

## I. ARTYKUŁY

ZDZISŁAW NIEDBAŁA

### NOWE ELEMENTY STATUSU PRACOWNICZEGO DYREKTORA PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWEGO

Wejście w życie z dniem 1 X 1981 r. nowych ustaw o przedsiębiorstwach państwowych<sup>1</sup> oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego<sup>2</sup>, a nadto okoliczności towarzyszące ich przygotowaniu uzasadniają zainteresowanie pozycją prawną organów przedsiębiorstwa. Z uwagi na szeroki zakres tej problematyki na tle nowych ustaw uzasadnione wydaje się skoncentrowanie rozważań na nowym usytuowaniu pozycji prawnej dyrektora, ze szczególnym uwzględnieniem jego statusu pracowniczego. W dotychczasowym piśmiennictwie zdecydowanie więcej uwagi poświęcano sytuacji dyrektora jako organu zarządzania przedsiębiorstwem, a raczej tylko okazjonalnie podejmowana, była problematyka jego sytuacji jako pracownika przedsiębiorstwa<sup>3</sup>. Wypada jednak podkreślić, że ściśle i precyzyjne przeprowadzenie linii demarkacyjnej pomiędzy elementami wyznaczającymi rolę dyrektora jako organu zarządzania a jego pozycją pracowniczą jest praktycznie prawie niewykonalne. Elementy te wzajemnie się przeplatają i warunkują, a, co więcej, określona prawnie rola organu zarządzania wywierała i wywiera istotny wpływ na sytuację pracowniczą dyrektora. Stąd też nieodzowne staje się chociażby skrótkowe prześledzenie ewolucji rozwiązań normatywnych wyznaczających rolę i funkcję dyrektora w przedsiębiorstwie państwowym.

Dekret z 26 X 1950 r. zarówno w wersji pierwotnej, jak i w brzmieniu znowelizowanym w 1960 r.<sup>4</sup> powierzał dyrektorowi funkcje zarządzania przedsiębiorstwem i reprezentowania go na zewnątrz. Formuła ta wyraźnie nawiązywała do upowszechnionej na mocy uchwały KERM

<sup>1</sup> Dz. Ustaw z (1981 r. nr 24 poz. 122.

<sup>2</sup> Dz. Ustaw z 1981 r. nr 24 poz. 123.

<sup>3</sup> Por. Z. Niedbała, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego. Stanowisko prawne w świetle zasady jednoosobowego kierownictwa*, Poznań 1973, oraz cytowana tam literatura przedmiotu.

<sup>4</sup> Dz. Ustaw, tekst jednolity: 1960 r. nr 18 poz. 111.

z 12 V 1950 r.<sup>5</sup> zasady jednoosobowego kierownictwa. Wprawdzie w wyniku nowelizacji dekretu jego art. 14 przyjął nieco zmienione brzmienie, jednak słusznie zwracano uwagę, że pozycja prawna i zakres odpowiedzialności dyrektora nie uległy zmianie<sup>6</sup>. Jeszcze wyraźniej zdeterminowanie pozycji dyrektora zasadą jednoosobowego kierownictwa podkreślono w art. 21 ust. 1 ustawy o samorządzie robotniczym, stanowiąc, że „zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa polecenia służbowe w przedsiębiorstwie mogą być wydawne przez dyrektora i upoważnionych przez niego pracowników”<sup>7</sup>. Koncepcja oparcia funkcji dyrektora na zasadzie jednoosobowego kierownictwa nie tylko podtrzymana, ale wręcz wzbogacona została w latach 70-tych. Tendencję tę wyrażały akty normatywne różnej rangi, poczynając od tzw. generalnych aktów wewnętrznych<sup>8</sup>, poprzez uchwałę nr 49 RM z 18 II 1972 r.<sup>9</sup>, a kończąc na wyraźnym wyeksponowaniu tej zasady w przepisach kodeksu pracy. W równie wyraźnej formie jednoosobowe kierownictwo dyrektora wyrażone zostało w przepisach prawnych regulujących organizację i funkcjonowanie przedsiębiorstw państwowych o statusie kombinatów przemysłowych i budowlanych<sup>10</sup> oraz kombinatów rolnych<sup>11</sup>. Usytuowanie dyrektora na podstawie powyższej zasady organizacyjnej wyznaczała wprawdzie jego pozycję jako organu zarządzania, ale też wywierało wpływ na istotę jego stosunku pracy. Raczej poza sporem był fakt, iż jest to stosunek pracy łączący dyrektora z kierowanym przedsiębiorstwem jako zakładem pracy. Z uwagi na funkcję jednoosobowego kierownictwa przedsiębiorstwo jako zakład pracy nie miało możliwości, aby poprzez swoje organy dokonywać wobec dyrektora „konkretyzacji obowiązku świadczenia pracy przez wskazywanie zadań oraz określanie sposobu ich wykonania”<sup>12</sup>. Podkreślano też, że w ramach przedsiębiorstwa państwowego dyrektor nie styka się z podporządkowaniem personalnym<sup>13</sup>, gdyż wobec jednoosobowego kierownictwa żaden inny podmiot w przedsiębiorstwie nie może wydawać mu poleceń dotyczących pracy. Ten już chociażby względ przesądził o potrzebie odmiennego niż

<sup>5</sup> Biuletyn PKPG z 1950 r. nr 12 poz. 145, uchylono na podstawie § 11 pkt. 1 uchwały nr 49/72 Rady Ministrów.

<sup>6</sup> J. Zieliński, *Prawo macy. Przepisy, orzecznictwo i wyjaśnienia*, t. I, Warszawa 1969, s. 256.

<sup>7</sup> Dz. Ustaw z 1958 r. nr 77 poz. 397.

<sup>8</sup> Por. pismo okólne Prezesa Rady Ministrów z 23 I 1971 r. adresowane do dyrektorów przedsiębiorstw i zjednoczeń (niepublikowane).

<sup>9</sup> Mon. Pol. z 1972 r. nr 12 poz. 90.

<sup>10</sup> Mon. Pol. z 1969 r. nr 46 poz. 362.

<sup>11</sup> Mon. Pol. z 1976 r. nr 20 poz. 90.

<sup>12</sup> W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa 1980, s. 130.

<sup>13</sup> Z. Niedbała, *Załoga przedsiębiorstwa państwowego — pojęcie i kompetencje*, RPEiS z. 1/1970, s. 53.

umowa o pracę wyznaczenia sposobu nawiązania stosunku pracy z dyrektorem przedsiębiorstwa państwowego. Powołane powyżej akty normatywne, od dekretu z 26 X 1950 r. aż do obowiązującej ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, przyjmują, że źródłem stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa jest akt powołania. Do chwili wejścia w życie kodeksu pracy istota oraz charakter prawny aktu powołania budziły kontrowersje i wątpliwości zarówno w świetle rozwiązań normatywnych, jak i poglądów nauki. Tak np. art. 18 pkt. 1 ustawy z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym identyfikował powołanie z nominacją, przyznając prezydium rady robotniczej prawo „opiniowania w sprawach mianowania i odwołania dyrektora”. W orzeczeniu SN z dnia 20 VII 1955 r. zwrócono uwagę na dowolność formy, „byle tylko intencja nominowania danej osoby na stanowisko dyrektora nie budziła wątpliwości”<sup>14</sup>. W doktrynie podejmującej problem kwalifikacji prawnej aktu powołania dyrektora wyrażano szereg odmiennych zapatrywań, począwszy od jego identyfikacji z umową o pracę na rzecz osoby trzeciej, aż do utożsamiania go z aktem administracyjnym<sup>15</sup>.

Kodeksowe przyznanie powołaniu rangi odrębnej, samoistnej podstawy nawiązywania pracowniczych stosunków pracy nie mogło oczywiście przesądzić o prawnej kwalifikacji tej czynności prawnej. Dość wyraźnie jednak zdaje się przeważać pogląd o administracyjno-prawnym charakterze aktu powołania (odwołania) dyrektora przedsiębiorstwa<sup>16</sup>. Również na tle ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach uzasadniona wydaje się kwalifikacja aktu powołania dyrektora przedsiębiorstwa jako aktu administracyjnego, z zastrzeżeniem jednak jego różnorodnych konsekwencji prawnych. Jest tak z pewnością, gdy powołanie i odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa zastrzeżono dla organu założycielskiego. W przypadku powierzenia tej kompetencji radzie pracowniczej przedsiębiorstwa jako organowi reprezentacji samorządu załogi trzeba mieć również na uwadze fakt, że rada jest jednocześnie organem przedsiębiorstwa państwowego<sup>17</sup>. W związku z kwalifikacją prawną aktu powołania pozostaje więc kwestia właściwości organu do jego podejmowania. Dekret z 26 X 1950 r. w art. 14 ust. 2 kompetencję w tym zakresie zastrzegął dla właściwego ministra, po zasięgnięciu opinii lub na wniosek jednostki nad-

<sup>14</sup> Por. orzeczenie SN z 20 VII 1955 r. nr 3 CO 23/55, OSN z. 3/1957 poz. 70, odmiennie w orzeczeniu SN z 16 II 1954 r. nr IC 2055/53, OSN z. 4/1954 poz. 87.

<sup>15</sup> M. Świąciecki, *Pravo pracy*, Warszawa 1968, s. 196; Z. Niedbała, *Tryb podejmowania i charakter prawny decyzji powołujących i odwołujących dyrektorów przedsiębiorstw państwowych*, RPEiS z. 1/1972, s. 44 i nast.; J. Szczerski, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 1963, s. 34 - 35.

<sup>16</sup> W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy*, s. 140; Z. Niedbała, *Sytuacja prawna pracowników na stanowiskach kierowniczych (i innych pracowników powoływanych)*, w: *Studia nad Kodeksem Pracy*, Poznań 1976, s. 194 i nast.

<sup>17</sup> Art. 31 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych.

rzędnej. Z kolei § 10 ust. 1 uchwały nr 383 Rady Ministrów z 7 XII 1966 r. w sprawie zasad organizacji i funkcjonowania zjednoczeń<sup>18</sup> w trybie co najmniej budzącym wątpliwości przekazał powyższą kompetencję do gestii naczelnego dyrektora zjednoczenia<sup>19</sup>. Przepis art. 68 § 1 k.p. przyjął ogólną i dostatecznie elastyczną formułę stanowiącą, że „nawiązanie stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy i jego zastępcą następuje na podstawie powołania przez właściwy organ”. Konkretyzację tego przepisu zawiera art. 34 ust. 1 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach, przewidując, że „dyrektora przedsiębiorstwa państwowego powołuje i odwołuje organ założycielski bądź rada pracownicza przedsiębiorstwa”. Ostatnio powołane, niezbyt fortunate, ale będące wynikiem znanego kompromisu rozwiązanie prawne pozwala w przybliżeniu określić właściwość organu do powołania dyrektora poszczególnego przedsiębiorstwa państwowego. Można przyjąć, że właściwość organu założycielskiego w sprawach powołania i odwołania dyrektora obejmuje:

- przedsiębiorstwa o podstawowym znaczeniu dla gospodarki narodowej, których listę ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów w trybie określonym w art. 34 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach,
- przedsiębiorstwa państwowe użyteczności publicznej określone w art. 8 ustawy o przedsiębiorstwach,
- przedsiębiorstwa państwowe określone w art. 6 ustawy,
- stosownie do właściwych rozporządzeń wykonawczych Rady Ministrów, również przedsiębiorstwa określone w art. 5 ustawy,
- przedsiębiorstwa państwowe określone w art. 34 ust. 5 ustawy.

We wszystkich innych przedsiębiorstwach państwowych o właściwości organu kompetentnego do powołania dyrektora przedsiębiorstwa winien przesądzać statut przedsiębiorstwa. Z uwagi jednak, że zatwierdzenia przez organ założycielski wymagają statuty przedsiębiorstw określonych w art. 18 ustawy o przedsiębiorstwach, kwestią kontrowersyjną może być odmowa zatwierdzenia z powodu statutowego powierzenia kompetencji do powołania dyrektora radzie pracowniczej przedsiębiorstwa. Jest to tym bardziej istotne, że ostatnio powołany przepis nie uzależnia zatwierdzenia wyłącznie od wymogu zgodności statutu z obowiązującymi przepisami prawa.

W kwestii konsekwencji prawnych aktu powołania, w zasadniczym zarysie można mówić o jego skutkach prawoadministracyjnych i w sferze prawa pracy. Pierwszy z nich przejawia się w objęciu stanowiska oraz związanych z nim kompetencji w sferze zarządzania i reprezentacji przedsiębiorstwa. Pozycję dyrektora jako organu zarządzania przedsiębiorstwem wyznaczają głównie kompetencje decyzyjne, które wyraźnie nie zostały zastrzeżone dla organów samorządu pracowniczego lub orga-

<sup>18</sup> Mon. Pol. z 1966 r. nr 69 poz. 327 z późniejszymi zmianami.

<sup>19</sup> Z. Niedbała, *Tryb podejmowania i charakter prawny*, s. 48.

nu założycielskiego. W przypadku zebrania ogólnego pracowników (delegatów) chodzi więc o kompetencje określone w art. 10 ustawy o samorządzie załogi, a w przypadku rady pracowniczej o kompetencje wyznaczone w art. 24 tejże ustawy. Ogólną klauzulę decyzyjnych uprawnień organu założycielskiego, a więc zakres jego prawa do władczego wkroczenia w sprawy przedsiębiorstwa określa art. 52 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach. Chodzi tu więc o katalog uprawnień władczych przewidzianych dla organu założycielskiego wyłącznie w przepisach rangi ustawowej. Warunki działania dyrektora jako organu reprezentacji przedsiębiorstwa państwowego wyznacza art. 44 ustawy o przedsiębiorstwach, zarówno w zakresie jego samodzielnego działania, jak i w ramach tzw. reprezentacji łącznej.

Stosownie do art. 68 § 1 k.p. akt powołania jest równocześnie podstawą nawiązania stosunku pracy pomiędzy dyrektorem a przedsiębiorstwem państwowym. Po wejściu w życie ustawy z 25 IX 1981 r., tj. z dniem 1 X 1981 r. miały miejsce w praktyce przypadki wręczania dyrektorom przez rady pracownicze nowych aktów powołania. Była to praktyka nieuzasadniona, gdyż przepisy nowej ustawy nie uchyliły ważności aktów powołania wydanych pod rządami uprzednio obowiązujących przepisów, a to również wówczas gdy zmieniła się właściwość organu powołującego. Aprobując natomiast można odnieść się do innej praktyki, polegającej na występowaniu przez dyrektorów do rad pracowniczych, które uzyskały kompetencję powoływania o tzw. votum zaufania. Wynik tajnego głosowania rady pracowniczej<sup>20</sup> wprowadzał bowiem nieodzowną klarowność w jej stosunkach z dyrektorem, gdyż niejako przesądzał o możliwości przyszłego współdziałania tych organów przedsiębiorstwa. W każdym jednak razie nawet negatywny wynik głosowania nie mógł być z prawnego punktu widzenia traktowany jako równoznaczny z odwołaniem dyrektora z zajmowanego stanowiska, również w tych przedsiębiorstwach, w których odwołanie zastrzeżono dla rady pracowniczej.

W stosunku do aktu powołania dyrektora przedsiębiorstwa przysługuje odpowiednio organowi założycielskiemu bądź radzie pracowniczej prawo wniesienia umotywowanego sprzeciwu w terminie nie przekraczającym dwóch tygodni. Na tym tle rysują się dwie dość istotne kwestie. Pierwsza z nich dotyczy treści motywów sprzeciwu wobec aktu powołania dyrektora przedsiębiorstwa. Sądzę, że motywy te mogą mieć dwojaki charakter, tj. bądź oparte będą na zastrzeżeniach merytorycznych wobec osoby powołanego, bądź powołanie nastąpiło w sposób sprzeczny z obowiązującymi przepisami. Ten ostatni motyw będzie miał miejsce w razie powołania dyrektora z naruszeniem wymogu art. 35 ust. 1

<sup>20</sup> Art. 31 ust. 1)1 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.

ustawy o przedsiębiorstwach. Chodzi tu o sytuację, gdy powołania dyrektora dokonano spoza grona kandydatów wyłonionych w drodze konkursu. Na tej samej podstawie umotywowany będzie sprzeciw w przypadku powołania na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa osoby wobec której sąd w trybie art. 42 § 1 k.k. orzekł zakaz zajmowania określonych stanowisk, z uwagi na popełnienie przestępstwa przy nadużyciu stanowiska lub gdy uznał, że dalsze zajmowanie stanowiska zagraża interesowi społecznemu. Sprzeciw należy uznać za umotywowany również w razie powołania osoby skazanej za przestępstwo z chęci zysku lub inne przestępstwo dyskwalifikujące do zajmowania stanowiska dyrektora, o ile nawet sąd nie orzekł kary dodatkowej przewidzianej w art. 38 pkt. 3 k.k.<sup>21</sup> O merytorycznie uzasadnionych motywach sprzeciwu można mówić w przypadku powołania na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa, nawet przy zachowaniu formalnych wymogów tego aktu, osoby której kwalifikacje zawodowe, postawa moralna i społeczna muszą budzić co najmniej zastrzeżenia. W razie nieuwzględnienia sprzeciwu, organowi, który go złożył, przysługuje prawo zwrócenia się o rozstrzygnięcie do sądu. Sąd może uwzględnić lub oddalić sprzeciw rady pracowniczej lub organu założycielskiego. W pierwszym przypadku akt powołania podlega uchyleniu, a organ, który go wydał jest związany orzeczeniem sądu i tej samej osoby nie może ponownie powołać na stanowisko dyrektora przedsiębiorstwa. Oddalenie sprzeciwu ostatecznie kończy spór, a orzeczenie w tym przedmiocie ma charakter deklaracyjny, stwierdzający prawomocność aktu powołania dyrektora przedsiębiorstwa.

Jak już wspomniano, akt powołania kreuje stosunek pracy pomiędzy powołanym dyrektorem a przedsiębiorstwem państwowym, do którego to stosunku prawnego, zgodnie z art. 69 k.p., stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony z wyłączeniem jednak:

- przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę,
- przepisów o rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy.

W odniesieniu do treści stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego nowe ustawy z 25 IX 1981 r. nie wprowadziły w zasadzie zmian w stosunku do stanu prawnego wynikającego z przepisów kodeksu pracy<sup>22</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę, że przepis art. 34 ust. 6 ustawy o przedsiębiorstwach przewiduje, że dyrektora przedsiębiorstwa

<sup>21</sup> Por. pkt 5 pisma okólnego nr 20 Prezesa Rady Ministrów z 1 III 1962 r. — Mon. Pol. z 1962 r. nr 20 poz. 39.

<sup>22</sup> K. Jaśkowski, *Rozwiązanie stosunku pracy pracownika zatrudnionego na podstawie powołania*, PiP nr 1/2, 1976 r. s. 164 i in.

państwowego powołuje się na okres lat pięciu lub na czas nie określony. Chodzi więc o ustalenie, czy w przypadku powołania dyrektora na czas ściśle określony, tj. pięć lat znajduje zastosowanie przepis art. 69 k.p., czy też przepisy o umowie o pracę na czas określony, a w szczególności art. 33 k.p. Intencją ustawodawcy było bezsprzecznie poddanie stosunku pracy z powołania regulacji prawnej przewidzianej dla stosunków pracy z umów o pracę na czas nie określony z uwagi na „wspólny, zobowiązaniowy charakter obu porównywanych stosunków”<sup>23</sup>. Równocześnie też art. 69 zdanie pierwsze „jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej” wyraźnie wskazuje, że tylko przepisy tam zawarte mogą być właściwe dla odmiennego, niż regulacja prawna umów o pracę na czas nie określony, określenia treści stosunku pracy z powołania. Stąd też nawet w przypadku powołania dyrektora przedsiębiorstwa na okres lat pięciu, jego stosunek pracy podlega unormowaniu wyznaczonemu przez art. 69 k.p. Z upływem jednak okresu pięcioletniej kadencji, o ile nie nastąpi ponowne powołanie na zajmowane stanowisko ma miejsce równoczesne pozbawienie stanowiska oraz ustanie stosunku pracy.

Odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa, podobnie jak powołanie, wywiera dwa podstawowe skutki prawne. Pierwszy z nich w sferze prawn-administracyjnej przejawia się w pozbawieniu zajmowanego stanowiska oraz związanych z nim kompetencji w dziedzinie zarządzania i reprezentacji przedsiębiorstwa państwowego, drugi natomiast — w sferze stosunku pracy poprzez jego wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Podstawowe znaczenie w tym ostatnim zakresie posiada art. 70 k.p., zgodnie z którym odwołanie może nastąpić w każdym czasie, niezwłocznie lub w określonym terminie przez organ, który daną osobę powołał na stanowisko. Nowe przepisy ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach wymagają rozważenia na tym tle dwóch istotnych problemów. Pierwszy z nich wiąże się z dopuszczalnością niezwłocznego odwołania przewidzianą w art. 70 k.p. w przypadku odwoływania dyrektorów przedsiębiorstw państwowych. Słusznie zwrócono uwagę, że, o ile „odwołanie nie określa terminu swej skuteczności, to pozbawienie stanowiska następuje niezwłocznie”<sup>24</sup>. Jednakże art. 34 ustawy o przedsiębiorstwach przewiduje tryb postępowania spornego wywołanego sprzeciwem zgłoszonym odpowiednio przez radę pracowniczą przedsiębiorstwa lub organ założycielski wobec dokonanego odwołania. Wydaje się w związku z tym, że trudno byłoby mówić o niezwłocznym odwołaniu w tym przypadku, a jego najwcześniejszym terminem jest data ostatecznego orzeczenia sądu. Drugą kwestią jest sprawa właściwości organu odwołującego dyrektora przedsiębiorstwa. Pozostaje to w związku z wymogiem art. 70 § 1 k.p. odwołania przez organ, który powołał dyrektora na to sta-

<sup>23</sup> W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy*, s. 141.

<sup>24</sup> K. Jaśkowski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, s. 166.

nowisko. Jak wiadomo, przed wejściem w życie ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach, kompetencja ta przysługiwała z mocy art. 14 ust. 2 dekretu z 26 X 1950 r. właściwemu ministrowi na podstawie opinii lub wniosku jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem. W praktyce od 1966 r. na podstawie § 10 ust. 1 uchwały nr 383 Rady Ministrów z 7 XII 1966 r. w sprawie zasad organizacji i funkcjonowania zjednoczeń dyrektorów przedsiębiorstw powoływał i odwoływał w imieniu ministra naczelny dyrektor zjednoczenia. Wątpliwości istotne odnoszą się do właściwości organu w tych przedsiębiorstwach, w których powoływanie i odwoływanie dyrektora zastrzeżono dla rady pracowniczej. Czy zatem rada pracownicza może odwołać dyrektora przedsiębiorstwa, którego w trybie ostatnio wspomnianych przepisów powołał naczelny dyrektor zjednoczenia? Z uwagi na omówiony już wymóg art. 70 § 1 k.p. odpowiedź na to pytanie musi być negatywna. Wobec likwidacji zjednoczeń, a więc i uchYLENIA kompetencji ich naczelnych dyrektorów, właściwym organem dla odwołania dyrektora przedsiębiorstwa będzie minister jako organ założycielski.

Szczególnie jednak doniosłe znaczenie posiada uregulowanie sytuacji prawnej odwoływanego dyrektora przedsiębiorstwa. Wspomniany już art. 69 k.p. pozbawia go możliwości korzystania z ochronnej funkcji konsultacyjnej zakładowego organu związkowego i to niezależnie od przynależności związkowej dyrektora. Na rzecz takiego rozstrzygnięcia przemawia dość powszechnie akcentowana potrzeba „swobody dokonania zmiany na stanowisku mającym szczególne znaczenie dla wykonywania zadań państwowego zakładu pracy”<sup>25</sup>. Również kodeksowo określona zasada jednoosobowego kierownictwa (art. 4 i 23 k.p.) oraz funkcja zarządzania przedsiębiorstwem w imieniu państwa nie wydają się możliwe do pogodzenia z tradycyjnymi działaniami ochronnozwiązkowymi. W aktualnym stanie prawnym można wyróżnić dwa odrębne tryby postępowania znajdujące zastosowanie w przypadku odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Sam zainteresowany może wystąpić do organu rozstrzygającego spory ze stosunku pracy (komisja odwoławcza, sąd pracy). Organy te nie mogą jednak orzec o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy, a ściślej dyrektor nie może skutecznie wystąpić z roszczeniem o odzyskanie miejsca pracy. W przypadku, gdy odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem stosunku pracy, odwołanemu służy w całym okresie wypowiedzenia prawo do wynagrodzenia w wysokości pobieranej przed odwołaniem. Jest tak zarówno w razie wypowiedzenia dokonanego zgodnie z prawem, jak i w razie wypowiedzenia wadliwego. Stąd też trafnie zwrócono uwagę, że „odwołany kierownik w razie wadliwości wypowiedzenia ma jedynie roszczenie z art. 49 k.p. o wynagrodzenie za czas równy właściwemu okresowi wypowie-

<sup>25</sup> Por. przypis nr 23.

dzenia, jeżeli zastosowano okres zbyt krótki"<sup>26</sup>. Z kolei art. 58 k.p. wyznacza granice roszczeń odszkodowawczych dyrektora w przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, czyli że górną ich wysokość określa wynagrodzenie za czas wypowiedzenia.

Akt odwołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego może być również zakwestionowany na zasadach i w trybie określonym w art. 34 ustawy o przedsiębiorstwach. Sprzeciw wobec dokonanego odwołania może odpowiednio zgłosić rada pracownicza lub organ założycielski. W razie nieuwzględnienia sprzeciwu, organowi, który go wniósł, przysługuje prawo zwrócenia się o rozstrzygnięcie do sądu. Ustawa o przedsiębiorstwach nie określa zasad sądowego orzekania w sprawach wywołanych wniesieniem sprzeciwu od dokonanego odwołania dyrektora. Nie określa też wprost motywów, które winny uzasadniać odwołanie dyrektora z zajmowanego stanowiska. W tej ostatniej sprawie celowe wydaje się odesłanie do art. 37 ust. 1 ustawy, który wskazuje na rodzaje zachowań dyrektora dezawuujących jego przydatność na zajmowanym stanowisku. Ma to miejsce wówczas, gdy dyrektor przedsiębiorstwa:

- swoją działalnością poważnie narusza przepisy prawa,
- swoją nieprawidłową pracą powoduje, że przedsiębiorstwo nie osiąga zadowalających wyników gospodarczych.

Dokonując oceny zasadności przyczyn powołanych przez organ odwołujący sąd rozstrzygający sprawę może bądź uwzględnić, bądź oddalić wniesiony sprzeciw. W tym ostatnim przypadku orzeczenie sądowe jest ostateczne, a z momentem jego wydania następuje pozbawienie dyrektora zajmowanego stanowiska i związanych z nim kompetencji oraz równoczesne wypowiedzenie lub rozwiązanie jego stosunku pracy z przedsiębiorstwem. Wyjątkowo tylko późniejszy będzie moment odwołania, o ile zgodnie z art. 70 k.p. określony w odwołaniu termin jest późniejszy od daty ostatecznego orzeczenia sądowego. Uwzględnienie sprzeciwu przez sąd ostatecznie kończy spór pomiędzy organem założycielskim a radą pracowniczą przedsiębiorstwa, a dyrektor zachowuje zajmowane stanowisko i związane z nim kompetencje. Niedopuszczalne więc będzie ponowne odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa na podstawie tych samych okoliczności faktycznych, które sąd w orzeczeniu uwzględniającym sprzeciw uznał za nie stanowiące zasadnej przyczyny pozbawienia go miejsca pracy. Również na tle odwołania powstaje wątpliwość w związku z art. 70 k.p. dopuszczającym możliwość niezwłocznego pozbawienia stanowiska w akcie odwołującym dyrektora. Zgłoszenie sprzeciwu wobec decyzji (uchwały) odwołującej dyrektora przedsiębiorstwa należy traktować jako czynność wstrzymującą wykonanie aktu odwołania. W przeciwnym przypadku na czas trwania postępowania wywołanego wniesieniem sprzeciwu przedsiębiorstwo państwowe pozba-

<sup>26</sup> K. Jaśkowski, *Rozwiązanie stosunku pracy*, s; 172 -173.

wionę byłoby podstawowego organu zarządzania i reprezentacji. Korzystając z nadzorczej kompetencji przewidzianej w art. 56 ustawy o przedsiębiorstwach, organ założycielski może zawiesić dyrektora w jego czynnościach, gdy dalsze pełnienie przez niego funkcji stanowi istotne naruszenie prawa lub zagraża podstawowym interesom gospodarki narodowej. W razie zawieszenia dyrektora w jego czynnościach organ założycielski wyznacza tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa na okres nie przekraczający sześciu miesięcy. Zawieszenie w czynnościach podjęte wobec dyrektora przedsiębiorstwa przez organ założycielski może być zaskarżone w drodze sprzeciwu zarówno przez samego zainteresowanego, jak i przez radę pracowniczą na zasadach określonych w art. 57 ustawy o przedsiębiorstwach. W okresie zawieszenia, aż do ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy, dyrektor zachowuje dotychczasowe uprawnienia pracownicze, gdyż zawieszeniu podlegają tylko jego kompetencje w sferze zarządzania i reprezentacji przedsiębiorstwa. Z kompetencji do zawieszenia w pełnieniu funkcji organ założycielski będzie w praktyce korzystał wobec dyrektorów powoływanych przez rady pracownicze. W stosunku bowiem do dyrektorów podlegających powołaniu przez organ założycielski może on z racji uprawnień określonych w art. 56 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach skorzystać wprost z możliwości odwołania z zajmowanego stanowiska. Swoistym odpowiednikiem kompetencji organu założycielskiego przewidzianej w art. 56 ust. 1 ustawy jest prawo rady pracowniczej wystąpienia do organu założycielskiego o odwołanie dyrektora z przyczyn określonych w art. 37 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach. Wniosek rady pracowniczej w tym przedmiocie zobowiązuje organ założycielski do jego rozpatrzenia w ciągu dwóch tygodni w drodze postępowania wyjaśniającego. W razie potwierdzenia zarzutów podniesionych przez radę wobec dyrektora organ założycielski zobowiązany jest w terminie siedmiu dni do podjęcia decyzji odwoływającej. W razie rozbieżności, w ocenach rady i organu założycielskiego w kwestii postępowania dyrektora przedsiębiorstwa, radzie pracowniczej służy prawo sprzeciwu podlegającego rozpoznaniu w trybie art. 57 ustawy o przedsiębiorstwach.

Omówione powyżej przepisy ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach, regulujące również problematykę powoływania i odwoływania dyrektorów, wprowadzają więc szereg nowych rozwiązań w porównaniu ze stanem prawnym uprzednio obowiązującym. Zasadnicze w związku z tym znaczenie posiada ustalenie, czy nowy stan prawny zwiększa, czy też osłabia ochronę miejsca pracy dyrektora przedsiębiorstwa. Szczególnie ważnym argumentem przemawiającym na rzecz wzmożonej ochrony w nowej ustawie o przedsiębiorstwach jest możliwość każdorazowego poddania aktu odwoływającego kontroli sądowej (art. 34 ust. 4, art. 37 ust. 1 w związku z art. 57). Wprawdzie sam zainteresowany, tj. odwoływany dyrektor nie jest legitymowany do wystąpienia w powyższym trybie

na drogę postępowania sądowego, jednakże zupełnie naturalne i praktycznie nieuniknione rozbieżności w ocenie jego postawy i działania ze strony rady pracowniczej i organu założycielskiego stanowią podstawę do zgłoszenia umotywowanego sprzeciwu i poszukiwania rozstrzygnięcia na drodze sądowej. Wprawdzie podstawowy dla kwestii odwołania dyrektora art. 34 ustawy o przedsiębiorstwach nie zawiera katalogu uzasadniających przyczyn, ale jako ustawową wytyczną w tej sprawie należy traktować okoliczności przewidziane w art. 37 ust. 1 ustawy. Należy też sądzić, że te właśnie przyczyny będą generalnymi kryteriami sądowej oceny zasadności odwołania w każdym przypadku zgłoszenia stosownego sprzeciwu wobec decyzji organu założycielskiego lub uchwały rady pracowniczej przedsiębiorstwa. Oba ostatnio przytoczone nowe elementy, tj. sądowy tryb rozpoznawania i rozstrzygania sprzeciwu od odwołania oraz ogólnie zarysowane w ustawie przyczyny uzasadniające odwołanie łącznie, przyczyniają się do jawności postępowania związanego z obsadą tak newralgicznych stanowisk w aparacie zarządzania gospodarką narodową. To z kolei można uznać za satysfakcjonujący symptom w procesie dążenia do zracjonalizowania i poddania społecznie aprobowanym zasadom i kryteriom polityki kadrowej w odniesieniu do stanowisk kierowniczych.

## NEW ELEMENTS OF THE PROFESSIONAL STATUS OF A DIRECTOR OF STATE ENTERPRISE

### Summary

New acts of 25 Sept. 1981 have substantially changed the legal position of a State enterprise director. It concerns mainly the situation of a director as the managing organ and as the representative of an enterprise. His professional status has also changed. This a resulting, among others, from vesting the employees' council with the competence to appoint and recall the director. A minister supervising the enterprise, called the founding organ, is vested with the same authority. Both organs mentioned above enjoy a reciprocal right to raise objection against decided acts of appointing or recalling the director. Trying the objection is a subject of competence of a law court. Several additional elements consolidating the professional status of the director are created in the new regulation. In particular he is protected against a groundless dismissal. Judicial control of acts of appointing and recalling the director can contribute to limiting as yet arbitrary decisions in nominating for that office. Wide competence of the worker's councils in cases concerning appointing and recalling directors of enterprises are laying grounds for the effective social control of managing and directing processes in State enterprises.