

ZDZISŁAW NIEDBAŁA

## PRAWNE WARUNKI STABILIZACJI ZATRUDNIENIA KIEROWNIKA ZAKŁADU PRACY

I. Pozycja prawna, zadania i kompetencje oraz odpowiedzialność kierowników zakładów pracy budzą zrozumiałe zainteresowanie zarówno wśród obecnej i potencjalnej kadry kierowniczej, jak i w kręgach załóg pracowniczych. Pozostaje to w niewątpliwym związku z dokonanymi już i zapowiadany, kolejnymi zmianami w obszarze polityki doboru i oceny kadr kierowniczych<sup>1</sup>. Nie ma wątpliwości, że deklarowane, a raczej praktycznie respektowane kryteria zatrudniania kierowników pracy (szczególnie kierowników zakładów pracy) w istocie przesądzają o jakości, sprawności i efektywności zarządzania tymi jednostkami organizacyjnymi i kierowania ich załogami. Wieloletnia praktyka w tym zakresie z jednej strony nie doprowadziła do wypracowania w miarę trwałych i społecznie akceptowanych rozwiązań systemowych<sup>2</sup>, a z drugiej stała się źródłem wypaczonego obrazu rzeczywistej sytuacji „szefów” zakładów pracy. Niejednokrotnie już prowadzone sondáže zdają się potwierdzać utrzymywanie się wyobrażeń o szczególnych atrybutach omawianej kategorii stanowisk pracy. Do tych ostatnich zazwyczaj zalicza się: największą, czy wręcz wyłączną „władzę”, najwyższe wynagrodzenia, szczególne przywileje (np. służbowy samochód itp.). Raczej odosobnione, a przynajmniej niezbyt częste jest postrzeganie stanowiska kierownika zakładu pracy przez pryzmat jego prawnej odpowiedzialności<sup>3</sup>. Mimo zasadniczych zmian, a w istocie nowych regulacji prawnych dotyczących ustroju i funkcjonowania podstawowych typów uspołecznionych zakładów pracy, bez jakichkolwiek modyfikacji utrzymane są w mocy przepisy kodeksu pracy wyrażające podstawowe ele-

<sup>1</sup> Por. „Główne założenia polityki kadrowej partii” — uchwała XIII Plenum KC PZPR z 15 X 1983 r. oraz uchwałę Biura Politycznego KC PZPR z 4 VI 1986 r. w sprawie polityki kadrowej w partii i w państwie; Trybuna Ludu 1986, nr 108.

<sup>2</sup> K. Zwierzchowski, *System narzędzi polityki kadrowej*, Warszawa 1976, s. 25 - 26, trafnie zauważa, iż „stosowane kryteria doboru kadry kierowniczej są zaprzeczeniem racjonalności [...]”. Dobór kadr kierowniczych wydaje się być dziełem przypadku, a nie efektem działania instrumentów doboru”.

<sup>3</sup> Chodzi tu o opinie prezentowane w toku licznych sondáže społecznych, a nie o postrzeganie tego problemu w piśmiennictwie prawniczym lub ekonomicznym.

menty statusu pracowniczego kierowników zakładów pracy. Dotyczy to od dawna krytycznie ocenianego fragmentu preambuły<sup>4</sup> przewidującego, że „kierownik socjalistycznego zakładu pracy [...] zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa reprezentuje zakład pracy i zarządza tym zakładem w imieniu państwa”. Dysonans pomiędzy powołanym sformułowaniem a rozwiązaniami prawnymi doby reformy gospodarczej<sup>5</sup> bądź nie został dostrzeżony, bądź też zbagatelizowano jego znaczenie w toku dotychczasowych prac nad nowelizacją kodeksu pracy<sup>6</sup>. W znacznym stopniu niefortunne ujęcie pozycji kierownika zakładu pracy w preambule kodeksowej koryguje art. 4 k.p. Stosownie do tego przepisu kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu — zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa. Na gruncie art. 4 k.p. cechą wiodącą pozycji kierownika zakładu pracy jest ustawowe upoważnienie do działania w imieniu zakładu, przy czym sposób tego działania determinuje zasada jednoosobowego kierownictwa. Powyższa cecha tylko pozornie pozwala na precyzyjne, nie budzące wątpliwości ustalenie, kto korzysta z prerogatyw kierownika zakładu pracy<sup>7</sup>. Jednym ze źródeł tych wątpliwości jest art. 3 k.p. wskazujący, iż zakładem pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Przykładowo tylko wskazano w art. 3 k.p., że zakładem pracy jest: przedsiębiorstwo państwowe, spółdzielnia, urząd lub państwowa jednostka organizacyjna, organizacja społeczna. Stąd też niewątpliwie rolę kierownika zakładu pracy pełnią: dyrektor przedsiębiorstwa, zarząd lub kierownik spółdzielni, kierownik (naczelnik, prezydent, wojewoda) urzędu, zarząd organizacji społecznej. Jest to jednak tylko przykładowy wykaz stanowisk kierowników zakładów pracy. Jednakże o tym, kto poza przedstawioną egzemplifikacją należy do grona kierowników zakładów pracy z racji kierowania jednostką organizacyjną zatrudniająca pracowników, przesądzają przepisy pozakodeksowe, a więc akty prawne dotyczące ustroju i działania poszczególnych typów zakładów pracy. Dla jasności obrazu nieodzowne wydaje się odwołanie do tych przepisów prawnych. W przypadku zakładu pracy o statusie przedsiębiorstwa państwowego chodzi przede wszystkim o przepisy ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Z. Niedbała, *Sytuacja prawnia pracowników na stanowiskach kierowniczych (i innych pracowników powoływanych)*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jaśkiewicza, Poznań 1976, s. 194 i n.

<sup>5</sup> Nie sposób bowiem na gruncie ustawy o przedsiębiorstwach i prawa spółdzielczego przyjąć, aby dyrektor czy kierownik spółdzielni zarządzali tymi jednostkami w imieniu państwa.

<sup>6</sup> Por. projekt ustawy o zmianie kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (styczeń 1988 r.).

<sup>7</sup> W sprawie zasady jednoosobowego kierownictwa kierownika zakładu pracy zob. m. in. J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, w: *Studia nad kodeksem pracy*, s. 188 i n.

<sup>8</sup> Tekst jednolity: Dz.U. 1987, nr 35, poz. 201.

Treść tego aktu ustawowego nie zawiera oczywiście taksatywnego wykazu stanowisk kierowniczych, z którymi wiążą się prerogatywy kierownika zakładu pracy. Jeszcze na tle przepisów dekretu z 26 X 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych<sup>9</sup> wyrażono pogląd, iż status kierownika zakładu pracy służy nie tylko dyrektorowi przedsiębiorstwa, ale również kierownikom niektórych, wewnętrznych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa. Pogląd taki na tle aktualnie obowiązującej regulacji prawnej zdaje się nie budzić zastrzeżeń. Mając na uwadze stan prawny przedsiębiorstw państwowych obowiązujący do 1 X 1981 r.<sup>10</sup> proponowano, aby status kierownika zakładu pracy w strukturze przedsiębiorstwa państwowego rezerwować również dla zatrudnianych na podstawie powołania kierowników jednostek organizacyjnych działających na zasadach pełnego, wewnętrznego rozrachunku gospodarczego<sup>11</sup>. Dotyczyło to przewidzianych w § 1 pkt 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 20 XI 1974 r.<sup>12</sup> stanowisk kierowniczych, na których zatrudnia się pracowników na podstawie powołania, a więc dyrektorów (kierowników) zakładów i jednostek równorzędnych w przedsiębiorstwach wielozakładowych i kombinatach. Praktyka zdaje się dowodzić, że mimo zmierzchu struktur kombinatowych również i w tych organizacjach gospodarczych kierownicy (dyrektorzy) ich jednostek wewnętrznych są równocześnie kierownikami zakładów pracy. Czy jednak inna podstawa nawiązania stosunku pracy niż powołanie (np. umowa o pracę) oraz brak wyodrębnienia ekonomiczno-finansowego w postaci pełnego, wewnętrznego rozrachunku gospodarczego wyklucza traktowanie kierownika takiej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa jako kierownika zakładu pracy? W tej mierze nieodzowne wydaje się udzielenie pierwszeństwa ogólnej formule pojęcia zakładu pracy z art. 3 k.p. Musi być jednak ta formuła powiązana z konkretną treścią regulaminu organizacyjnego przedsiębiorstwa, a więc dokumentu określonego w art. 32 ustawy z 25 IX 1981 r. O ile zatem regulamin organizacyjny ustala zadania i przyznaje kierownikowi jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa kompetencje w zakresie zatrudniania pracowników — należy uznać, że jest on kierownikiem zakładu pracy. Lokalny akt normatywny (regulamin organizacyjny) winien być w takim przypadku nie tylko precyzyjny podmiotowo, ale również przewidywać możliwości działań dyrektywno-korektywnych ze strony kierownika „całości organizacyjnej”, czyli dyrektora przedsiębiorstwa<sup>13</sup>. Na marginesie niniejszych rozważań można więc wyrazić

<sup>9</sup> Tekst jednolity: Dz.U. 1960, nr 18, poz. 111.

<sup>10</sup> Data wejścia w życie ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych.

<sup>11</sup> Z. Niedbała, *Kierownik zakładu pracy*, w: *Zakład Pracy*, pod red. J. Jończyka, Wrocław 1977, s. 58 i n.

<sup>12</sup> Dz.U. 1974, nr 45, poz. 268

<sup>13</sup> Tego typu postanowienia zawierają zwykle regulaminy organizacyjne przedsiębiorstw wielozakładowych.

przekonanie, że zgłoszona w 1977 r. koncepcja podzielonej podmiotowości w odniesieniu do większych jednostek organizacyjnych zatrudniających pracowników zachowuje w pełni aktualność<sup>14</sup>.

Jak już wspomniano, jednym z podstawowych typów zakładów pracy wskazanych w art. 3 k.p. są spółdzielnie. Przepisy prawa spółdzielczego z 16 IX 1982 r.<sup>15</sup> nie określają wprost, który z koniecznych (ustawowych) organów spółdzielni korzysta z prerogatyw kierownika zakładu pracy, jakim jest spółdzielnia. Ostatnio wspomniana ustawa uwzględniła od dłuższego czasu stosowaną w licznych spółdzielniach praktykę statutowego kreowania stanowiska kierownika spółdzielni, jako jednoosobowego stanowiska pracy. Zarówno na gruncie wspomnianej praktyki statutowej, jak i w świetle art. 53 prawa spółdzielczego kierownik bieżącej działalności gospodarczej spółdzielni nie jest jej organem. Utworzenie tego stanowiska pracy może nastąpić tylko wówczas, gdy przewiduje je statut spółdzielni i to przy zachowaniu warunków oraz w trybie określonym w art. 53 § 1 prawa spółdzielczego. Nie może być jednak wątpliwości, że powierzenie członkowi zarządu lub innej osobie stanowiska kierownika bieżącej działalności gospodarczej sytuuje go w pozycji kierownika zakładu pracy<sup>16</sup>. Wynika to wyraźnie z treści art. 53 § 2 prawa spółdzielczego przewidującego, że osoba kierująca bieżącą działalnością gospodarczą spółdzielni jest kierownikiem spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy. Należy ponadto zwrócić uwagę, że kierownikiem zakładu pracy w powyższym rozumieniu jest również osoba kierująca wyodrębnioną organizacyjnie i gospodarczo jednostką spółdzielni. W tym ostatnim przypadku pewne wątpliwości może budzić pojęcie wyodrębnienia organizacyjnego i gospodarczego jednostki spółdzielczej. Można chyba przyjąć, co już zaproponowano w literaturze<sup>17</sup>, że uzasadnione jest identyfikowanie takiej jednostki z wyodrębnionym zakładem spółdzielczym. W strukturze spółdzielni jako zakładu pracy stanowiska kierowników zakładów pracy mogą zatem występować na dwóch poziomach, tj. spółdzielni jako „całości organizacyjnej” oraz na szczeblu zakładów spółdzielczych. Powyższe ustalenie należy odnieść również do związków spółdzielczych, w których strukturze organizacyjno-prawnej występują wyodrębnione zakłady gospodarcze. W literaturze zaprezentowano pogląd wskazujący, że o ile „statut spółdzielni przewiduje jednoosobowe kierownictwo zakładu pracy, to zakres umocowania kierownika o tyle wynika z kodeksu pracy, o ile nie zmienia go posta-

<sup>14</sup> Autorem koncepcji jest J. Jończyk, *Zakład pracy*, w: *Zakład pracy*, s. 16 i n.

<sup>15</sup> Dz.U. 1982, nr 30, poz. 210 z późn. zm.

<sup>16</sup> Szerzej w tej sprawie Z. Niedbała, *Pozycja prawna kierownika bieżącej działalności spółdzielni*, Nowe Prawo 1987, nr 3, s. 28 i n.

<sup>17</sup> W. Chrzanowski, *Nowe prawo spółdzielcze. Analiza zmian*, cz. I — *Spółdzielnia*, Warszawa 1983, s. 103; odmiennie A. Żabski, *Samorząd pracowniczy w spółdzielczości*, Warszawa 1984, s. 20 - 21.

nowienia statutu". W konsekwencji przyjmuje się więc, że sytuacja kierownika spółdzielczego zakładu pracy jest odmienna od sytuacji kierownika niespółdzielczego zakładu pracy, a „między kierownikiem spółdzielczego zakładu pracy a zarządem jest taki stosunek, jak między umocowanym a mocodawcą”<sup>18</sup>. U podstaw takiego przekonania — jak można sądzić — tkwi dążenie do skoncentrowania wszystkich kompetencji w sprawach spółdzielni w jej samorządowych organach, jak również do zachowania spójności funkcjonowania zarządu jako organu kolegialnego. Pogląd ten pozostaje jednak w wyraźnej sprzeczności z *expressis verbis* wyrażonym zastrzeżeniem w art. 53 § 2 prawa spółdzielczego. Konsekwencje rozwiązania przyjętego w ostatnio powołanym przepisie muszą być zatem oceniane na gruncie przepisów prawa pracy. Oznacza to, że kierownik spółdzielni jako kierownik zakładu pracy reprezentuje ten zakład wobec załogi i działa w jego imieniu zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa (art. 4 k.p.). Nie chodzi tu oczywiście o reprezentowanie spółdzielni jako korporacyjnej osoby prawnej, gdyż jest to niezbywalna funkcja zarządu spółdzielni. Pojęcie załogi zakładu pracy obejmuje pracowników spółdzielni, a więc osoby pozostające ze spółdzielnią w stosunku pracy bez względu na podstawę tego stosunku prawnego<sup>19</sup>. W tym sensie można chyba przyjąć, że zarówno kierownicy bieżącej działalności spółdzielni, jak również kierownicy wyodrębnionych gospodarczo i organizacyjnie zakładów spółdzielni są „organami zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy”<sup>20</sup>. Wypada jednak dodać, że w tych spółdzielniach, których statuty nie przewidują stanowiska pracy kierownika bieżącej działalności, rolę i funkcję kierownika zakładu pracy spełnia zarząd spółdzielni. Zachowuje zatem aktualność stanowisko wyrażone w uchwale nr 34/77 Prezydium Naczelnej Rady Spółdzielczej z 12 X 1977 r.<sup>21</sup>.

II. Przy podejmowaniu problematyki stabilizacji zatrudnienia kierownika zakładu pracy nieodzowne jest ustalenie jego „pracodawcy”, podmiotu zatrudniającego. Rozstrzygnięcie tej kwestii nie wydaje się możliwe wyłącznie w oparciu o przepisy kodeksu pracy, a zatem celowe jest sięgnięcie do przepisów ustrojowych określonego typu zakładów pracy. Pod rządami przepisów dekretu z 26 X 1950 r.<sup>22</sup>, zarówno w doktrynie,, jak i w orzecznictwie, dominował pogląd, iż „dyrektor odpowiedzialny jest za należyte wykonywanie swoich obowiązków wobec swego przeło-

<sup>18</sup> A. Żabski, *Spółdzielcze prawo pracy*, Warszawa 1985, s. 53 - 54.

<sup>19</sup> Z. Niedbała, *Pozycja prawna kierownika*, s. 29 tenże, *Organy spółdzielni oraz ich zadania i kompetencje*, w: *Prawo spółdzielcze w praktyce*, Poznań 1987 (materiały konferencji TNOiK).

<sup>20</sup> J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 191.

<sup>21</sup> Por. pkt V załącznika do uchwały nr 34/77 Prezydium Naczelnej Rady Spółdzielczej z 12 X 1977 r.: *Mon. Spół.* 1977, nr 5, poz. 22.

<sup>22</sup> Tekst jednolity: *Dz.Z.* 1960, nr 18, poz. 111.

zonego, tj. władzy, która go na to stanowisko powołała"<sup>23</sup>. Przyjmowano więc, że w roli zwierzchnika dyrektora przedsiębiorstwa państwowego występował minister bądź naczelny dyrektor zjednoczenia, albo właściwy terenowy organ administracji państwowej. W świetle ówczesnych przepisów brak było wprawdzie podstaw do lokalizowania zakładu pracy zatrudniającego dyrektora w stosownym organie administracji lub w zjednoczeniu, ale w praktyce uwikłanie go licznymi więzami zależności wobec tych podmiotów dość wyraźnie sytuowało dyrektora poza przedsiębiorstwem jako „pracodawcą”. Zasadnicza zmiana w tym zakresie nastąpiła w związku z przyjęciem systemowych rozwiązań reformy gospodarczej wraz z odpowiadającymi jej regulacjami prawnymi. Już w założeniach reformy gospodarczej ustalono, że „ministerstwa nie występują w roli zwierzchników jednostek gospodarczych, zachowując prawo ingerencji jedynie w przypadkach naruszania przez nie prawnie uregulowanych zasad”<sup>24</sup>. Wejście w życie ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych<sup>25</sup> stworzyło nową jakościowo sytuację zarówno dla samego przedsiębiorstwa, jak i dla jego dyrektora. W interesującym nas zakresie można przyjąć za dominujący pogląd uznający przedsiębiorstwo jako zakład pracy jego dyrektora<sup>26</sup>. Zasadności tego zapatrywania nie przeczą ustawowe uprawnienia organu założycielskiego dotyczące m. in. powoływania i odwoływania dyrektorów niektórych przedsiębiorstw, podejmowania decyzji dotyczących stosunku pracy dyrektora, możliwości zawieszenia dyrektora w pełnieniu czynności, wstrzymania wykonania decyzji dyrektora<sup>27</sup>. Odmienną koncepcję swoiście rozparcelowanych kompetencji zakładu pracy zatrudniającego dyrektora przedsiębiorstwa państwowego przedstawił J. Jończyk. Zdaniem tego autora „w przypadku stosunku pracy dyrektora kompetencje zakładu pracy są podzielone między różne podmioty: część majątkowa przypada przedsiębiorstwu, powołanie i odwołanie należy do współzależnej kompetencji organu założycielskiego i rady pracowniczej (z dominującą pozycją pierwszego), dyrektor otrzymuje dyrektywy od administracji państwowej i od załogi, oceniany jest przez organy nadzoru politycznego oraz administracji i kontroli państwowej”<sup>28</sup>. W pierwszym rządzie na-

<sup>23</sup> W. Muszalski, *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1960, nr 10, s. 54; Z. Niedbała, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego. Stanowisko prawne w świetle zasady jednoosobowego kierownictwa*, Poznań 1973, s. 85 i n.; por. także uzasadnienie orzeczenia SN z 14 II 1966 r., I PR 478/65, OSPiKA 1966, nr 10, poz. 220.

<sup>24</sup> Por. pkt 27 Kierunków reformy gospodarczej (dodatek do Trybuny Ludu, lipiec 1981, s. 18).

<sup>25</sup> Tekst jednolity: Dz.U. 1987, nr 35, poz. 201.

<sup>26</sup> T. Liszcz, *Stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego w PRL*, Lublin 1986, s. 28 i n. oraz cytowana tam literatura.

<sup>27</sup> Por. art. 38, 59, 60 ustawy o przedsiębiorstwach.

<sup>28</sup> J. Jończyk, *Pracowniczy status dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, w;

leży zwrócić uwagę, że niektóre elementy powyższej propozycji uległy już modyfikacjom. Tzw. część majątkowa stosunku pracy dyrektora na mocy art. 20 ustawy z 21 VII 1983 r. o szczególnej regulacji prawnej...<sup>29</sup> przejęta została przez organ założycielski, co aktualnie wyraża art. 38 ust. 8 ustawy o przedsiębiorstwach. Niezbędnych czynności w zakresie stosunku pracy dyrektora, a w tym również określenia wysokości jego wynagrodzenia, dokonuje w każdym przypadku organ założycielski, z tym, że czyni to w porozumieniu z radą pracowniczą, o ile jest ona właściwa do powołania i odwołania dyrektora danego przedsiębiorstwa<sup>30</sup>. Natomiast wobec znaczącego ograniczenia liczby przedsiębiorstw o tzw. podstawowym znaczeniu dla gospodarki narodowej<sup>31</sup> straciła aktualność teza o dominującym wpływie organów założycielskich na powoływanie i odwoływanie dyrektorów przedsiębiorstw. Nie sposób całkowicie negować zjawiska zależności dyrektorów od różnych podmiotów zewnętrznych (politycznych, administracyjnych czy kontrolnych). Coraz widoczniejsze jest jednak osłabianie tego typu (przynajmniej niektórych) więzi, a ponadto ich występowanie nie jest przecież jakimś szczególnym wyróżnikiem sytuacji dyrektora przedsiębiorstwa, charakteryzując raczej warunki działania niemal każdego kierownika uspołecznionego zakładu pracy. Zaprezentowana powyżej propozycja zlokalizowania zakładu pracy zatrudniającego dyrektora zdaje się bardziej przydatna dla socjologicznej analizy sytuacji faktycznej dyrektora niż dla określenia istotnego elementu jego statusu pracowniczego. Stąd też „odrywanie” dyrektora od przedsiębiorstwa państwowego jako zakładu pracy nie wydaje się zabiegiem właściwym, co ma szczególne znaczenie w warunkach dążenia do nadania atrybutowi samodzielności przedsiębiorstwa wyraźnie autentycznego wymiaru<sup>32</sup>.

Zdecydowanie bardziej przejrzyste przedstawia się kwestia zakładu pracy w strukturach organizacyjnych spółdzielczości. Zarówno bowiem dla kierownika bieżącej działalności gospodarczej spółdzielni, jak i dla kierowników wyodrębnionych zakładów spółdzielczych jest nim spółdzielnia. Identyczna sytuacja ma miejsce wówczas, gdy wobec braku wyodrębnienia stanowiska kierownika bieżącej działalności rolę kierownika spółdzielczego zakładu pracy spełnia kolegialny zarząd spółdzielni.

*Pozycja prawna dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, pod red. W. Sanetry, Wrocław 1983, s. 7. Krytyczną ocenę tej propozycji przedstawia T. Liszcz, *Stosunek pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz wpływ organów samorządu załogi na jego powstanie, ustanie i treść*, w: *Dyrektor przedsiębiorstwa a organy samorządu załogi*, Poznań 1987 (materiały konferencji naukowej TNOiK), s. 25 i n.

<sup>29</sup> Dz.U. 1983, nr 39, poz. 176.

<sup>30</sup> T. B. Jaworski, *Samorząd załogi, Wyjaśnienia i komentarz*, cz. I, Warszawa 1984, s. 49.

<sup>31</sup> Wobec nowelizacji rozp. RM z 5 II 1983 r.

<sup>32</sup> Byłoby to sprzeczne z zasadą samodzielności przedsiębiorstwa państwowego.

Określenie podmiotów legitymujących się statusem kierowników zakładów pracy oraz oznaczenie ich zakładów pracy było wstępnym, ale koniecznym zabiegiem dla określenia prawnych warunków stabilizacji ich zatrudnienia. Dla podjętej problematyki pomocne wydaje się przyjęcie zaproponowanej przez W. Sanetrę koncepcji odpowiedzialności pracowniczej w szerszym rozumieniu<sup>33</sup>. Chodzi zatem o „przewidziane głównie w przepisach prawa pracy dolegliwości w zasadzie o charakterze prawnym stosowane wobec pracownika, w większości przypadków za jego naganne zachowanie się”. Powyższe ujęcie odpowiedzialności pracowniczej posiada szczególne walory dla problematyki stabilizacji zatrudnieniowej kierowników zakładów pracy. Wynika to chociażby stąd, że często zabiegiem trudnym lub wręcz niewykonalnym jest przeprowadzenie ścisłej delimitacji pomiędzy ich obowiązkami pracowniczymi a innymi obowiązkami związanymi z pełnioną funkcją kierowniczą. Dotyczy to przede wszystkim (ale nie wyłącznie) sfery obowiązków” dyrektora przedsiębiorstwa.

Kierownicy zakładów pracy podlegają różnym rodzajom (typom) odpowiedzialności pracowniczej. Pełna ich prezentacja wykraczałaby poza granice niniejszej wypowiedzi. Dla celów porządkowych wypada wspomnieć, że do katalogu rodzajów odpowiedzialności pracowniczej omawianej kategorii pracowników zwykle zalicza się odpowiedzialność materialną (art. 114-127 k.p.), z licznymi zastrzeżeniami odpowiedzialność porządkową (art. 108 i n.k.p.) i odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 - 283 k.p.). Nie podważając znaczenia wspomnianych typów odpowiedzialności — w ramach niniejszego opracowania podjęta zostaje jednak odpowiedzialność kierowników zakładów pracy, którą określić można mianem zawodowej. Chodzi zatem o odpowiedzialność związaną z ryzykiem utraty zajmowanego stanowiska czy też chociażby przejściowego pozbawienia związanych z tym stanowiskiem kompetencji.

Problem zawodowej odpowiedzialności w najszerszym stopniu wiąże się — i to już od dłuższego czasu — z regulacją prawną statusu dyrektora przedsiębiorstwa, a przede wszystkim z zasadami powołania i odwołania ze stanowiska. Już na gruncie przepisów dekretu z 26 X 1950 r.<sup>34</sup> niejednokrotnie podnoszono w literaturze potrzebę określenia warunków chociażby względnej stabilizacji zatrudnienia na stanowiskach dyrektorów przedsiębiorstw. Warto przypomnieć, że w zależności od podporządkowania organizacyjnego przedsiębiorstwa jego dyrektora powoływał i odwoływał właściwy minister (przedsiębiorstwa kluczowe) lub pre-

<sup>33</sup> W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracownicza i jej przesłanki w kodeksie pracy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1977, z. 4, s. 88-89; tenże, *O pojęciu i zakresie odpowiedzialności pracowniczej*, w: *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984, s. 8.

<sup>34</sup> Tekst jednolity: Dz.U. 1960, nr 18, poz. 111.

zydium rady narodowej (przedsiębiorstwa terenowe)<sup>35</sup>. Przepisy dekretu oraz aktów wydanych na jego podstawie nie określały nawet w sposób ogólny przyczyn uzasadniających odwołanie dyrektora. Jedynie art. 15 dekretu zobowiązywał ministra do odwołania dyrektora przedsiębiorstwa, o ile ten nie wstrzymał wykonania uchwały rady robotniczej, co stało się powodem późniejszego rozwiązania tego organu samorządowego. W procedurze zmierzającej do odwołania dyrektora przedsiębiorstwa rola prezydium rady sprowadzała się wyłącznie do wyrażania niewiążącej opinii. W świetle takiego stanu prawnego odwołanie dyrektora w istocie pozostawione było niemal swobodnemu uznaniu właściwego organu przy braku środków odwoławczych od decyzji odwołującej. Niekiedy zwracano uwagę na możliwość zakwestionowania decyzji naczelnego dyrektora zjednoczenia o odwołaniu dyrektora w trybie § 9 ust. 1 uchwały nr 383 Rady Ministrów z 7 XII 1966 r. W praktyce jednak ten tryb postępowania nie był wykorzystywany, głównie chyba z powodu przeświadczenia o bezskuteczności czynności odwoławczych<sup>36</sup>. W literaturze zwracano uwagę na niezbędną sprecyzowanie kryteriów uzasadniających odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa. Wskazywano m. in. na potrzebę oparcia decyzji odwołujących o oceny obejmujące poziom kwalifikacji, a w szczególności wyniki pracy kierowanego przez dyrektora przedsiębiorstwa<sup>37</sup>.

Zasadniczą zmianę statusu prawnego dyrektora przedsiębiorstwa, a w tym i jego zawodowej odpowiedzialności zapowiadały już wstępne dokumenty prac legislacyjnych zmierzające do opracowania ustaw o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi. W tezach projektu ustawy o samorządzie załogi<sup>38</sup> zaproponowano uzależnienie możliwości odwołania dyrektora przez organ nadrzędny od uprzedniej zgody rady załogi. Podjęcie decyzji odwołującej dyrektora bez zgody organu samorządowego miało powodować nieważność decyzji. W projekcie ustawy o tzw. przedsiębiorstwie społecznym prawo odwołania dyrektora zastrzeżono wyłącznie dla rady pracowniczej, z tym że dokonanie tej czynności przed upływem kadencji miało następować w razie odmowy udzielenia mu absolutorium przez ogólne zebranie pracowników (delegatów)<sup>39</sup>. Nie przeceniając znaczenia wspomnianych ograniczeń swobo-

<sup>35</sup> Na podstawie § 10 ust. 1 uchwały nr 383 RM z 7 XII 1966 r., MP 1966, nr 69, poz. 327 z późn. zm. — dyrektorów przedsiębiorstw kluczowych powoływał i odwoływał w imieniu ministra naczelny dyrektor zjednoczenia.

<sup>36</sup> Z. Niedbała, *Tryb podejmowania i charakter prawny decyzji powołujących i odwołujących dyrektorów przedsiębiorstw państwowych*. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1972, z. 1, s. 46 - 47.

<sup>37</sup> Szerzej w tej sprawie J. Kwejt, *Metody i strategia zarządzania przedsiębiorstwem przemysłowym*, Warszawa 1970, s. 350 i n. Z. Niedbała, *Sytuacja prawna pracowników na stanowiskach kierowniczych*, s. 201 i n.

<sup>38</sup> Por. tezy XIII i XIV projektu zmian.

<sup>39</sup> Zgodnie z art. 42 § 1 projektu ustawy o przedsiębiorstwie społecznym dyrektor mógł być odwołany także w drodze referendum załogi.

dy odwołania dyrektora przedsiębiorstwa — dostrzec jednak można pewną ewolucję w kierunku stabilizacji jego zatrudnienia. Ustawa z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych dość wyraźnie zaakceptowała powyższy kierunek rozwiązań stwarzając dla dyrektorów sytuację zdecydowanie korzystniejszą niż miało to miejsce pod rządami dekretu z 26 X 1950 r. czy też na gruncie kodeksu pracy. Wypada przypomnieć, że art. 38 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach prawo powołania, a w konsekwencji i odwołania dyrektora przedsiębiorstwa zastrzeżę dla organu założycielskiego albo rady pracowniczej przedsiębiorstwa<sup>40</sup>. Można chyba przyjąć, że taki swoisty podział był raczej zdeterminowany względami kompromisu pomiędzy dążeniem do zachowania *status quo* a silnie artykułowanymi tendencjami do związania dyrektora z przedsiębiorstwem i jego samorządowymi organami. W mniejszym natomiast stopniu uzasadnieniem powyższego podziału była chęć stworzenia instrumentów ochrony trwałości zatrudnienia dyrektora przedsiębiorstwa. Nie wnikając jednak w dość trudne do precyzyjnego odtworzenia motywy przyjętych rozwiązań prawnych — nie sposób nie dostrzec, że stworzyły one jakościowo nową sytuację w sferze stabilizacji zatrudnienia na omawianych stanowiskach kierowniczych<sup>41</sup>. Zgodzić się trzeba z dość powszechnie aprobowanym zapatrywaniem, akcentującym niezbędną zapewnienia dyrektorom przedsiębiorstw nie tylko samodzielności działania, ale również poczucia przynajmniej względnej trwałości zatrudnienia. Zarówno bowiem poczucie stałego zagrożenia z powodu możliwości arbitralnego pozbawienia stanowiska, jak i przekonanie o nieusuwalności sprzeczne są z istotą ryzyka kierowniczego i odpowiedzialności zawodowej.

W świetle ustawy o przedsiębiorstwach, instrumentami ochrony dyrektora przed bezzasadnym lub niezgodnym z prawem pozbawieniem go stanowiska są: wzajemne prawo umotywowanego sprzeciwu wobec aktu odwołania oraz prawo skierowania sprawy na drogę sądową. Stąd niezbyt precyzyjne wydaje się stwierdzenie, że „mamy w tym przypadku do czynienia z ochroną samorządowo-sądową”<sup>42</sup>. Prawo sprzeciwu służy bowiem zarówno radzie pracowniczej wobec decyzji organu założycielskiego, jak i temu organowi w stosunku do uchwały rady. Ponieważ sprzeciw wobec aktu odwołania dyrektora winien być umotywowany, mimo braku wyraźnego wymogu ustawowego, akt odwołania powinien

<sup>40</sup> Por. art. 38 ust. 2 i 3 ustawy o przedsiębiorstwach. Szerzej w tej sprawie Z. Niedbała, *Dyrektor w systemie organów samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego*, Organizacja i Kierowanie 1985, nr 3-4, s. 94 i n.

<sup>41</sup> T. Liszcz, *Samodzielność dyrektora jako organu przedsiębiorstwa a jego status pracowniczy*, w: *Status prawny dyrektora*, s. 14.

<sup>42</sup> Z. Kubot, W. Sanetra, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego a organ założycielski. Aspekty pracownicze*, w: *Pozycja prawna dyrektora*, s. 38.

zawierać uzasadnienie. W literaturze<sup>43</sup> i w praktyce działania organów (założycielskich i rad pracowniczych) oraz w orzecznictwie sądowym zdaje się dominować przekonanie, że przyczyną odwołania mogą być okoliczności, które mieszczą się w ramach ogólnych klauzul określonych w art. 41 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach. Chodzi zatem o poważne naruszanie przepisów prawa przez dyrektora lub gdy swoją nieprawidłową pracą powoduje on, że przedsiębiorstwo nie osiąga zadowalających wyników gospodarczych. Obie klauzule są dość „pojemne”, a w szczególności wiązanie niezadowalających efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa ze sposobem pracy dyrektora zdaje się optymalnie odpowiadać celom i założeniom jego zawodowej odpowiedzialności. Z tego m. in. powodu niecelowe i nieprzekonujące wydaje się traktowanie przyczyn uzasadniających odwołanie dyrektora z art. 41 ust. 1 ustawy jedynie jako przykładowych. Niekiedy bowiem przyjmuje się, że okolicznościami uzasadniającymi odwołanie dyrektora mogą być jakiegokolwiek z jego strony uchybienia prawu, niekiedy zupełnie enigmatycznie określone, jak „utrata zaufania” ze strony organu odwołującego, utrata tzw. zdolności kierowania, czy wreszcie swoiście zazwyczaj ustalana „wola załogi”. Organ założycielski odwołując dyrektora opiera swoją decyzję bądź na samodzielnych ustaleniach przyczyn dokonywanych w ramach realizacji funkcji kontrolnej przewidzianej w art. 58 ust. 1 ustawy, bądź ustaleniach przekazanych przez inne organy kontroli zewnętrznej. Impulsem dla wszczęcia przez organ założycielski procedury zmierzającej do odwołania dyrektora może być również wniosek rady pracowniczej podlegający rozpoznaniu w trybie i na zasadach art. 41 ustawy. Zróżnicowane też są źródła inspirujące radę pracowniczą do podjęcia uchwały o odwołaniu dyrektora przedsiębiorstwa. Są nimi bądź własne ustalenia pokontrolne lub informacje uzyskane w trybie art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie, bądź też wyniki badań działalności przedsiębiorstwa przeprowadzonych przez organy wyspecjalizowane<sup>44</sup>. Niezależnie od rodzaju zarzutów zawartych w akcie odwołania, sprzeciw właściwego organu można uznać za umotywowany, o ile co najmniej zawiera polemikę z ich treścią. Należy zaznaczyć, że wniesienie sprzeciwu jest wyłącznie uprawnieniem właściwego organu, a skorzystanie z tego prawa

<sup>43</sup> Z. Kubot, *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, w: *Odpowiedzialność pracownicza*, s. 75 i p.; B. Ziemiański, *Organy przedsiębiorstwa państwowego*, Szczecin 1985, s. 105; Z. Niedbała, *Nowe elementy statusu pracowniczego dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1983, z. 1, s. 9 i n.

<sup>44</sup> Okolicznością skłaniającą radę pracowniczą do odwołania dyrektora może być negatywna ocena jego pracy wyrażona w uchwale ogólnego zebrania pracowników (delegatów) podjęta w trybie art. 10 pkt 3 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi.

zawiesza wykonanie decyzji o odwołaniu dyrektora<sup>45</sup> do rozpatrzenia sprzeciwu lub sądowego rozstrzygnięcia sporu. Przez dłuższy okres czasu kontrowersje budził zakres kognicji sądu w omawianych sprawach, a w szczególności możliwość badania aktu odwołującego nie tylko z punktu widzenia legalności, lecz również zasadności i celowości<sup>46</sup>. Orzecznictwo sądowe dość zdecydowanie opowiedziało się za możliwością wielostronnej oceny aktu odwołania dyrektora, a więc i w świetle kryteriów ekonomiczno-organizacyjnych. Stanowisko takie należy uznać za w pełni trafne. W przeciwnym bowiem przypadku wszelkie zarzuty wobec odwołanego dyrektora nie mające charakteru czy nie mieszczące się w klauzuli poważnego naruszenia prawa bez względu na ich rzetelność zawsze czyniłyby odwołanie skutecznym, a procedurę „ochronną” iluzoryczną. Przepisy ustawy o przedsiębiorstwach w pierwotnej wersji, jak i po nowelizacji z 23 X 1987 r. uzależniają możliwość uruchomienia środków prawnych skierowanych przeciwko odwołaniu dyrektora wyłącznie od aktywności właściwych organów (założycielskiego i rady). Nie dają natomiast podstaw do osobistego wszczęcia postępowania przez odwołanego dyrektora. Możliwości takiej nie przewidują również projekty zmian kodeksu pracy, w tym ostatni ze stycznia 1988 r. Trafnie zatem zwrócono uwagę, że „ustawa o przedsiębiorstwach odwołanie ujmuje w kategoriach rozgrywki między organem założycielskim a radą pracowniczą, sytuując dyrektora w charakterze obiektu (przedmiotu) sporu”<sup>47</sup>. W pewnym tylko stopniu taką sytuację procesową odwołanego dyrektora łągodzi stanowisko wyrażone w uchwale Sądu Najwyższego, gdzie uznano że „odwołany dyrektor przedsiębiorstwa może w procesie między organem założycielskim a radą pracowniczą o ustalenie bezskuteczności tego odwołania — wystąpić z interwencją uboczną po stronie skarżącego odwołanie organu”<sup>48</sup>. Na tym tle z aprobatą należy się odnieść do propozycji już wcześniej zgłoszonej w literaturze<sup>49</sup>, a obecnie znajdującej wyraz w projekcie zmian kodeksu pracy. Chodzi o przyznanie dyrektorowi odwołanemu bez uzasadnionej przyczyny prawa do odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego, ostatnio pobieranego wynagrodze-

<sup>45</sup> Art. 38 ust. 5 ustawy o przedsiębiorstwach po nowelizacji z 23 X 1987 r. rozstrzygnął jednoznacznie wątpliwości co do daty skuteczności aktu odwołania dyrektora przedsiębiorstwa.

<sup>46</sup> G. Bieniek, K. Kołakowski, *Spory gospodarcze w sądzie*, Gazeta Prawnicza 1982 nr 7; T. Liszcz, *Stosunek pracy dyrektora* i cytowana tam literatura.

<sup>47</sup> Z. Kubot, W. Sanetra, *Dyrektor przedsiębiorstwa*, s. 32; podobnie Z. Niedbała, *Nowe elementy statusu*, s. 10 - 11.

<sup>48</sup> OSPiKA 1986, nr 6; pogląd wyrażony w tym orzeczeniu zachowuje aktualność mimo przekazania omawianego typu spraw do postępowania nieprocesowego (art. 691 k.p.c.).

<sup>49</sup> W. Piotrowski, *Roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w kodeksie pracy*, Państwo i Prawo 1974, nr 10, s. 39; Z. Niedbała, *Sytuacja prawna*, s. 203 - 204.

nia, które może być dochodzone przed sądem pracy. Ostatnio powołany projekt rozwiązania powinien jednak znaleźć się wśród przepisów kodeksu pracy, a nie ustawy o przedsiębiorstwach.

Sankcją typu zawodowego wobec dyrektora przedsiębiorstwa jest również zawieszenie go w czynnościach przez organ założycielski w trybie i na zasadach art. 60 ustawy o przedsiębiorstwach. Wprawdzie zawieszenie w pełnieniu czynności nie pozbawia dyrektora świadczeń ze stosunku pracy, a przede wszystkim wynagrodzenia<sup>50</sup>, tym niemniej wyklucza w tym okresie wykonywalne jego funkcje kierowniczych. Na uwagę zasługują jednak w tym przedmiocie dwie okoliczności: a) możliwość samoistnego zakwestionowania przez dyrektora decyzji o zawieszeniu przez wniesienie sprzeciwu i następnie wstąpienia na drogę sądową, b) upoważnienie Rady Ministrów do określenia zachowań dyrektora, które można zakwalifikować jako zagrażające podstawowym interesom gospodarki narodowej. W tych warunkach ochrona przed bezprawnym lub bezzasadnym zastosowaniem sankcji zawieszenia w czynnościach wydaje się w praktyce zadowalająca. Inną kwestią, podniesioną już, jest piśmiennictwo<sup>51</sup>, a nieco wykraczającą poza podjętą tematykę — celowość utrzymania instytucji zawieszenia dyrektora w pełnieniu czynności. Można bowiem odnieść wrażenie, że uzasadnienie tej instytucji oparte jest na przekonaniu, że tylko organ nadzoru nad przedsiębiorstwem skłonny będzie do reagowania na istotne naruszenia prawa lub działania grożące podstawowym interesom gospodarki narodowej.

Jak już wspomniano, w przypadku spółdzielni jako zakładu pracy funkcję jego kierownika pełni zwykle kierownik bieżącej działalności gospodarczej. Zgodnie z art. 53 § 1 prawa spółdzielczego funkcja ta może być powierzona zarówno członkowi zarządu lub innej osobie (i to będącej członkiem spółdzielni), jak i nie należącej do grona członków. W pierwszym przypadku, tj. gdy członek zarządu jest kierownikiem spółdzielni, odpowiedzialność zawodowa może łączyć się z odpowiedzialnością organizacyjną. Ta ostatnia ma miejsce w razie odwołania członka zarządu przez właściwy statutowo organ spółdzielni lub niezależnie od tej właściwości przez walne zgromadzenie po uprzedniej odmowie udzielenia absolutorium<sup>52</sup>. Stosownie do art. 52 § 2 prawa spółdzielczego organizacyjna sankcja odwołania członka zarządu nie narusza jego upraw-

<sup>50</sup> T. Liszcz, *Stosunek pracy dyrektora*, s. 175 oraz — z pewnymi zastrzeżeniami — Z. Kubot, W. Sanetra, *O zawieszeniu pracownika w wykonywaniu obowiązków*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1983, z. 4, s. 119.

<sup>51</sup> Z. Niedbała, *Organ założycielski a organy przedsiębiorstwa państwowego*, w; *Dyrektor przedsiębiorstwa*, s. 54 - 55.

<sup>52</sup> Szerzej w tej sprawie M. Gersdorf, J. Ignatowicz, *Prawo spółdzielcze. Komentarz*, Warszawa 1985, s. 136 i n.; Z. Niedbała, *Sytuacja prawna członków zarządu spółdzielni w świetle prawa spółdzielczego*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1985, z. 2, s. 57 i n.

nień wynikających ze stosunku pracy. O ile zatem członek zarządu, a w praktyce najczęściej jego prezes, łącząc funkcję organizacyjną ze stanowiskiem kierownika spółdzielni został z tej funkcji odwołany, zachowuje bez zmian dotychczasowe stanowisko pracy. Często jednak precyzyjne odróżnienie zadań i obowiązków członka organu samorządowego spółdzielni od jego powinności pracowniczych na stanowisku kierowniczym może nastroczać poważne trudności. Uchybienia i zarzuty, które spowodowały zastosowanie sankcji organizacyjnej będą niejednokrotnie podstawą jego odwołania ze stanowiska kierownika spółdzielni na podstawie uchwały zarządu (art. 52 § 3 prawa spółdzielczego). Powyższe zależności pomiędzy sankcjami organizacyjną i zawodową nie mają oczywiście miejsca w sytuacji odwołania kierownika spółdzielni, który nie jest związany ze spółdzielnią stosunkiem prawnym członkostwa w zarządzie. Prawo spółdzielcze w porównaniu z ustawą o przedsiębiorstwach nie przewiduje żadnych odrębności w kwestii zasad i trybu odwołania kierownika spółdzielni. W pełni zatem znajdują tu zastosowanie przepisy art. 69 i n. k.p. Nie dotyczy to oczywiście kierowników spółdzielni pracy zatrudnianych podobnie jak wszyscy inni członkowie tego typu spółdzielni na podstawie spółdzielczej umowy o pracę<sup>53</sup>. Prawo spółdzielcze nie zna instytucji zawieszenia w pełnieniu czynności kierownika bieżącej działalności gospodarczej. Rada nadzorcza może natomiast w pełnieniu czynności zawiesić członka zarządu, a w tym i prezesa; o ile zawieszony w pełnieniu czynności członek zarządu jest równocześnie kierownikiem spółdzielni, akt zawieszenia nie wywiera żadnych bezpośrednich skutków w sferze pracowniczej związanej z bieżącym kierowaniem działalnością gospodarczą<sup>54</sup>.

Przedstawiona powyżej problematyka dotyczy wyłącznie kierowników zakładów pracy w jednostkach organizacyjnych o statusie przedsiębiorstw państwowych i spółdzielni. O potrzebie takiego ograniczenia podmiotowego przesądza zbliżony, a często jednorodny rodzaj ich statutowej działalności gospodarczej. Wiąże się z tym potrzeba uwzględniania w ich działalności gospodarczej ekonomicznych kategorii i zjawisk: zysku i straty czy też ryzyka i niepewności efektu gospodarczego. Ich występowanie, a ściślej konieczność uwzględniania zarówno w działalności przedsiębiorstwa, jak i spółdzielni muszą wpływać na określenie statusu prawnego ich kierowników, a w tym prawnych warunków stabilizacji ich zatrudnienia. Aktualnie obowiązujące rozwiązania prawne w znacznie większym stopniu uwzględniają potrzebę stabilizacji zatrudnienia na omawianych stanowiskach kierowniczych w porównaniu z regulacjami dekretu z 26 X 1950 r. i ustawy z 17 II 1961 r. Nie wydaje się jednak, aby obecne rozwiązania prawne można uznać za w pełni adekwatne do

<sup>53</sup> Por. art. 52 § 1 pr. spół.; szerzej na ten temat A. Żabski, *Spółdzielcze prawo Pracy*, s. 155 i n.

<sup>54</sup> Por. art. 52 § 2 pr. spół.

oczekiwań zgłaszanych wobec kierowników zakładów pracy w dobie reformy gospodarczej. Dotyczy to m. in. oparcia ochrony stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa na zasadach swoistego postępowania przetargowego między organem założycielskim a radą pracowniczą czy też możliwości pozbawiania mandatu członka zarządu bez jakiegokolwiek przyczyny, na zasadzie pełnego uznania statutowo właściwego organu spółdzielni.

## LEGAL CONDITIONS OF STABILIZATION OF EMPLOYMENT OF A FACTORY MANAGER

### Summary

In conditions of the economic reform that is in conditions of self-dependence and self-government of enterprises, a special role is to be played by managerial staff. Among them the most important place is reserved for managers of state enterprises and cooperatives. The Labour Code provisions (Art. 4 and 23) declare that managers of enterprises represent the enterprises to their crews and manage those enterprises according to the principle of one-person rule. The laws regulating the activity of state enterprises grant their managers the right to taking self-dependent lawful decisions. Carrying out such important tasks and competences requires high professional qualifications and organizational skills. At the same time, however, a condition of the efficient realization of those tasks is to guarantee to the managerial staff at least some basic conditions of employment stability. To a considerable degree the latter postulate has been implemented by the Act of Sept. 25, 1981 on State Enterprises. The provisions of the Act vest tasks of protecting the stability of employment of a manager in so-called founding organs, i.e. the State administration organs and the employees' councils of enterprises. So far, however, managers themselves have had no autonomous legal means to question the decisions recalling them from managerial posts. Similarly, members of the management of a cooperative may be recalled by a statutory organ of a cooperative without any reasons, i.e. without the recalling organ's duty to state the motives of dismissal. The proposals of changes in that respect in conditions of a new economic situation seem indispensable.