestrowy prawidłowości czynności poprzedzających wydanie dokumentu powołującego na stanowisko dyrektora. Jako przykład takiej czynności poprzedzającej podano przeprowadzenie konkursu¹⁴. W postępowaniu zmierzającym do powołania zastępcy dyrektora wymóg zgody rady pracowniczej niewątpliwie wyprzedza chronologicznie wydanie dokumentu o powołaniu. Jak już wcześniej wskazano, zgoda musi dotyczyć zamiaru powołania, a nie sprowadzać się do akceptacji już dokonanego powołania. Tym niemniej jednak nie ma podstaw do identycznego traktowania obligatoryjnego postępo-

¹¹ Krytyczną ocenę zawiera glosa do uchwały SN z 12 XII 1983 r. L. Stępniaka (OSP i KA 1984, nr 7/8) oraz L. Bar, *Sytuacja prawna rady pracowniczej*, Państwo i Prawo 1986, z. 10, s. 18-19.

¹² Dz.U. 1985, nr 20, poz. 86.

¹³ Zgodnie z art. 691¹ k.p.c. spór w omawianej sprawie podlega rozpoznaniu przez sąd rejonowy właściwy dla miasta będącego siedzibą sądu wojewódzkiego.

¹⁴ Szerzej w tej sprawie Z. Niedbała, *Konkursowy tryb doboru kandydatów na stanowiska kierownicze*, Państwo i Prawo 1986, z. 6, s. 88 i n.

wania konkursowego poprzedzającego akt powołania dyrektora z wymogiem zgody rady pracowniczej na powołanie zastępcy dyrektora. W tym ostatnim przypadku czynność (uchwała) rady pracowniczej wyrażająca zgodę jest elementem składowym decyzji powołującej. Zgoda organu samorządowego jest więc „materialną przesłanką prawidłowości czynności prawnej”¹⁵, a w tym przypadku aktu powołania. Należy podkreślić, że przedstawione uwagi dotyczą wyłącznie sądowej kontroli prawidłowości powołania zastępców dyrektora. Przepis § 3 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 XI 1981 r. nie przewiduje bowiem wpisu rejestrowego osoby głównego księgowego przedsiębiorstwa państwowego.

Identyczne zasady i tryb postępowania mają zastosowanie z mocy art. 36 ustawy o przedsiębiorstwach w razie odwołania zastępców dyrektora oraz głównego księgowego. Kompetencja w tym zakresie należy również do dyrektora przedsiębiorstwa działającego w oparciu o uprzednią zgodę rady pracowniczej. Przepisy ustawy nie zawierają ani taksatywnego, ani też nawet przykładowego określenia przyczyn i okoliczności uzasadniających odwołanie zastępcy dyrektora lub głównego księgowego. Ustalenie powyższe dotyczy jednak wyłącznie uzewnętrznienia aktu odwołania. Natomiast w stosunkach wewnętrznych pomiędzy dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa uzasadnienie takie ze strony dyrektora jest nieodzowne. Trudno bowiem sobie wyobrazić wniosek dyrektora do rady pracowniczej o wyrażenie zgody na odwołanie nie zawierający żadnego uzasadnienia, żadnych okoliczności faktycznych wspierających zamiar odwołania. Inicjatywa odwołania zastępcy lub głównego księgowego pochodzi zazwyczaj od dyrektora przedsiębiorstwa. Inicjatywa taka może być oczywiście zdeterminowana impulsem zewnętrznym, np. zaleceniem pokontrolnym zespołu kontrolnego NIK. Ponadto art. 37 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach przewiduje możliwość wystąpienia przez radę pracowniczą do dyrektora przedsiębiorstwa z umotywowanym wnioskiem o odwołanie zastępcy dyrektora. Można odnieść wrażenie, że powołany ostatnio przepis jest zbędny wobec kompetencji rady pracowniczej przewidzianej w art. 27 ust. 1 ustawy o samorządzie załogi. Na tej podstawie rada pracownicza ma prawo występowania z inicjatywami, wnioskami i uwagami we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstw. W świetle powyższej, nieograniczonej co do zakresu spraw przedsiębiorstwa kompetencji inicjatywno-wnioskowej rady pracowniczej, nie budzi wątpliwości prawo tego organu do występowania z wnioskami o odwołanie zastępców dyrektora. Z tego też względu przepis art. 37 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach miałby praktyczne uzasadnienie, gdyby wniosek rady pracowniczej zobowiązywał dyrektora do prze-

¹⁵ W kwestii istoty wymogu zgody por. Z. Salwa, *Jednoosobowe kierownictwo a współdziałanie z radą zakładową w sprawach pracowniczych*, Państwo i Prawo 1975, z. 8/9, s. 23.

prowadzenia postępowania wyjaśniającego, a w razie rozbieżności wyników postępowania z treścią wniosku do wniesienia przez radę sprzeciwu, a następnie sprawy na drogę sądową¹⁶. Przepis art. 37 ust. 3 ustawy o przedsiębiorstwach takiego jednak obowiązku dla dyrektora, a w konsekwencji i uprawnień dla rady pracowniczej, nie przewiduje. O ile motywy i argumenty wniosku rady pracowniczej odwołują się do istotnego naruszania interesu ogólnospołecznego przez zastępcę dyrektora, możliwe wydaje się zaskarżenie do sądu decyzji dyrektora oddalającej taki wniosek, w trybie art. 44 ust. 1 i ust. 3 ustawy o samorządzie załogi¹⁷.

W literaturze coraz wyraźniej toruje sobie drogę pogląd kwalifikujący akty powołania i odwołania zastępców dyrektora i głównego księgowego jako jednostronne czynności prawa pracy¹⁸. Jednostronność aktu powołania nie uchybia wymogowi dobrowolności (zgodnego oświadczenia woli) przewidzianemu w podstawowej zasadzie prawa pracy wyrażonej w art. 11 k.p. Jak bowiem słusznie zauważa T. Zieliński, „z art. 11 k.p. nie wynika, że zgodne oświadczenia woli zakładu pracy i pracownika muszą poprzedzać wydanie aktu powołania. Nie została przewidziana w kodeksie pracy jakaś szczególna forma złożenia tych oświadczeń. Podjęcie zatem bez zastrzeżeń pracy na podstawie powołania (nie poprzedzonego rokowaniami) jest w świetle cytowanego przepisu wystarczające”¹⁹. W kwestiach nie unormowanych odmiennie w ustawie o przedsiębiorstwach do czynności powołania i odwołania zastępców dyrektora i głównego księgowego przedsiębiorstwa państwowego odpowiednie zastosowanie mają przepisy art. 68 — 72 Kodeksu pracy.

W świetle art. 31 ustawy o przedsiębiorstwach można mówić o zamkniętym kręgu organów przedsiębiorstwa, a do grona ich nie należą ani zastępcy dyrektora, ani też główny księgowy. Na podstawie obu ustaw z 25 IX 1981 r. funkcję zarządzania przedsiębiorstwem²⁰ w granicach obowiązujących przepisów prawnych spełniają: dyrektor, rada

¹⁶ Por. art. 37 ust. 3 i 4 w związku z art. 57 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

¹⁷ W sprawie tego rodzaju sporów szerzej M. Błażejczyk, Samorząd załogi, s. 294-295.

¹⁸ T. Liszcz, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego — jego status prawny*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1982, nr 4, s. 17 i n.; L. Bar, *Refleksje nad ustawami o przedsiębiorstwach państwowych i samorządzie załogi*, Państwo i Prawo 1983, z. 5, s. 20 i n.; Z. Niedbała, *Nowe elementy statusu pracowniczego dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1983, z. 1, s. 1 i n.

¹⁹ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*. Cz. II — *Prawo stosunku pracy*, Warszawa—Kraków 1986, s. 26.

²⁰ Zakładając oczywiście konieczność pewnego uproszczenia, istotę zarządzania dla potrzeb podjętych rozważań utożsamiam z prawem podejmowania decyzji (stanowienia) w sprawach przedsiębiorstwa.

pracownicza i ogólne zebranie pracowników (delegatów). W przypadku samorządowych organów przedsiębiorstwa zakres ich kompetencji stanowiących (decyzyjnych) wyznaczają odpowiednio art. 10 i art. 24 ustawy o samorządzie załogi oraz przepisy niektórych innych ustaw²¹. Natomiast kompetencje decyzyjne dyrektora przedsiębiorstwa ustalone zostały w ustawie od strony negatywnej. Oznacza to, że dyrektorowi służy prawo decydowania w tych wszystkich sprawach przedsiębiorstwa, które nie zostały zastrzeżone dla organów samorządowych lub organu założycielskiego²².

W świetle powyższych założeń i rozstrzygnięć ustawowych, uprawnienia w sferze zarządzania (uprawnienia decyzyjne) zastępców dyrektora mogą mieć wyłącznie charakter pochodny od uprawnień organów przedsiębiorstwa. Wykluczyć trzeba możliwość przekazania na rzecz zastępców dyrektora jakichkolwiek uprawnień zastrzeżonych dla samorządowych organów przedsiębiorstwa²³. Stąd też zakres uprawnień zastępców wynika z czynności przekazania (delegowania) uprawnień przysługujących dyrektorowi przedsiębiorstwa. Problematyka delegowania uprawnień na rzecz zastępców oraz na niższe szczeble kierowania przedsiębiorstwem stanowi przedmiot szczególnego zainteresowania w literaturze teorii organizacji i kierowania²⁴. Zarówno w świetle ustaleń teorii organizacji i kierowania, jak i pewnych propozycji w literaturze prawniczej trudno o jednoznaczną diagnozę co do zakresu i charakteru zadań i uprawnień, które mogą i powinny być przekazywane przez dyrektora na rzecz swoich zastępców. W każdym razie do czynników determinujących korzystanie przez dyrektora z możliwości delegowania zadań i uprawnień należą: wielkość przedsiębiorstwa, stopień skomplikowania społecznych, organizacyjnych, prawnych i technicznych problemów zarządzania oraz preferowany przez dyrektora styl zarządzania. Decyzje o przekazaniu określonych zadań i uprawnień na niższe szczeble zarządzania, w tym także na rzecz zastępców dyrektora, znajdują uzewnętrznienie w wewnątrzzakładowym akcie normatywnym, jakim jest regu-

²¹ Por. art. 4 ust. 3 i 6 ustawy z 26 I 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. 1984, nr 5, poz. 26) oraz art. 8 i 9 ustawy z 29 VI 1983 r. o poprawie gospodarki przedsiębiorstwa państwowego i jego upadłości (tekst jednolity: Dz.U. 1986, nr 8, poz. 46).

²² Z. Niedbała, *Rada pracownicza w systemie organów przedsiębiorstwa państwowego*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1982, z. 4, s. 91 i n.; B. Ziemiński, *Organy przedsiębiorstwa*, s. 162 i n.

²³ Uprawnienia organów samorządowych przedsiębiorstwa mają charakter wyłączny i nie mogą być wzajemnie przekazywane (np. przez radę pracowniczą na rzecz ogólnego zebrania); por. np. zakaz wynikający z art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie załogi.

²⁴ S. Kowalewski, *Nauka o administrowaniu*, Warszawa 1982, s. 329; J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1969, s. 464 i n.; G. Frohn, *Kierownik i zespół w procesie zarządzania*, Warszawa 1974, s. 31 i n.; J. Bloch, Z. Leoński, E. Talejko, *Wstęp do teorii organizacji i kierownictwa*, Poznań 1978, s. 130 i n.

lamin organizacyjny przedsiębiorstwa. Stosownie do art. 28 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach, regulamin organizacyjny przedsiębiorstwa państwowego określa szczegółowo zakres działania, podział czynności i odpowiedzialność osób pełniących funkcje kierownicze i samodzielne w przedsiębiorstwie. Ustalenie treści regulaminu organizacyjnego należy do kompetencji dyrektora przedsiębiorstwa działającego po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej. Opinia rady nie ma dla dyrektora wiążącego charakteru, ale ponieważ na dyrektorze ciąży obowiązek jej zasięgnięcia, uchybienie temu obowiązkowi może uzasadniać wstrzymanie wykonania decyzji dyrektora w trybie art. 40 pkt 3 ustawy o samorządzie załogi. W treści regulaminu organizacyjnego dyrektor ustala zatem zakres zadań (działania) każdego ze swoich zastępców oraz ich odpowiedzialność za efektywną realizację. W świetle wymogów dotyczących treści regulaminu organizacyjnego (art. 28 ust. 1) nie może być już wątpliwości, że przekazanie zadań i uprawnień łączy się z przejściem przez zastępców odpowiedzialności za ich realizację²⁵. Ustawa o przedsiębiorstwach nie daje żadnych wskazań w sprawie rodzaju i uprawnień, które mogą, czy powinny być przekazane przez dyrektora na rzecz zastępców. Z treści art. 23 k.p. wynika, że dyrektor jako kierownik zakładu pracy może upoważnić swoich zastępców do dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunku pracy. Mimo braku prawnych ograniczeń wydaje się ciągle aktualny postulat zachowania przez dyrektora naczelnego zadań i uprawnień związanych z kształtowaniem zakładowej polityki kadrowej w odniesieniu do stanowisk kierowniczych i samodzielnych²⁶. Niekiedy wskazuje się też na celowość wyłączenia z obszaru decyzji delegujących, zadań i komórek organizacyjnych je realizujących, które spełniają rolę „sztabu” przygotowującego decyzje dyrektorskie (kadry, analiza ekonomiczna, kontrola wewnętrzna itp.). W szczególności jednak, przy wyznaczaniu w regulaminie organizacyjnym pozycji zastępcy dyrektora w zarządzaniu, nieodzowne jest zachowanie korelacji pomiędzy zakresem zadań i uprawnień a zakresem jego odpowiedzialności. Nieprzypadkowo bowiem zwraca się uwagę, że „pokrywanie się zakresu odpowiedzialności kierownika na danym szczeblu z zakresem jego uprawnień należy do podstawowych zasad organizacyjnych”²⁷. Pod rządem dekretu z 26 X

²⁵ A. Ehrlich, *Zadania i odpowiedzialność za ich wykonanie*, w: *Współodpowiedzialność i współsprawstwo*, Warszawa 1963, s. 25; J. Zieleniewski, *Odpowiedzialność*, w: *Współodpowiedzialność i współsprawstwo*, s. 34; odmiennie: H. Chmielewski, *Zasady delegowania uprawnień podległym pracownikom*, Przegląd Organizacji 1969, nr 11, oraz krytyczna ocena tego ostatniego stanowiska przez S. Kowalskiego, *Odpowiedzialność kierownika*, Przegląd Organizacji 1970, nr 5, s. 230 i n.

²⁶ K. Hoffman, *Organy zarządzania*, s. 203; Z. Niedbała, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego. Stanowisko prawne w świetle zasady jednoosobowego kierownictwa*, Poznań 1973, s. 42 i n.

²⁷ M. Bielski, *Formalna i rzeczywista struktura organizacyjna*, Warszawa 1973, s. 110; J. Zieleniewski, *Organizacja zespołów ludzkich*, Warszawa 1967, s. 474.

1950 r. w szeregu przedsiębiorstwach państwowych przyjęła się praktyka przypisywania jednemu z zastępców dyrektora rangi „pierwszego zastępcy”. Praktyka ta w niektórych przedsiębiorstwach utrzymuje się do dnia dzisiejszego. Zarówno na gruncie przepisów uprzednio obowiązujących, jak i ustawy z 25 IX 1981 r. wyznaczenie „pierwszego zastępcy” ma jedynie znaczenie wewnątrzorganizacyjne. „Pierwszeństwo” jednego z zastępców oznacza, że on bez potrzeby dodatkowego, indywidualnego upoważnienia zastępuje dyrektora naczelnego w okresie jego nieobecności w przedsiębiorstwie (urlop, choroba itp.).

Zakres zadań, uprawnień i odpowiedzialności głównego księgowego również winien ustalać regulamin organizacyjny przedsiębiorstwa. W tym jednak przypadku, w porównaniu z zastępcami dyrektora rozwiązania przyjęte w regulaminie organizacyjnym są w znacznym stopniu zdeterminowane treścią obowiązujących przepisów prawnych. Chodzi tu w szczególności o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 26 VII 1982 r. w sprawie głównych księgowych przedsiębiorstw i innych państwowych jednostek organizacyjnych²⁸. W treści regulaminu organizacyjnego określającej zakres działania muszą zatem być uwzględnione obowiązki głównego księgowego, które określa § 5 rozporządzenia z 26 VII 1982 r. Zarządzenie (decyzja) dyrektora ustalająca regulamin organizacyjny, którego treść uchyla wymogom powołanego ostatnio przepisu może być zakwestionowane w dwóch trybach postępowania. Decyzja taka jako niezgodna z prawem może ulec wstrzymaniu na podstawie uchwały rady pracowniczej podjętej w oparciu o art. 40 pkt 4 ustawy o samorządzie załogi. Powstały w następstwie spór pomiędzy dyrektorem a radą pracowniczą podlega rozpoznaniu w trybie rozjemczym (art. 45 ustawy o samorządzie), a następnie ewentualnie w trybie sądowym. Również organ założycielski działając na podstawie art. 55 ustawy o przedsiębiorstwach, o ile stwierdzi, że zakres obowiązków ustalonych w regulaminie organizacyjnym dla głównego księgowego jest sprzeczny z wymogami § 5 rozporządzenia — wstrzymuje wykonanie decyzji o wprowadzeniu regulaminu i zobowiązuje dyrektora do jej zmiany lub cofnięcia²⁹. Regulamin organizacyjny przedsiębiorstwa może przewidywać dla głównego księgowego również inne obowiązki niż wynikające wprost z treści § 5 rozporządzenia. Do takich dodatkowych obowiązków może m. in. należeć: kierowanie organizacyjnie wyodrębnionym ośrodkiem przetwarzania danych, czy kierowanie komórką kontroli wewnętrznej³⁰. Rozszerzenie zakresu obowiązków głównego księgowego nie może jednak powodować

²⁸ Dz.U. 1982, nr 25, poz. 179 z późniejszymi zmianami.

²⁹ Na podstawie art. 57 ustawy o przedsiębiorstwach, dyrektorowi służy prawo sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia — prawo skierowania spornej sprawy na drogę sądową.

³⁰ Por. § 6 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 26 VII 1982 r.

ograniczenia możliwości należytego wykonywania obowiązków oznaczonych w § 5 rozporządzenia.

W celu efektywnego wykonania obowiązków zarówno wynikających z podstawowego zakresu działania (§ 15 rozporządzenia), jak i zadań dodatkowych główny księgowy korzysta z uprawnień określonych w § 8 rozporządzenia. Nie są to oczywiście uprawnienia ustalone w sposób taksatywny, wyczerpujący. Ich treść bowiem jest w głównej mierze zdeterminowana rolą głównego księgowego jako organu kontroli finansowej w przedsiębiorstwie. Obok tych szczególnych uprawnień przysługują głównemu księgowemu uprawnienia nieodzowne w pełnieniu funkcji kierowniczej (np. prawo wydawania podwładnym poleceń dotyczących pracy itp.).

Przepis § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 26 VII 1982 r. podtrzymał zasadę znaną już uprzednim rozwiązaniom prawnym, a przewidującą, że stanowisko głównego księgowego jest pod względem hierarchii służbowej, wynagrodzenia i innych świadczeń równorzędne stanowisku zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa. Zrównanie pozycji służbowej oraz uprawnień ze stosunku pracy nie było i w zasadzie nie mogło być odczytywane jako utożsamianie głównego księgowego z zastępcą dyrektora, a nawet jako uzasadnienie dla łączenia obu wspomnianych funkcji. W orzecznictwie sądowym do niedawna obowiązującą powszechnie była teza o niedopuszczalności na gruncie obowiązujących przepisów łączenia stanowisk głównego księgowego i zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa³¹. Zarazem też w orzecznictwie uznawano za niedopuszczalne występowanie głównego księgowego w roli pełnomocnika przedsiębiorstwa. Powyższe stanowisko orzecznictwa sądowego zdeterminowane było przede wszystkim treścią zakazu przewidzianego w § 6 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 26 VII 1982 r. Do niedawna przepis ten wyrażał jednoznaczny zakaz powierzania głównemu księgowemu czynności polegających na wykonywaniu dyspozycji środkami majątkowymi, zwłaszcza funkcji kasjera i magazyniera. W wyniku nowelizacji dokonanej rozporządzeniem Rady Ministrów z 2 X 1986 r.³² powołany «ostatnio przepis § 6 ust. 3 otrzymał brzmienie „głównemu księgowemu nie mogą być powierzane funkcje kasjera i magazyniera”. Z treści powołanego przepisu wyeliminowano więc ogólny zakaz powierzania głównemu księgowemu czynności polegających na wykonywaniu dyspozycji środkami majątkowymi przedsiębiorstwa. Zmiana treści powyższego przepisu znalazła wyjątkowo szybkie odzwierciedlenie w zasadniczo zmienionym stanowisku Sądu Najwyższego. W uchwale składu 7 sędziów SN uznano bowiem, że „główny księgowy przedsiębiorstwa może być zarówno pełnomocnikiem upoważnionym do dokonywania czynności prawnych w imieniu przedsię-

³¹ Orzeczenie SN z 5 IX 1985 r. nr III PZP 12/85 (nie publikowane).

³² Dz.U. 1936, nr 38, poz. 187.

biorstwa, jak i zastępcą dyrektora"³³. Łączenie funkcji głównego księgowego ze stanowiskiem zastępcy dyrektora nie wydaje się rozwiązaniem organizacyjnym wartym zalecenia praktyce gospodarczej. Zarówno zastępcy dyrektora, jak i główny księgowy podlegają bezpośrednio dyrektorowi naczelnemu przedsiębiorstwa³⁴. Pozornie zatem powierzenie głównemu księgowemu funkcji zastępcy dyrektora nie zmienia jego usytuowania prawnego organizacyjnego w przedsiębiorstwie. Nie można jednak zapominać o szczególnym trybie postępowania w stosunkach dyrektor przedsiębiorstwa — główny księgowy mającym zastosowanie w przypadku odmowy podpisania przez głównego księgowego dokumentu poddanego jego kontroli wstępnej, bieżącej lub następczej. Prawo uzależnienia złożenia podpisu od pisemnego potwierdzenia przez dyrektora jego polecenia służbowego, a nawet bezwzględne prawo odmowy wykonania polecenia dyrektora służy wyłącznie głównemu księgowemu w warunkach określonych w § 7 ust. 3-5 rozporządzenia Rady Ministrów z 26 VII 1982 r. Identycznego, czy nawet podobnego uprawnienia nie przewidują obowiązujące przepisy dla zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa. Ważniejsze jednak wydaje się niebezpieczeństwo obarczania głównego księgowego pełniącego równocześnie obowiązki dyrektora czynnościami nadmiernie go absorbującymi kosztem koncentracji uwagi na podstawowych problemach organizacji i kontroli gospodarki finansowej przedsiębiorstwa.

Drugą z podstawowych funkcji spełnianych przez dyrektora w świetle art. 33 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach jest reprezentowanie przedsiębiorstwa na zewnątrz. Przepis art. 44 ust. 1 ustawy przyjął jako zasadę samodzielne dokonywanie przez dyrektora czynności prawnych w imieniu przedsiębiorstwa państwowego. Uwzględniono zatem postulat zastosowania tzw. reprezentacji łącznej do sytuacji typu nadzwyczajnego, na rzecz zwiększenia samodzielności dyrektora w procesie reprezentowania przedsiębiorstwa³⁵. Stosownie do ostatnio powołanego przepisu zastępcy dyrektora oraz pełnomocnicy działają w granicach ich umocowania. W ustawie z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach zrezygnowano więc z ustawowego wyposażenia zastępców dyrektora do samodzielnego działania w sprawach ze stosunku pracy³⁶. Również i w tym obszarze spraw zastępca dyrektora może działać jedynie w charakterze pełnomocnika przedsiębiorstwa, w granicach udzielonego mu umocowania. Przedstawione powyżej uwagi dotyczące działania zastępców dyrektora w zakresie reprezentacji przedsiębiorstwa mają odpowiednie zastosowanie rów-

³³ Tezę uchwały SN opublikowano w Rzeczypospolitej 1986, nr 264.

³⁴ Por. § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 26 VII 1982 r.

³⁵ B. Ziemianin, *Pozycja prawna zastępcy*, s. 73.

³⁶ Por. art. 16 ust. 3 dekretu z 26 X 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych; szerzej w tej sprawie J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975, s. 179 i n.

niez do głównego księgowego. Wiąże się to oczywiście zarówno z dokonaną ostatnio zmianą treści § 6 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 26 VII 1982 r., jak i podążającą za tą nowelizacją zmianą zapatrywań w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Jednym z elementów sytuacji prawnej zastępców dyrektora i głównego księgowego jest ich status pracowniczy w przedsiębiorstwie. W decydującej mierze wyznacza ten status podstawa powstania i rozwiązania stosunku pracy, jaką jest akt powołania i odwołania dyrektora przedsiębiorstwa uzgodniony z radą pracowniczą. Wymóg uzgodnionego współdziałania dyrektora z radą dotyczy jedynie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Czynności prawnych wyznaczających treść stosunków pracy zastępców i głównego księgowego dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa działając w roli kierownika zakładu pracy (art. 4 i art. 23 k.p.). Czynności dyrektora (decyzje) dotyczące treści stosunków pracy jego zastępców i głównego księgowego mają bądź charakter w pełni samodzielny, bądź też wymagają prawem przewidzianej formy współdziałania z zarządem zakładowej organizacji związkowej³⁷. Dotyczy to również odpowiedzialności porządkowej zastępców dyrektora i głównego księgowego przedsiębiorstwa. W przeciwieństwie bowiem do dyrektora nie objętego powyższym reżimem odpowiedzialności³⁸, podlegają mu osoby zajmujące wskazane wyżej stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwie państwowym. Status pracowniczy zastępców dyrektora i głównego księgowego w okresie trwania ich stosunków pracy zbliżony jest (jeśli nie wręcz identyczny) do statusu pozostałych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Niektóre elementy sytuacji prawnej zastępców dyrektora i głównego księgowego różnie mogą być oceniane bądź z punktu widzenia wymogów sprawności zarządzania, bądź statusu pracowniczego. Zagadnienie powyższe dość wyraźnie zarysowało się w końcu 1986 r., gdy w ramach tzw. pakietu propozycji nowelizacyjnych zaproponowano m. in. zmianę art. 36 ustawy o przedsiębiorstwach. Zdaniem projektodawców zmiana winna pójść w kierunku zastąpienia wymogu zgody rady pracowniczej wymogiem opinii tego organu na powołanie i odwołanie zastępców dyrektora i głównego księgowego. Propozycja zmiany spotkała się z krytyczną oceną, jako zmierzająca do ograniczenia kompetencji i osłabienia roli rady pracowniczej. Uznano bowiem, że „obowiązująca regulacja ustawowa uwzględnia tę rację, że zastępca dyrektora to też dyrektor i nie

³⁷ Por. np. art. 95, art. 112 k.p. oraz art. 36 ustawy z 8 X 1982 r. o związkach zawodowych.

³⁸ O wyłączeniu dyrektora z kręgu pracowników podlegających odpowiedzialności porządkowej pisze T. Bieliński, *Dyscyplina pracy kierowników*, w: *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978, s. 60 i n.; T. Liszcz, *Odpowiedzialność pracownicza kadry kierowniczej*, w: *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984, s. 45 i n.

może być obojętne dla rady pracowniczej kto nim będzie"³⁹. O ile można zgodzić się co do celowości zachowania dotychczasowego trybu powoływania i odwoływania zastępców dyrektora i głównego księgowego, o tyle co najmniej nieprzekonywająca jest argumentacja na rzecz zachowania status *quo*. Nie może budzić wątpliwości od dawna znany i zgłaszany postulat zmierzający do umożliwienia naczelnemu kierownikowi jednostki organizacyjnej znacznej swobody w doborze najbliższych współpracowników (zastępców)⁴⁰. W jednostkach organizacyjnych o statusie przedsiębiorstw państwowych jest tak z uwagi na prawnie ukształtowany układ stosunków i współdziałania pomiędzy dyrektorem a samorządowymi organami przedsiębiorstwa. Wobec tych ostatnich tylko dyrektor jest równorzędnym organem przedsiębiorstwa, wykonawcą uchwał organów samorządowych i sprawującym nadzór nad zgodnością tych uchwał z prawem. Stąd niewątpliwie największe zainteresowanie rady pracowniczej dotyczyć musi stanowiska dyrektora, przy zdecydowanie mniejszym zainteresowaniu obsadą stanowisk jego zastępców i głównego księgowego. Już powyższe okoliczności wyraźnie przemawiają za wzmocnieniem wpływu dyrektora na obsadę ostatnio wspomnianych stanowisk, nawet kosztem osłabienia w tym zakresie oddziaływania ze strony rady pracowniczej. Zmiana formy wpływu rady pracowniczej — ze zgody na opinię — musi być natomiast krytycznie oceniona z punktu widzenia trwałości, a co najmniej względnej stabilności zatrudnienia zastępców dyrektora i głównego księgowego.

Przedstawione powyżej uwagi dotyczą sytuacji prawnej osób pełniących w przedsiębiorstwie funkcje zastępców dyrektora i głównego księgowego. W związku z tymi rozważaniami wydaje się celowe podjęcie próby określenia sytuacji osoby, którą ustawa określa tymczasowym kierownikiem przedsiębiorstwa. Nie ma z pewnością zastosowania do tymczasowego kierownika status prawny dyrektora oraz jego zastępców. W świetle art. 55 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach organ założycielski wyznacza tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa, na okres nie przekraczający sześciu miesięcy, w razie zawieszenia dyrektora w pełnieniu czynności. W praktyce niekiedy wyznacza się tymczasowego kierownika w przedsiębiorstwach, w których odwołano dyrektora przedsiębiorstwa na okres do powołania nowego dyrektora. Praktyka ta nie znajduje jednak uzasadnienia na gruncie ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach. Decyzja o wyznaczeniu tymczasowego kierownika jest

³⁹ L. Bar, *Sytuacja prawna*, s. 16.

⁴⁰ Por. J. Kwejt, *Metody i strategia zarządzania przedsiębiorstwem przemysłowym*, Warszawa 1970, s. 364 i n.; A. Skowroński, *Kierownik naczelny i kontrola kierownicza w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Szczecin 1972, s. 163; Z. Niedbała, *Dobór pracowników w procesie realizacji polityki kadrowej zakładów pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1974, z. 2, s. 272 i n.

z pewnością władczym wkroczeniem w sprawy przedsiębiorstwa, stąd organom przedsiębiorstwa służy wobec niej sprzeciw i ewentualnie prawo sądowego zaskarżenia w trybie art. 57 ustawy. Czy jednak akt wyznaczenia przez organ założycielski jest równoznaczny z aktem powołania? Czy jest raczej aktem organu założycielskiego zobowiązującym przedsiębiorstwo do zawarcia ze wskazaną osobą umowy o pracę o ustalonej przez organ treści? Wydaje się jednak, że chodzi w przypadku „wyznaczenia” o akt powołania na stanowisko kierownika przedsiębiorstwa na czas określony (nie przekraczający sześciu miesięcy). W okresie tymczasowego kierownictwa osobie pełniącej tę funkcję przysługują identyczne uprawnienia i obowiązki, jak dyrektorowi przedsiębiorstwa. Ponieważ do powołania (wyznaczenia) tymczasowego kierownika nie znajdują zastosowania przepisy art. 34 ustawy o przedsiębiorstwach, czynności prawnych dotyczących jego stosunku pracy każdorazowo samodzielnie dokonuje organ założycielski⁴¹. Należy jednak zaznaczyć, że ustawa z 18 XII 1986 r. o zmianie niektórych ustaw dotyczących funkcjonowania gospodarki uspołecznionej⁴² zapowiedziała wydanie przepisów określających zasady wynagradzania dyrektorów i tymczasowych kierowników przedsiębiorstw, uwzględniając w szczególności uzyskiwane przez przedsiębiorstwo wyniki ekonomiczne. Również zapowiedziane przepisy wskazują zatem na zbliżony do dyrektora status tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa zarówno jako organu zarządzania, jak i pracownika przedsiębiorstwa.

REMARKS ON THE LEGAL POSITION OF DEPUTY-MANAGERS AND THE CHIEF ACCOUNTANT IN A STATE ENTERPRISE

Summary

Deputy managers and the chief accountant belong to the so-called inner-circle management of an enterprise. Their legal position is specifically connected with the legal status of the manager of an enterprise. The manager is an organ of an enterprise and he is equipped with all managing powers with the exception of those reserved for the organs of the self-government of the crew. Therefore the tasks, and especially the powers of deputy managers and the chief accountant are always derivative of the manager's powers. The latter defines the range of tasks and powers of deputy managers in organizational regulation, relegating to his deputies a part of his own tasks and duties together with the responsibility for carrying

⁴¹ Analogicznie do rozwiązania przyjętego w treści art. 34 ust. 7 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

⁴² Dz.U. 1986, nr 47, poz. 226; chodzi w tym przypadku o nowy przepis art. 32a ustawy z 26 II 1982 r. o planowaniu społeczno-gospodarczym (Dz.U. 1982, nr 7 poz. 51 z późniejszymi zmianami).

them out. Because of this the legal position of deputy managers is to some extent similar to the position of plenipotentiaries of an enterprise. Somewhat different is the way of defining the tasks, rights and duties of the chief accountant in an enterprise. In that case some tasks and powers which may be carried out exclusively by the chief accountant are defined directly in legal provisions.

Deputy managers as well as the chief accountant are appointed by virtue of the manager's decision with the prior consent of the employees' council. The same procedure applies to the removal of deputy managers and the chief accountant. However, the content of the employment relationship of those persons is defined solely by the manager. He is also their service superior and he is equipped with powers to apply sanctions within the system of liability for order transgressions. Thus, the employment status of deputy managers and the chief accountant differs considerably from the one of the manager of an enterprise and is much closer to the legal position of other employees, with exceptions defined in Art. 69 of the Labour Code.