

KRZYSZTOF STEFANIUK

CHARAKTER WIĘZI PRAWNYCH POMIĘDZY PRZEDSIĘBIORSTWEM PAŃSTWOWYM I JEGO DYREKTOREM

1. Dyrektor jest elementem struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa — państwowej jednostki organizacyjnej posiadającej status osoby prawnej (art. 2 ust. 1 ustawy z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych; art. 33 § 1 pkt 2 k.c.) i zarazem status zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy (art. 2 k.p.); jest mianowicie organem osoby prawnej (art. 31, 33 i 44 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych) i kierownikiem zakładu pracy (arg. z art. 33 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych w zw. z art. 4 k.p.). Zważywszy, że obie te konstrukcje prawne służą — mówiąc najogólniej — do wskazania jakichś osób fizycznych i „wyposażenia” ich w określone kompetencje do działania w sferze prawnej osoby prawnej (zakładu pracy) ze skutkami dla tego podmiotu, wydaje się możliwe i usprawiedliwione ich analizowanie w ramach koncepcji stosunku prawnego pomiędzy tym (podmiotem a wskazaną w odpowiedni sposób osobą (osobami) fizyczną. Zwłaszcza po opublikowaniu rozprawy A. Kleina o osobowości prawnej¹, w której autor zaproponował nawet, aby ujmować jako stosunek prawny konstrukcję osoby prawnej.

Konstrukcja prawna dyrektora jako organu osoby prawnej jest więc konstrukcją szczególnego stosunku prawnego pomiędzy przedsiębiorstwem państwowym a osobą fizyczną powołaną do (pełnienia tej funkcji. Ze stosunkiem tym, który z niżej podanych powodów należy określić jako cywilny stosunek organizacyjny, sprzężony jest *ex lege* stosunek organizacyjny prawa pracy² (status kierownika zakładu pracy). Poza tym z obydwooma tymi stosunkami sprzężony jest zobowiązaniowy stosunek pracy na stanowisku dyrektora; również w tym stosunku drugą jego stroną jest — jak przyjmuje się w literaturze³ — przedsiębiorstwo.

¹ A. Klein, *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, w: *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk—Łódź 1983.

² Literaturze prawa pracy pojęcie to nie jest obce, jednakże jego sens nie jest tożsamy z tutaj przyjmowanym (patrz pkt 4), zaś status kierownika zakładu pracy charakteryzuje się bez odwołania do tego pojęcia; por.: J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 150, 188 i n.

³ Tak w szczególności, mimo podnoszonych równocześnie wątpliwości, J. Jończyk, *Prawo pracy*, s. 190-191.

Stosunki te, stanowiące elementy konstrukcji prawnej dyrektora, a właściwie będące ich treścią kompetencje, uprawnienia i obowiązki, składają się na status prawny dyrektora (a ściślej: osoby będącej dyrektorem).

Propozycja wykorzystania kategorii stosunku prawnego do jurydycznej analizy również innych niż status pracowniczy elementów statusu prawnego dyrektora wymaga oczywiście rozwinięcia. Nie można przy tym pominąć zagadnienia, czy — obok wspomnianych — elementem omawianej konstrukcji nie są więzi prawne o innym charakterze. Chodzi mianowicie o to, czy pod rządem ustawy o przedsiębiorstwach państwowych dyrektor może być równocześnie uważany za organ administracji państwowej. Kwestii tej poświęcę kilka uwag w końcowej części artykułu. Najwięcej miejsca poświęcę jednak problematyce organu osoby prawnej z uwzględnieniem swoistego sprzężenia (w ramach konstrukcji prawnej dyrektora) ze statusem organu funkcji kierownika zakładu pracy i statusu pracowniczego osoby pełniącej obie te funkcje.

Zwracając w tym opracowaniu uwagę przede wszystkim na model (typ i strukturę) więzi prawnych łączących przedsiębiorstwo z osobą dyrektora, nie będę szczegółowo rozpatrywał sposobu ich powstania i ustania oraz treści tych więzi: konkretnych kompetencji, uprawnień i obowiązku⁴, jakie z nich wynikają. Określony w tytule cel pracy nie wymaga bowiem takiego rozszerzenia pola rozważań.

2. W nauce prawa cywilnego definiuje się zwykle stosunek cywilnoprawny jako więź prawną między równorzędnymi podmiotami, której treścią są uprawnienia i skorelowane z nimi obowiązki tych podmiotów. Przedmiotem obowiązku jest jakieś zachowanie korzystne dla uprawnionego, a więc świadczenie na jego rzecz, albo nieingerowanie w sferę jego władztwa wynikającego z prawa bezwzględnego. Takie określenie, choć adekwatne do treści i struktury większości międzypodmiotowych relacji normowanych przez prawo cywilne, nie obejmuje jednak wszystkich typów więzi regulowanych przez tę gałąź prawa. Oprócz tego rodzaju stosunków, które można określić jako stosunki typu zobowiązaniowego (których jednak nie należy utożsamiać wyłącznie z zobowiązaniami)⁵, prawo cywilne kreuje i reguluje więzi prawne, których funkcją polega na stworzeniu możliwości powstania skutków cywilnoprawnych na rzecz jednej osoby w wyniku celowego działania innej osoby, a których treścią są różnie ukształtowane uprawnienia (kompetencje) jednej strony do dokonywania czynności prawnych⁶ wobec osób trzecich ze skutkami dla drugiej strony tej więzi. O obowiązku tej drugiej strony, jako jakimś odpo-

⁴ Zob.: B. Ziemianin, *Organy przedsiębiorstwa państwowego*, Szczecin 1985.

⁵ Por.: Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 321 i n., a zwłaszcza 324 - 328.

⁶ Zob. jednak przypis 12.

wiedniku kompetencji, można tutaj mówić tylko w takim sensie, że musi ona „przyjąć na siebie” skutki podjętych w ramach tej kompetencji działań. Ze względu na wspomnianą funkcję tego typu więzi prawnych właściwa wydaje się dla nich nazwa cywilne stosunki organizacyjne⁷. Proponowana konstrukcja prawnicza, wymagająca szerszego zbadania, stanowić może narzędzie ułatwiające opis i charakterystykę więzi, które występują bezsprzecznie na terenie prawa cywilnego, a które nie mieszczą się w modelu stosunku cywilnoprawnego utożsamianego — od strony konstrukcji — z zobowiązaniem i stosunkiem prawnorzeczowym⁸. Jednakże cywilne stosunki organizacyjne, poza tym, że treścią swą obejmują kompetencje do dokonywania czynności prawnych kształtujących („organizujących”) inne więzi cywilne drugiej strony takiego stosunku, nie stanowią jednolitej kategorii prawnej, do której można by odnieść znaczną ilość wspólnych reguł. Przeciwnie, skonstruowane według tego schematu więzi prawne są wewnątrznie zróżnicowane, tzn. zróżnicowana jest ich regulacja prawna. W rozważaniach o charakterze dogmatycznym przedmiotem analiz są więc poszczególne rodzaje cywilnych stosunków organizacyjnych i raczej eksponuje się odrębności od innych tego typu stosunków niż wskazuje na „modelowe pokrewieństwo”.

Klasycznym niejako cywilnym stosunkiem organizacyjnym jest stosunek przedstawicielstwa⁹. Poza tym więź typu cywilnego stosunku or-

⁷ Stosunki cywilnoprawne o wskazanym kształcie mieszczą się w wyróżnionej przez S. K. Rzoncę kategorii „stosunków upoważnienia”; zob.: S. K. Rzonca, *Instytucja zarządu w prawie cywilnym a zarząd majątkiem wspólnym małżonków*, Studia Cywilistyczne 1981, t. XXXI, s. 119 i n. Jednakże istotą analizowanej więzi jest moim zdaniem nie tyle (bądź nie tylko) upoważnienie do wkroczenia w cudzą sferę prawną, lecz zewnętrzna funkcja tego stosunku, tzn. bezpośrednie „organizowanie” innych stosunków cywilnych osoby podlegającej kompetencji. O cywilnych stosunkach organizacyjnych mówi się, w szczególności w kontekście rozważań o przedstawicielstwie, w literaturze radzieckiej; zob.: M. Bączyk, K. I. Skłowski (rec): E. L. Niewzgodina, *Předstawicielstwo po sowietskemu graždanskomu prawnu*, w: Państwo i Prawo 1981, nr 9, s. 12.

⁸ Niektórzy autorzy sugerują, by właśnie ze względu na przyjęte w prawie cywilnym konwencje terminologiczne nie określać więzi prawnej (której elementami są kompetencja i związanec) mianem „stosunku prawnego”, lecz jako „sytuację prawną”; por.: S. K. Rzonca, *Instytucja zarządu*, s. 121. Odnośnie do pojęcia „stosunek prawny” zob.: Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe*, s. 321 i n.; S. Grzybowski, w: *System prawa cywilnego*, t. I. Część ogólna, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1974, s. 175.

⁹ O stosunku przedstawicielstwa nie mówi ani S. Grzybowski w *Systemie* (s. 613 i n.), ani A. Wolter w podręczniku *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1977, s. 307 i n. Wspomina natomiast Z. Radwański *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*. Warszawa 1979, s. 232-233. S. K. Rzonca ujmuje przedstawicielstwo w kategorii stosunku upoważnienia (por. przypis 7). Por. też: B. Gawlik, w: *System prawa cywilnego*, t. I. Część ogólna, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk—Łódź 1985, s. 733 i n.; autor ten określa jako stosunek prawny (stosunek wewnętrzny przedstawicielstwa) jedynie więź obligacyjną pomiędzy przedstawicielem

ganizacyjnego, chociaż innego rodzaju, występuje — na podstawie przepisów o zarządzie: we współwłasności (por. art. 199, 201, 202 i 209 k.c), we wspólności majątkowej małżonków (por. art. 36 § 2 i 37 k.r.), w spółce cywilnej (także wtedy, gdy umowa lub uchwała wspólników wyłączała reprezentację poszczególnych wspólników w zwykłych czynnościach spółki; por. art. 865 § 2 i 3 oraz art. 866 k.c). Więż organizacyjna polega na kompetencji do dokonywania — zgodnie z zasadami zarządu — obok czynności faktycznych, także czynności prawnych dotyczących rzeczy wspólnej (wspólnego majątku, spraw spółki) we własnym imieniu¹⁰ (czyli inaczej niż w przypadku «przedstawicielstwa, ale z określonymi skutkami dla podmiotów nie działających¹¹. Więż ta występuje tutaj w koniecznym związku ze stosunkiem podstawowym typu zobowiązaniowego, co jednak nie może przesłonić jej szczególnej postaci w zestawieniu z konstrukcją zobowiązania bądź stosunku prawnorzeczowego.

Przede wszystkim jednak cywilne stosunki organizacyjne są elementem struktury każdej osoby prawnej. Taki mianowicie charakter ma więż między osobą prawną a osobą (osobami) pełniącą funkcję jej organu (organów). Elementem treści tych stosunków są bowiem kompetencje (uprawnienia) jednej strony do podejmowania określonych przez treść tych kompetencji działań, w szczególności czynności prawnych¹² ze skutkami dla drugiej strony — osoby prawnej¹³. W przypadku organu kolegialnego taka struktura organu wpływa na ukształtowanie kompetencji poszczególnych osób wchodzących w jego skład w określonym związku

i reprezentowanym, nie posługuje się jednak tą konstrukcją przy opisie sytuacji, jaką tworzą kompetencja i wiążanie.

¹⁰ Taki pogląd jest w literaturze przeważający; por.: J. Ignatowicz, w: *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 1972, s. 516 i n.; B. Gawlik, w: *System prawa*, 1985, s. 737 i n.; S. K. Rzonca, *Instytucja zarządu*, s. 136 i n. Sytuacja wspólników może być jednak dwojaka (arg. z art. 865 i 866 k.c).

¹¹ Por. prace powołane w przypisie 10.

¹² Określona kompetencjami organu możliwość podejmowania przez piastuna organu innych niż czynności prawne działań w sprawach osoby prawnej traktuję również jako element konstrukcji cywilnego stosunku organizacyjnego, co może budzić zastrzeżenie z punktu widzenia jej spójności. Jednakże nie wydaje się możliwe kwalifikowanie tego uprawnienia jako wynikającego ze stosunku typu zobowiązaniowego prawa podmiotowego, skoro służy realizacji interesów osoby prawnej, a nie piastuna organu (w każdym razie: nie tylko i nie przede wszystkim jego interesów). Nie da się też przedstawić tej możliwości jako refleksu obowiązku, skoro osoba prawna (inny jej organ) nie może sprzeciwić się działaniom podjętym przez piastuna w granicach kompetencji organu.

¹³ „W odróżnieniu od przedstawiciela organ nie występuje jako odrębna osoba; nie jest więc tak, że skutki działania jednej osoby odnoszą się do sfery prawnej innej osoby”; Z. Radwański, *Zarys części ogólnej*, s. 149. Normatywne przypisanie działań osób wskazanych jako organ osobie prawnej odnosi się — moim zdaniem — do stosunków osoby prawnej z innymi podmiotami, natomiast w relacji między tymi osobami a osobą prawną jest to działanie w cudzej sferze prawnej. Patrz jeszcze o tym w tekście oraz w przypisie 14.

z kompetencjami innych takich osób. Przedmiotem kompetencji może być na przykład, według przewidzianej procedury, jedynie udział w kreowaniu czynności kolegialnych (uchwał), nie zaś samodzielne podejmowanie działań „liczących się” dla osoby prawnej jako działania jej organu. Nawet zresztą w przypadku organu jednoosobowego treść stosunku organizacyjnego może być ukształtowana w taki sposób, że określone czynności stanowiące przedmiot kompetencji osoby pełniącej funkcję organu będą ważne tylko wtedy, gdy dokonane zostaną wspólnie z jakąś drugą osobą, związaną z osobą prawną stosunkiem przedstawicielstwa (por. art. 44 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych).

Konstrukcja organu — znajdująca swój normatywny wyraz w art. 38 k.c. — różni się od konstrukcji przedstawicielstwa głównie tym, że czynności prawne dokonane przez osobę pełniącą funkcję organu traktowane są jako czynności samej osoby prawnej¹⁴. Dlatego też wobec innych niż osoba prawna podmiotów działające osoby fizyczne nie są uważane za odrębne od tej osoby prawnej podmioty. Nie oznacza to wszakże nieistnienia odrębnej podmiotowości tych osób (piastunów organów) w relacji do osoby prawnej — chodzi tutaj o traktowanie ich jako podmioty w zakresie pełnionych funkcji organizacyjnych, poza tym bowiem w takim charakterze występują one z tytułu przysługujących im praw obligacyjnych lub rzeczowych albo ciążących na nich obowiązków. Możliwe jest więc ujmowanie organizacyjnej więzi między piastunem organu a osobą prawną jako stosunku cywilnoprawnego, właśnie cywilnego stosunku organizacyjnego w podanym znaczeniu.

W przypadku osób prawnych o ustroju wieloorganowym kompetencje poszczególnych organów, a więc treści stosunków organizacyjnych wynikających z desygnowania do tych organów, są zróżnicowane. W szczególności kompetencje organu mogą polegać nie na kształtowaniu bezpośrednio „zewnętrznych” stosunków osoby prawnej z osobami trzecimi¹⁵

¹⁴ Zdaniem A. Kleina jest to tylko kwestia zastosowania innej „techniki w zaliczaniu skutków działania osób reprezentujących na rzecz osób reprezentowanych”. Faktycznie jednak, „wbrew teorii organów, w znacznym stopniu trzeba traktować działanie piastuna organu jako jego własne działanie”. W świetle zaś unormowań dotyczących reprezentacji łącznej (patrz np. art. 44 ust. 2 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, art. 54 § 1 pr. spółdz. oraz art. 199 § 1 i 370 § 1 k.h.) „okazuje się, że działania organu i pełnomocnika traktuje się na równi i czasami wprost nie odróżnia”; A. Klein, *Charakter prawny organów osób prawnych*, w: *Rozprawy z prawa cywilnego*, Warszawa 1985, s. 127 i n.

¹⁵ W literaturze można się spotkać z poglądem, że jedynie organ o takich kompetencjach jest „cywilnoprawnym organem osoby prawnej”; zob. np.: A. Walaszek-Pyziół, *Organy przedsiębiorstwa państwowego a zasada jednoosobowego kierownictwa*, *Krakowskie Studia Prawnicze* 1985, t. XVIII, s. 48; M. Domel, *Cywilnoprawna reprezentacja przedsiębiorstwa według ustawy o przedsiębiorstwach państwowych*, *Nowe Prawo* 1983, nr 1, s. 56; por. też: S. Włodyka, *Prawo gospodarcze. Zarys systemu*, t. I, Warszawa 1981, s. 137 i n. Krytyki tego poglądu dokonał

(co jest na ogół przypisane do organów jednoosobowych lub o nielicznym składzie osobowym), lecz na kształtowaniu stosunków członkowskich między korporacyjną osobą prawną i jej członkami, albo na kształtowaniu stosunków organizacyjnych i sprzężonych z nimi więzi obligacyjnych między osobą prawną a piastunem innego jej organu¹⁶. Na przykład walne zgromadzenie spółdzielni¹⁷, podejmując uchwałę o zbyciu nieruchomości, wyposaża zarząd w kompetencję bądź zobowiązuje do zawarcia umowy w przedmiocie zbycia. Analogicznie należy traktować przynajmniej niektóre uchwały rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego, podjęte w zakresie tzw. kompetencji stanowiących, z tym, że w większości mogą to być uchwały jedynie upoważniające¹⁸.

Szczegółowe analizowanie tych zagadnień przekracza ramy niniejszego artykułu¹⁹. Należało jednak zwrócić uwagę na skomplikowany układ i zróżnicowaną treść stosunków stanowiących elementy składowe konstrukcji osoby prawnej, aby zdać sobie sprawę z następstw, jakie może wywołać powierzenie określonej osobie (bądź osobom) funkcji organu osoby prawnej. W każdym przypadku powstaje organizacyjny stosunek cywilny. Treść tego stosunku może być różna — zawsze jednak jej elementem są jakieś, określone ustrojem osoby prawnej, kompetencje do działania w sprawach osoby prawnej, a w szczególności do kształtowania jej stosunków cywilnoprawnych²⁰: „zewnątrznych” lub innych stosunków organizacyjnych w ramach struktury osoby prawnej i sprzężonych z tymi ostatnimi więzi obligacyjnych (patrz pkt 3), których treścią są obowiązki czynienia użytku z kompetencji.

M. Gersdorf, *Zarząd spółdzielni w systemie jej organów*, Warszawa 1976, s. 61 i n., a zwłaszcza s. 64-66, 81 i n.; por. także: A. Klein, *Charakter prawny*, s. 130 - 131; B. Ziemanin, *Organy przedsiębiorstwa*, s. 63, 72 i n.

¹⁶ L. Stępiak skłonny jest traktować takie organy jako „niepełne”, co nie wydaje się trafne. Nie chodzi tu bowiem o inną konstrukcję normatywną, lecz o inny zakres kompetencji; por.: L. Stępiak, *Nowe prawo przedsiębiorstw państwowych*, Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego 1982, nr 1-2, s. 5.

¹⁷ Które skądinąd ma również kompetencje zewnętrzne.

¹⁸ Zob. art. 24 ustawy z 25 IX 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, a także art. 11 ust. 2, 36 i 60 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

¹⁹ Przekracza również jego zakres krytyka poglądu traktującego uchwałę organu, stanowiącą podstawę do złożenia przez inny organ oświadczenia woli na zewnątrz, jako podjęcie aktu woli lub tworzenie woli osoby prawnej, która to wola przejawiana jest następnie przez inny jej organ. Z wywodów zawartych w tekście wynika, że uchwały takie kwalifikuję jako czynności prawne (nie tylko zaś jako akty woli) kształtujące stosunki cywilnoprawne pomiędzy osobą prawną a piastunami innego jej organu, tzn. upoważniające (bądź też nakładające obowiązek) do dokonania określonej czynności prawej „zewnątrznej”.

²⁰ Przedmiotem kompetencji piastuna organu mogą być również działania w sferze więzi niecywilnych, jeśli ustawa określając podmioty takich stosunków sięga do konstrukcji osoby prawnej.

W uzupełnieniu powyższych rozważań należy stwierdzić, że w świetle art. 38 k.c. stanowiącego, iż osoba prawna działa przez swoje organy (a nie: dokonuje czynności prawnych), konstrukcja organu osoby prawnej obejmuje nie tylko kompetencje do dokonywania czynności prawnych, lecz również upoważnienia wskazanych jako organ osób fizycznych do podejmowania innych działań²¹ związanych z wykonywaniem praw podmiotowych i realizacją celów osoby prawnej, a określonych jej normami ustrojowymi (np. w zakresie zarządu majątkiem albo kontroli i nadzoru nad działalnością organu zarządzającego)²². Zwykle jednak do piastunów organów należy jedynie podejmowanie decyzji co do potrzeby i rodzaju takich działań oraz ich powierzenie innym osobom (w szczególności pracownikom osoby prawnej lub poszczególnym członkom organu w ramach odrębnej umowy o pracę).

Na zakończenie tej sekwencji chciałbym podkreślić, że chociaż kategoria osoby prawnej wraz z koncepcją organu okazuje się być przydatna również do innych celów niż normowanie przez porządek prawny obrotu cywilnego, niewątpliwie pierwotnym i podstawowym celem konstrukcji organu (jako elementu cywilistycznej koncepcji osoby prawnej) jest umożliwienie osobie prawnej — jako odrębnemu podmiotowi — nawiązywania stosunków cywilnoprawnych oraz wykonywania wynikających z nich praw i obowiązków w następstwie działań określonych osób fizycznych. Regulacja stosunków wewnątrzorganizacyjnych osoby prawnej, umożliwiającą realizację celów, dla których porządek prawny dopuszcza takie osoby w charakterze podmiotów do obrotu cywilnego, powinna być zatem traktowana jako integralna część prawa cywilnego²³. Więzy te, choć posiadają (ze względu na swą funkcję) swoiste cechy w porównaniu ze stosunkami cywilnoprawnymi typu zobowiązaniowego, nie różnią się położeniem ich podmiotów względem siebie od innych cywilnych stosunków organizacyjnych.

Nie ma istotnych powodów, aby oceną tą nie obejmować stosunków wewnątrzorganizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego²⁴. Oprócz dyrektora chodzi oczywiście tylko o te elementy struktury przedsiębiorstwa, które obejmuje konstrukcja osoby prawnej. Jak wiadomo, ogólne zebranie pracowników (delegatów) i rada pracownicza są zarazem samorządowymi organami przedsiębiorstwa i organami samorządu załogi. Aczkolwiek zadania i kompetencje związane z tymi dwoma rolami trudno jest

²¹ Por.: M. Gersdorf, *Zarząd spółdzielni*, s. 65.

²² Zob. przypis 12.

²³ Por.: M. Gersdorf, *Zarząd spółdzielni*, s. 5 i n.; tenże, *Ustrój spółdzielni w nowym prawie spółdzielczym*, Nowe Prawo 1982, nr 11-12, s. 3; M. Tyczka, *Model organu rozstrzygającego sprawy sporne związane z gospodarką uspołecznioną*, Państwo i Prawo 1982, nr 3-4, s. 9 i n. Takie też wnioski — moim zdaniem — wynikają z powołanej rozprawy A. Kleina o osobowości prawnej.

²⁴ Por. M. Tyczka, *Model organu*, s. 9 i n.

niekiedy rozdzielić, należy przyjąć, że osoby fizyczne występujące w charakterze tych organów są związane z przedsiębiorstwem państwowym (osobą prawną) cywilnymi stosunkami organizacyjnymi²⁵, których treścią są: kompetencje do kształtowania stosunku organizacyjnego pomiędzy przedsiębiorstwem a jego dyrektorem oraz — pośrednio, a wyjątkowo bezpośrednio — więzi przedsiębiorstwa jako osoby prawnej z podmiotami „zewnętrznymi”, a ponadto upoważnienia do kontroli zarządzania majątkiem przedsiębiorstwa i prowadzenia jego spraw przez dyrektora. Poza tą sferą osoby te występują w charakterze piastunów organów samorządu pracowniczego (a nie organów osoby prawnej), zaś łączące ich z tego tytułu więzi z przedsiębiorstwem i jego załogą należą do zakresu zbiorowego prawa pracy. Problem ten wymaga szerszego potraktowania²⁶ i bardziej pogłębionych analiz.

Dla uniknięcia nieporozumień trzeba zaznaczyć, że identyfikując więzi prawne, będące elementem ustroju osoby prawnej, jako cywilne stosunki organizacyjne, nie dopatruję się bynajmniej istnienia takich stosunków między osobą prawną a jej organem lub między różnymi organami tej samej osoby prawnej. Stronami tych stosunków są natomiast: osoba prawna i osoby desygnowane (powołane, wybrane) do pełnienia funkcji jej organów (piastuni organów). Organ osoby prawnej nie jest podmiotem więzi prawnej (cywilnego stosunku organizacyjnego), lecz konstrukcją normatywną, stanowiącą część konstrukcji osoby prawnej. Konstrukcja taka wyraża więź prawną między tą osobą i wskazaną w określony sposób osobą fizyczną (osobami), której treścią są przewidziane ustrojem osoby prawnej kompetencje tej osoby fizycznej do działań w zakresie kształtowania stosunków osoby prawnej z innymi podmiotami oraz wykonywania jej praw podmiotowych — przy czym działania te przypisuje się osobie prawnej (art. 38 k.c). Stanowisko prawne organu jest zatem powiązaniem określonej osoby fizycznej (osób) z osobą prawną szczególnym, choć pokrewnym przedstawicielstwem stosunkiem cywilnoprawnym²⁷.

²⁵ Ujmując osobę prawną jako „podmiotowy stosunek prawny” A. Klein wyjaśnia, że pracownicy przedsiębiorstwa państwowego „nie występują [...] jako strony podmiotowego stosunku prawnego — konstrukcji osoby prawnej”, jednocześnie zaś stwierdza, iż występują oni tylko w stosunkach pracy z przedsiębiorstwem; A. Klein, *Ewolucja instytucji osobowości prawnej*, s. 141-142. Jeżeli „tylko” w tym stwierdzeniu nie ma wyłączenie oznaczać opozycji wobec tzw. teorii kolektywu, lecz zaprzecza w ogóle istnieniu więzi cywilnoprawnych między pracownikami jako piastunami organów przedsiębiorstwa i przedsiębiorstwem jako osobą prawną, to wypowiedzi tej — w świetle prezentowanego w tym artykule stanowiska — nie mogę nie ocenić krytycznie.

²⁶ Zob.: B. Ziemianin, *Organy przedsiębiorstwa*, rozdz. III, § 1-4 w zw. z § 1 rozdz. II i § 5 rozdz. I — który jednak wszystkie ustawowe kompetencje ogólnego zebrania i rady traktuje, jak się wydaje, jako kompetencje organów osoby prawnej.

²⁷ Można byłoby się zgodzić z poglądem A. Kleina wyrażonym w pracy *Charak-*

3. Eksponując więź organizacyjną wynikającą z desygnowania do organu, nie można przeoczyć, że zwykle z więzią tą *ex lege* sprzężony jest o b o w i ą z e k podejmowania działań będących przedmiotem kompetencji (obowiązek czynienia użytku z kompetencji). Innymi słowy, na cywilny stosunek organizacyjny nakłada się niejako stosunek obligacyjny między osobą prawną a osobą oznaczoną jako organ. Może być przedmiotem dyskusji kwestia, czy tę ostatnią więź należy dostrzegać w przypadku pełnienia funkcji każdego organu osoby prawnej o ustroju wieloorganowym. Wydaje się, że nie dotyczy to zgromadzenia osób będących substratem korporacji, których występowanie w charakterze organu nie wymaga powierzenia tej funkcji na podstawie odrębnej od przystąpienia do korporacji czynności prawnej²⁸. Jest natomiast oczywiste, że prawidłowe funkcjonowanie osoby prawnej zgodnie z jej celami i ochrona jej interesów wymagają, aby w jej strukturze istniał (przynajmniej jeden organ o takim statusie organizacyjno-obligacyjnym, jak i to, że obowiązek, o którym mowa, wynika z ukształtowania organu osoby prawnej jako organu „zarządzającego” lub „kierującego” jej działalnością, bądź „prowadzącego sprawę” osoby prawnej. Wyrazem traktowania wykonywania zadań objętych kompetencjami organu również w kategorii obowiązku są w szczególności przepisy statuujące „kontraktową” odpowiedzialność osób fizycznych pełniących funkcję takiego organu za szkodę wyrządzoną osobie prawnej (zob. np. art. 58 pr. spółdz. oraz art. 292 i 474 k.h.). Wspomniany stosunek obligacyjny wykazuje niewątpliwie pewne podobieństwo do stosunku zlecenia, na co zresztą zwrócono uwagę w literaturze poświęconej spółdzielniom²⁹. Ta ostatnia uwaga nie jest adekwatna do sytuacji prawnej dyrektora przedsiębiorstwa państwowego (o czym będzie mowa niżej).

4. Nie wymaga chyba uzasadnienia stwierdzenie, że jeżeli jednostka organizacyjna skonstruowana jako osoba prawna zatrudnia pracowników, określone kompetencje jej organów dotyczą również funkcjonowania tej jednostki jako zakładu pracy — ta ostatnia bowiem działalność jednostki organizacyjnej jest bezpośrednio związana z jej zadaniami realizowanymi

ter prawny, że inna „technika zaliczania skutków działań” piastunów organów na rzecz osoby prawnej nie stoi na przeszkodzie traktowaniu organu jako trzeciego rodzaju przedstawicielstwa — przedstawicielstwa organizacyjnego. Jednakże konstrukcja organu obejmować może również upoważnienie do innych niż czynności prawne działań w sprawach osoby prawnej.

²⁸ Podobnie pracownicy przedsiębiorstwa, jako członkowie jego organu — ogólnego zebrania, nie mają prawnego obowiązku korzystania z przysługujących im kompetencji, stanowiących treść cywilnych stosunków organizacyjnych. Dyskusyjne może być natomiast, czy więź obligacyjna obejmująca taki obowiązek powstaje między przedsiębiorstwem i członkiem rady pracowniczej.

²⁹ Por.: M. Gersdorf, *Zarząd spółdzielni*, s. 100 i n. Jednakże autor nie wyróżnia poza tym cywilnego stosunku organizacyjnego z tytułu uczestnictwa w organie.

w ramach konstrukcji osoby prawnej. Nie oznacza to jednak, że organ takiej osoby prawnej (w szczególności organ określony przez przepisy ustrojowe jako zarządzający) jest kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy. Abstrahując tymczasem od sytuacji prawnej dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, chciałbym w kilku zdaniach wskazać na unormowanie tej kwestii w spółdzielniach³⁰. Sądzę przy tym, że analogiczne rozwiązanie należy również przyjmować w odniesieniu do spółek kapitałowych oraz — być może — do innych zatrudniających pracowników i posiadających osobowość prawną jednostek organizacyjnych z kolegiąlnym organem zarządzającym.

Z art. 53 pr. spółdz. wynika wprawdzie, że zarząd spółdzielni może mieć status kolegiąlnego kierownika zakładu pracy³¹, jednakże jest tak jedynie w przypadku niepowierzenia (na podstawie odpowiednich klauzul statutowych) stanowiska kierownika jednemu z członków zarządu lub innej osobie. W praktyce występowanie takich właśnie unormowań wewnętrznych *jest* regułą. W rezultacie status kierownika zakładu pracy ma nie zarząd, lecz uzyskuje go (zob. § 2 art. 53), wraz z nawiązaniem stosunku pracy na stanowisku kierownika bieżącej działalności gospodarczej, jeden z grona jego członków lub nawet osoba trzecia (zarządowi przysługuje jednak prawo podejmowania wiążących tegoż kierownika uchwał w sprawach objętych jego kompetencjami, co nie oznacza dopuszczalności bezpośredniego kształtowania konkretnych stosunków pracy)³².

W świetle art. 53 pr. spółdz. jest oczywiste, że status kierownika zakładu pracy nie jest nierozłącznie sprzężony z organem spółdzielni — jako osoby prawnej. Z reguły zaś stosunek prawny, którego treścią są kompetencje do dokonywania czynności konwencjonalnych w zakresie stosunków pracy ze skutkami dla spółdzielni (status kierownika zakładu pracy) — przez analogię do pojęcia cywilnych stosunków organizacyjnych i dla odróżnienia od zobowiązaniowego stosunku pracy kwalifikują go jako stosunek organizacyjny prawa pracy (por. przypis 3) — łączy ze spółdzielnią jedynie jednego z członków zarządu lub inną osobę i powstaje wraz ze stosunkiem pracy w następstwie innego, niż wybór do zarządu, zdarzenia.

W tym miejscu trzeba dodać, że w przypadku nawiązania z członkiem zarządu stosunku pracy, którego przedmiotem jest świadczenie pracy

³⁰ Z pominięciem rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni pracy.

³¹ Por.: T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, część I ogólna, Katowice 1977, s. 241; T. Liszcz, *Status kadr kierowniczych w zakładach pracy gospodarki społecznej*, w: *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. 6, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego nr 622, Katowice 1983, s. 34; M. Gersdorf, *Ustrój spółdzielni*, s. 14 - 15.

³² Por.: M. Gersdorf, *Ustrój spółdzielni*; Z. Niedbała, *Sytuacja prawna członków zarządu spółdzielni w świetle prawa spółdzielczego*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1985, z. 2, s. 60.

w zakresie kierowania bieżącą działalnością gospodarczą spółdzielni, zakresem tego świadczenia objęte zostaną bez wątplenia określone czynności będące równocześnie przedmiotem jego kompetencji jako członka organu osoby prawnej³³. Jednakże poza przypadkami granicznymi obowiązków czynienia użytku z kompetencji organu (patrz pkt 3) nie należy do treści omawianego stosunku pracy. Jest elementem wspomnianego uprzednio stosunku „zlecenia”³⁴, powstającego wraz z cywilnym stosunkiem organizacyjnym w następstwie wskazania określonej osoby jako członka zarządu. Oczywiście takie stosunki łączą ze spółdzielnią wszystkich członków zarządu.

5. Ukształtowany w ustawie o przedsiębiorstwach państwowych i w przepisach związkowych model więzi prawnych łączących osobę powołaną na dyrektora z przedsiębiorstwem jest swoisty w zestawieniu z innymi jednostkami organizacyjnymi posiadającymi osobowość prawną, a zarazem status zakładu pracy (w szczególności ze spółdzielniami)³⁵.

Twierdzenie o swoistości tego modelu opiera się na trzech następujących przesłankach normatywnych:

a) w świetle obowiązujących przepisów dyrektor jest z mocy prawa kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu prawa pracy, będąc oczywiście również organem osoby prawnej;

b) „pojęciowo wykluczone jest, aby osoba będąca dyrektorem nie pozostawała w stosunku pracy z przedsiębiorstwem”³⁶, przy czym (przedmiotem tego stosunku jest świadczenie pracy w zakresie zarządzania (kierowania) działalnością przedsiębiorstwa jako osoby prawnej i jako zakładu pracy — w tym również jego reprezentowania;

c) akt powołania dyrektora, będąc zdarzeniem cywilnoprawnym, kreuje cywilny stosunek organizacyjny (status organu)³⁷ i jednocześnie tworzy (patrz art. 68 k.p.) stosunek organizacyjny prawa pracy (status

³³ Por.: J. Pietrzykowski, *Komentarz do uchwały SN nr 7 z 24 VI 1976 r.*, w: *Przegląd orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu prawa spółdzielczego za rok 1976*, Warszawa 1978, poz. 9.

³⁴ Jednakże z mocy art. 58 § 2 pr. spółdz. za niewykonanie tego zobowiązania odpowiada się według zasad odpowiedzialności pracowniczej.

³⁵ W poprzednim punkcie wyraziłem przypuszczenie — co oczywiście jest tylko **hipotezą** i wymagałoby zbadania — że podobne jak w spółdzielniach relacje między organem zarządzającym statusem kierownika zakładu pracy zachodzą również w spółkach kapitałowych oraz w innych, zbliżonych pod względem konstrukcji prawnej jednostkach organizacyjnych.

³⁶ T. Zieliński, *Glosa do orzeczenia SN z 13 IV 1968 r.*, OSPiKA 1970, z. 3, poz. 60.

³⁷ W literaturze niekiedy pomija się ten skutek i w konsekwencji nie dostrzega przy ocenie charakteru prawnego, że akt ten jest zdarzeniem cywilnoprawnym. Krytykuje to A. Żabski, *Glosa do uchwały SN z 12 XII 1983 r.*, OSPiKA 1984, z. 10, poz. 204.

kierownika zakładu pracy) oraz wspomniany przed chwilą zobowiązaniowy stosunek pracy³⁸.

W świetle wskazanych unormowań model łączących dyrektora z przedsiębiorstwem stosunków prawnych posiada następujące, szczególne cechy.

Po pierwsze — istnieje tutaj strukturalny związek między organem osoby prawnej i statusem kierownika zakładu pracy. Dyrektor nie jest tylko organem osoby prawnej (jak np. w zasadzie zarząd spółdzielni lub spółki), albo tylko kierownikiem zakładu pracy (jak ma się rzecz w odniesieniu do jednostek organizacyjnych zatrudniających (pracowników, a nie wyposażonych w osobowość prawną³⁹); konstrukcja dyrektora łączy w sobie obie wspomniane konstrukcje prawne. Odróżnianie cywilnego stosunku organizacyjnego i stosunku organizacyjnego prawa pracy jako elementów tej konstrukcji, zamiast przyjmowania jakiegoś jednego „cywilno-pracowoprawnego” stosunku organizacyjnego, jest uzasadnione tym, że tego typu stosunki prawne występować mogą i występują oddzielnie. Jest to ponadto niezbędne z uwagi na odrębności zasad korzystania ze stanowiących treść tych stosunków organizacyjnych kompetencji do dokonywania czynności konwencjonalnych w imieniu przedsiębiorstwa. Pomijając nie rozstrzygnięty ostatecznie w nauce prawa pracy spór, czy konstrukcja kierownika zakładu pracy opiera się na teorii organu⁴⁰, czy na teorii przedstawicielstwa⁴¹, należy zauważyć, że w świetle art. 23 k.p. kompetencja dyrektora do dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy jest zawsze samodzielna. Natomiast na podstawie art. 44 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych niektóre czynności kształtujące cywilnoprawne więzi przedsiębiorstwa mogą być dokonywane przez dyrektora jedynie we współdziałaniu z inną osobą (w obu przypadkach pomijam ograniczenia kompetencji wynikające ze stanowiących kompetencji rady pracowniczej). Niezależnie jednak od pojęciowej odrębności analizowanych stosunków organizacyjnych i potrzeby ich rozróżniania w kontekście przepisów normujących reprezentację przedsiębiorstwa w stosunkach cywilnoprawnych i w stosunkach pracy, trudno jest ściśle oddzielić przedmiot i treść obu tych stosunków prawnych. Nie jest to wszakże istotne, ponieważ odpowiedzialność za nieczynienie właściwego użytku z kompetencji wynikających zarówno z cywilnego stosunku organizacyjnego, jak i ze stosunku organizacyjnego prawa pracy, jest unormo-

³⁸ W literaturze prawa pracy na ogół odróżnia się stosunek pracy oraz powierzenie stanowiska kierowniczego jako dwa skutki aktu powołania. Por.: T. Liszcz, *Status kadr*, s. 42; zob. jednak przypisy 2 i 52.

³⁹ Jeśli kierownik takiej jednostki jest organem administracji państwowej, kompetencje kierownika zakładu pracy są związane z tym organem.

⁴⁰ Por.: J. Jończyk, *Prawo pracy*, s. 188, a zwłaszcza 191.

⁴¹ Tak w szczególności T. Zieliński, *Zarys wykładu*, s. 240.

wana jednolicie, w ramach zobowiązaniowego stosunku pracy osoby pełniącej funkcje dyrektora. Mam tu na myśli odpowiedzialność majątkową tej osoby wobec przedsiębiorstwa za wyrządzoną szkodę.

Po drugie — trzeba przyjąć, że stosunek pracy osoby będącej dyrektorem jest *ex lege* sprzężony z cywilnym stosunkiem organizacyjnym (oraz oczywiście ze stosunkiem organizacyjnym prawa pracy) i stanowi konieczny składnik statusu prawnego osoby powołanej na dyrektora. Ten strukturalny związek objawia się również w przeciwnym kierunku. Sprzeciw i orzeczenie, o których mowa w art. 34 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, dotyczą zarówno statusu organizacyjnego (cywilnego i prawa pracy) jak i pracowniczego dyrektora. Natomiast odwołanie z tego stanowiska powoduje utratę (przez odwołanego statusu organu oraz kierownika zakładu pracy i jednocześnie wywołuje skutki w sferze jego stosunku pracy⁴², a więc natychmiastowe ustanie tego stosunku (zob. art. 70 § 3 k.p.) albo co najmniej — z pewnymi wyjątkami — ustanie stosunku pracy z zachowaniem terminu wypowiedzenia (zob. art. 70 § 2 i art. 71 § 1, 2 i 3 k.p.). Do powyższego stwierdzenia należy dodać wyjaśnienie: przepisy ustawy o przedsiębiorstwach państwowych w kwestii odwołania dyrektora mają w zakresie przez siebie normowanym charakter przepisów szczególnych w stosunku do kodeksu pracy. Skoro jednak powołana ustawa, regulując tryb odwołania (z organu i ze stanowiska kierownika zakładu), nie określa samodzielnie skutków odwołania w sferze stosunku pracy osoby odwołanej, to tym samym w odniesieniu do tych skutków mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy o stosunku pracy na podstawie powołania, nie wyłączając § 4 art. 72.

Po trzecie — w przeciwieństwie do organów zarządzających innych osób prawnych (z których statusem nie jest *ex lege* związany status pracowniczy piastuna organu) w odniesieniu do dyrektora przedsiębiorstwa państwowego nie ma ani potrzeby, ani podstaw do takiej interpretacji obowiązujących przepisów, w myśl której ustawowa konstrukcja dyrektora obejmuje również cywilną więź typu obligacyjnego (stosunek podobny do zlecenia); treścią jego miałyby być obowiązek starannego kierowania (zarządzania) działalnością osoby prawnej i jej majątkiem, w szczególności obowiązek czynienia użytku z kompetencji do dokonywania czynności prawnych przysługującej dyrektorowi jako organowi (w ramach cywilnego stosunku organizacyjnego). Taki bowiem obowiązek należy do treści stosunku pracy na stanowisku dyrektora, stosunku będącego koniecznym składnikiem statusu dyrektora w przedsiębiorstwie. W związku z tym nie miałyby żadnego uzasadnienia, ani aksjologicznego, ani logicznego, konstruowanie jeszcze jednego stosunku zobowiązaniowego — tym razem o charakterze cywilnym — obejmującego tenże obowią-

⁴²Por. natomiast art. 52 § 2 pr. spółdz. oraz art. 197 § 1 i art. 368 k.h.

zek. Ponadto należy zauważyć, że w przeciwieństwie do innych aktów prawnych dotyczących osób prawnych ustawa o przedsiębiorstwach państwowych nie zawiera przepisu regulującego odpowiedzialność majątkową za szkodę wyrządzoną przedsiębiorstwu niewłaściwym wykonywaniem przez dyrektora kompetencji organu osoby prawnej. U podstaw tego „przemilczenia” leży niewątpliwie założenie, iż niestaranne działanie w tej sferze jest nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych, sankcjonowanym według przepisów kodeksu pracy. Przewidziana w art. 41 ustawy z 29 VI 1983 r. o poprawie gospodarki przedsiębiorstwa państwowego oraz o jego upadłości (tekst jednolity Dz. U. z 1986 r., nr 8, poz. 46) odpowiedzialność cywilna dyrektora (ograniczona co do wysokości odszkodowania) nie jest odpowiedzialnością wobec przedsiębiorstwa, lecz innych podmiotów; natomiast określona w tymże artykule odpowiedzialność w stosunku do przedsiębiorstwa jest tylko zmodyfikowaną odpowiedzialnością pracowniczą.

6. Ostatnią z sygnalizowanych w pkt. 1 kwestii można przedstawić obrazowo w postaci następującego stwierdzenia: o ile „dla cywilistów dyrektor jest po prostu organem osoby prawnej, o tyle dla administratywistów (tych od zarządzania gospodarką narodową) jest organem administracji gospodarczej”⁴³, a więc — w innej konwencji terminologicznej — organem administracji państwowej⁴⁴.

Kilka uwag w tej sprawie poprzedzić należy spostrzeżeniem, że nawet pod rządem dekretu o przedsiębiorstwach państwowych z 1950 r. kwalifikowanie dyrektora jako organu administracji państwowej nie było w literaturze administracyjnej powszechne⁴⁵. W zmienionym zaś stanie prawnym obrona tej koncepcji nie wydaje się w ogóle możliwa; nie ze względu na niemożność konstrukcyjną traktowania jakiegoś elementu struktury organizacyjnej jednocześnie jako organu osoby prawnej i organu administracji państwowej, lecz z uwagi na zawarte w obowiązującej ustawie uregulowania dotyczące dyrektora.

⁴³ A. Stelmachowski, *Wstęp do teorii prawa cywilnego*, Warszawa 1984, s. 257.

⁴⁴ Za T. Rabską, w: *System prawa administracyjnego*, t. I, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1977, s. 301, przyjmuje, że używane w literaturze administracyjnej terminy „organ administracji gospodarczej” oraz „organ zarządzania” nie mają treści odmiennej, lecz jedynie węższą od pojęcia „organ administracji państwowej”.

⁴⁵ Por.: W. Dawidowicz, *O podstawach teorii przypisującej dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego charakter organu administracji państwowej*, Państwo i Prawo 1967, nr 7, s. 44 i n. Z licznych wypowiedzi L. Bara zob. np.: L. Bar, *Położenie prawne przedsiębiorstwa państwowego w sferze prawa administracyjnego*, Warszawa 1968, s. 49 i n.; tenże, *Kontrola legalności działania państwowych organizacji społecznych*, w: *Zbiór studiów z zakresu nauk administracyjnych*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1978, s. 20.

Zakwalifikowanie określonego elementu szeroko pojętej struktury organizacyjnej zarządu mieniem państwowym jako organu administracji państwowej jest — jak sądzę — uzasadnione jedynie wtedy, gdy stwierdzi się, że posiada on istotne cechy wspólne z częściami aparatu państwowego. W literaturze administracyjnej, przy dużej rozbieżności stanowisk w kwestii teorii organu administracji państwowej⁴⁶, eksponuje się na ogół jako jego podstawowe cechy działanie w imieniu państwa oraz możliwość jednostronnego, władczego kształtowania sytuacji prawnej innych podmiotów. Żadna z tych cech — moim zdaniem — nie znamionuje sytuacji prawnej dyrektora.

W stosunkach prawnych występuje on w imieniu przedsiębiorstwa⁴⁷ i realizuje bezpośrednio jego zadania; dotyczy to zresztą i pozostałych organów przedsiębiorstwa. Prawdą jest natomiast, że zadania, kierunki i zasady działania przedsiębiorstwa państwowego, jako tzw. zależnej osoby prawnej⁴⁸ (a tym samym i jego organów), determinowane są celami i zadaniami państwa jako właściciela mienia ogólnonarodowego, którego częścią przedsiębiorstwo zarządza. Trzeba jednakże mieć na uwadze — nie identyfikując tych sytuacji — że działalność niepaństwowych zależnych osób prawnych i ich organów również jest determinowana celami tzw. nadrzędnych osób prawnych, co bynajmniej formalnie nie czyni osoby pełniącej funkcję organu zależnej osoby prawnej organem osoby nadrzędnej. Stwierdzenie zatem, że dyrektor wykonując zadania przedsiębiorstwa realizuje jednocześnie będące determinantami tych zadań cele i zadania państwa jako „nadrzędnej osoby prawnej”, nie uzasadnia jeszcze ujmowania pozycji prawnej dyrektora w ramy konstrukcji organu administracji państwowej.

Dyrektorowi poza tym nie przysługują zasadniczo (wynikające z unormowań szczególnych wyjątki można traktować jako „zadania zleczone”⁴⁹) kompetencje do władczego rozstrzygnięcia o sytuacji prawnej innych podmiotów w sferze prawa administracyjnego. Wprawdzie czynności konwencjonalne i faktyczne dyrektora kształtują sytuację prawną przedsiębiorstwa i jego pracowników, jednakże próba wyjaśnienia tej „mocy” dy-

⁴⁶ Teorie te krótko omawia J. Starościk, *Prawo administracyjne*, Warszawa 1975, s. 51 i n., natomiast poglądy poszczególnych autorów przedstawia T. Rabska, w: *System prawa*, s. 282 i n.; zob. również: B. Ziemianin, *Organy przedsiębiorstwa*, s. 51 i n.

⁴⁷ Wbrew sugestii wynikającej z krytykowanego w literaturze zapisu w preambule do kodeksu pracy, dotyczącego zresztą kierowników „socjalistycznych zakładów pracy” w ogólności.

⁴⁸ Odnośnie do takiej kwalifikacji przedsiębiorstwa oraz do tego pojęcia w ogólności por.: A. Klein, *Ewolucja instytucji*, s. 125 i n., oraz odmienne stanowisko S. Grzybowskiego, *Uzależnienie osób prawnych w ich szerszej wspólnej organizacji*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1985, z. 2, s. 1 i n.

⁴⁹ Por. L. Bar. *Kontrola legalności*, s. 20.

rektora sprawowaniem zwierzchniej władzy państwowej wewnątrz przedsiębiorstwa⁵⁰ jest tyleż zbędna, co chybiona⁵¹, jeśli się zważy, że k a ż d y organ każdej osoby prawnej kształtuje swymi działaniami sytuację tej osoby, a k a ż d y kierownik zakładu pracy ma kompetencje do kierowania pracą zatrudnianych w tym zakładzie pracowników. Na „funkcję kierowniczą” dyrektora, którą także w najnowszej literaturze⁵² traktuje się niekiedy jako funkcję organu administracji państwowej, składają się zatem kompetencje należące do treści stosunków łączących dyrektora z przedsiębiorstwem — osobą prawną i zakładem pracy. Natomiast gdy chodzi o kształtowanie tych stosunków, ich podmioty podlegają (w oznaczonym w ustawie zakresie) kompetencji reprezentującego państwo organu założycielskiego.

Usprawiedliwiony wydaje się pogląd, że formuła dyrektora jako organu administracji państwowej znajdowała w przeszłości pod rządem dekretu z 1950 r., zwolenników nie tyle ze względu na „stronę czynną” jego ówczesnej sytuacji (tzn. rodzaj i charakter przysługujących mu kompetencji), ile z uwagi na to, że zdawała się wyjaśniać „stronę bierną” pozycji dyrektora⁵³, kształtowanej przez istniejący wówczas centralistyczny model gospodarki.

Jedną z cech organu administracji państwowej może być (i z reguły jest) takie jego usytuowanie w całości aparatu administracyjnego państwa, które polega na hierarchicznym podporządkowaniu innym organom — elementom tego aparatu. Obok zależności osobowej, formą takiego podporządkowania jest zależność służbowa, polegająca „na nieograniczonym w zasadzie prawie kierowania działalnością organu podporządkowanego przez organ nadrzędny”⁵⁴, w szczególności przez wydawanie różnego typu poleceń służbowych i wytycznych. Wykraczałoby poza ramy tego opracowania analizowanie, do jakiego stopnia brzmienie przepisów ustawowych, obowiązujących przed wejściem w życie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, faktycznie uzasadniało tego rodzaju zależność dyrektora od nadzorującego przedsiębiorstwo organu administracji,

⁵⁰ Tak np.: M. Jaroszyński w: *Polskie prawo administracyjne*, Warszawa 1956, s. 176.

⁵¹ Por.: A. Chełmoński, w: *System prawa administracyjnego*, t. IV, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1980, s. 411.

⁵² Zob.: T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, t. II, Katowice 1984, s. 141; Z. Niedbała, *Nowe elementy statusu pracowniczego dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1983, z. 1, s. 4 i 7; tak też chyba G. Bieniek, *Niektóre zagadnienia dotyczące statusu prawnego dyrektora*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1982, nr 4, s. 25 i n.

⁵³ A. Chełmoński, w: *System prawa*, t. IV, s. 410 i 440.

⁵⁴ T. Rabska, w: *System prawa*, t. I, s. 311; J. Starościak *Prawo administracyjne*, s. 61.

a w jakim stopniu koncepcja dyrektora — organu administracji państwowej wpłynęła na wykładnię i stosowanie tych przepisów oraz na kształtowanie treści pozaustawowych aktów normatywnych w takim właśnie kierunku. Nie da się bowiem zaprzeczyć, że był on tak traktowany w praktyce i legislacji gospodarczej, gdy chodzi o podstawy prawne i formy adresowanych do niego działań organów nadrzędnych nad przedsiębiorstwem⁵⁵.

W świetle obowiązującej ustawy, zwłaszcza jej art. 4 w związku z art. 52 oraz art. 1 ust. 2 i art. 3, organ założycielski (bądź inne organy administracji państwowej) nie ma prawa do „nieograniczonego kierowania” działalnością dyrektora. W szczególności nie ma prawa do kreowania (w formie poleceń lub wytycznych) wiążących dyrektora nakazów i zakazów, innych niż kierowane do przedsiębiorstwa⁵⁶ (na podstawie ustawy). Natomiast pod rządem tejże ustawy istnieje w pewnym stopniu zależność osobowa dyrektora od organu założycielskiego. Wyraża się ona w kompetencjach tego organu do powoływania i odwoływania dyrektora lub do wyrażania sprzeciwu w stosunku do uchwały rady pracowniczej tej treści i jej zaskarżenia (art. 34 ust. 1 - 5); poza tym organ założycielski dokonuje kontroli i oceny pracy dyrektora (art. 52 ust. 1) i może zawiesić go w czynnościach (art. 56 ust. 1).

Uprawnienia te, ograniczone jednakże kompetencjami rady pracowniczej i kontrolą sądową, uzupełniają prawo do ustalania wynagrodzenia i podejmowania innych czynności dotyczących stosunku pracy dyrektora (art. 34 ust. 7; w porozumieniu z radą pracowniczą, jeśli ta powołała dyrektora).

Przed nadużywaniem uprawnień dyrektora do sterowania działalnością przedsiębiorstwa⁵⁷ chronią zakład pracy — przynajmniej potencjalnie — przewidziane w ustawie uprawnienia stanowiące i opiniodawcze innych jego organów oraz kompetencja rady pracowniczej do wstrzymania i zaskarżenia decyzji dyrektora. Wyjaśnienia zależności piastuna funkcji dyrektora nie należy jednak, z przytoczonych wyżej powodów, poszukiwać w formule podporządkowanego organu administracji państwowej, lecz raczej w konstrukcji przedsiębiorstwa jako zależnej osoby prawnej. Nie rozwijając tego zagadnienia, należy jedynie wspomnieć, iż również zależność niepaństwowej osoby prawnej może polegać na kompetencji innej osoby prawnej do powoływania i odwoływania członków wszystkich (lub niektórych) organów osoby należnej. Źródłem tej kompetencji może

⁵⁵ Por.: A. Chełmoński, w: *System prawa*, t. IV, s. 410-411.

⁵⁶ Szczególny cel i charakter mają wydawane na podstawie art. 55 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych decyzje wstrzymujące wykonanie decyzji dyrektora sprzecznych z prawem oraz nakazujące ich zmianę bądź cofnięcie.

⁵⁷ Por.: A. Chełmoński, w: *System prawa*, t. IV, s. 436-437.

być umowa, statut osoby zależnej, a zwłaszcza zespolenie w rękach osoby nadrzędnej akcji (udziałów) w ilości zapewniającej większość w głosowaniu⁵⁸.

THE CHARACTER OF LEGAL RELATIONS BETWEEN A STATE ENTERPRISE AND ITS DIRECTOR

Summary

Director is — in the light of the Law of September 25, 1981 on State Enterprises — an organ of a legal person and at the same time a manager of a plant in the light of labor law. Both legal categories serve to indicate a natural person (persons) authorized to act in the legal sphere of a given economic unit recognized as a subject of law, with the effects falling to that unit (to a legal person, a plant). The legal construct of a director may therefore be perceived and analysed as a set of combined legal relations between an enterprise (a legal person, a plant) and a natural person designated in a specified way as a director.

The legal relationship of an organ is a relation under civil law, although its structure and contents differ from typical civil-law relationships, the paradigm of which is the relationship resulting from an obligation. Its contents are the powers of a natural person designated as an organ to undertake legal transactions with effects falling to a legal person, and its function is shaping ("organizing") other civil-law relations of a legal person. In view of the said function, the legal relationship of an organ may be defined as an organizational relationship under civil law. In civil law the relationships of such a kind appear also in the situations other than concerning legal persons; representation is an example of such a relationship.

A natural person appointed to be director is linked with an enterprise by an organizational relationship under civil law. With that relationship the organizational relationship under labor law is combined *ex lege*. It is justified to define the construct of a manager of a plant in this way since it indicates a natural person authorized to organize, on behalf of a plant, the employment relations. Besides, a person appointed director is linked with an enterprise by the employment relation resulting from an obligation, the contents of which is, in particular, the duty of the appropriate use of powers flowing from the two organizational relations mentioned above. In the light of the law in force, the employee status is an inseparable element of the legal status of a director, for it is impossible to appoint a given person to be director — an organ of a legal person and a manager of a plant — without establishing with such a person the employment relationship. The connection of the three types of legal ties within the legal construct of a director is its characteristic feature. In cases of other managing bodies hiring employees such a connection of different ties does not occur. The above basic differences lead to more detailed differences in legal regulation of the director's situation in comparison with eg. the board of a cooperative or of a commercial company.

⁵⁸ A. Klein, *Ewolucja instytucji*, s. 126. Zdaniem S. Grzybowskiego, *Uzależnienie osób prawnych*, wynikająca z tych źródeł zależność osób prawnych nie powinna być jednak łączona w jedną instytucję z „uzależnieniem we wspólnej organizacji”.

In the light of the Law on Enterprises, it does not seem possible to treat a director as an organ of state administration. He does not act on behalf of State but on behalf of an enterprise and, in principle, he is not equipped with powers to shape imperiously and unilaterally the legal position of other subjects in the sphere of administrative law. On the other hand, he is not officially subordinated to the establishing organ. In turn, the explanation of his personal subordination to that organ lies in the construct of an enterprise as a so-called dependent legal person rather than in the construct of a director as an organ of State administration.