

VLADIMIR JOVANOVIĆ

SYTUACJA PRAWNA PRZEDSIĘBIORSTW W JUGOSŁAWII

Położenie prawne przedsiębiorstw w systemie gospodarczym socjalistycznej Jugosławii ulegało od 1945 r. do chwili obecnej pewnym zmianom. Okres ten dzieli się na dwa różniące się między sobą etapy. Pierwszy, dla którego charakterystyczne jest administracyjne zarządzanie przez organy państwowe, obejmował czasokres od 1945 do 1950 r. Drugi zapoczątkowany został w 1950 r. przekazywaniem przedsiębiorstw samorządom robotniczym. Okres ten trwający do dzisiaj określany jest jako okres samorządu robotniczego.

SYTUACJA PRAWNA PRZEDSIĘBIORSTW DO 1950 R.

Do najważniejszych źródeł prawa określających prawne położenie przedsiębiorstw, obok art. 15 ustawy z 1946 r., który określał, iż główny kierunek rozwoju gospodarczego kraju wyznacza państwo, zaliczyć należy ustawę zasadniczą o przedsiębiorstwach państwowych z 9 sierpnia 1946 r. oraz ustawę o ogólnopaństwowym planie gospodarczym i państwowych organach planowania z dnia 25 maja 1946 r.

Do istotnych cech tego okresu, przy którym nie chcemy się dłużej zatrzymywać, zaliczyć należy następujące:

Przedsiębiorstwa tworzą organy państwowe, przydzielające im środki pracy i przedmioty pracy. Które organy powoływały przedsiębiorstwo, to zależało od roli, jaką przedsiębiorstwo to miało spełniać w gospodarce narodowej. Według tego kryterium przedsiębiorstwa dzielono na przedsiębiorstwa o znaczeniu ogólnopaństwowym, republikańskim czy lokalnym. Decyzja o powołaniu przedsiębiorstwa należała wyłącznie do organów państwowych, niezależnie od tego, kto dał w tym kierunku inicjatywę. Przedsiębiorstwo posiadało osobowość prawną, ale w praktyce nie było samodzielne.

Pracą przedsiębiorstwa kierował wyłącznie dyrektor, który odpowiadał jedynie za swą działalność bezpośrednio przed organem

państwowym, który go powołał, albo przed administracyjno-operacyjnym kierownictwem (z reguły przed dyrekcją wyższego rządu)¹.

Administracyjno-operatywne kierownictwo, któremu podporządkowane były przedsiębiorstwa danej gałęzi gospodarki narodowej, bezpośrednio ingerowało w pracę przedsiębiorstw drogą wydawanych „aktów administracyjnych”². Ustalało ono przepisy dla przedsiębiorstw oraz zwiększało lub zmniejszało ilość środków trwałych lub obrotowych. Kierownictwo to mogło również przemieszczać środki produkcji z jednego do drugiego przedsiębiorstwa oraz unieważniać, zmieniać bądź zawieszać zarządzenia dyrektora przedsiębiorstwa.

Plan produkcyjny przedsiębiorstwa wyznaczany był przez cały system administracyjnych planów, które wyznaczały poszczególne państwowe organy (komisje planowania), począwszy od związkowej komisji planowania poprzez republikańskie komisje i dyrekcje. Plan wyznaczał wielkość produkcji oraz jej rozdział na rok następny, określając w szczegółach zadania planowe przedsiębiorstwa, jak również dystrybucję przyszłej produkcji (dwustronnie adresowany plan). Przedsiębiorstwu pozostawało jedynie prawo zawarcia umowy w ramach objętych planem.

Akty umów planowych przewidywały przedmiot oraz termin zawarcia i wykonania umowy. Umowa była konkretyzacją zadań planowych, określonych „aktem planowym”. Zmiana lub odstępnie od norm zawartych w „akcie planowym” prowadziły do zerwania umowy zawartej na jego podstawie. Przy rozstrzyganiu sporów arbitraż państwowy kierował się w pierwszym rzędzie zadaniami planu³.

Krąg zagadnień, w którym pozostawiono samodzielność przedsiębiorstwa, był bardzo mały i w zasadzie ograniczał się jedynie do wyznaczania w szczegółach asortymentu i warunków dostawy produktów. Dalszy rozwój systemu gospodarczego cechuje ciągły wysiłek skierowany ku poszerzaniu zakresu uprawnień, zwiększających samodzielność przedsiębiorstwa.

¹ Podkreślić w tym miejscu należy, że Jugosłowianie okres od 1945—1950 r. określają jako okres administracyjnego zarządzania gospodarką narodową (przypis tłumacza).

² Nie należy utożsamiać pojęcia aktu administracyjnego w tym ujęciu z pojęciem aktu administracyjnego, uważanego w tradycyjnym ujęciu prawa administracyjnego za akt władzy. W Jugosławii bowiem „akt administracyjny” oznacza w ekonomii decyzję organów państwowych w odniesieniu do działalności gospodarczej przedsiębiorstwa (przypis tłumacza).

³ W dosłownym ujęciu — interesem planu (przypis tłumacza).

Przedsiębiorstwo w początkach tego okresu odpowiadało z tytułu swej działalności majątkiem danym mu w zarząd, z wyłączeniem podstawowych środków produkcji. W praktyce jednak państwo ze swego budżetu spłacało zobowiązania zadłużonego przedsiębiorstwa. Nierentowne przedsiębiorstwa mogły być likwidowane na mocy decyzji organu administracyjno - operatywnego. Przedsiębiorstwa podlegały obowiązkowi wpisu, lecz nie w rejestrach sądowych, a w rejestrach prowadzonych przez organy finansowe. Rejestry te były tajne.

Nowy okres w rozwoju przedsiębiorstw zapoczątkowany został wydaniem ustawy z dnia 27 czerwca 1950 r. o zarządzaniu przez kolektywy robotnicze przedsiębiorstwami państwowymi i zjednoczeniami.

System administracyjnego zarządzania był koniecznością i należy uznać go za usprawiedliwiony w okresie tworzenia socjalistycznego systemu gospodarczego bezpośrednio po wyzwoleniu kraju. Był on uwarunkowany potrzebą koncentracji wszystkich sił niezbędnych do odbudowy gospodarki oraz przyśpieszenia rozwoju relatywnie niskiego poziomu sił wytwórczych. Potrzeba ta wynikała również z braku doświadczenia klasy robotniczej w zarządzaniu gospodarką narodową. W okresie jednak około 1950 r. wszystkie przesłanki uzasadniające administracyjne zarządzanie gospodarką — odpadły. O4 tego czasu system ten zaczął obiektywnie hamować dalszy rozwój gospodarki i budowę socjalistycznych stosunków produkcji w Jugosławii, gdyż nie zlikwidował w podziale pracy oddzielenia bezpośrednich wytwórców od środków produkcji. Wprowadzenie samorządu robotniczego i zmiana sytuacji prawnej przedsiębiorstw nie była tylko koniecznością polityczną, mającą na celu zmianę stosunków społecznych w produkcji, ale również ekonomiczną, mającą na celu stworzenie dalszych sprzyjających warunków dla rozwoju sił wytwórczych.

System administracyjnego zarządzania gospodarką narodową w warunkach jugosłowiańskich wykazał nieelastyczność planów administracyjnych. Wyrażało się to w niepełnym wykorzystaniu mocy produkcyjnych przedsiębiorstw oraz w takich zjawiskach, jak wykonywanie za wszelką cenę planów, ze szkodą dla jakości produkcji i z jednoczesnym spadkiem wydajności pracy. Procesowi temu towarzyszył stały wzrost aparatu administracyjnego. Rodził się bierny stosunek producenta do potrzeb rynkowych. Planowy rozdział produktów prowadził do gromadzenia się niechodliwych artykułów. W tych

warunkach przeniesienie operatywnych funkcji organów państwowych bezpośrednio na producenta stało się koniecznością. Wywołało to w konsekwencji potrzebę przejścia od własności państwowej do społecznej. Rady robotnicze i system komunalny stały się tą formą organizacyjną, która umożliwiła usunięcie nagromadzonych sprzeczności i stworzyła warunki do dalszego swobodnego rozwoju socjalistycznych stosunków produkcji⁴. Istotę dokonanych zmian wyraża ustawa wydana 13 stycznia 1953 r.

Art. 4 tej ustawy, ust. 1 głosi: „Społeczna własność środków produkcji, samodzielność producentów w produkcji i samorządność mas pracujących, gmin, miast i powiatów, są podstawą społecznej i politycznej organizacji kraju”. W ustępie trzecim czytamy: „Samodzielność producentów i samorządność mas pracujących odpowiada ogólnospołecznym interesom, określonym w ustawie i innych aktach prawnych wydanych przez organa przedstawicielskie mas pracujących — zgromadzenia ludowe i komitety ludowe”. Art. 6 określa pojęcie samodzielności, stwierdzając, iż wyraża się ona: „w prawie kolektywów robotniczych do bezpośredniego kierowania organizacjami gospodarczymi”, „w prawie kandydowania producentów do przedstawicielskich organów gospodarczych”, „w prawie jednostek gospodarczych do samodzielnego wyznaczania swych planów gospodarczych” itd.

Nasze dalsze rozważania prowadzić będziemy w kierunku wyjaśnienia sytuacji prawnej przedsiębiorstw w nowym okresie.

STANOWISKO PRAWNE PRZEDSIĘBIORSTW OD 1950 R.

Zasadnicze źródła prawa, które określają obecne prawne położenie przedsiębiorstw w Jugosławii, obok cytowanych już ustaw z 1950 i 1953 r. są następujące: rozporządzenie o przedsiębiorstwach i warsztatach z 8 grudnia 1951 r., rozporządzenie o działalności handlowej i przedsiębiorstwach handlowych oraz warsztatach z 29 grudnia 1953 r. (nowelizowane w 1957 r.), rozporządzenie o trybie likwidacji przedsiębiorstw i warsztatów z 1953 r., rozporządzenie o organizacjach gospodarczych, świadczących usługi handlowe z 26 stycznia 1954 r., ustawa o przedsiębiorstwach i organizacjach wydawniczych z 10 marca 1955 r., ustawa o filmach z 28 marca 1956 r., ustawa o środkach materialnych organizacji gospodarczych z 1957 r., ustawa o do-

⁴ E. Kardelj, *Doświadczenia rad robotniczych*, Zbiór artykułów o samorządzie robotniczym, Belgrad 1957.

chodach organizacji gospodarczych z 1957 r. i ustawa o zrzeszeniach gospodarczych z 1958 r.

Cechą charakterystyczną położenia prawnego przedsiębiorstw, w systemie gospodarczym określonym przez wyżej cytowane przepisy, jest ich samodzielność. Występują one, co później szczegółowiej wykażemy, wobec organów państwowych jako samodzielne podmioty prawne. Przedsiębiorstwa posiadają swoją firmę (znak fabryczny), swoją siedzibę i środki materialne, niezbędne do prowadzenia działalności gospodarczej. Odpowiadają swym majątkiem z tytułu prowadzonej działalności. Przedsiębiorstwa posiadają również określoną organizację właściwą dla kierunku ich działalności oraz organa kierujące.

Tymiż przepisami unormowano sposób powstawania i likwidowania przedsiębiorstw oraz ich stosunek do organów państwowych.

Przedsiębiorstwa, jako samodzielne podmioty prawa, wchodzą w określone stosunki prawne z innymi podmiotami prawa. Samodzielnie wyznaczają swoje plany, określają cenę wytwarzanych produktów lub świadczonych usług i rozporządzają posiadanym majątkiem. Państwo nie prowadzi bezpośrednio działalności gospodarczej, a jedynie, uwzględniając działanie mechanizmów rynkowych, oddziałuje i stwarza warunki, w których gospodarują przedsiębiorstwa. Państwo wyznacza zasadniczy podział dochodu narodowego, określając kierunek rozwoju gospodarczego drogą realizacji społecznego planu, z wykorzystaniem odpowiednich instrumentów ekonomicznych. Bezpośrednie oddziaływanie organów państwowych na działalność poszczególnych przedsiębiorstw należy do zjawisk wyjątkowych. Działalność organów państwowych w stosunku do przedsiębiorstw wyraża się w kontroli nad przestrzeganiem przez te ostatnie porządku prawnego. Taki układ stosunków umożliwia producentom bezpośrednio kierowanie działalnością przedsiębiorstw.

Samodzielność przedsiębiorstwa jest głównym warunkiem do wprowadzenia samorządu robotniczego. Dzięki samodzielności rynkowej przedsiębiorstw kolektywy robotnicze mogą porównywać rezultaty swej pracy oraz urzeczywistniać swoje ekonomiczne interesy. Bezpośredni wytwórcy, którzy są jednocześnie bezpośrednimi zarządcami, zainteresowani są w jak najlepszej pracy przedsiębiorstw, gdyż od tego definitywnie zależy ich osobisty dochód, co odpowiada jednocześnie interesom ogólnospołecznym (do chwili, gdy działalność przedsiębiorstwa nie wykroczy poza ustawowe granice).

Samodzielność nie może jednak oznaczać „atomizacji” społe-

czeństwa na „niezależne” kolektywy z indywidualnymi interesami. Umożliwia ona jednak reorganizację społecznej produkcji „na podstawie swobodnej i równej asocjacji wytwórców”⁵, z odpowiednią kontrolą społeczeństwa nad wytwarzaniem i podziałem dóbr. Stwarzanie odpowiedniego systemu gospodarczego nie jest celem samym w sobie. Powołuje się go by służył tworzeniu nowych socjalistycznych stosunków między ludźmi. Forma organizacyjna takich stosunków nie jest jedyna. W obecnych warunkach jugosłowiańskich przyjęty aktualnie system odpowiada w pełni temu celowi. Stąd też, naszym zdaniem, instytucja samorządu robotniczego jest jednym z istotnych elementów przedsiębiorstwa.

Nasze dalsze wywody podzielimy na następujące zagadnienia: założenie przedsiębiorstwa, stosunek do założyciela i rozwiązanie przedsiębiorstwa, organy przedsiębiorstwa i stosunek do organów państwowych.

ZAŁOŻENIE PRZEDSIĘBIORSTWA, STOSUNEK DO ZAŁOŻYCIELA I ROZWIĄZANIE PRZEDSIĘBIORSTWA

Założenie przedsiębiorstwa uregulowane zostało w rozporządzeniu z dnia 18 grudnia 1953 r. o zakładaniu przedsiębiorstw i warsztatów. Przedsiębiorstwa mogą zakładać organy władzy (nie administracji), spółdzielcze i społeczne organizacje oraz organizacje gospodarcze (a więc i istniejące już przedsiębiorstwa), jak również i grupy obywateli. Najczęściej w praktyce jako założyciel występuje organ władzy państwowej, komitety ludowe i wykonawcze zgromadzeń ludowych, a bardzo rzadko grupy obywateli (oni częściej dają inicjatywę). Na dalszą jednak pracę przedsiębiorstwa nie ma wpływu fakt, kto jest założycielem, gdyż jego sytuacja prawna zawsze jest jednakowa. Stąd też nie spotykamy się z terminologią „państwowe” czy „spółdzielcze” przedsiębiorstwo. Prywatnych przedsiębiorstw w jugosłowiańskim systemie gospodarczym nie ma. Działalność prywatna jest ograniczona • — obok rolnictwa — do warsztatów rzemieślniczych, zatrudniających do pięciu pracowników; działają one głównie w nierozwiniętych gospodarczo okręgach.

Procedura założenia przedsiębiorstwa obejmuje dwie fazy. W pierwszej następuje wydanie aktu o powołaniu przedsiębiorstwa, w drugiej zaś ukonstytuowanie się przedsiębiorstwa.

Założyciel wydaje akt o założeniu, w którym określa nazwę, sie-

⁵ F. Engels, *Pochodzenie rodziny, własności prywatnej i państwa*.

dzibę, rodzaj działalności oraz środki trwałe i obrotowe przedsiębiorstwa. Jeżeli odnosi się to do przedsiębiorstwa w budowie (fabryka, którą buduje się), wyznacza się również dyrektora budującego się przedsiębiorstwa oraz określa się sposób wynagradzania robotników i urzędników. Środki materialne, które założyciel zabezpiecza przedsiębiorstwu, mogą występować w formie naturalno-rzeczowej, najczęściej jednak występują w formie otwartego na ten cel kredytu w banku. Akt o założeniu przedsiębiorstwa musi być wpisany do rejestru organizacji gospodarczych, prowadzonego przez okręgowe sądy gospodarcze. Od tego momentu przedsiębiorstwo nabywa osobowość prawną. Przedsiębiorstwa będące w budowie do chwili ukonstytuowania się posiadają jedynie ograniczoną zdolność do działań prawnych. Taką ograniczoną zdolność do działań prawnych mają również przedsiębiorstwa, które przygotowują się do nowego kierunku produkcji, jednakże tylko na tym odcinku działalności.

Druga faza obejmuje ukonstytuowanie się przedsiębiorstwa. Następuje ono wówczas, gdy przedsiębiorstwo jest w pełni przygotowane do rozpoczęcia swej działalności. Ukonstytuowanie wyraża się: w wyborach organu samorządu robotniczego (rada robotnicza), przyjęciu regulaminu oraz w przekazaniu przedsiębiorstwa kolektywowi robotniczemu. Dla ukonstytuowania się przedsiębiorstwa niezbędne jest zezwolenie komitetu ludowego gminy.

Komitet ludowy nie może odmówić udzielenia zezwolenia, o ile są spełnione wszystkie warunki przewidziane ustawą⁶. Od tej zasady zachodzą odstępstwa przy niektórych rodzajach przedsiębiorstw. Na przykład przedsiębiorstwa filmowe mogą być zakładane jedynie przez organy państwowe, po uprzednim uzyskaniu zgody od republikańskiej Rady Oświaty i Kultury, która może odmówić zgody, o ile uważa, iż nie są zagwarantowane niezbędne warunki do spełnienia określonego zadania. Podobnie przedstawia się sprawa przy powoływaniu przedsiębiorstw wydawniczych; potrzebne im jest zezwolenie Rady Oświaty i Kultury, komitetu ludowego i zgoda rady republikańskiej, o ile założycielami są organizacje gospodarcze, społeczne lub grupy obywateli.

Grupy obywateli nie mogą zakładać przedsiębiorstw handlowych; nie wyklucza to możliwości dawania przez nich inicjatywy do po-

⁶ Wydawanie takich zezwoleń w zasadzie nie jest żadnym uprawnieniem dyskrejonalnym komitetu. Tym samym udzielone zezwolenie na ukonstytuowanie się przedsiębiorstwa nie zawiera w sobie cech koncesji.

woływania takich przedsiębiorstw. Najdalej idące uprawnienia ludowych komitetów w zakresie wydawania zezwoleń występują przy zezwoleniach na tworzenie przedsiębiorstw przez spółdzielnie. Komitet może odmówić zezwolenia, o ile istnieją obawy, że działalność nowo powołanego przedsiębiorstwa może negatywnie wpływać na ten kierunek działalności spółdzielni, dla którego ona powstała.

Do założenia przedsiębiorstw w poszczególnych gałęziach gospodarki wymagane jest przez prawo spełnienie pewnych specjalnych warunków. Na przykład przy powoływaniu przedsiębiorstw handlowych niezbędne jest odpowiednie przygotowanie zawodowe pracowników, odpowiednie warunki higieniczne, zabezpieczenie techniczne itd. Nie wchodzi to jednak do systemu zezwoleń.

Akt ukonstytuowania przedsiębiorstwa wpisuje się do rejestru organizacji gospodarczych. Z tą chwilą przedsiębiorstwo otrzymuje pełną zdolność do działań prawnych. Rejestr jest jawny, wnosi się do niego także wszystkie ważniejsze zmiany, dotyczące danego przedsiębiorstwa. Stosunek pomiędzy założycielem a przedsiębiorstwem reguluje się w drodze umowy. Z faktu, iż jakiś organ jest założycielem przedsiębiorstwa, nie wynikają dla niego żadne uprawnienia, dopuszczające do ingerowania w sprawy przedsiębiorstwa. Z chwilą ukonstytuowania się, przedsiębiorstwo staje się w pełni samodzielne. Wskazać jednak należy, iż obowiązujące przepisy prawne dopuszczają możliwość, by w drodze umowy założyciel przedsiębiorstwa zabezpieczył określone swoje interesy, na przykład, że w określonym terminie zwrócone zostaną poczynione przez założyciela nakłady (taki warunek może jednak mieć tylko miejsce wówczas, gdy założycielem nie jest organ państwowy). Założyciel może również w drodze umowy zapewnić sobie kupno w zakładanym przedsiębiorstwie określonej ilości produktów bądź po cenach określonych przez założyciela, bądź po cenach rynkowych. W drodze umowy może także założyciel zastrzec, że przedsiębiorstwo produkować będzie określone produkty itd. Nie mogą jednak strony zawierać umów, które by ograniczały samodzielność przedsiębiorstwa (prowadząc do uzależnienia przedsiębiorstwa od założyciela) lub prawa kolektywów robotniczych.

Przedsiębiorstwo może ulec likwidacji z następujących przyczyn: przez wygaśnięcie warunków, na których opierało swą działalność (np. przez wyczerpanie rudy w kopalni, spełnienia swych zadań produkcyjnych itd.), z powodu połączenia z innym przedsiębiorstwem, dołączenia lub podziału, bądź zakazu dalszej działalności i w konsekwencji przymusowej likwidacji.

We wszystkich przypadkach, z wyjątkiem ostatniego, postanowienie o likwidacji przedsiębiorstwa wydaje komitet ludowy. Przedsiębiorstwa ulegają rozwiązaniu, z wyjątkiem połączenia i podziału, w drodze zwyczajnej likwidacji. Likwidację przeprowadzają komisje komitetów ludowych. Przymusowa likwidacja jest sposobem likwidacji przedsiębiorstwa wprowadzonym w nowym systemie gospodarczym i odpowiada upadłości, przewidzianej prawem burżuazyjnym, zwłaszcza w przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie może spłacić należności wobec gminy, bądź też wierzyciele nie mogą drogą przymusu zaspokoić swych roszczeń z majątku przedsiębiorstwa. Wówczas Bank Narodowy, wierzyciele, komitet ludowy lub samo przedsiębiorstwo mogą wszcząć przed sądem gospodarczym przymusowe postępowanie likwidacyjne. W tym przypadku spienięża się cały majątek przedsiębiorstwa, oprócz podstawowych środków produkcji, które przekazuje się komitetowi ludowemu (obecnie proponuje się, by w nowych przepisach przewidzieć włączenie tych środków do masy likwidacyjnej). Roszczenia wierzycieli zaspokajane są w kolejności przewidzianej w przepisach prawnych. Przy zaspokajaniu roszczeń w danej grupie wierzycieli obowiązuje zasada proporcjonalnego ich zaspokajania. Ten sposób likwidacji przedsiębiorstwa oparty jest na zasadzie ekonomicznej, iż nierentowne przedsiębiorstwo samo wypadnie z produkcji. Tam gdzie interes gminy tego wymaga, może ona podjąć się uzdrowienia przedsiębiorstwa przez dodanie mu niezbędnych środków materialnych.

ŚRODKI I DOCHÓD PRZEDSIĘBIORSTWA

Środki do swej działalności przedsiębiorstwo może zdobywać w wyniku swej pracy bądź też nabywać innym sposobem (pożyczka, kredyt itd.). Bez względu na sposób nabycia, środki te stanowią społeczną własność. Zagadnienie społecznej własności środków produkcji, ich charakteru prawnego i praw przedsiębiorstw było przedmiotem wielu dyskusji wśród prawników/Dyskusje te głównie skoncentrowały się na zakresie uprawnień przedsiębiorstw w dysponowaniu powierzonymi im środkami produkcji. Do chwili wydania ustawy o środkach materialnych przedsiębiorstw, prawo dysponowania środkami produkcji przez przedsiębiorstwa było rozumiane dwojako: z jednej strony rozumiano je jako demokratyczne prawo kolektywu robotniczego do zarządzania przedsiębiorstwem, z drugiej strony — jako prawo własności przedsiębiorstwa do środków, w oparciu o które

prowodzi ono swą działalność. Nowa ustawa zlikwidowała to (nieporozumienie, wprowadzając w miejsce terminu drugiego (prawa własności) termin „prawo użytkowania”.

Prawo użytkowania jest rzeczowym prawem majątkowym (różniącym się od prawa własności), na podstawie którego przedsiębiorstwo może użytkować środki produkcji i rozporządzać nimi w granicach przewidzianych ustawą. Prawo to może być jedynie ograniczone ustawą federalną i federalnym społecznym planem. Przedsiębiorstwo samodzielnie decyduje o celowym wykorzystaniu tych środków oraz o podziale dochodu powstałego w wyniku jego działalności.

Przedsiębiorstwu można odebrać środki produkcji, ale jedynie w drodze ustawy federalnej.

Prawa przedsiębiorstwa w stosunku do poszczególnych rodzajów środków są różne w zależności od tego, do jakich funduszy one są zaliczane. Rozróżniamy w przedsiębiorstwie cztery rodzaje funduszy: fundusz środków podstawowych, fundusz środków obrotowych, środków rezerwowych oraz wspólnej konsumpcji. Nie chcemy wchodzić w szczegółową analizę tych funduszy, gdyż na ogół podobnie to wygląda we wszystkich krajach socjalistycznych. Niektóre jednak szczegóły są ciekawe; na przykład do funduszu podstawowych środków wchodzi kwoty pieniężne przeznaczone na kupno dalszych tego rodzaju środków. Fundusz wspólnej konsumpcji służy polepszeniu ogólnych warunków bytowych pracowników przedsiębiorstw i ich rodzin (punkty usług, szkoły, domy mieszkalne itd.). Fundusz rezerwowy przeznacza się na pokrycie strat w produkcji.

Charakterystyczne jest to, że granica pomiędzy poszczególnymi funduszami nie jest sztywna, co wprowadza większą elastyczność w kierowaniu i działalności przedsiębiorstwa.

Możliwe jest, iż najwyższy organ przedsiębiorstwa, rada robotnicza, dokona przeniesienia pewnych środków z funduszy środków podstawowych do funduszy środków obrotowych, albo środków wspólnej konsumpcji do środków podstawowych, czy też z funduszy obrotowych do rezerwowych. Środki funduszu rezerwowego w określonych warunkach mogą być przenoszone do uprzednio wspomnianych innych funduszy. Tylko przedsiębiorstwo może rozporządzać poszczególnymi funduszami lub jego częściami. Ono też może zbywać pewną część środków podstawowych (z wyrównaniem, a wyjątkowo i bez wyrównania ubytku). Nabywcami jednak nie mogą być osoby prywatne.

W odniesieniu do ziemi oraz zabudowań obowiązują oddzielne przepisy.

Przedsiębiorstwo może również podstawowe środki Wydierzawiać. Na podstawowe środki produkcji, według opinii większości prawników, można nabywać prawo własności (wyjątek stanowi ziemia i zabudowania, które podlegają oddzielnym przepisom). Osoby trzecie mogą na majątkowych dobrach organizacji gospodarczych nabywać służebności. Przedsiębiorstwo za zaciągnięte zobowiązania, o ile normy prawne nie stanowią inaczej, odpowiada całością majątku. Wobec tego, w przypadku przymusowej likwidacji, powinna ona objąć całość środków produkcji, łącznie z zabudowaniami likwidowanego przedsiębiorstwa. Jest to jednak kwestia dyskusyjna. W bieżącej praktyce powszechne stosuje się wyłączenie środków inwestycyjnych z masy likwidacyjnej.

Dawniejsze przepisy zabraniały nabywania prawa zastawu na podstawowe środki produkcji (taka też była praktyka). Od chwili wprowadzenia nowej ustawy nie ma jeszcze doświadczeń praktycznych na tym odcinku.

Przedsiębiorstwa mogą dochodzić swych praw majątkowych w drodze skargi windykacyjnej i negatoryjnej. Prawa społeczeństwa do środków produkcji przedsiębiorstw mają charakter społeczno-prawny a nie prawno-majątkowy. Społeczeństwu przysługuje jednak prawo kontroli nad przedsiębiorstwami, by działalność ich nie odbiegała od zasad „dobrego i dbałego gospodarowania”.

Należności, jakie przedsiębiorstwa uiszczają w związku z użytkowaniem środków produkcji (oprocentowanie środków trwałych i obrotowych, podatek gruntowy i dochodowy), są materialnymi świadczeniami, nie mają jednak charakteru świadczeń majątkowych, lecz uchodzą za świadczenia ogólnospołeczne i są z góry wyznaczone ustawą. Uiszcza się je na rzecz gmin społecznych.

Przedsiębiorstwa samodzielnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami, dokonują podziału całkowitego swego dochodu. Podstawowe zasady podziału dochodu są następujące: przedsiębiorstwa z całkowitego dochodu pokrywają w pierwszym rzędzie koszty produkcji (nakłady materiałowe, amortyzację, odsetki od środków trwałych i obrotowych, składki członkowskie itd.), następnie uiszcza się podatek obrotowy (tylko te przedsiębiorstwa, które do płacenia takiego są zobowiązane). Od reszty dochodu przedsiębiorstwa uiszczają podatek na rzecz gminy według progresywnej stopy, która wzrasta w miarę

wzrostu dochodu. Pozostały czysty dochód, którym rada robotnicza samodzielnie dysponuje, rozdziela się na fundusze i indywidualne płace robotników oraz pracowników umysłowych.

Przepisy nie ograniczają wysokości płacy, a wyznacza ją rada robotnicza; przy czym występuje progresja podatkowa. W ten sposób drogą opodatkowania dochodów przedsiębiorstw i wynagrodzeń pracowników niweluje się zbyt duże różnice, które mogłyby powstać w dochodach. Dodać należy, iż zależnie od rezultatów pracy może wystąpić różnica w płacach w poszczególnych przedsiębiorstwach.

ORGANY PRZEDSIĘBIORSTWA

Organami przedsiębiorstwa są: rada robotnicza, komitet zarządzający i dyrektor. Pierwsze dwa to organy samorządu robotniczego, trzeci, dyrektor, podporządkowany jest tym organom, mając jednocześnie odzielne miejsce prawa i obowiązki w przedsiębiorstwie.

Rada robotnicza jest najwyższym organem przedsiębiorstwa. Może ona liczyć od 15 do 120 członków, co określa statut przedsiębiorstwa. W przedsiębiorstwach zatrudniających do 30 robotników cały kolektyw pełni funkcję rady robotniczej.

Radę wybiera się na przeciąg jednego roku. Kolektyw robotniczy może odwołać przed upływem tego terminu całą radę lub poszczególnych jej członków. Prawa wyborcze posiadają wszyscy robotnicy i pracownicy umysłowi przedsiębiorstwa. Rada robotnicza decyduje o najważniejszych sprawach przedsiębiorstwa: uchwała regulamin przedsiębiorstwa, plan produkcyjny, taryfikator płacy (regulujący zarobki pracowników), zatwierdza bilans przedsiębiorstwa, dokonuje podziału czystego dochodu, wydaje postanowienia o dysponowaniu środkami produkcji. Wydaje też dyrektywy co do wyznaczania cen na produkty i usługi, decyduje o ewentualnym połączeniu z innym przedsiębiorstwem lub o podziale na więcej przedsiębiorstw, ustanawia komisję, która przyjmuje do pracy robotników i pracowników umysłowych, jak również powołuje komisję dyscyplinarną.

Rada robotnicza działa jako organ kolektywny i decyzje podejmuje na zebraniach większością głosów obecnych członków. Do ważności decyzji niezbędne jest quorum 51% członków rady. Pracą rady kieruje przewodniczący. Dyrektor nie może być członkiem rady.

Komitet zarządzający jest organem wykonawczym rady robotniczej. Komitet składa się z 3 do 11 członków i jest wybierany przez radę robotniczą na przeciąg jednego roku. Komitet może być jednak

odwołany również przed upływem tego terminu. Dyrektor z urzędu wchodzi w skład komitetu, nie może jednak pełnić funkcji przewodniczącego. $\frac{3}{4}$ członków komitetu zarządzającego musi być wybrane spośród osób zatrudnionych bezpośrednio w produkcji. W skład komitetu może wchodzić najwyżej $\frac{1}{3}$ członków z poprzedniej kadencji, przy czym funkcję członka komitetu można pełnić najwyżej przez dwie kolejne kadencje. Chodzi bowiem o to, by jak największa ilość pracowników brała kolejno bezpośredni udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Komitet, jako organ wykonawczy rady, realizuje jej postanowienia i uchwały oraz przedstawia dyrektorowi wnioski. Korzysta on jednocześnie z pewnych prerogatyw, w rozwiązywaniu których posiada znaczną samodzielność. W szczególności uchwała operatywne plany (kwartalne, miesięczne i tygodniowe), przedstawia propozycje rocznych planów, projekty regulaminu zakładu i taryfikatora płac oraz podejmuje uchwały w zakresie produkcji (wydajność pracy, normy, warunki pracy itd.).

Komitet zarządzający działa jako organ kolektywny na swych posiedzeniach. Decyzje zapadają większością głosów. Członek komitetu, który nie zgadza się z treścią podjętej uchwały, może swoje uwagi przedstawić radzie robotniczej. Zwołania komitetu może żądać każdy jego członek.

Kompetencje poszczególnych organów przedsiębiorstwa wyznaczone są ustawą. Instytucja delegacji może być stosowana tylko wówczas, gdy ustawa to wyraźnie przewiduje, na przykład do sprzedaży środków produkcji o mniejszej wartości rada robotnicza może upoważnić komitet zarządzający lub dyrektora.

Rozpatrując zagadnienie odpowiedzialności członków organów samorządu robotniczego, można stwierdzić, iż ma ono przede wszystkim charakter społeczno-polityczny. Kwestia ta nie jest wyczerpująco wyjaśniona w przepisach, a pod niektórymi względami przewidziane sankcje nie są wystarczające.

Członkowie organów samorządu robotniczego mogą być odwołani, a w wypadku przymusowej likwidacji przedsiębiorstwa można im zabronić pełnienia funkcji w organach samorządu na okres od 1 roku do 3 lat. Odpowiadają oni również dyscyplinarnie za przekroczenia gospodarcze, a członkowie komitetu zarządzającego odpowiadają poza tym jako osoby urzędowe „za nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej”. Indywidualnie odpowiadają oni za szkody spowodowane

wane swą działalnością. Nie ma kolektywnej odpowiedzialności członków organów zarządzających za ich pracę.

Sytuacja prawna trzeciego organu przedsiębiorstwa — dyrektora — jest najczęściej dyskutowana. Dyrektora powołuje drogą konkursu komitet ludowy gminy, na terenie której znajduje się przedsiębiorstwo. Konkurs rozstrzyga komisja, składająca się w $\frac{1}{2}$ z osób powołanych przez radę robotniczą danego przedsiębiorstwa, a w $\frac{1}{2}$ z osób wyznaczonych przez komitet ludowy. (Dawniej skład komisji był powoływany w $\frac{1}{3}$ przez radę robotniczą, w $\frac{1}{3}$ przez komitet ludowy i w $\frac{1}{3}$ przez związek zawodowy). Ta sama komisja wysuwa propozycje w sprawie zmiany dyrektora. Ustawa przewiduje, w jakich przypadkach może również wystąpić o zmianę dyrektora rada robotnicza.

Dyrektor jest kierownikiem produkcji. Jest on „pierwszym pracownikiem przedsiębiorstwa”. Jedyne on wydaje polecenia w toku pracy przedsiębiorstwa. Do niego należy również realizacja uchwał rady robotniczej i komitetu zarządzającego. Za swą działalność odpowiada bezpośrednio przed radą i komitetem zarządzającym, jest więc ich organem wykonawczym. Dyrektor zawiera umowy w imieniu przedsiębiorstwa. Posiada on również prawo oraz obowiązek zawieszania każdego aktu wydanego przez radę robotniczą lub komitet zarządzający, o ile jest on niezgodny z ustawą. Ostateczną decyzję wydaje wówczas komitet ludowy. Dyrektor uprawniony jest do wymierzania kar dyscyplinarnych (upomnienia, nagany, kary pieniężne do 5% zarobków). Surowsze kary stosuje jedynie komisja dyscyplinarna rady robotniczej. Dyrektor zgłasza zapotrzebowanie na pracowników i o ile rada robotnicza go do tego upoważni, dokonuje podziału czynności wśród załogi. Natomiast zawieranie umów o pracę oraz ich rozwiązywanie należy do kompetencji właściwej komisji rady robotniczej (zmianę tę wprowadziła nowa ustawa, uprzednio leżało to w granicach kompetencji dyrektora). Ta szczególna pozycja dyrektora wywołała teoretyczne dyskusje co do jego stanowiska prawnego w przedsiębiorstwie. Czy jest on organem wykonawczym rady robotniczej i komitetu zarządzającego, czy też jest organem państwowym w przedsiębiorstwie, lub urzędnikiem, pozostającym w odrębnej sytuacji prawnej. Wszystkie te dyskusje jednak nie mają większego znaczenia praktycznego. Według naszego poglądu, dyrektor jest organem wykonawczym rady robotniczej. Zakres jego kompetencji, dawniej bardzo rozległych, ulegał od 1950 r. stopniowemu ograniczeniu. Szeroki zakres kompetencji dyrektora

w poprzednim okresie czasu uwarunkowany był brakiem odpowiedniego doświadczenia robotników. Wzrost świadomości i doświadczenia kolektywów robotniczych w kierowaniu przedsiębiorstwami spowodował zmianę kompetencji dyrektora. Posiada on jednak, jako najbardziej fachowa osoba w przedsiębiorstwie, szczególną pozycję w systemie samorządu robotniczego. Ponosi jednak odpowiedzialność, i to bezpośrednio przed samorządem robotniczym, za fachową Stronę działalności przedsiębiorstwa. Obecnie, raczej dla praktyki, ważniejsze jest zagadnienie opracowania wymogów w zakresie fachowego przygotowania dyrektora aniżeli teoretyczne dyskusje o jego sytuacji prawnej.

Oprócz tych organów, na poszczególnych odcinkach działalności gospodarczej istnieją inne organy i to o charakterze społecznym. Zadaniem ich jest zabezpieczanie określonych interesów ogółu społeczeństwa, które mogą być naruszane z powodu komercyjnej dążności przedsiębiorstw. Takimi organami są: rady konsumentów przy przedsiębiorstwach handlowych (rady nieobowiązkowe), rady wydawnicze przy przedsiębiorstwach wydawniczych i rady filmowe przy wytwórniach filmowych (rady obowiązkowe). Rady te, obok kontroli, posiadają wpływ na pracę przedsiębiorstw o tyle, o ile niezbędna jest ich zgoda na realizację planów inwestycyjnych. Zgoda taka jest także wymagana przy uchwalaniu planów wydawniczych albo planów produkcji filmów. Członków tych rad mianuje komitet ludowy lub odpowiedni organ administracji państwowej.

Aktualny rozwój samorządu robotniczego w Jugosławii idzie w kierunku wzmocnienia różnych form bezpośredniego włączenia całego kolektywu do zarządzania przedsiębiorstwem. Formami takimi są: zgromadzenia robotnicze i referendum. Zgromadzenia robotnicze to konferencje całego kolektywu w ważniejszych kwestiach odnoszących się do działalności przedsiębiorstwa, jednakże bez prawa podejmowania wiążących uchwał. Referendum natomiast polega na postawieniu określonych pytań całej załodze, na które odpowiada się w tajnym głosowaniu „tak” lub „nie”. Zapadłe w tym trybie decyzje są wiążące dla samorządu robotniczego.

PRZEDSIĘBIORSTWO A OSOBY TRZECIE

Przedsiębiorstwa są samodzielnymi podmiotami obrotu gospodarczego. Posiadają one samodzielność gospodarczą i jako takie uprawnione są do zawierania transakcji z osobami trzecimi. Samodzielność

ta nie ulega zmianie, bez względu na to czy kontrahentem są przedsiębiorstwa krajowe, czy zagraniczne.

Z tytułu swej działalności przedsiębiorstwa ponoszą odpowiedzialność na zasadach prawa cywilnego albo ustawodawstwa gospodarczego. Mimo pewnych różnic w warunkach dokonywania obrotu w kraju i obrotu z zagranicą, w zakresie odpowiedzialności różnic nie ma. Przedsiębiorstwa mogą swobodnie zawierać umowy w zakresie działalności, dla której są zarejestrowane. Zawieranie umów wykraczających poza ramy działalności przedsiębiorstwa pociąga za sobą karę pieniężną i utratę korzyści przypadających z takich transakcji. Kwestie nieważności takich działań były jednak różnie w praktyce przez sądy rozstrzygane — od uznania do całkowitego unieważnienia umowy. W dzisiejszej praktyce umowy takie są już uznane za ważne w odniesieniu do osób trzecich działających w dobrej wierze.

Cały kraj przedstawia integralną gospodarczo całość, stąd przedsiębiorstwa mogą tworzyć zakłady i filie w całym kraju. Konstytucją zagwarantowany jest swobodny ruch towarów. Istnieją jednak szczególne przepisy dla określonych rodzajów działalności. Na przykład wewnętrznym obrotem handlowym mogą zajmować się tylko przedsiębiorstwa handlowe i spółdzielnie. Przedsiębiorstwa produkcyjne mogą sprzedawać swoje wyroby jedynie hurtowo, a detalicznie wyłącznie we własnych sklepach. Umowy mogą być zawierane przez handlowe agencje i przedsiębiorstwa pośredniczące. Zasadniczo zakazane jest zawieranie transakcji poprzez osoby prywatne.

Przedsiębiorstwa prowadzące działalność handlową, hurtową i przedsiębiorstwa przemysłowe mogą posiadać swych agentów (pozostających w stosunku służbowym). Jedynie przedsiębiorstwa wydawnicze mogą zawierać umowy z prywatnymi akwizytorami. Zabrania się zawierania porozumień w sprawie cen, podziału rynku oraz innych umów, które prowadziłyby do monopolu. Przedsiębiorstwa jednakże mogą jednoczyć się, ale jedynie w celach wspólnej produkcji (kooperacja) lub handlu. Wyjątkowo dopuszcza się porozumienie o cenach zakupu produktów rolnych, ze względu na konieczność regulowania rynku. Zabroniony jest handel łańcuszkowy, tj. wzajemna odsprzedaż towarów między hurtowniami bądź między punktami handlu detalicznego.

Na prowadzenie handlu zbożem potrzebne jest oddzielne zezwolenie. Handel na targowiskach i jarmarkach reguluje komitet ludowy.

Działalność handlową z zagranicą może prowadzić każda organi-

zacja, która spełnia warunki przewidziane ustawą (posiada wymagane techniczne wyposażenie, ma aktywny bilans finansowy, uiści pieniężną kaucję itd.). Ponadto wymagane jest dokonanie wpisu do rejestru handlu zagranicznego. Rejestry takie prowadzone są przez Komitet Handlu Zagranicznego, który może odmówić wpisu do rejestru, o ile uważa, że nie ma ku temu ekonomicznych warunków. Jednak obok specjalistycznych przedsiębiorstw każde produkcyjne przedsiębiorstwo może swoje produkty bezpośrednio eksportować oraz importować w zamian za niezbędne do swej produkcji materiały. Na niektóre produkty potrzebne jest oddzielne zezwolenie.

Zagraniczne firmy mogą być zastąpione w Jugosławii przez krajowe przedsiębiorstwa do tego uprawnione i wpisane do rejestru. Do zawarcia umowy o zastępstwie z zagraniczną firmą wymagana jest zgoda Komitetu Handlu Zagranicznego.

STOSUNKI Z ORGANAMI PAŃSTWOWYMI

W dotychczasowych wywodach omówiliśmy stosunek państwa do przedsiębiorstw. Stosunki takie występują wszędzie tam, gdzie stykamy się z działalnością organizacji gospodarczych. Obecnie chcemy uzupełnić te wywody. Jak już wyżej zaznaczono, dla zachowania i rozwoju samodzielności przedsiębiorstw niezbędne jest odpowiednie ustawodawstwo, albowiem regulowanie tej dziedziny drogą zarządzeń administracyjnych okazało się niewystarczające i niekorzystne. W drodze tegoż ustawodawstwa został uregulowany stosunek organów państwowych do przedsiębiorstw. Uprawnienia tych organów w odniesieniu od przedsiębiorstw są szczegółowo z góry określone i nie mają charakteru ingerencji. Zgodnie z przepisami są to funkcje nadzorcze i kontrolne. Sankcje za nieprzestrzeganie tych przepisów stosują sądy, a wyjątkowo również organy przedstawicielskie.

Federacja, a także republiki, w ramach swych kompetencji, względnie gmina jako całość ustalają ogólne warunki, w których przedsiębiorstwa gospodarują. Dotyczy to na przykład reżimu dysponowania środkami produkcji, wydatkowania funduszy społecznych, przeznaczonych na rozwój gospodarczy, kredytu bankowego, reżimu handlu zagranicznego, stosunków pracy, jednoczenia się przedsiębiorstw, podziału dochodu narodowego i zasad rozdziału globalnych dochodów przedsiębiorstw. Bezpośredni stosunek do przedsiębiorstw posiada gmina lokalna — komuna. Może ona wpływać bezpośrednio na przedsiębiorstwo drogą planów. Ma ona również możliwość podej-

mowania decyzji wkraczających w sferę działalności przedsiębiorstwa. Decyzje te mogą być jednak przez przedsiębiorstwo zakwestionowane. Podkreślić należy także, iż sami wytwórcy są reprezentowani w organach władzy przez rady wytwórców. Rady te stanowią drugą izbę zgromadzeń ludowych, a od niedawna wchodzi w skład okręgowych komitetów ludowych.

Najważniejszy wpływ na pracę przedsiębiorstw wywierają plany społeczne. W przeciwieństwie do okresu administracyjnego zarządzania, nie wiążą one przedsiębiorstw w zakresie wielkości produkcji, przewidują jedynie poziom produkcji w poszczególnych jej gałęziach. Zadaniem ich jest przystosowanie instrumentów ekonomicznych (które w planie mają charakter ustawowych obowiązków przedsiębiorstwa) i ich wykorzystanie na rynku w taki sposób, by służyły interesom społecznym. Zresztą zmusza do tego wolny rynek oraz prawo popytu i podaży.

Instrumenty planu skierowane są na wykorzystanie określonych zjawisk rynkowych, w szczególności popytu. Również kredytowanie inwestycji idzie w tym kierunku, by dla inwestycji bardziej pożądanych dostarczać kredytów o niższej stopie oprocentowania. Naturalnie, wszystko to nie wyklucza bezpośredniej interwencji państwa na rynku w granicach środków przewidzianych ustawą. Środki i instrumenty, poprzez które realizuje się planowe zadania w produkcji, są również różnorodne. Wchodzi tu przede wszystkim ustawowe świadczenia, tj. oprocentowanie środków trwałych i obrotowych, wysokość odpisów amortyzacyjnych, podatek itd.

Dochodzą tu także środki gospodarczego zarządzania, które mogą stosować organy państwowe, na przykład prawo Związkowego Komitetu Wykonawczego do stosowania środków regulujących rynek: stwarzanie specjalnych warunków dla poszczególnych rodzajów produkcji, obowiązkową sprzedaż niektórych produktów, wyznaczanie cen skupu artykułów rolnych, określanie warunków i sposobu zawierania umów kontraktacyjnych, stosowanie priorytetu dla niektórych przedsiębiorstw do pewnych surowców, wyznaczanie warunków dla eksportu lub importu określonych towarów itd.

Wreszcie, sprawując nadzór nad praworządnością w działalności przedsiębiorstw, komitety ludowe i poszczególne inspekcje organów zarządu państwowego, mogą stosować pewne sankcje przewidziane ustawą, na przykład inspekcja handlowa może, o ile przedsiębiorstwo prowadzi działalność sprzeczną z przepisami, zakazać okresowo działalności handlowej. Zakaz może dotyczyć sprzedaży określonych pro-

duktów, które nie odpowiadają wyznaczonym standardom. Komisja może również rozwiązać radę robotniczą i komitet zarządzający, a przedsiębiorstwo oddać pod przymusowy zarząd. W wypadkach nieprzestrzegania wyznaczonych cen na pewne gatunki towarów, działalność handlowa może być zakazana danemu przedsiębiorstwu na okres do trzech miesięcy.

Jak powyżej staraliśmy się wykazać, przedsiębiorstwo w gospodarczym systemie socjalistycznej Jugosławii jest ekonomicznie samodzielną jednostką, wykorzystującą mechanizm rynkowy, która jednakże wiąże się poprzez plany społeczne oraz kontrolę społeczną z całością gospodarki planowej. Takiej sytuacji przedsiębiorstwa odpowiada statut osoby prawnej z zorganizowanym samorządem robotniczym.

Oczywiście, temat ten nie jest w pełni wyczerpany i można by postawić jeszcze szereg pytań, wymagających szerszych i głębszych wyjaśnień. Nie jest to jednak możliwe w ramach jednego artykułu ani też nie było celem niniejszej pracy.

Z serbskiego przełożył

Aleksander Niedźwiecki