

LESZEK ZALEWSKI

PROBLEMATYKA FUNKCJONOWANIA SAMORZĄDÓW ZAŁÓG W PRZEDSIĘBIORSTWACH WSPÓLNYCH (SPÓŁKACH HANDLOWYCH)

I. WPROWADZENIE

1. Do jednego z fundamentalnych założeń realizowanej obecnie w Polsce reformy gospodarczej zaliczyć należy uznanie samorządnego przedsiębiorstwa państwowego za podstawowe ogniwo gospodarki narodowej. Bez wątplenia kluczowe znaczenie ma tutaj wykładnia pojęcia „samorządne przedsiębiorstwo”. Zgodnie z wyjaśnieniem samej Komisji d/s Reformy Gospodarczej „Samorządność przedsiębiorstwa polega na uczestnictwie załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem, czyli na decydowaniu przez nią o istotnych sprawach przedsiębiorstwa, wyrażaniu opinii, podejmowaniu inicjatyw i zgłaszaniu wniosków oraz na sprawowaniu kontroli nad działalnością przedsiębiorstwa”¹.

W konsekwencji integralnym elementem zmian, początkujących reformowanie naszej gospodarki, było uchwalenie dnia 25.09.1981 r. dwóch ustaw, dość ściśle ze sobą związanych, a mianowicie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych² oraz ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego³. Zawarte w tych ustawach rozwiązania dotyczące form i zakresu uczestnictwa załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami, łącznie z rozwiązaniami zawartymi w nieco później wydanych rozporządzeniach wykonawczych⁴, stanowią kolejną próbę zapewnienia załodze takiej pozycji w przedsiębiorstwie, która sprzyjałaby „bezpośredniemu zaangażowaniu się pracowników w sprawy produkcyjne, rozwijaniu udziału załóg w poprawie organizacji pracy, stosowaniu innowacji, racjonalizacji,

¹ Komisja do Spraw Reformy Gospodarczej, *Kierunki reformy gospodarczej*, Trybuna Ludu, Warszawa, lipiec 1981, pkt 60 na str. 30.

² Dz. U. z dn. 30.09.1981 r., Nr 24, poz. 122. Ustawę tę cytuję jako „ustawę o p.p.”.

³ Oz. U. z dn. 30.09.1981 r., Nr 24, poz. 123. Ustawę tę cytuję jako „ustawę o samorządzie”.

⁴ Bada Ministrów wydała już w tym zakresie sześć rozporządzeń (Dz. U. z 1981 r., Nr 31, poz. 172; Dz. U. z 1982 r., Nr 1, poz. 3, 5 i 6; Dz. U. z 1983 r., Nr 4, poz. 47 oraz Dz. U. z 1983 r., Nr 9, poz. 47).

humanizacji miejsca pracy i kształtowaniu socjalistycznych stosunków pracy"⁵.

Już obecnie jednakże, analizując dotychczasowe zmiany legislacyjne, można wskazać kilka zasadniczych cech charakteryzujących proces stopniowego rozszerzania zakresu samorządności pracowniczej w Polsce.

W pierwszym rządzie należy zauważyć, iż nie zdecydowano się na generalne uregulowanie udziału ogółu pracowników w zarządzaniu wszelkimi zakładami pracy, gdyż, jak trafnie stwierdziła T. Rabska: „Omawiana ustawa (tj. ustawa o 'samorządzie załogi — dop. L. Z.) odnosi się do »samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego" (podkr. L. Z.)⁶. Z tego też względu kolejną cechą charakterystyczną stanowi ścisły związek merytoryczny ustawy o przedsiębiorstwach państwowych i ustawy o samorządzie załogi⁷. Nie oznacza to jednak zamknięcia procesu rozwoju samorządności pracowniczej w obrębie przedsiębiorstw państwowych. Świadczy o tym zarówno treść już wydanych, jak i zapowiedzianych aktów prawnych⁸ wykraczających poza konstytucyjną zasadę udziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi. Wreszcie na »podkreślenie zasługuje fakt dość znacznego zróżnicowania kompetencji samorządów pracowniczych, zarówno w odniesieniu do poszczególnych rodzajów przedsiębiorstw państwowych⁹, jak i w odniesieniu do innych podmiotów gospodarczych. Zróżnicowanie to sprowadza się w szczególności do zawężenia, w mniejszym lub większym stopniu, uprawnień samorządów pracowniczych poszczególnych jednostek gospodarczych w porównaniu z samorządami załóg przedsiębiorstw państwowych, bezpośrednio podlegających ustawom o przedsiębiorstwach państwowych i samorządzie załogi.

Zamykając ten fragment uwag należy podkreślić, iż kwestia ukształtowania statusu samorządu pracowniczego w naszym kraju nie jest bynajmniej faktem dokonany. Przeciwnie, status ten pozostając w ścisłej zależności od szeregu zasad funkcjonowania systemu ekonomicznego, „będzie się [...] stopniowo kształtował i doskonalił w dostosowaniu do rze-

⁵ Por. *Kierunki reformy gospodarczej* pkt 61 na str. 31. Por. także Z. Niedbała, *Pozycja prawna załogi i jej organów w świetle ustaw o przedsiębiorstwie państwowym i samorządzie jego załogi*, PiP 1983, nr 1, s. 28.

⁶ Por. T. Rabska, *Nowe aspekty prawne samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego*, RPEiS 1982 nr 2, s. 3.

⁷ Ibidem, s. 2.

⁸ Chodzi tutaj w szczególności o powołanie samorządu pracowniczego w zakładach spółdzielni, dokonane ustawą z dn. 16.09.1982 r. *Prawo spółdzielcze* (Dz. U. z dn. 6.10.1982 r., Nr 30, poz. 210 oraz o zapowiedź powołania samorządów w przedsiębiorstwach mieszanych. Por. sprawozdanie z dyskusji w Zespole X Komisji d/s Reformy Gospodarczej, *Życie Gospodarcze* z dn. 5.12.1982 r., nr 46 (1624), s. 6.

⁹ Por. zwłaszcza treść odnośnych przepisów rozporządzeń przytoczonych w przyp. 4.

czywistych warunków funkcjonowania rozmaitych kategorii przedsiębiorstw" (podkr. L. Z.)¹⁰.

2. Do charakterystycznych elementów realizowanej w Polsce reformy gospodarczej należy bez wątpienia daleko idące, w znaczeniu prawnym, uelastycznienie struktur i rodzajów podmiotów gospodarczych, które mogą być tworzone i podejmować samodzielność gospodarczą. Wymowny tego dowód stanowi powołanie do życia w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych formy przedsiębiorstwa państwowego nazwanej „państwowe przedsiębiorstwo wspólne”. Zgodnie więc z treścią art. 11 ust. 1 tej ustawy: „Przedsiębiorstwa państwowe mogą tworzyć wspólne przedsiębiorstwo w drodze umowy”. Na szczególną uwagę zasługuje tutaj okoliczność, że zgodnie z treścią § 11 rozporządzenia w sprawie wykonania ustawy o p.p.¹¹ „Do prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorstwa wspólnego tworzy się spółkę na zasadzie prawa handlowego”¹². Jeżeli chodzi bowiem o obrót wewnątrz krajowy, stanowi to zasadnicze novum w działalności przedsiębiorstw państwowych¹³, uwzględniając nawet treść § 12 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego, w myśl którego „Przystąpienie do spółki nie może uchybiać przepisom ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, w przeciwnym razie bowiem organ założycielski odmówi zgody na przystąpienie do spółki”.

Forma ta spotkała się w praktyce z dość dużym zainteresowaniem przedsiębiorstw i stąd liczba przedsiębiorstw wspólnych podejmujących działalność w postaci spółek handlowych ciągle wzrasta. Pojawienie się przedsiębiorstw wspólnych, podobnie zresztą jak i pojawienie się każdej nowej instytucji prawnej, wyłoniło szereg problemów interpretacyjnych. Jednym z nich, o niewątpliwie doniosłym znaczeniu, jest kwestia udziału załóg przedsiębiorstw wspólnych w zarządzaniu sprawami spółki. Wymaga ona w pierwszym rzędzie ustalenia, czy ustawę o samorządzie załogi stosuje się także do załóg przedsiębiorstw wspólnych. Rozstrzygnięcie pojawiających się tutaj wątpliwości jest o tyle pilne, jako że zarówno umowy powołujące do życia przedsiębiorstwa wspólne, jak i ich statuty albo w ogóle nie uwzględniają kwestii samorządu załóg tych przedsiębiorstw,

¹⁰ Tak np. J. Wierzbicki, *Problemy samorządności w reformie gospodarczej*, RPEiS 1982, nr 1, s. 21. Por. także T. Rabska: *Nowe aspekty prawne*, s. 18.

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 30.11.1981 r. w sprawie wykonania ustawy o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z dn. 29.12.1981 r., Nr 31, poz. 70), cyt dalej jako „rozporządzenie w sprawie wykonania ustawy o p.p.”.

¹² Por. Cz. Przymusiński, *Spółki handlowe jako formy współdziałania przedsiębiorstw państwowych (wspólne przedsiębiorstwa państwowe)*, PUG 1982, nr 7 (409), s. 141 - 145.

¹³ W okresie powojennym część jednostek handlu zagranicznego działała w formie spółek akcyjnych lub spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Były to jednak formy przejściowe. Por. np. M. Madey, A. Stelmachowski, *Zarys prawa gospodarczego*, Warszawa 1980, s. 113.

albo też, co najwyżej, przedstawicielom załogi przyznaje się w nich status „obserwatorów”. O ile praktykę tego rodzaju uznalibyśmy za zgodną z aktualnym porządkiem prawnym, należy z kolei rozważyć, czy istnieją argumenty, które przemawiałyby za pozytywnym uregulowaniem, w takim czy innym zakresie, uprawnień samorządu załogi w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem wspólnym. Należy jednakże z góry zaznaczyć, iż przepisy o spółkach zawarte w kodeksie handlowym¹⁴ w ogóle nie regulują poruszanych tutaj zagadnień, czemu zresztą trudno się dziwić. Warto przytoczyć tutaj trafne spostrzeżenie P. Sandersa, iż „Tradycyjne ujęcia prawa korporacyjnego nie brały pod uwagę ani pracowników umysłowych, ani fizycznych. Spółka była uważana za instrument służący zawiązywaniu stosunków pomiędzy kapitałem i zarządem. Obecnie jednak odstępuje się od powyższego, tradycyjnego, ujęcia, w związku ze wzrastającą rolą czynnika pracy, który stopniowo zajmuje kluczową pozycję i stąd głównym obiektem zainteresowania prawa korporacyjnego stało się przedsiębiorstwo zatrudniające siłę roboczą”. (Tłum. własne — L. Z.) ».

Z uwagi na brak jeszcze jakichkolwiek doświadczeń praktycznych, związanych zarówno z funkcjonowaniem przedsiębiorstw wspólnych działających w formie spółek handlowych oraz możliwościami uwzględnienia w ich działalności problematyki pracowniczej samorządności, analizę ustawodawstwa polskiego zdecydowałem się poprzedzić związłą charakterystyką rozwiązań przyjętych w tym zakresie w wybranych państwach zachodnich. Kraje te, obok tego, że mają duże doświadczenia praktyczne w zakresie funkcjonowania spółek handlowych, podjęły już także, chociaż w bardzo skromnym zakresie, próby unormowania kwestii samorządności pracowniczej. Ze względu jednak na przyjętą w Polsce zasadę rozdziału funkcji samorządowych (sprawy ekonomiczne) od funkcji związkowych (sprawy socjalne), skoncentruję się tylko na omówieniu zagadnień wpływających na decyzje w sprawach gospodarczych.

II. WPŁYW ORGANÓW PRZEDSTAWICIELSKICH ZAŁÓG PRZEDSIĘBIORSTW NA DECYZJE SPÓŁEK HANDLOWYCH W ŚWIETLE USTAWODAWSTW WYBRANYCH PAŃSTW ZACHODNICH

1. HOLANDIA

Podstawowe ogniwo samorządu załogi przedsiębiorstwa w tym kraju stanowi rada pracownicza¹⁶. Jej organizację, spełniane funkcje, sposób

¹⁴ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z d.n. 27.06.1934 r. Kodeks Handlowy (Dz. U. Nr 57, poz. 502). Zgodnie z art. VI § 1 przepisów wprowadzających kodeks cywilny uchylono kodeks handlowy i przepisy wprowadzające ten kodeks, pozostawiając w mocy w szczególności przepisy dotyczące »spółek jawnych, spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i spółek akcyjnych.

¹⁵ Zob. P. Sanders, *Dutch Company Law*, London 1977, s. 215.

¹⁶ Problematykę tę referuję na podstawie wskazanej wyżej pracy P. Sandersa, s. 213 i nast.

wyboru członków i ich prawa i obowiązki oraz uprawnienia rady reguluje aktualnie ustawa o radach pracowniczych, obowiązująca od dnia 1.04.1971 r. Jej przepisy mają zastosowanie do każdego przedsiębiorstwa, zatrudniającego co najmniej 100 pracowników. Pojęciu „przedsiębiorstwa” nadaje się w niej bardzo szeroki zakres, przy czym pracodawcą (prowadzącym takie przedsiębiorstwo) może być każda osoba fizyczna lub prawna (z wyjątkiem tzw. podmiotów prawa publicznego). Z tego względu zakres zastosowania tej ustawy nie ogranicza się tylko do przedsiębiorstw spółek handlowych. Powołanie rady pracowniczej jest obowiązkiem pracodawcy. W myśl ustawy rady mają pełnić dwie zasadnicze funkcje. Po pierwsze, mają pełnić funkcje konsultacyjne i stąd na ich czele stoi członek zarządu spółki (lub osoba przez niego wyznaczona); po drugie, mają reprezentować interesy załogi przedsiębiorstwa. Zdaniem P. Sandersa, w praktyce, z uwagi na silną pozycję związków zawodowych, rady pracownicze w głównej mierze stanowią organ konsultacyjny¹⁷.

Zgodnie z ustawą rady pracownicze mają zasadniczo trzy rodzaje uprawnień: do otrzymywania informacji od pracodawcy oraz do zapewnienia im możliwości skonsultowania określonych projektów decyzji, opiniodawcze oraz stanowiące. Stosownie do powyższego, ustawa zobowiązuje pracodawców do dostarczania radom wszelkich informacji, niezbędnych dla prawidłowego sprawowania przez nie ich funkcji. Pracodawca jest zobowiązany do zwołania zebrań rady co najmniej sześć razy w roku, w celu skonsultowania m. in. zagadnień dotyczących ogólnego rozwoju przedsiębiorstwa, polityki zatrudnienia oraz sytuacji finansowej spółki.

Jeżeli chodzi z kolei o uprawnienia opiniodawcze, to ustawa zobowiązuje pracodawcę do zasięgnięcia opinii rady jeszcze przed podjęciem decyzji w następujących sprawach: przekazania zarządu nad całością lub częścią przedsiębiorstwa, cesji aktywów przedsiębiorstwa, istotnej zmiany w zakresie jego interesów, organizacji, zmiany siedziby oraz zawarcia lub rozwiązania umów o współpracę z innymi firmami. Należy jednakże zaznaczyć, że pracodawca może zrezygnować z zasięgnięcia opinii, jeżeli w konkretnym przypadku kolidowałoby to z „nadrzędnym interesem spółki”¹⁸.

Natomiast uprawnienia stanowiące rad przedstawiają się nader skromnie. Obejmują one m. in. następujące sprawy: wydanie nowych lub zmiana istniejących norm pracy, podziału zysków i uzyskania oszczędności, godzin pracy i dni wolnych od pracy oraz środków bezpieczeństwa i higieny pracy. Propozycje decyzji w wyżej wymienionych sprawach rada może albo zaaprobować, albo też im się sprzeciwić (prawo weta). W przypadku skorzystania przez radę z prawa weta pracodawcy służy prawo odwołania do właściwego komitetu przemysłowego. W praktyce jednak

¹⁷ Zob. P. Sanders, *Dutch Company Law*, s. 218.

¹⁸ Ibidem, s. 229.

w większości przypadków rada aprobuje decyzje, ponieważ pracodawca może wykonać decyzje pozbawione zarówno aprobaty rady, jak i komitetu. Decyzje takie nie będą obowiązywały tylko tych pracowników, którzy pisemnie powiadomią pracodawcę, że uznają taką decyzję za nieważną¹⁹.

Podsumowując, należy podkreślić bardzo ogólny charakter regulacji prawnej samorządu pracowniczego w Holandii i bardzo wąski zakres jego uprawnień. Brak jest zarazem tego rodzaju rozwiązań, które sytuowałyby członków rad w organach spółek handlowych (np. gwarantując im udział w posiedzeniach rad nadzorczych lub uczestnictwo w zgromadzeniach akcjonariuszy lub udziałowców).

2. FRANCJA

Rolę organu samorządu załogi przedsiębiorstwa pełni w tym kraju komitet przedsiębiorstwa (*comité d'entreprise*), którego uprawnienia uregulowane zostały zasadniczo w art. L. 432-4 *Code du Travail* (C. T.)²⁰. Atrybuty ekonomiczne komitetów można rozpatrywać w dwóch płaszczyznach: w stosunku do ogółu przedsiębiorstw (bez względu na ich formę) oraz w odniesieniu do spółek handlowych.

I tak, na wszystkich pracodawcach spoczywa przede wszystkim obowiązek informowania komitetów w wyszczególnionych sprawach. Kwartalnie pracodawcy mają informować komitety w sprawach dotyczących: wykonania planów produkcji, stanu zamówień, stanu zatrudnienia, projektów w zakresie zakupu nowych maszyn i zmian metod produkcji oraz ich wpływu na warunki pracy i stanu zatrudnienia. Natomiast raz do roku powinien pracodawca poinformować komitet co do stanu zatrudnienia na przestrzeni minionego roku oraz prognoz na rok przyszły co do sytuacji gospodarczej (zwłaszcza finansowej) firmy oraz co do podstawowych danych liczbowych obrazujących działalność przedsiębiorstwa. (m. in. wielkość produkcji, jej struktury, struktury i wysokości zarobków pracowników, stanu inwestycji itp.)²¹.

Z kolei na każdym pracodawcy ciąży obowiązek konsultowania z komitetami zagadnień dotyczących kształcenia i doksztalcenia zawodowego

¹⁹ Zdaniem P. Sandersa, *Dutch Company Law*, s. 233, jest to niefortunne rozwiązanie i powinno zostać zastąpione przyznaniem samej radzie prawa odwołania się do komitetu. W takim bowiem przypadku sankcja nieważności skutkowałaby *erga omnes*.

²⁰ Zagadnienia te szczegółowo omawiają m. in. G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, Paris 1978, s. 512 i nast. oraz Jean-Claude Javillier, *Droit du travail*, Paris 1978, s. 404 i nast.

²¹ Jak krytycznie stwierdza Jean-Claude Javillier, *Droit du travail*, s. 406, informacje w tych sprawach komitet otrzymuje dopiero na samym zebraniu, a nadto dotyczące stanu przeszłego, gdy tymczasem członkowie komitetu najbardziej zainteresowani są przyszłością firmy.

(sprawy adaptacji zawodowej, wyboru form), zwolnień pracowników motywowanych sytuacją ekonomiczną firmy, zarządzania i ogólnej oceny funkcjonowania przedsiębiorstwa.

O ile chodzi natomiast o status komitetów w spółkach handlowych, to należy w szczególności wskazać na możliwość udziału przedstawicieli komitetów w posiedzeniach rad nadzorczych i rad administracyjnych, jednakże tylko z głosem doradczym²². Umożliwia to jednak komitetom dotarcie ze swoimi opiniami bezpośrednio do członków tych organów spółek.

Nieco szerszy zakres uprawnień posiadają komitety funkcjonujące w spółkach akcyjnych. Komitety te posiadają nadto prawo do uzyskania szerszych informacji, jeszcze przed zebraniem akcjonariuszy. Informacje te dotyczyć mają strat i zysków spółki, sprawozdania komisarza księgowego oraz treści innych dokumentów, które mają być przedstawione zgromadzeniu ogólnemu. Ponadto każdy członek komitetu ma prawo zapoznać się z tymi komunikatami, które otrzymują akcjonariusze. Opinie komitetu w powyższych sprawach muszą zostać przedstawione akcjonariuszom w tym samym terminie co raport rady administracyjnej.

Reasumując, należy podzielić ocenę, że we Francji organy przedstawicielskie załóg przedsiębiorstw nie mają wpływu na zarządzanie spółkami, gdyż ich pozycja w organach spółek jest raczej symboliczna²³.

Na koniec należy jednakże wspomnieć o podejmowanych także we Francji próbach dopuszczania pracowników spółek do partycypacji w ich kapitale (tzw. akcje pracownicze)²⁴. Na przykład w sektorze prywatnym na mocy ustaw z 1970 r. i 1973 r. istnieje możliwość zbiorowego wykupu akcji przez pracowników, korzystających tutaj z pewnych ułatwień²⁵. W ten sposób pracownicy—akcjonariusze uczestniczą w zgromadzeniach ogólnych i mogą być wybrani do zarządów.

3. REPUBLIKA FEDERALNA NIEMIEC

Bez wątpienia w kraju tym proces włączania pracowników przedsiębiorstw do współdecydowania w ich zarządzaniu znacznie wyprzedził analogiczne procesy zachodzące w Holandii i we Francji.

Po II wojnie światowej nowy rozdział w tym procesie otworzyła, obo-

²² Uprawnienie to wprowadzono ustawą z an. 29.12.1972 r. (art L. 432 - 4, d. ai. 8 C. T.). Por. Jean-Claude Javillier, *Droit du travail*, s. 409.

²³ Projekt rozszerzenia uprawnień samorządów załóg spotyka się jednak z negatywną postawą zarówno przedsiębiorców, jak i związków zawodowych. Tak np. G. H. Gamerlynck, G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, ss. 520.

²⁴ Por. np. J. Le Gall, *French Company Law*, London 1974, s. 259-260 oraz G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, s. 536.

²⁵ Polegają one na możliwości wpłacania wartości akcji przez trzy lata (raty płaćca się pracownikowi z wynagrodzenia) oraz obniżeniu podatku dochodowego.

wiązująca nadal, ustawa, zwana „Montan-Mitbestimmungsgesetz” z dnia 21.05.1951 r.²⁶ Już w § 1 ust. 1 tej ustawy wyraźnie postanowiono, że pracownicy mają prawo do współdecydowania w radach nadzorczych i w ustawowych organach przedsiębiorstw, objętych jej zakresem. Obejmuje ona przedsiębiorstwa prowadzone m. in. w formach spółek akcyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, mające osobowość prawną oraz zatrudniające ponad tysiąc pracowników. Do kluczowych rozwiązań tej ustawy należy zaliczyć przyjęcie zasady równego udziału w radach nadzorczych spółek przedstawiciele pracowników oraz przedstawiciele udziałowców²⁷. W celu zapewnienia wykonania tego postanowienia w § - 3 ust. 1 ustawy nałożono na spółki, które nie posiadały rad nadzorczych, obowiązek ich powołania. Kolejnym novum zawartym w tej ustawie było powołanie do życia instytucji „dyrektora do spraw pracowniczych”, będącego zarazem równoprawnym członkiem zarządu danej spółki. Zajmuje się on m. in. sprawami personalnymi, socjalnymi i mieszkaniowymi. W tym też zakresie musi on współpracować z radą nadzorczą.

Chronologicznie kolejny akt prawny stanowiła ustawa zwana „Betriebsverfassungsgesetz” z dnia 11.10.1952 r.²⁸ Objęła ona przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej pięciuset pracowników, prowadzone m. in. w formie spółek akcyjnych, komandytowo-akcyjnych oraz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Wprowadziła ona zasadę udziału przedstawicieli załogi w radach nadzorczych w wysokości 1/3 ogółu członków rady („Ein-Drittel-Beteiligung”).

Kolejny krok stanowiło uchwalenie ustawy zwanej „Mitbestimmungsergänzungsgesetz” w dniu 7.08.1956 r.²⁹ Wprowadziła ona zasadę równego podziału miejsc w radach nadzorczych (znaną ustawie z 1951 r.) few. przedsiębiorstw nadrzędnych, grupujących nadto przedsiębiorstwa podlegające ustawie z 1951 r. Również w przypadku omawianej ustawy spółki nie posiadające dotąd rad nadzorczych na mocy § 3 ust. 1 zostały zobowiązane do ich ukonstytuowania.

Istotnym wydarzeniem w omawianym zakresie było uchwalenie ustawy zwanej „Betriebsverfassungsgesetz” w dniu 15.01.1972 r.³⁰ W szczególności bowiem ma ona bardzo szeroki zakres zastosowania, obejmujący

²⁶ Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie — Montan — Mitbestimmungsgesetz (21.05.1951) (BGBl. I, s. 347).

²⁷ Zgodnie z treścią § 4 ust. 1 ustawy, podstawowy skład rady nadzorczej obejmuje jedenastu członków, w tym czterech przedstawiciele pracodawcy, czterech przedstawiciele pracowników, dwóch dalszych członków niezależnych oraz jednego członka neutralnego.

²⁸ BGBl. I, s. 681.

²⁹ Gesetz zur Ergänzung des Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (BGBl. I, s. 707).

³⁰ BGBl. I, s. 13.

zakłady zatrudniające co najmniej, pięciu stałych pracowników uprawnionych do głosowania. Organami przedstawicielskimi załóg tych zakładów są rady zakładowe, którym ustawa przyznała szereg uprawnień o charakterze socjalnym³¹. Jeżeli chodzi natomiast o sferę zagadnień gospodarczych, to należy zwrócić uwagę na fakt powołania do życia instytucji nazwanej „komisją ekonomiczną”. Zgodnie z ustawą, należy powołać taką komisję w każdym przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej stu pracowników. Stanowi ona organ konsultacyjny, funkcjonujący przy radzie zakładowej. Zgodnie z treścią § 106 ust. 2 ustawy pracodawca ma obowiązek należytego informowania komisji w sprawach projektów decyzji gospodarczych dotyczących m. in. sytuacji finansowej firmy, produkcji i zbytu, zmian metod pracy oraz ograniczeń lub wyłączeń produkcji. Komisja ma z kolei obowiązek poinformowania rady o przebiegu i wynikach odbytych z pracodawcą konsultacji w tych sprawach.

Kolejny i zarazem jak dotąd ostatni akt prawny, przyznający pracownikom pewne uprawnienia w zakresie współdecydowania przedsiębiorstwami stanowiła ustawa nazwana „Mitbestimmungsgesetz” z dnia 4.05.1976 r.³² Objęła ona przedsiębiorstwa zatrudniające zwykle co najmniej dwa tysiące pracowników i działające m. in. w formie spółek kapitałowych³³. W stosunku do powyższych przedsiębiorstw wprowadziła ona zasadę równego rozdziału miejsc w radach nadzorczych pomiędzy reprezentantów załogi i akcjonariuszy (udziałowców). Powołano w nich także instytucję „dyrektora do spraw pracy”. Także i ta ustawa w § 6 ustanawia radę nadzorczą organem obligatoryjnym.

Powyższe dowodzi dość znacznego zróżnicowania uprawnień pracowników w zakresie współdecydowania przedsiębiorstwami, w których są zatrudnieni³⁴. Z jednej strony, dość szerokie możliwości wpływania na podejmowanie niektórych decyzji mają pracownicy zatrudnieni w przemyśle: stalowym, żelaza i górniczym, w tych zakładach, które podlegają ustawom z 1951 r. i z 1956 r. Jak wiadomo, ustawy te wprowadziły zasadę również partycypacji w radach nadzorczych przedstawicieli załóg oraz przedsiębiorców. Podobna sytuacja istnieje w odniesieniu do załóg przedsiębiorstw podlegających ustawie z 1976 r. Jednakże wpływ ten będzie już nieznaczny w przedsiębiorstwach podlegających ustawie

³¹ Por. zwłaszcza treść § 87 tej ustawy.

³² BGBl. I, s. 1153.

³³ Zgodnie z treścią § 1 ust. 2 tej ustawy jej przepisy nie dotyczą przedsiębiorstw podlegających ustawom z 1951 r. i 1956 r.

³⁴ Por. zwłaszcza uwagi zawarte w: A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Zweiter Band, Berlin—Frankfurt am Main, 1957, s. 903 i nast.; A. Söllner, *Arbeitsrecht*, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1978, s. 174 i nast.; H. Würdinger, *German Company Law*, Londyn 1975, s. 38 i nast. oraz s. 52; W. Zöllner, *Arbeitsrecht*, Monachium 1977, s. 293 i nast.

z 1952 r., jako że pracownicy dysponują tylko 1/3 miejsc w radach nadzorczych spółek. Wreszcie pozostaje cała rzesza firm, do których stosuje się tylko postanowienia ustawy z 1972 r., których pracownicy pozbawieni są w zasadzie jakiegokolwiek wpływu na podejmowanie decyzji w sprawach gospodarczych.

Aby jednakże uzyskać w miarę pełny obraz udziału pracowników we współdecydowaniu spółkami, powyższe uwagi należy uzupełnić związaną charakterystyką pozycji rad nadzorczych w prawie niemieckim. Pozycja rad nadzorczych jest tam wyraźnie silniejsza w spółkach akcyjnych niż w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością. Stąd też przedstawiciele załóg mogą wywierać znaczniejszy wpływ na bieg spraw spółek akcyjnych, a także tych spółek, do których, na mocy analizowanych wyżej ustaw, znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy o prawach i obowiązkach rad nadzorczych w spółkach akcyjnych. Dzieje się tak w stosunku do przedsiębiorstw podlegających ustawom z 1951 i 1956 r.³⁵ Natomiast już w ustawach z 1952 i 1976 r. w stosunku do np. spółek z ograniczoną odpowiedzialnością uprawnienia rad nadzorczych zostały poważnie ograniczone, w porównaniu z poprzednimi. Przede wszystkim nie stosuje się tutaj § 84 AKtG³⁶, który przyznaje radom nadzorczym kompetencje do wyboru i odwołania zarządu. Z tego m. in. względu rady nadzorcze w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, pod rządem dwóch ostatnio wymienionych ustaw, pełnią zasadniczo tylko funkcje kontrolne. Z ważniejszych uprawnień rad w tych spółkach należy wymienić zwłaszcza możliwość żądania od zarządu sprawozdań o sytuacji faktycznej i stosunkach prawnych spółki, przeglądania i kontroli ksiąg i dokumentów spółki, prawo reprezentowania spółki w sporach z członkami zarządu, prawo kontroli rocznego zamknięcia szacunkowego, sprawozdania z działalności i propozycji podziału zysku oraz przedstawienia jej wyników zgromadzeniu udziałowców³⁷.

III. NIEPODLEGANIE PRZEDSIĘBIORSTW WSPÓLNYCH USTAWIE O SAMORZĄDZIE ZAŁOGI

Pomimo to, że w świetle ustaw o p.p. i o samorządzie instytucja samorządu stała się w zasadzie instytucją powszechnie obowiązującą we wszystkich przedsiębiorstwach państwowych, de lege lata należy jednakże stanąć na stanowisku, że nie obowiązuje ona w państwowych przedsiębiorstwach wspólnych (spółkach handlowych). Pogląd ten wy-

³⁵ Por. tutaj treść § 3 ust. 2 ustawy z 1951 r. oraz treść § 3 ustawy z 1956 r.

³⁶ Aktiengesetz (6.09.1965) (BGBl. I, s. 1089).

³⁷ Por. treść § 77 ust. 1 zd. 2 ustawy z 1952 r. oraz treść § 25 ust. 1 pkt c) ustawy z 1976 r.

wodzę z faktu wyłączenia tej kategorii przedsiębiorstw spod zakresu unormowania ustawy o samorządzie. Przyjęcie odmiennego poglądu, co postaram się niżej wykazać, prowadziłoby do powstania rażącej sprzeczności pomiędzy istotnymi normami ustawy o samorządzie i normami kodeksu handlowego o spółkach handlowych. W celu udokumentowania bronionego tutaj poglądu posłużę się porównaniem, na przykładzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością³⁸, kluczowych kompetencji zgromadzenia wspólników (lub rady nadzorczej) tej spółki ze stanowiącymi kompetencjami rady pracowniczej, przyznanymi jej ustawą o samorządzie.

Niewątpliwie porównanie należy rozpocząć od tak istotnej kwestii, jaką stanowi ustanowienie organu, który zarządza daną organizacją gospodarczą, reprezentując ją na zewnątrz, tj. odpowiednio zarządu spółki i dyrektora przedsiębiorstwa. O ile więc, zgodnie z treścią art. 195 § 3 k.h., ustanowienie³⁹ i odwołanie członków tego organu spółki należy do kompetencji zgromadzenia wspólników, o tyle powołanie i odwołanie takiego organu, w świetle art. 24 ust. 2 ustawy o samorządzie należy do kompetencji stanowiących rady pracowniczej. Z kolei, w odniesieniu do tak istotnych spraw, jakimi są rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu, bilansu oraz rachunku strat i zysków za miniony rok, a także skwitowanie władz spółki z wykonania przez nie obowiązków, zgodnie z treścią art. 221 pkt 1 k.h. wyłącznie kompetentnym jest zgromadzenie wspólników. Natomiast w świetle art. 24 ust. 1 pkt 2 ustawy o samorządzie przyjęcie sprawozdania rocznego oraz zatwierdzenie bilansu należy do wyłącznej kompetencji rady pracowniczej. Dalsza niezgodność norm zachodziłaby w odniesieniu do sprawy zmiany kierunku (profilu) działalności przedsiębiorstwa. O ile bowiem, zgodnie z treścią art. 254 § 1 k.h. zmiana taka, oznaczająca zmianę umowy spółki, wymaga dla swej ważności podjęcia uchwały przez wspólników, o tyle na zasadzie art. 24 ust. 1 pkt 8 ustawy o samorządzie, podejmowanie uchwał w tym zakresie należy do kompetencji stanowiących rady pracowniczej. Podobnie rzecz się przedstawia w przypadku łączenia się spółek. Na mocy art. 284 § 1 w zw. z art. 237 k.h. w sprawach tych wymagane jest podjęcie uchwały przez zgromadzenie wspólników, natomiast w świetle art. 24 ust. 1 pkt 6 ustawy o samorządzie wyłącznie rada pracownicza podejmuje uchwały w tym zakresie. Zestawienie byłoby niepełne, gdy pominąć porównanie kompetencji w tak istotnej sprawie, jaką stanowi podział

³⁸ Z opracowań ogólnych na temat spółek z ograniczoną odpowiedzialnością por. np. M. Allerhand, *Kodeks handlowy, Komentarz*, Lwów 1935, s. 273 i nast.; S. Janczewski, *Prawo handlowe, wekslowe i czekowe*, Warszawa 1946, s. 97 i nast.; J. Namitkiewicz, *Zarys prawa handlowego*, Warszawa 1934, s. 124 i nast. oraz H. Ritterman, *Zarys prawa handlowego*, Warszawa 1936, s. 31 i nast.

³⁹ Przepis ten dopuszcza Jednakże przekazanie, w umowie spółki, kompetencji do powoływania członków zarządu m. in. w radzie nadzorczej spółki. Por. także np. M. Allerhand, *Kodeks handlowy*, s. 325.

zysku. Zgodnie z treścią art. 223 § 2 pkt 2 w zw. z art. 191 § 2 k.h. uchwały o podziale zysku podejmuje zgromadzenie wspólników, o ile umowa spółki przekazała mu tę sprawę⁴⁰. Natomiast na podstawie treści art. 24 ust. 1 pkt 9 ustawy o samorządzie należy stwierdzić, że podejmowanie uchwał w sprawie podziału na fundusze wygospodarowanego dochodu pozostającego w dyspozycji przedsiębiorstwa oraz zasad wykorzystania tych funduszy pozostaje w kompetencji rady pracowniczej. Warto nadto wskazać, iż zgodnie z treścią art. 10 pkt 2 ustawy o samorządzie zgromadzeniu ogólnemu pracowników przekazano kompetencje do podejmowania uchwał w sprawie podziału zysku przeznaczonego dla załogi.

Wydaje się, iż powyższe zestawienie kompetencji przekonywająco dowodzi trafności tezy o niepodleganiu przedsiębiorstw wspólnych ustawie o samorządzie. Stąd też należy uznać, że, de lege lata, powoływanie w tych przedsiębiorstwach instytucji samorządu pracowniczego nie ma żadnych podstaw prawnych. Uwzględniając nadto całokształt uregulowania prawnego problematyki samorządu pracowniczego można zasadnie wręcz kwestionować dopuszczalność funkcjonowania odrębnych form samorządności pracowniczej w tych przedsiębiorstwach. Stwierdzenie to jest wysoce prawdopodobne, jeżeli przyjmiemy, że cały szereg postanowień ustawy o p.p. i ustawy o samorządzie, regulujących kompetencje samorządów załóg przedsiębiorstw będących udziałowcami przedsiębiorstw wspólnych, w tym także postanowienia *expressis verbis* odnoszące się do tych przedsiębiorstw, de lege lata stanowią wyczerpującą regulację omawianego zagadnienia.

Analizując w tym zakresie obie, wspomniane wyżej, ustawy, należy w pierwszym rzędzie wskazać, że zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o p.p. podstawą zawarcia umowy o utworzeniu przedsiębiorstwa wspólnego są uchwały rad pracowniczych przedsiębiorstw zawierających umowę. Stosownie do tego, w art. 24 ust. 1 pkt 4 ustawy o samorządzie wyrażanie zgody przez radę pracowniczą na zawarcie umowy o utworzenie przedsiębiorstwa wspólnego zaliczono do stanowiących kompetencji rady. Natomiast § 14 rozporządzenia wykonawczego do ustawy o p.p. zobowiązuje dyrektora przedsiębiorstwa-udziałowca do składania radzie pracowniczej rocznych sprawozdań z działalności przedsiębiorstwa wspólnego. Organy samorządu pracowniczego przedsiębiorstwa-udziałowca, w ramach przyznanych im kompetencji, mają nadto możliwość wielostronnego oddziaływania pośredniego na działalność przedsiębiorstwa wspólnego. Mogą to czynić, wykorzystując, w szczególności, przyznane im w szerokim zakresie kompetencje opiniotwórcze, wnioskowe i kontrolne w stosunku do dyrektora swojego przedsiębiorstwa, zasiadającego jednocześnie w zgromadzeniu wspólników. I tak np. ogólne zgromadzenie pra-

⁴⁰ Por. M. Allerhamd, *Kodeks handlowy*, s. 319 i nast.

owników ma możliwość wywierania wpływu na zachowanie się dyrektora w utworzonej spółce, wykorzystując w tym celu prawo wyrażania opinii (zob. art. 11 ustawy o samorządzie) lub też okazję, jaką stanowi roczna ocena działalności dyrektora (zob. art. 10 pkt 3 ustawy o samorządzie). Znacznie szersze możliwości w tym zakresie ma natomiast rada pracownicza⁴¹. Jej również zgodnie z treścią art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie przysługuje prawo wyrażania opinii we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa oraz jego kierownictwa. Dalej, rada pracownicza może w omawianych celach korzystać z przyznanych jej w art. 27 ust. 1 oraz 2 ustawy o samorządzie uprawnień do występowania z inicjatywami, wnioskami i uwagami we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa oraz zwracania się do dyrektora z zapytaniami w sprawach stanu przedsiębiorstwa. Oddziaływanie rady pracowniczej może również mieć miejsce w ramach korzystania przez nią z prawa kontroli całokształtu działalności przedsiębiorstwa, przewidzianego w art. 28 ust. 1 ustawy o samorządzie. Zgodnie bowiem z brzmieniem ust. 2 tego przepisu kontrola rady może obejmować w szczególności zbadanie i ocenę realizacji zawartych umów (tutaj: umowa o utworzeniu przedsiębiorstwa wspólnego), analizę i ocenę okresowych oraz doraźnych sprawozdań dyrektora oraz kontrolę wykonania uchwał rady pracowniczej. W tych celach, na mocy art. 28 ust. 3 tej ustawy, dyrektor jest obowiązany udostępnić niezbędne dokumenty i materiały. Na koniec wreszcie należy zwrócić uwagę na treść art. 37 ust. 1 ustawy o samorządzie, stanowiącego, iż: „Dyrektor przedsiębiorstwa uczestniczy w posiedzeniach rady pracowniczej przedsiębiorstwa”, dzięki czemu rada ma możliwość bieżącego korzystania z przyznanych jej uprawnień.

Jestem jednak zdania, że scharakteryzowany powyżej stan prawny należy uznać za wysoce niezadowolający. Można bowiem wskazać cały szereg argumentów przemawiających za niezbędnością zmian legislacyjnych w kierunku powołania instytucji samorządów pracowniczych w samych przedsiębiorstwach wspólnych (spółkach handlowych).

Prezentowany tutaj pogląd znajduje przede wszystkim generalne oparcie w treści art. 13 in fine Konstytucji PRL, która stanowi, iż „Załogi przedsiębiorstw uczestniczą w zarządzaniu przedsiębiorstwami”. Zgodnie z ustalonymi w doktrynie poglądami przepis ten stosuje się do wszystkich rodzajów przedsiębiorstw państwowych⁴²; stąd należy przyjąć, że dotyczy on także państwowych przedsiębiorstw wspólnych. Z kolei zasada samorządności przedsiębiorstw, jako jedna z podstawowych zasad reformy gospodarczej, oznacza przecież zagwarantowanie pracow-

⁴¹ Por. Z. Niedbała, *Rada pracownicza w systemie organów przedsiębiorstwa*, RPEiS 1983, s. 4, s. 83.

⁴² Tak w szczególności L. Bar, *Podmioty gospodarki narodowej*, w: L. Bar (red.), *Instytucje prawne w gospodarce narodowej (studia prawne)*, Wrocław 1981, s. 68

nikom uczestnictwa w zarządzaniu tymi przedsiębiorstwami, w których są bezpośrednio zatrudnieni. W miarę więc powstawania kolejnych przedsiębiorstw wspólnych wyłom w tak rozumianej zasadzie samorządności będzie coraz większy. Moim zdaniem stanowi to oczywisty przykład „luki aksjologicznej”⁴³ wymagającej, pilnej ingerencji ustawodawcy. Jej wypełnieniu nie stoją bynajmniej na przeszkodzie ani charakter spółek handlowych, będących z zasady podmiotami samorządnymi, ani też struktura ich organów. Przykłady zaczerpnięte z ustawodawstw państw obcych pozytywnie dowodzą, że samorząd pracowniczy może funkcjonować także w spółkach handlowych.

IV. PROPOZYCJE DE LEGE FERENDA

Wysunięte niżej propozycje zmian nie obejmują bynajmniej całości kształtu usytuowania samorządu załogi w przedsiębiorstwach wspólnych, lecz dotyczą zasadniczo tych tylko zagadnień, które ściśle wiążą się ze specyfiką struktury wewnętrznej spółek handlowych. Można bowiem przyjąć, że «szereg rozwiązań zawartych w ustawie o samorządzie nie będzie wymagało większych modyfikacji w stosunku do spółek handlowych, jak np. rozwiązania dotyczące stosunków wewnętrznych samorządu, obejmujące uchwalenie statutu, wybory członków rady pracowniczej, ocena jej działalności itp.

Bez wątplenia jednak zasadnicze znaczenie ma sprawa takiego usytuowania samorządu wraz z przyznaniem mu określonego rodzaju uprawnień (stanowiących, kontrolnych czy opiniodawczych), aby gwarantowały mu możliwość oddziaływania na decyzje determinujące gospodarczą pozycję całej spółki. Nie wymaga przy tym uzasadnienia stwierdzenie, że jakiegokolwiek rozwiązania w tym zakresie nie mogą prowadzić do naruszania zasadniczych struktur i funkcji organów spółek.

Wymóg ten, moim zdaniem, spełnia propozycja zakładająca usytuowanie przedstawicieli samorządu w składzie jednego z organów spółki handlowej i tym samym przyznanie samorządowi kompetencji danego organu.

Biorąc za przykład spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (art. 158 - 306 i art. 491 i 497 k.h.)⁴⁴ przepisy k.h. do organów tej spółki zaliczają: zarząd (art. 195 - 204), radę nadzorczą lub komisję rewizyjną (art. 205 - 219), zgromadzenie wspólników (art. 220 - 243).

Rozważając propozycję ewentualnego usytuowania przedstawicieli samorządu pracowniczego w zarządzie spółki, należy w pierwszym rzędzie

⁴³ W znaczeniu przyjętym przez Z. Ziemińskiego, *Problemy podstawowe prawnictwa*, Warszawa 1980, s. 220.

⁴⁴ W praktyce bowiem ta właśnie forma spółki handlowej jest, a z pewnością będzie i nadal, najpowszechniejszą formą działalności przedsiębiorstw wspólnych.

podkreślić, iż w myśl przepisów kodeksu handlowego do zadań zarządu należy administrowanie spółką i jej reprezentacja na zewnątrz⁴⁵. Biorąc z kolei pod uwagę art. 33 ust. 1 ustawy o p.p., który stanowi: „Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego zarządza przedsiębiorstwem i reprezentuje je na zewnątrz”, możemy przyjąć, iż zasadnicze funkcje obu tych organów, tj. zarządu spółki i dyrektora przedsiębiorstwa, są tożsame. Uwzględniając nadto zasadę wyrażoną w art. 33 ust. 2 ustawy o p.p., w myśl której dyrektor, w powyższym zakresie, „podejmuje decyzje samodzielne i ponosi za nie odpowiedzialność” (podkr. L. Z.), należy przyjąć, iż realizowana koncepcja udziału samorządu załóg w zarządzaniu zakłada jednak dość wyraźny rozdział funkcji organów społecznych (samorządu) od funkcji organu zawodowego (dyrektora przedsiębiorstwa). Z powyższych względów należy odrzucić możliwość usytuowania przedstawicieli samorządu w składzie zarządu spółki handlowej.

Jestem zdania, iż należy w zasadzie także odrzucić możliwość włączenia przedstawicieli samorządu w skład zgromadzenia wspólników. Fakt zasiadania w tym organie łączy się bowiem bezpośrednio zarówno z reprezentowaniem przedsiębiorstwa, jak i dokonywaniem czynności prawnych (np. zawarcie umowy spółki itp.) w jego imieniu. Uprawnienia w tym zakresie ma wyłącznie dyrektor przedsiębiorstwa (por. także treść art. 44 ustawy o p.p.), natomiast organy samorządu nie miały, i nie mają także aktualnie tego rodzaju uprawnień. Nie stoi to bynajmniej na przeszkodzie przyznaniu samorządowi uprawnień do udziału w zgromadzeniach wspólników, np. z głosem doradczym umożliwiającym mu przedstawienie swoich uwag, opinii itp.

Uważam natomiast, że brak jest argumentów, które sprzeciwiałyby się usytuowaniu przedstawicieli samorządu w radach nadzorczych spółek. Realizacja tej koncepcji, zgodnie z przyjętymi na wstępie założeniami, wymagać jednak będzie dokonania określonych zmian w kodeksie handlowym. Zmiany te, zasadniczo, musiałyby pójść w następujących kierunkach. Po pierwsze, radę nadzorczą należałoby uznać za obligatoryjny organ spółki, bez względu na wysokość kapitału spółki i liczbę wspólników⁴⁶. Po drugie, należałoby uchylić zakaz zasiadania w radach nadzorczych 'pracowników danej spółki, przewidziany aktualnie w art. 207 k.h. Po trzecie, należałoby ustalić pewną stałą liczbę członków rady, pozostającą w odpowiednim stosunku do wielkości zatrudnienia w spółce i z góry określoną procentowo liczbę miejsc (np. 1/3) przyznać przedstawicielom samorządu. Po czwarte, należałoby rozważyć ewentualność

⁴⁵ Tak np. H. Ritterman, *Zarys prawa*.

⁴⁶ Aktualnie, zgodnie z treścią art. 206 § 2 k.h., ustanowienie rady nadzorczej jest konieczne tylko wtedy, *gdy* kapitał zakładowy spółki wynosi ponad 250 000 złotych, a wspólników jest ponad pięćdziesięciu.

przekazania radom nadzorczym spółek pewnych kompetencji zgromadzenia wspólników, np. kompetencji do ustanawiania i odwoływania członków zarządu spółki. Można to nadto rozważyć celowość ustalenia wykazu pewnych czynności zarządu, których dokonanie uzależnione byłoby od decyzji rady nadzorczej⁴⁷. Tak usytuowany samorząd pracowniczy w przedsiębiorstwie wspólnym uczestniczyłby w podejmowaniu niektórych ważnych decyzji, ale w szczególności uczestniczyłby w spełnianiu ważnych funkcji kontrolnych. Jako że z mocy art. 212 § 2 k.h. rada nadzorcza ma obowiązek m. in. składania corocznego sprawozdania zgromadzeniu wspólników ze swojej działalności, ten najwyższy organ spółki miałby okazję w ten sposób zapoznać się także z opinią przedstawicieli samorządu.

W zakończeniu chciałbym jednak podkreślić, że wysuniętych propozycji nie uważam bynajmniej za ostatecznie ukształtowane. Przede wszystkim zbyt wiele jest bowiem nadal niewiadomych w zakresie funkcjonowania samorządów pracowniczych, a nadto brak jest szerszych doświadczeń praktycznych związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstw wspólnych. Z tych względów, a także z uwagi na to, że tradycyjne spółki handlowe mają struktury ustalone w skali międzynarodowej i stąd zbyt radykalne ich przeobrażenie mogłoby zaszkodzić interesom naszego handlu zagranicznego, opowiadałbym się raczej za koncepcją stopniowego wprowadzania instytucji samorządu pracowniczego do spółek handlowych. Przyszła ustawa o samorządzie pracowniczym w spółkach handlowych nie powinna bowiem ograniczyć się tylko do rozwiązania kwestii samorządu w przedsiębiorstwach wspólnych, lecz winna objąć wszelkie rodzaje przedsiębiorstw (np. mieszane, w tym z kapitałem obcym), prowadzące działalność w formie spółek handlowych, co stanowiłoby pewną gwarancję jednolitości i spójności przyjętych rozwiązań w odniesieniu do ogółu spółek handlowych.

PROBLEMS OF FUNCTIONING OF WORKERS' SELF-MANAGEMENT IN JOINT VENTURES (COMMERCIAL COMPANIES)

S u m m a r y

Question of joint venture staff participation in managing affairs of their company is the subject of studies presented in this article. It is worth noting that joint ventures are presently one of new forms of state enterprises. They have to operate in a form of companies on the grounds of Polish trade law⁷. The opinion is expressed in the article that the Act of Sept. 30, 1981 on workers' self-management in state enterprise is not in force de lege lata in state joint ventures (commercial companies). Adopting a contrary opinion would make essential legal norms of the Self-Management Act collide with norms of commercial code regulat-

⁴⁷ Obecnie art. 213 k.h. przyznaje to uprawnienie samym wspólnikom.

ing commercial companies. It can be proved by comparing the key competence matters of partners' assembly in limited liability company with lay down competence of workers' council.

The opinion of indispensable future changes of legislation was also expressed, they should be aiming at appointing institution of workers' self-management in joint ventures (commercial companies). Some examples of foreign regulation prove that workers' self-management can also function in commercial companies. Be lege ferenda, representatives of workers' management have to be introduced to supervisory boards of commercial companies, the scope of their competence should be considerably extended then.