

ZDZISŁAW NIEDBAŁA

ZAŁOGA PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWEGO — POJĘCIE I KOMPETENCJE

I

Szereg przepisów prawnych dotyczących przedsiębiorstw państwowych posługuje się pojęciem „załogi” przedsiębiorstwa. Używają tego pojęcia m. in. przepisy: art. 1 i 3 ustawy z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym¹, § 21 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 8 X 1963 r. w sprawie funduszu postępu techniczno-ekonomicznego², art. 1 i 7 ust. 2 p. 2 ustawy z 28 III 1958 r. o funduszu zakładowym³ art. 5 ust. 1 ustawy z 28 XII 1957 r. o dostawach, robotach i usługach na rzecz jednostek państwowych⁴.

W żadnym jednak z powołanych aktów prawnych nie określono bliżej używanego pojęcia „załogi”. Jedynym w ustawodawstwie polskim aktem normatywnym, który bliżej określa pojęcie załogi jest prawo górnicze z 6 V 1953 r.⁵ Przepis art. 113 prawa górniczego stanowi bowiem, że „ogół pracowników zatrudnionych w ruchu zakładu górniczego stanowi załogę górniczą tego zakładu”⁶, wydaje się jednak, że powołana definicja załogi skonstruowana jest wyłącznie dla potrzeb zakładu górniczego. Nie może więc ona stanowić szerszego punktu wyjścia dla rozważań mających na celu sformułowania ogólnego pojęcia załogi przedsiębiorstwa państwowego. Z prawnego punktu widzenia dla celów konstrukcji pojęcia załogi przedsiębiorstwa państwowego można chyba zastosować jedno z trzech następujących kryteriów:

1) Załogę stanowią wszystkie osoby fizyczne, które związane są z przedsiębiorstwem państwowym określonym stosunkiem prawnym (przede

¹ Dz. U. 1958 r., nr 77, poz. 397.

² Dz. U. 1963 r., nr 49, poz. 274.

³ Dz. U. 1958 r., nr 18, poz. 74.

⁴ Dz. U. 1958 r., nr 3, poz. 7.

⁵ Dz. U. tekst jednolity 1961 r., nr 23, poz. 113.

⁶ Stanowisko takie wydaje się reprezentować T. Rabska, *Prawne formy społecznego współzrządzenia przedsiębiorstwem państwowym*, z. VI Kursu Ustawodawstwa Gospodarczego ZPP — Katowice 1962/63 s. 9.

wszystkim stosunkiem pracy, a ponadto wynikającym np. z umowy o dzieło, czy z udzielonego zlecenia).

2) Pojęcie załogi odnieść można tylko do osób związanych z przedsiębiorstwem państwowym stosunkiem pracy powstałym z umowy o pracę.

3) Załogę przedsiębiorstwa państwowego stanowią tylko te osoby,» które związane są z nim pracowniczym stosunkiem pracy, bez względu na źródło powstania tego stosunku prawnego.

Współczesna socjologia pracy, a w szczególności jej dział socjologia zakładu pracy, nie określiła również ze swego punktu widzenia pojęcia załogi przedsiębiorstwa państwowego, zaś socjologowie najczęściej używają jako synonimu wyrażenia „społeczność zakładowa”⁷. Społeczność zakładowa oznacza w tym ujęciu zbiorowość osób zatrudnionych przez dane przedsiębiorstwo⁸. Z jednej strony społeczność zakładowa stanowi grupę formalną, a jednocześnie jest zespołem grup nieformalnych. W pierwszym przypadku patrzymy na załogę przez pryzmat spełnianych formalnych funkcji, czy zajmowanych stanowisk, w drugim natomiast przypadku dostrzegamy nieprzewidziane prawnie grupy łączące się na zasadzie wspólnych zainteresowań, upodobań czy interesów⁹.

W rozważaniach naszych chcemy określić załogę (społeczność zakładową) jako organizację formalną. Uwzględniając powyższe założenie dla konstruowania pojęcia prawnego załogi przedsiębiorstwa państwowego, skłonni jesteśmy odrzucić kryterium związania osoby fizycznej z przedsiębiorstwem jakimkolwiek stosunkiem prawnym. Więzy prawne, a co za tym idzie, także faktyczne powiązania wynikające z umowy zlecenia czy umowy o dzieło, są zazwyczaj krótkotrwałe. Co najważniejsze jednak, z prawnego punktu widzenia nie stwarzają one dla zleceniobiorcy czy dla przyjmującego zamówienie, sytuacji podporządkowania podmiotowi zatrudniającemu¹⁰. Pomijamy tu dosyć oczywistą okoliczność, że pracownikiem może być tylko osoba fizyczna, natomiast zleceniobiorcą czy przyjmującym zamówienie, również osoba prawna.

Pracownicy przedsiębiorstwa państwowego w zdecydowanej większości związani są z podmiotem zatrudniającym stosunkiem pracy powstałym z umowy o pracę. Wyjątek stanowią tu jedynie: dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, jego zastępcy oraz główny księgowy¹¹. Jednolita pod tym względem judykatura Sądu Najwyższego uznaje jednak podporządko-

⁷ Por. A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, Warszawa 1961, s. 54.

⁸ Por. A. Matejko, *Kultura pracy zbiorowej*, Warszawa 1962, s. 194.

⁹ Por. A. Matejko, *Socjologia*,..., op. cit., s. 122 - 123.

¹⁰ Por. Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 73 - 74, A. Ohanowicz, J. Górski, „Zobowiązania — część szczegółowa” Poznań 1966, s. 115 oraz orzeczenie SN z 23X1956, nr 1CR/46/56 (*Prawo pracy*, 1963, s. 109).

¹¹ Por. art. 14 ust. 2 i 3 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych (tekst jednolity Dz. U. 1960 r., nr 18, poz. 111).

wanie stosunku pracy tych pracowników reżimowi ustawodawstwa pracy¹². Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, jego zastępcy i główny księgowy związani są stosunkiem pracy z przedsiębiorstwem państwowym jako podmiotem zatrudniającym¹³. W zakresie pozycji zastępców dyrektora i głównego księgowego przedsiębiorstwa, uwzględnienia wymaga nadto okoliczność ich podporządkowania w toku wykonywania pracy. Wynika ona stąd, że dyrektor przedsiębiorstwa może tym osobom wydawać wiążące polecenia służbowe. Świadczenie pracy przez nich wiąże się więc z momentem podporządkowania personalnego w przedsiębiorstwie państwowym. Taki stan prawny przesądza, moim zdaniem, o braku podstaw do eliminacji zastępców dyrektora i głównego księgowego przedsiębiorstwa ze składu załogi jako zespołu świadczącego pracę na rzecz przedsiębiorstwa państwowego w warunkach podporządkowania¹⁴.

Szereg wątpliwości powstaje jednak, gdy należy rozstrzygnąć o tym czy członkiem załogi przedsiębiorstwa państwowego jest również jego dyrektor. Za zaliczeniem go do składu załogi przedsiębiorstwa państwowego przemawiają: 1) związanie dyrektora pracowniczym, zobowiązaniowym stosunkiem pracy z przedsiębiorstwem państwowym, a w konsekwencji podporządkowanie tego stosunku prawnego reżimowi ustawodawstwa pracy, 2) wykonywanie praw i obowiązków przez dyrektora jest świadczeniem pracy na rzecz przedsiębiorstwa państwowego.

Z kolei jednak jak określić moment podporządkowania dyrektora podmiotowi zatrudniającemu (przedsiębiorstwu) w toku wykonywania pracy. Należy chyba przyjąć, że praca dyrektora przedsiębiorstwa państwowego nie jest pozbawiona cech podporządkowania. Pomijamy tu podporządkowanie podmiotom zewnętrznym — jednostce nadrzędnej, ministrowi czy prezydium rady narodowej. Element podporządkowania pracy dyrektora przedsiębiorstwu tkwi, jak sądzimy, we wiążących go postanowieniach ogólnych aktów wewnętrznych obowiązujących w przedsiębiorstwie. Do takich aktów wewnętrznych zaliczyć należy przede wszystkim regulamin pracy i plan ekonomiczno-techniczny przedsiębiorstwa. W ramach przedsiębiorstwa państwowego dyrektor nie styka się z podporządkowaniem personalnym¹⁵, nie wydaje się bowiem uzasadniona opinia, że „zależność personalna dyrektora jest zależnością pomiędzy pracownikiem a praco-

¹² Por. orzeczenie SN nr II.CO.25/54 — PUG 1956 z. 7 s. 277, orzeczenie SN z 6 XI 1959, 3CR 317/59 i orzeczenie SN z 5 X 1960 2CR 615/59 — nie publikowane cyt. za J. Szczerskim, *Węzłowe problemy orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy*, Warszawa 1966, s. 42.

¹³ Por. orzeczenie GKA z 8 V 1951, VI - 013/51 PUG 1951, nr 11 oraz uchwałę SN z 14 XII 1959, — ICO 39/59 OSN 1960, nr 4, s. 91.

¹⁴ Odmienne stanowisko zajmuje J. Kwejt, *Poczucie kolektywu — ważny czynnik organizacyjny*, Przegląd Organizacji 1966, z. 11, s. 4.

¹⁵ Por. T. Rabska, *Dyrektor w systemie organów samorządu robotniczego*, RPEiS 1961, nr 1 s. 12 i n.

dawcą"¹⁶. Niemniej jednak z powołanych powyżej względów podporządkowanie jego pracy jest widoczne¹⁷. Za traktowaniem dyrektora jako członka załogi przedsiębiorstwa państwowego opowiada się też w zasadzie literatura socjologiczna¹⁸.

W tym stanie rzeczy można chyba dokonać próby sprecyzowania pojęcia załogi przedsiębiorstwa państwowego. Przez załogę rozumieć będziemy ogół pracowników związanych z przedsiębiorstwem państwowym pracowniczym stosunkiem pracy, niezależnie od źródła jego powstania, a świadczących pracę w warunkach podporządkowania podmiotowi zatrudniającemu. Takie sformułowanie eliminuje z pojęcia załogi 1) pełnomocników, o ile obok udzielonego pełnomocnictwa nie wiąże ich z przedsiębiorstwem państwowym stosunek pracy, 2) osoby fizyczne związane z przedsiębiorstwem państwowym stosunkami prawnymi wynikającymi z zawartych umów zlecenia, czy o dzieło. Wydaje się, że powyższa propozycja określenia załogi z prawnego punktu widzenia nie stoi w sprzeczności z socjologicznym pojęciem „społeczności zakładowej”. W jednym i drugim przypadku chodzi o objęcie całego elementu ludzkiego funkcjonującego wewnątrz ram organizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego.

Z punktu widzenia dotychczasowych ustaleń nie wydaje się konieczne rozważenie ewentualnych konsekwencji wynikających z akceptacji teorii umowy lub teorii włączenia. Obie te koncepcje wywierają silny wpływ w teorii prawa pracy na ujęcie zagadnienia podstawy powstania stosunku pracy. Teoria włączenia łączy powstanie stosunku pracy z różnymi aktami pozaprawnymi, jak np. rozpoczęcie wykonywania pracy czy włączenie pracownika w skład załogi¹⁹. Natomiast teoria umowy wiąże powstanie stosunku pracy w zasadzie z umową o pracę. Odpowiada jednakże tej teorii również traktowanie jako podstaw powstania stosunku pracy innych aktów prawnych²⁰. Obie wyżej wymienione teorie zajmują się jednak w zasadzie podstawą i momentem powstania stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Nasze zainteresowanie skupia się natomiast

¹⁶ Por. W. Szubert, *Z problematyki socjalistycznego stosunku pracy*, PiP 1961, nr 3, s. 499 oraz Z. Rybicki, *Zarządzanie gospodarką narodową*, Warszawa 1963, s. 221.

¹⁷ Por. np. A. Ehrlich, *O kierowaniu w przedsiębiorstwie*, Warszawa 1963, s. 15 podkreśla nawet, że praca kierownicza ma służyć należytej realizacji zadań przez kierowany zespół osób.

¹⁸ Por. A. Matejko, *Socjologia...*, op. cit., s. 242 podkreśla, że dyrektor wprawdzie ma większe uprawnienia od innych pracowników, ale na równi z nimi jest funkcjonariuszem aparatu zakładowego. Por. też W. Rodowicz, *Gospodarka czasem własnym dyrektora*, Bydgoszcz 1966, s. 8.

¹⁹ Por. W. Jaśkiewicz, *Prawo pracy — część ogólna*, Poznań 1963, s. 164; N. G. Aleksandrów, *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951, s. 196; N. G. Aleksandrów, *Radzieckie prawo pracy*, Warszawa 1951, s. 51 oraz Cz. Jackowiak, *Prawo pracy — pracowniczy stosunek pracy*, Poznań 1955, s. 28.

²⁰ Por. M. Świącicki, *Podstawowe problemy...*, op. cit., s. 60.

wokół stosunków pracy już powstałych, funkcjonujących. Konieczne jest jednak stwierdzenie, że ewentualne przyjęcie konstrukcji „włączenia” w istotny sposób utrudniłoby analizę prawną pojęcia załogi przedsiębiorstwa państwowego. Zresztą pełną i konstruktywną krytykę tej koncepcji przeprowadzono już w literaturze prawa pracy²¹.

II

Z kolei powstaje pytanie, czy tak pojmowana załoga przedsiębiorstwa państwowego posiada określony kształt prawny. Nasuwają się pewne analogie do walnego zgromadzenia jako organu spółdzielni, jednakże, ani w sferze prawnej, ani też faktycznie konfrontacja ta nie prowadzi do konstruktywnych wniosków. Poszczególne członek załogi przedsiębiorstwa państwowego nie dysponuje bowiem żadnymi uprawnieniami w stosunku do elementu rzeczowego przedsiębiorstwa, co w spółdzielni stanowi źródło szerokich uprawnień członka walnego zgromadzenia. Jest to po prostu zorganizowana forma reprezentacji uprawnień właścicieli, jakich nie posiadają poszczególni członkowie, ani załoga przedsiębiorstwa państwowego jako całość. Te względy przede wszystkim zadecydowały o braku określonych form organizacyjnych załogi w przedsiębiorstwie, w przeciwieństwie do ściśle określonej prawnie formy organizacyjnej członków spółdzielni.

Jednocześnie należałoby się zastanowić na tym, czy istnieją podstawy do traktowania załogi jako organu przedsiębiorstwa państwowego. Wobec zróżnicowania organów przedsiębiorstwa państwowego na zewnętrzne i wewnętrzne, uwzględniając kryteria tego wyróżnienia, już na wstępie wykluczyć możemy ujęcie załogi jako organu zewnętrznego²². Na tle obowiązujących przepisów (w szczególności chodzi o ustawę o samorządzie robotniczym z 20 XII 1958 r.) — uzasadniony wydaje się pogląd przyznający załodze rangę organu wewnętrznego przedsiębiorstwa. Do takiego twierdzenia skłania przede wszystkim preambula i treść przepisu art. 1 ustawy o samorządzie robotniczym. Powołane postanowienia normatywne przyznają załogom „prawo kontroli i nadzoru nad całokształtem działalności przedsiębiorstwa”. Przepis art. 1 ust. 2 ustawy o samorządzie robotniczym wskazuje, że wykonywanie tych uprawnień załogi następuje poprzez organy samorządu robotniczego, wydaje się jednak, że przekazanie tych uprawnień do wykonywania organom samorządu robotniczego nie wyklucza możliwości bezpośredniej ich realizacji przez załogę. Uprawnienia

²¹ Por. M. Świącicki, *Podstawowe problemy...*, op. cit., s. 63 i ru oraz W. Jaśkiewicz, *Prawo pracy ...*, op. cit., s. 168.

²² Wyrazem działania w charakterze organu zewnętrznego jest występowanie z mocy przepisów ustrojowych w sprawach cywilnych i administracyjnych, takich natomiast uprawnień żadne z obowiązujących przepisów nie przewidują dla załogi.

przewidziane w ustawie o samorządzie robotniczym i związkowych aktach normatywnych są uprawnieniami załogi jako całości elementu osobowego przedsiębiorstwa. Załoga jako całość może — moim zdaniem — decydować bezpośrednio w zakresie tych uprawnień, jakie przewidują dla niej obowiązujące przepisy. Nie wydaje się uzasadnione stanowisko przyjmujące dopuszczalność podejmowania rozstrzygnięć przez całą załogę tylko w następujących sprawach: 1) na podstawie uchwały XVI Plenum CRZZ — w sprawach gospodarowania funduszem zakładowym, która przewiduje przekazanie części funduszu zakładowego radom narodowym na potrzeby inwestycji socjalno-komunalnych, jeśli Konferencja Samorządu Robotniczego nie wyraziła w tej sprawie jedności, 2) na podstawie przepisu art. 20 ustawy o samorządzie robotniczym, przewidującym możliwość żądania przez załogę rozwiązania rady robotniczej²³. Powyższe dwa przypadki są raczej przykładowo podanymi sytuacjami faktycznymi, w których załoga powinna bezpośrednio podjąć decyzję, lub wyrazić swą opinię. Nie należy z tego jednak wysnuwać wniosku o prawnym ograniczeniu bezpośredniego decydowania przez załogę do tych przykładowo wskazanych sytuacji. Dla skuteczności bezpośredniego działania załogi nie wydaje się konieczne przekazanie określonej sprawy do rozważenia czy rozstrzygnięcia przez organ samorządu robotniczego²⁴. Praktycznie taki będzie najczęściej mechanizm bezpośredniego działania załogi, ale nie jest to prawny warunek skuteczności takiego jej działania. Taki stan rzeczy, jak się wydaje, potwierdzają przepisy art. 4 ust. 2 i art. 20 ustawy o samorządzie robotniczym, przewidujące obowiązek składania przez organy samorządu robotniczego sprawozdań załodze oraz odpowiedzialność tych organów przed załogą opartą na sankcji rozwiązania. Powyższe uwagi skłaniają więc do wniosku, że załogę należy traktować jako wewnętrzny organ przedsiębiorstwa państwowego, jest to jednak organ swoisty, co wynika przede wszystkim stąd, że jego ustrojowe uprawnienia do decydowania w wewnętrznych sprawach przedsiębiorstwa mają charakter potencjalny. Występowanie załogi jako organu wewnętrznego przedsiębiorstwa będzie miało miejsce tylko w przypadku bezpośredniej realizacji przysługujących jej uprawnień.

III

Zespół uprawnień, które wprost z obowiązujących przepisów przysługują załodze przedsiębiorstwa państwowego, można ująć w dwa podstawowe kompleksy:

²³ Por. Z. Rybicki, M. Błażejczyk, *Samorząd robotniczy — zagadnienia prawne*, Warszawa 1962, s. 125 i n.

²⁴ Por. T. Rabska, *Samorząd robotniczy w PRL*, Poznań 1962, s. 108 — wydaje się reprezentować stanowisko odmienne.

1) Uprawnienia do współgospodarzenia (zarządzania i kierowania) w sprawach przedsiębiorstwa. Pojęcia te w ogólności, jak też w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych, nie zostały jak dotychczas wyraźnie sprecyzowane. Przede wszystkim ujawnia się brak określenia wzajemnego stosunku obu tych pojęć z zakresu teorii organizacji²⁵. Przepis art. 1 ust. 2 ustawy o samorządzie robotniczym przyznaje załogom przedsiębiorstw państwowych prawo współdziałania w zarządzaniu nimi. Dosłownie oznaczałoby to ograniczenie zasięgu uprawnień załogi przedsiębiorstwa państwowego wyłącznie do sfery zarządzania, wnioski takie nie wydaje mi się jednak uzasadnione. Wydaje się bowiem, że użyte w powołanym przepisie sformułowanie „zarządzania” oznacza całokształt uprawnień załogi dotyczących zarządzania sensu stricto, a więc uprawnień w stosunku do dyspozycji elementem rzeczowym przedsiębiorstwa a ponadto kierowania, czyli uprawnień związanych z podejmowaniem decyzji dotyczących bezpośrednio czynnika ludzkiego w przedsiębiorstwie²⁶. Stanowisko takie uzasadniam w dalszych fragmentach opracowania analizując konkretne uprawnienia załóg przedsiębiorstw państwowych w obu wspomnianych sferach (zarządzania sensu stricto i kierowania).

2) Uprawnienia o charakterze majątkowym związane z prawem udziału w zysku przedsiębiorstwa państwowego. Słusznie podkreśla się w literaturze, że tych uprawnień załogi jako całości nie można traktować jako prostej sumy uprawnień jej członków. Nie wyklucza to oczywiście możliwości indywidualnej realizacji przez członka załogi uprawnień, które dla niego powstało w ramach prawa załogi jako całości. W szczególności chodzi tu o dochodzenie roszczeń o premię z funduszu zakładowego²⁷.

Podstawowe jednak znaczenie mają te uprawnienia, które mogą być realizowane przez załogę bezpośrednio lub przez jej organy przedstawicielskie. Zgodnie z przepisem art. 1 ustawy o samorządzie robotniczym,

²⁵ Por. J. Drewnowski, *Przyczynek do teorii przedsiębiorstwa*, Warszawa 1937, s. 11 i 12; H. Witkowski, *Zarządzanie, czy kierowanie*, Biuletyn TNOiK 1958, z. 4/5; T. Machnik, *Zarządzanie, a kierowanie*, Biuletyn TNOiK 1958, z. 10 s. 34; J. Gordon, *O zarządzaniu w gospodarce kapitalistycznej i socjalistycznej*, *Ekonomika i Organizacja Pracy* 1960, z. 10 s. 129 oraz J. Drozdowicz, *Zarząd w systemie samorządu spółdzielni*, Warszawa 1968, s. 12 i n.

²⁶ Por. A. Sarapata, *Załoga przedsiębiorstwa przemysłowego*, Warszawa 1963, s. 59; J. Kwejt, *Niektóre kierunki unowocześnienia i usprawnienia zarządzania przedsiębiorstwem*, w: *Organizacja i jej usprawnienie*, Katowice 1966, s. 275 oraz A. G. Smith, *Zarządzanie przedsiębiorstwami terytorialnie zdecentralizowanymi*, Warszawa 1963, s. 112.

²⁷ Por. § 1 ust. 2 w związku z § 2 i § 5 uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z 28 X 1965 r. w sprawie zasad podziału funduszu zakładowego przeznaczonego na nagrody (MP z 1965 r., nr 61 poz. 322) oraz pkt 3 uchwały XV Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych z 20 XI 1966 r. w sprawie gospodarowania funduszem zakładowym (Biuletyn CRZZ nr 11 poz. 128); por. też K. Kub, *Czy można dochodzić na drodze sądowej (względnie w komisji rozjemczej) nagrody z funduszu zakładowego*”, PZS 1960, nr 2, s. 58.

całokształt uprawnień załogi obejmuje prawo kontroli i nadzoru nad całokształtem działalności przedsiębiorstwa oraz prawo stanowienia w zasadniczych sprawach działalności i rozwoju przedsiębiorstwa.

Zespół uprawnień obu wspomnianych sfer realizowanych przez organy samorządu robotniczego i radę zakładową dotyczy więc generalnie spraw funkcjonowania i organizacji przedsiębiorstwa. Podstawowe znaczenie mają uprawnienia przewidziane dla załogi w przepisach ustawy z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym i normatywnych aktach wykonawczych, a nadto przewidziane już wcześniej przez dekret z 6 II 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych. W przedsiębiorstwach państwowych, w których powołano organy samorządu robotniczego, funkcja współzarządzania przez załogę realizowana jest poprzez organy samorządu robotniczego i funkcjonującą w składzie Konferencji Samorządu Robotniczego Radę Zakładową. Jeżeli natomiast określone przedsiębiorstwo państwowe nie zostało objęte zasięgiem oddziaływania przepisów o samorządzie robotniczym, funkcjonującej w nim radzie zakładowej nie przysługują wprost uprawnienia przewidziane przez te przepisy. Opinię taką uzasadnia przede wszystkim przepis art. 26 dekretu z 6 II 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych²⁸, przewidujący niedopuszczalność samostannego wkraczania przez radę zakładową w sferę zarządzania przedsiębiorstwem. W sytuacji jednak, gdy w zdecydowanej większości przedsiębiorstw państwowych powołano system organów samorządu robotniczego, radę zakładową jako część składową Konferencji Samorządu Robotniczego należy również traktować jako organ współzarządzania przedsiębiorstwem.

IV

Zasięgiem oddziaływania załogi (bezpośrednio lub pośrednio przez organy przedstawicielskie) nie są objęte sprawy dotyczące bytu przedsiębiorstwa państwowego²⁹. Chodzi tu w szczególności o ewentualny współudział w podejmowaniu decyzji, takich jak utworzenie, połączenie oraz likwidacja przedsiębiorstwa państwowego. Określający zasady tworzenia przedsiębiorstw państwowych przepis art. 4 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych nie przewiduje żadnych form ewentualnego współudziału w utworzeniu przedsiębiorstwa ze strony grupy społecznej mogącej stanowić załogę tworzonego przedsiębiorstwa. Sytuacja taka wydaje się zupełnie zrozumiała, gdy chodzi o powstanie przedsiębiorstwa państwowego poprzedzone fazą tzw. przedsiębiorstwa w budowie jako służby inwestycyjnej³⁰. Natomiast w przypadkach tworzenia przedsiębiorstw na podsta-

²⁸ Dz. U. nr 8 poz. 36 1945 r.

²⁹ Por. Z. Rzepka, *Z problematyki prawnej przedsiębiorstwa państwowego*, PUG 1957, z. 12, s. 441.

³⁰ Por. załącznik nr 1 do zarządzenia Przewodniczącego Komisji Planowania

wie innych już funkcjonujących przedsiębiorstw państwowych, w szczególności wyodrębnianie z ich ram prawno-organizacyjnych przedsiębiorstw specjalistycznych, brak udziału załogi w podjęciu decyzji nie wydaje się w pełni uzasadniony. Celowość takiego wyodrębniania musi być oczywiście oceniona z punktu widzenia interesu ogólnospołecznego, a w konsekwencji decyzja musi należeć do reprezentujących taki punkt widzenia organów państwa. Wskazane jednak byłoby zapewnienie załodze przedsiębiorstwa państwowego pewnych form wpływu na podjęcie takiej decyzji. Byłaby to forma nie wiążąca dla decydującego organu państwowego w postaci opinii, czy przedstawienia postulatów.

Również przepisy zarządzenia Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z 27 I 1951 r. w sprawie łączenia przedsiębiorstw państwowych³¹ nie przewidują żadnych form prawnych udziału załogi bezpośrednio, lub przez organy przedstawicielskie, w podjęciu decyzji o połączeniu przedsiębiorstwa. Brak takich uprawnień w zakresie likwidacji przedsiębiorstw państwowych dla załóg i ich organów przedstawicielskich wynika z przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 10 I 1952 r. w sprawie zasad i trybu likwidacji przedsiębiorstw państwowych³². Taki stan prawny musi budzić szereg wątpliwości. Podobnie jak utworzenie przedsiębiorstwa państwowego, również decyzje dotyczące jego połączenia czy likwidacji muszą być podejmowane z uwzględnieniem przede wszystkim interesu ogólnospołecznego. Jednocześnie jednak zagwarantowanie załogom szerokich uprawnień w decydowaniu o sprawach przedsiębiorstwa powinno łączyć się z określonymi formami współudziału w podejmowaniu decyzji o likwidacji, a szczególnie o połączeniu przedsiębiorstwa państwowego. Współuczestnictwo załóg poprzez organy przedstawicielskie w podejmowaniu decyzji o połączeniu i likwidacji przedsiębiorstwa państwowego przewiduje np. przepis § 48 ust. 2 kodeksu gospodarczego CSRS z 4 VI 1964 r. Wydaje się, że nasze przepisy dotyczące likwidacji, a szczególnie łączenia przedsiębiorstw państwowych pochodzące z lat 1951 i 1952 nie zostały przystosowane do zmian w zarządzaniu i kierowaniu przedsiębiorstwami państwowymi, wprowadzonych przez ustawę o samorządzie robotniczym oraz ustawę z 16 II 1960 r. nowelizującą dekret z 26 X 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych³³.

Poza zasięgiem oddziaływania załogi (jej organów przedstawicielskich) jest również określenie przedmiotu działalności przedsiębiorstwa państwowego. Zgodnie bowiem z przepisem art. 4 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych — ustalenie przedmiotu działalności przedsiębior-

przy Radzie Ministrów z 27 VII 1965 r. w sprawie organizacji i zadań służby inwestycyjnej w państwowych jednostkach organizacyjnych (M.P. nr 41, poz. 234).

³¹ M.P. 1951 r., nr A-16, poz. 222.

³² Dz. U. 1952 r., nr 3, poz. 19.

³³ Dz. U. — tekst jednolity 1960 r., nr 18, poz. 111.

stwa jest jednym z elementów treści decyzji o utworzeniu przedsiębiorstwa. Ewentualna zmiana przedmiotu działalności przedsiębiorstwa funkcjonującego nie może nastąpić z inicjatywy załogi czy jej organów przedstawicielskich. Wydaje się jednak, że nie byłaby w pełni uzasadniona opinia o braku wszelkiego oddziaływania załogi na treść działalności przedsiębiorstwa, konkretyzacja przedmiotu działalności przedsiębiorstwa państwowego dokonywana jest bowiem przez wieloletnie i roczne plany działalności operatywnej. Na podstawie przepisu art. 7 ust. 2 pkt 1 ustawy o samorządzie robotniczym — uprawnieniem Konferencji Samorządu Robotniczego jest uchwalanie rocznych i wieloletnich planów działalności przedsiębiorstwa na podstawie wytycznych i wskaźników ustalanych w oparciu o narodowe plany gospodarcze. Szczególne znaczenie mają tu jednak tzw. plany techniczno-ekonomiczne określające szczegółowo działalność gospodarczą przedsiębiorstwa w ciągu roku³⁴. Upředni charakter w stosunku do uprawnień związanych z uchwalaniem rocznego planu techniczno-ekonomicznego ma opiniowanie przez Konferencję Samorządu Robotniczego wskaźników rocznego planu przekazywanych do przedsiębiorstwa przez jednostkę nadrzędną³⁵. Dalszym uprawnieniem załogi wykonywanym przez organy przedstawicielskie, związanym z precyzowaniem przedmiotu działalności, jest przygotowywanie i uchwalanie tzw. planów kwartalno-miesięcznych. Są to szczegółowe plany gospodarcze na okresy kwartalne z podziałem na pod okresy miesięczne, które w dostosowaniu do aktualnych potrzeb gospodarki narodowej rozwijają i konkretyzują wycinki rocznych planów techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw³⁶. Przepis § 6 ust. 2 zarządzenia Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z 3 V 1962 r. w sprawie opracowywania przez jednostki gospodarki uspołecznionej operatywnych planów kwartalno-miesięcznych stanowi, że przedsiębiorstwo, z zachowaniem przepisów ustawy o samorządzie robotniczym, zatwierdza plany operatywne we własnym zakresie pod warunkiem, że zapewniona jest pełna realizacja wskaźników dyrektywnych objętych rocznymi planami techniczno-ekonomicznymi. Zachowanie przepisów ustawy o samorządzie robotniczym przejawia się w pozostawieniu decyzji (uchwały) określającej plan operacyjny Konferencji Samorządu Robotniczego.

Obok uprawnień związanych z określeniem (precyzowaniem) przedmiotu działalności przedsiębiorstwa, załoga przez organy przedstawiciel-

³⁴ Por. § 1 ust. 2 i § 3 ust. 1 uchwały nr 426 Rady Ministrów z 19 XII 1960 r. w sprawie opracowywania i zatwierdzania rocznych planów techniczno-ekonomicznych przez jednostki gospodarki uspołecznionej (M.P. 1961, nr 3, poz. 21).

³⁵ Por. art. 7 ust. 2 pkt 1 ustawy o samorządzie robotniczym.

³⁶ Por. § 1 ust. 1, zarządzenia Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z 3 V 1962 r. w sprawie opracowywania przez jednostki gospodarki uspołecznionej operatywnych planów kwartalno-miesięcznych (M.P. nr 40, poz. 190).

skie bierze udział w czynnościach związanych z oceną aktualnego stanu działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Ocena taka dokonywana jest corocznie w postaci tzw. analiz ekonomicznych działalności przedsiębiorstwa w trybie przepisów uchwały nr 261 Rady Ministrów z **12 X 1965 r.** w sprawie przeprowadzania analiz ekonomicznych w gospodarce narodowej³⁷. Rozpatrzenie projektu oceny działalności przedsiębiorstwa państwowego przedstawionego przez dyrektora dokonuje zgodnie z przepisem § 17 ust. 2 powołanego ostatnio aktu prawnego — Konferencja Samorządu Robotniczego, a w przedsiębiorstwach, w których samorządu nie powołano, komisja z udziałem przedstawicieli rady zakładowej i zakładowego komitetu (egzekutywy) PZPR. Kontroli załogi przez Konferencję Samorządu Robotniczego poddano również roczny bilans i rachunek wyników przedsiębiorstwa państwowego³⁸ oraz okresowe sprawozdania z działalności przedsiębiorstwa i sprawozdania finansowe z tej działalności³⁹.

Przedstawione uprawnienia nie wyczerpują oczywiście całokształtu zagwarantowanych załodze form współdziałania w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym. Na tle obowiązujących przepisów, do elementów kształtujących treść funkcji współzarządzania przedsiębiorstwem przez załogę, należy moim zdaniem zaliczyć m. in.:

1) Stanowcze i kontrolne funkcje załogi i jej organów przedstawicielskich w sprawach związanych z udzielaniem zamówień na dostawy, roboty i usługi jednostkom gospodarki nie uspołecznionej. Uprawnienia takie przewidują przepisy art. 5 ust. 1 ustawy z **28 XII 1957 r.** o dostawach, robotach i usługach na rzecz jednostek państwowych⁴⁰ oraz § 7 ust. 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów z **13 I 1958 r.** w sprawie dostaw, robót i usług na rzecz jednostek państwowych⁴¹.

2) Uprawnienia związane ze współdecydowaniem o zbywaniu lub nabywaniu zbędnych maszyn i innych przedmiotów o charakterze środków trwałych. W szczególności chodzi tu o uprawnienia określone przepisami § 5 ust. 1 i § 7 ust. 4 uchwały nr 788 Rady Ministrów z **13 XII 1956 r.** w sprawie uprawnień państwowych jednostek organizacyjnych w zakresie uprawnień państwowych jednostek organizacyjnych w zakresie rozporządzania zbędnymi maszynami i innymi przedmiotami urządzenia trwałego⁴².

3) Podejmowanie decyzji w sprawie udzielania zamówień na usługi

³⁷ M. P. 1965 r., nr 59, poz. 301.

³⁸ Por. art. 7 ust. 1 pkt a ustawy o samorządzie robotniczym.

³⁹ Por. art. 7 ust. 1 pkt b ustawy o samorządzie robotniczym oraz § 20 zarządzenia Ministra Finansów z **5 I 1960 r.** w sprawie badania i zatwierdzania sprawozdań finansowych przedsiębiorstw państwowych i udziału przedstawicieli organów finansowych i banków w tych czynnościach (M.P. nr 3, poz. 13).

⁴⁰ Dz. U. 1958, nr 3, poz. 7.

⁴¹ Dz. U. 1958, nr 6, poz. 17 z późniejszymi zmianami.

⁴² M.P. 1956, nr 105, poz. 1205.

wynagradzane z funduszu bezosobowego przedsiębiorstwa w trybie przepisów uchwały nr 21 Rady Ministrów z 17 I 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych⁴³.

4) Uprawnienia dotyczące decydowania w sprawie tworzenia i podziału funduszu materialnego zainteresowania pracowników przedsiębiorstwa państwowego⁴⁴. Przede wszystkim chodzi tu o fundusz zakładowy, którego zasady tworzenia i przeznaczenia określają przepisy ustawy z 28 III 1958 r. o funduszu zakładowym⁴⁵. Przepis art. 8 ostatnio powołanej ustawy w związku z przepisem art. 8 ust. 2 ustawy o samorządzie robotniczym przewidują bowiem, że podejmowanie decyzji w sprawie funduszu zakładowego należy do Konferencji Samorządu Robotniczego lub bezpośrednio do załogi przedsiębiorstwa. Również Konferencja Samorządu Robotniczego realizuje uprawnienia załogi związane z podziałem funduszu zakładowego w części przeznaczonej na świadczenia indywidualne pomiędzy pracowników przedsiębiorstwa — według zasad określonych w uchwale Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z 28 X 1965 r. w sprawie zasad podziału funduszu zakładowego przeznaczonego na nagrody⁴⁶. Podobnie w zakresie tzw. funduszy premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstwa — radzie robotniczej i radzie zakładowej służy prawo współuczestnictwa w ustalaniu regulaminu premiowania z tego funduszu. Przepis § 15 ust. 3 uchwały nr 130 Rady Ministrów z 4 V 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych⁴⁷ przewiduje nadto zatwierdzanie tego regulaminu przez Konferencję Samorządu Robotniczego. W omawianym zakresie uprawnienia załogi i jej organów przedstawicielskich przewidują ponadto przepisy § 3 ust. 3 i § 21 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 8 X 1963 r. w sprawie funduszu postępu techniczno-ekonomicznego⁴⁸, oraz § 8 ust. 4 zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z 12 X 1964 r. w sprawie regulaminu nagradzania z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego oraz zasad premiowania za realizację prac w dziedzinie przygotowywania i wprowadzania nowej techniki⁴⁹. Uprawnienia przewidziane przez ostatnio powołane przepisy dotyczą przede wszystkim współdecydowania o przyznaniu nagród z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego oraz określania ich wysokości i warunków wypłaty.

⁴³ M.P. 1962, nr 11, poz. 35.

⁴⁴ Por. H. Durska, *Fundusz Zakładowy — bodziec materialnego zainteresowania*, PZS 1960, nr 2, s. 41 i n.

⁴⁵ Tekst jednolity Dz. U. 1960, nr 13, poz. 78.

⁴⁶ M.P. 1965, nr 61, poz. 322.

⁴⁷ M.P. 1964, nr 22, poz. 138.

⁴⁸ Dz. U. nr 49, poz. 274.

⁴⁹ M.P. nr 72, poz. 339, 1964.

Wskazane powyżej sytuacje, w których obowiązujące przepisy zapewniają załogom przedsiębiorstw państwowych bezpośredni udział w podejmowaniu decyzji z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem nie wyczerpują oczywiście wszystkich prawem zastrzeżonych form współdziałania załóg w tej sferze współgospodarzenia przedsiębiorstwem. W zakresie podejmowania bieżących, bezpośrednich, operatywnych decyzji w procesie zarządzania przedsiębiorstwami państwowymi — zauważyć można wyraźną tendencję rozszerzania form współdziałania załogi oraz jej organów przedstawicielskich. Przepisy prawne, w szczególności pochodzące z okresu po wydaniu ustawy z 19X11956 r. o radach robotniczych, a przede wszystkim po ukazaniu się ustawy z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym wskazują konkretne formy współdziałania w podejmowaniu decyzji z zakresu gospodarki materiałowej, gospodarki finansowej i innych dziedzin objętych funkcją zarządzania. Tendencja taka jest z pewnością całkowicie uzasadniona. Wprawdzie ustawa z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym określiła szerokie granice dla współdziałania przez załogi, jednak dla praktyki działalności przedsiębiorstw zachodzi konieczność sprecyzowania tych uprawnień dla poszczególnych rodzajów sytuacji faktycznych związanych z procesem zarządzania. Wydaje się, że tendencję taką należy ściśle wiązać z procesem rozszerzania samodzielności samych przedsiębiorstw. Nie sposób bowiem oddzielnie ujmować zagadnienia samodzielności przedsiębiorstwa państwowego w danym systemie zarządzania gospodarką narodową od zagadnień prawnie zagwarantowanych i wykonywanych faktycznie uprawnień załogi przedsiębiorstwa. Proces decentralizacji zarządzania w gospodarce socjalistycznej determinuje bowiem zasadniczo granice samorządności załóg przedsiębiorstw państwowych. Tendencji takiej na lata przyszłe dały wyraz tezy i uchwała V Zjazdu PZPR wskazujące, że „rozszerzenie zakresu samodzielnych decyzji przedsiębiorstw stworzy lepsze możliwości dla wykorzystania przez samorząd robotniczy jego ustawowych uprawnień oraz zwiększy jego wpływ na podnoszenie efektywności gospodarowania”.

V

Obok prawem przewidzianych form współuczestnictwa w podejmowaniu rozstrzygnięć z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem państwowym — załodze i jej organom przedstawicielskim zapewniono uprawnienia w dziedzinie kierowania przedsiębiorstwem. Współdziałanie w kierowaniu przedsiębiorstwem przez same załogi oznacza zapewnienie im różnych form oddziaływania na sprawy dotyczące struktury osobowej i polityki personalnej przedsiębiorstwa.

Już z przepisu art. 7 ust. 3 pkt a i b ustawy o samorządzie robotniczym wynika, że wyłącznym uprawnieniem Konferencji Samorządu Ro-

botniczego jest zatwierdzanie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz ustalanie zasadniczych kierunków usprawnienia tej organizacji i kierunków polityki zatrudnienia.

Decyzje z zakresu kierowania przedsiębiorstwem państwowym podejmowane są przy współdziałaniu organów przedstawicielskich załogi tzn. organów samorządu robotniczego i rady zakładowej. Jednym z podstawowych elementów funkcji kierowania w przedsiębiorstwie państwowym jest kształtowanie obsady osobowej przedsiębiorstwa. Sfera uprawnień przedstawicielskich organów załogi obejmuje wszystkie niemal podejmowane w tym zakresie decyzje.

Obsadzenie stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa państwowego zgodnie z przepisem art. 18 ust. 1 ustawy o samorządzie robotniczym powinno być poprzedzone uzyskaniem opinii prezydium rady robotniczej⁵⁰, która nie ma charakteru wiążącego dla organu powołującego. Wydaje się jednak, że zaniechanie przez organ powołujący uzyskania takiej opinii nie jest pozbawione wszelkich skutków prawnych. W szczególności ma to miejsce wówczas, gdy w trybie przepisu § 10 ust. 1 uchwały nr 383 Rady Ministrów z 7 XII 1966 r. w sprawie zasad organizacji i funkcjonowania zjednoczeń przemysłowych⁵¹ — nastąpiła cesja uprawnień do powołania i odwołania dyrektora przez właściwego ministra na rzecz naczelnego dyrektora zjednoczenia. Pominięcie przez naczelnego dyrektora zjednoczenia opinii prezydium rady robotniczej w przedmiocie powołania czy odwołania dyrektora przedsiębiorstwa, musi być traktowane jako naruszenie przepisu art. 21 ust. 1 dekretu o przedsiębiorstwach państwowych. Przepis ten zastrzega bowiem niedopuszczalność ograniczania przez zjednoczenie prawnie zastrzeżonej samodzielności zgrupowanych przedsiębiorstw. Wspomniane naruszenie uzasadnia interwencję organu samorządowego do nadzorującego dany resort gospodarczy ministra.

Generalne uprawnienia do współdziałania w kształtowaniu obsady osobowej przedsiębiorstwa przez organy załogi zastrzeżone zostały dla rady zakładowej. Zgodnie z przepisem art. 3 ust. 5 dekretu z 6 II 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych⁵² — rada zakładowa uczestniczy w regulowaniu zatrudnienia pracowników, w ich przyjmowaniu i zwalnianiu. Naruszenie tego uprawnienia rady zakładowej nie ma bezpośredniego wpływu na ważność samego oświadczenia woli i nie rodzi dla rady zakładowej, ani dla pracownika żadnego roszczenia w stosunku do zatrudniającego przedsiębiorstwa. Wskazany ostatnio przepis nie ma jednak całkowicie charakteru *legis imperfectae*. Wynika to bowiem z przepisu

⁵⁰ Bor. Z. Rybicki, *Administracja stosunków gospodarczych PRL*, Warszawa 1963, s. 192.

⁵¹ M.P. 1966 r., nr 69, poz. 327.

⁵² Dz. U. 1945, nr 8, poz. 36.

art. 33 powołanego ostatnio dekretu, przewidującego odpowiedzialność karno-administracyjną za naruszenie postanowień dekretu, w tym również dotyczących uprawnień rady zakładowej w przyjmowaniu pracowników⁵³. Niekiedy układy zbiorowe pracy precyzują uprawnienia rady zakładowej w przyjmowaniu pracowników przewidując jej zgodę na zatrudnienie lub wyrażenie w tym przedmiocie opinii⁵⁴. Szczególnie jednak szerokie znaczenie i zastosowanie ma współdziałanie załóg poprzez rady zakładowe w podejmowaniu decyzji, których ostateczną konsekwencją jest ustanie pracowniczego stosunku pracy. Chodzi tu o decyzje wypowiadające umowę o pracę, lub rozwiązujące taką umowę bez wypowiedzenia. Uprawnienia rad zakładowych w tym zakresie określają:

a) w przypadkach wypowiedzenia umów o pracę :

- wspomniany już przepis art. 3 ust. 5 dekretu z 6 II 1945 r.,
- układy zbiorowe pracy, które niejednokrotnie warunkują skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę od uprzedniego uzyskania zgody rady zakładowej — np. art. 10 i 13 u.z.p. dla przemysłu chemicznego oraz art. 3 ust. 1 i 2 u.z.p. dla górnictwa i energetyki⁵⁵,
- art. 28 ustawy o samorządzie robotniczym;

b) w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia — przede wszystkim przepisy dekretu z 18 II 1956 r. o ograniczaniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy⁵⁶.

VI

Całokształt uprawnień przewidzianych przez obowiązujące przepisy dla załóg przedsiębiorstw państwowych jest w decydującej mierze wykonywany przez jej organy przedstawicielskie. W praktyce bowiem działalności przedsiębiorstwa bezpośrednie występowanie załogi jest znacznie utrudnione, co wynika przede wszystkim i najczęściej z liczebności załóg robotniczych, czy też z małej jeszcze w niektórych przedsiębiorstwach stabilizacji, a w związku z tym aktywności załóg⁵⁷. Praktyka wykonywania uprawnień przez organy przedstawicielskie załogi wymaga

⁵³ Por. W. Piotrowski *Prawo pracy* (opr. zbior.), Poznań 1967, s. 211, oraz L. Krakowski *Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa*, Warszawa 1963, s. 34.

⁵⁴ Por. np. u.z.p. z 23 XII 1958 r. dla Państwowych Gospodarstw Rolnych,

⁵⁵ Por. na tle tych postanowień decyzję CRZZ z 2 IV 1959 r. nr 15/131/ZKR/58.

⁵⁶ Dz. U. nr 2, poz. 11, 1956 z późniejszymi zmianami.

⁵⁷ Por. H. Dąbrowski, *Z badań nad płynnością kadr w zakładach przemysłowych*, Organizacja—Samorząd—Zarządzanie 1966, z. 2, s. 109; A. Sarapata, *Z badań nad fluktuacją załóg robotniczych*, w: *Jak pracuje człowiek — z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*, Warszawa 1961, s. 258 oraz A. Kowalik, *W sprawie funkcji kontrolnych organów samorządu robotniczego*, Organizacja—Samorząd—Zarządzanie 1967, z. 2, s. 103.

przedstawienia środków i metod zabezpieczających załodze prawidłową i należytą reprezentację. W tym miejscu podkreślenia wymaga okoliczność, że zabezpieczenie interesów załogi nie może być wyłącznym motywem działalności jej organów przedstawicielskich. Wynika to wprost z przepisu art. 3 ust. 1 ustawy o samorządzie robotniczym, stanowiącego że zadaniem samorządu robotniczego jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania oraz rozwoju przedsiębiorstwa w interesie ogólnospołecznym i w interesie własnym załogi⁵⁸. Oddziaływanie załóg na reprezentujące je organy przedstawicielskie odbywa się w stadium tworzenia tych organów oraz w procesie ich funkcjonowania.

W zasadzie załoga nie ma bezpośredniego wpływu na powstanie, czy ewentualne rozwiązanie najwyższego organu przedstawicielskiego — Konferencji Samorządu Robotniczego. Organ ten zgodnie z przepisem art. 6 ust. 1 ustawy o samorządzie robotniczym powstaje z mocy prawa we wszystkich przedsiębiorstwach państwowych określonych w art. 1 ust. 1 ustawy, jak też w przedsiębiorstwach, na które rozciągnęła przepisy tego aktu prawnego Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych⁵⁹. Brak wpływu załogi na powstanie, czy rozwiązanie Konferencji Samorządu Robotniczego jest jednak tylko pozorny. Konferencja Samorządu Robotniczego jest bowiem organem, w skład którego wchodzi mniejsze organy powoływane przez załogę⁶⁰. Rada robotnicza, jedna z części składowych Konferencji Samorządu Robotniczego jest wybierana bezpośrednio przez załogę w drodze tajnego głosowania, lub tworzą ją członkowie oddziałowych rad robotniczych, których bezpośredniego wyboru dokonują załogi poszczególnych wydziałów przedsiębiorstwa. Organy samorządu robotniczego bezpośrednio wybierane przez załogę muszą w swoim składzie być reprezentowane przynajmniej w 2/3 przez robotników⁶¹. Powyższy wymóg ma oczywisty wydźwięk polityczny, a jednocześnie ma zapewnić udział w zarządzaniu najliczniejszej grupie członków załogi⁶².

Inną formą zabezpieczenia załodze należytej reprezentacji interesów przez organy przedstawicielskie — jest zasada odpowiedzialności tych organów przed załogą. Przewiduje to przepis art. 4 ust. 2 ustawy o samo-

⁵⁸ Por. A. Sarapata, *Z badań nad fluktuacją...*, op. cit., s. 09 oraz G. Rupiński, *Organizacja, metody i technika pracy dyrektora (kierownika)*, Warszawa 1961, s. 9.

⁵⁹ Por. np. rozporządzenie Rady Ministrów z 27 VI 1959 r. w sprawie' rozciągnięcia przepisów ustawy z 20 XII 1958 r. o samorządzie robotniczym na przedsiębiorstwa PKS (Dz. U. nr 39 poz. 244) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z 30 VI 1960 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o samorządzie robotniczym na niektóre przedsiębiorstwa portów morskich, komunalne przedsiębiorstwa wodociągów i kanalizacji oraz komunikacyjne, a także przedsiębiorstwa mechanizacji rolnictwa (Dz. U. nr 37 poz. 211).

⁶⁰ Por. art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie robotniczym.

⁶¹ Por. art. 11 ust. 2 ustawy o samorządzie robotniczym.

⁶² Por. J. Kofman, *Samorząd robotniczy*, Warszawa 1959, s. 54 i n.

rządzie robotniczym, określający jednocześnie obowiązek składania załozdze przez jej organy co najmniej dwa razy do roku sprawozdań ze swojej działalności na oddziałowych, lub ogólnozakładowych zebraniach załogi. Jednocześnie załoga może wystąpić z żądaniem rozwiązania rady robotniczej przedsiębiorstwa lub oddziałowej rady robotniczej⁶³. Obowiązujące przepisy nie precyzują sytuacji, w których uzasadnione jest takie żądanie załogi przedsiębiorstwa. Wydaje się, że żądanie takie, a w konsekwencji rozwiązanie organu samorządowego może mieć miejsce w każdym przypadku uznania przez większość pracowników, że dany organ działa w sposób sprzeczny z uzasadnionymi interesami załogi.

L'IDÉE D'ÉQUIPE DANS L'ENTREPRISE D'ÉTAT — SES COMPÉTENCES

Résumé

Le but de l'article est de présenter l'idée d'équipe du point de vue juridique, ainsi que la détermination de l'ampleur et du caractère de ses droits dans l'entreprise nationale. Le principal critère permettant de considérer un individu comme faisant partie de l'équipe, est le rapport de travail liant cet individu à l'entreprise. La relation de subordination existant au cours du travail nous incline à considérer les directeurs adjoints et le directeur des registres comme membres de l'équipe. Mais l'inclusion du directeur d'entreprise d'état au sein de l'équipe est fondée sur le fait qu'il est lié aux actes intérieurs généraux en vigueur dans l'entreprise. Il s'agit ici avant tout: du plan économique-technique de l'entreprise, et du statut du travail dans l'entreprise. Une conception aussi large de l'idée d'équipe est conforme à la définition de ce terme dans les sciences sociologiques.

En fonction des prescriptions en vigueur, il semble fondé de considérer l'équipe, formant un tout composé d'éléments personnels, en tant qu'organe juridique intérieur de l'entreprise d'État. Ce qui nous incline à une telle conception, ce sont les droits importants conférés à l'équipe par les prescriptions en vigueur, et particulièrement par la loi du 20 XII 1958, sur le comité ouvrier. C'est cependant un organe particulier, ce qui provient surtout du fait que ses droits de décider dans les affaires intérieures de l'entreprise d'état ont un caractère potentiel.

L'ensemble de ces droits comprend:

- le droit de coopération dans le processus de fonctionnement de l'entreprise (prise de décisions et direction),
- droits de caractère financier liée au droit de participation au bénéfice de l'entreprise.

Les droits de coopération dans le processus de fonctionnement de l'entreprise sont assurés par des représentants de l'équipe, donc par des organes du comité ouvrier ainsi que par le conseil d'entreprise. Les organes du comité ouvrier assurent les droits liés à l'administration des biens de l'entreprise d'état, tandis que le conseil d'entreprise assure les droits de l'équipe liés à la direction de l'élément humain de l'entreprise.

La sphère des droits assurés par les organes représentatifs de l'équipe, et en particulier par les organes du comité ouvrier, est très large. En sont cependant exclues les affaires liées à la création, la fusion, et la liquidation de l'entreprise

⁶³ Por. art. 20 w Związku z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie robotniczym.

d'État. Cependant dans le domaine de la planification de l'activité de l'entreprise, dans la sphère des décisions liées à l'administration de certains éléments des biens de l'entreprise et en ce qui concerne l'analyse de l'activité économique de l'entreprise, les droits de ces organes représentatifs de l'équipe sont universels.

Puisqu'en pratique les droits de l'équipe sont assurés par des organes représentatifs, les prescriptions en vigueur assurent à l'équipe une série de garanties lui permettant d'être représentés convenablement. Parmi les principaux moyens au service de l'équipe dans ce domaine, la dissolution du conseil ouvrier joue un grand rôle.