

Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk

Ludwik BAR

Reprezentacja prawna społeczności pracowników przedsiębiorstwa

Legal Representation of Employees of the Enterprise

Rzecz idzie o prawną realizację podmiotowości osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie jako zbiorowości. Każdy z pracowników jest podmiotem, a wszyscy razem są podmiotem zbiorowym. Tworzą społeczność, której służą prawa i która ma obowiązki.

Trudno zauważyć i uznać podmiotowość społeczności pracowników przedsiębiorstwa temu, kto w działaniach gospodarczych pierwsze miejsce przyznaje kapitałom, a nie pracy i człowiekowi. Nie uznaje on potrzeby prawnego regulowania formy reprezentowania społeczności pracowników przedsiębiorstwa. Uznaje tylko miejsce prawnego regulowania sytuacji prawnej pracownika, podmiotu indywidualnego.

W tworzeniu zasad prawnych przechodzenia do gospodarki rynkowej pomija się albo w znikomym zakresie uwzględnia liczenie się z podmiotem zbiorowym, ze społecznością osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie, z załogą. Na taką drogę skierował ustawodawca proces prywatyzacyjny. Uczynił to ustawą z dnia 23 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. nr 51, poz.298)¹.

W oficjalnych oświadczeniach oraz w środkach masowego przekazu nie zwrócono uwagi na potrzebę rzeczywistego włączenia załóg do realizacji procesu prywatyzacji. Społeczności pracowników przedsiębiorstwa nie wyznaczono roli i zadania na miarę ich znaczenia i możliwości. Pominięto potencjalną moc społecznego działania mas. Wielką sprawę kształtowania fundamentów gospodarki rynkowej powierzono działaniu organów administracji państwowej.

Nauka prawa jest powołana do poszukiwania środków prawnych służących realizacji podmiotowości załogi przedsiębiorstwa w działaniach prowadzących do

¹ L. Bar: *Władcze i samorządne działanie w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw*, „Państwo i Prawo” 1990, nr 10.

gospodarki rynkowej, a w końcu do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. W badaniach oraz opracowaniu i przedstawianiu opinii i wniosków ważna rola i znaczny udział przypada socjologom, którzy czujnie obserwują procesy aktualnych przemian społecznych.

Pora na poświęcenie tej sprawie uwagi i sprawdzenie, czy uszanowanie społeczności przedsiębiorstwa, jako podmiotu, jest uzasadnione i dla przebudowy społeczno-gospodarczej potrzebne oraz pożyteczne.

W badaniach i rozważaniach trzeba uwzględnić wszystkie rodzaje przedsiębiorstw wytwarzających oraz wykonujących usługi. Niezależnie od tego, kto jest ich właścicielem, jaką noszą nazwę oraz jaką mają strukturę organizacyjną. We wszystkich są zatrudnieni ludzie, którzy w danej organizacji gospodarczej stanowią społeczność. Ta społeczność jest podmiotem zbiorowym, któremu służą jednakowe prawa podmiotowe. Pogląd, że prawa podmiotowe załogi należy uznawać i prawnie regulować dotyczy tylko przedsiębiorstw państwowych, nie odpowiada już potrzebom i warunkom czasu.

Zatem określeniem „przedsiębiorstwo” obejmujemy wszelkiego rodzaju organizacje gospodarcze, a więc przedsiębiorstwa państwowe, jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz inne spółki, przedsiębiorstwa i zakłady osób fizycznych i osób prawnych, instytuty działające w dziedzinie gospodarki. We wszystkich są pracownicy i tworzą społeczność.

Różnorodność przedsiębiorstw, co do rodzaju właściciela i prowadzonej działalności, struktury organizacyjnej oraz ich wielkości zobowiązuje do poszukiwania rozwiązań pluralistycznych². Zarówno co do formy prawnej reprezentacji pracowników, jak też zakresu i sposobu realizacji praw podmiotowych załogi w sferze działalności przedsiębiorstwa. Wbrew zwolennikom wiodącej roli pieniądza, „menedżerystom” i innym nie widzącym, że praca ludzka czyni pieniądz społecznie i prywatnie użytecznym – trzeba wykazać i bronić słuszności zasady reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwie.

Pracownicy w przedsiębiorstwie to społeczność. To nie tylko dziesiątki, setki, tysiące osób zatrudnionych przez przedsiębiorstwo. To przebywający razem w zakładzie i pracujące podmioty, które widzą, myślą, słyszą, mówią o sprawach osobistych ale także o sprawach wspólnych, o działalności przedsiębiorstwa, o życiu społecznym środowiska, a także o sprawach narodowych, krajowych, regionalnych, państwowych. Tematyka rozważań i wymiany poglądów może dotyczyć warunków i wyników działalności przedsiębiorstwa, spraw płacy i socjalnych, organizacji funkcjonowania administracji przedsiębiorstwa, troski o dobre imię firmy, organizacji zaspokojenia potrzeb kulturalnych, samokształceniowych, sportowych i turystycznych, samopomocy koleżeńskiej i społecznej, wystąpienia społeczności przedsiębiorstwa z wnioskami, opiniami i postulatami na zewnątrz w sprawach ogólnych. Może się ujawnić inicjatywa nawiązania kontaktów, a tak-

² I. B a l c e r e k: *Samorząd robotniczy a systemy społeczno-gospodarcze*, Warszawa 1973; O stopniowym udziale załogi w zarządzaniu firm zachodnich, B. B ł a s z c z y k: *Demokracja przemysłowa w państwach zachodu*, Biblioteka Pracownika, 1984; L. B a r: *Prawne formy reprezentacji załogi jednostki gospodarczej*, „Państwo i Prawo” 1991, nr 9.

że współdziałania i stałej współpracy z załogą innego przedsiębiorstwa bądź z inną organizacją społeczną. Wymieniamy tylko część tematów, które mogą być i są podejmowane przez pracowników przedsiębiorstwa. Dzieje się tak w społeczności przedsiębiorstwa, która widzi i czuje wspólnotę interesów i realizuje swoją podmiotowość³. Niestety, w wielu przedsiębiorstwach społeczność nie daje o sobie znać. Z takim stanem nie można i nie trzeba się zgadzać. Trzeba budzić, zachęcać, pomagać, działać na rzecz aktywności społecznej. Jest ona niezbędna dla życia społecznego i rozwoju narodu. Nie może liczyć na rozwój naród, którego komórki nie funkcjonują owocnie.

Społeczność pracowników przedsiębiorstwa staje się aktywnym podmiotem zbiorowym pod warunkiem, że ma świadomość wspólności interesu, wolę realizowania go, umiejętność organizacji działania, poszanowanie dyscypliny, wiarę we własne siły przy sprzyjających warunkach zewnętrznych oraz ustalonych prawnie formach.

Wytworzenie takich warunków wymaga znacznego nakładu wysiłku, niekiedy przez długi okres. Dokonuje się to szybciej, gdy inicjatywę przejawia zespół czy grupa pracowników społecznie aktywnych. Gdy braknie pionierów, warunki sprzyjające aktywności załogi kształtują się powolnie⁴.

Każdy z wymienionych warunków wymaga odrębnego rozważenia w każdym przedsiębiorstwie, bo różny jest poziom wyrobienia społecznego pracowników oraz inny poziom społecznego zapotrzebowania. To zaś zależy przede wszystkim od stanu gotowości załogi do osobistego zaangażowania się poszczególnych pracowników. Czasami po pierwszeństwo sięgną młodzi, zaś w innym przedsiębiorstwie starsi, życiowo i społecznie doświadczeni, znajdują się w czołówce. Czas jest taki, że działać trzeba już.

Reprezentacja społeczności pracowników przedsiębiorstwa jest niezbędna. Może mieć różne formy prawne. Jednak oparta na zasadach ogólnych, przyjętych wszędzie. Celowe będzie przypomnieć i ocenić najważniejsze z nich. A mianowicie chodzi o następujące rozwiązania:

- powołanie reprezentacji społeczności pracowników przedsiębiorstwa jest dobrowolne, zależy od woli pracowników przedsiębiorstwa, wyrażonej w głosowaniu,
- reprezentacja społeczności pracowników przedsiębiorstwa, jeżeli ma być, to powinna być wybierana przez pracowników w drodze wyborów powszechnych, równych i bezpośrednich, w głosowaniu tajnym,
- wybrana reprezentacja może być odwołana tylko przez wyborców w drodze głosowania,
- reprezentacja podlega tylko wyborcom, czyli pracownikom przedsiębiorstwa i nie podlega organom państwowym, organizacjom politycznym, społecznym i zawodowym,

³ Por. J. Kulpińska: *Perspektywy rozwoju samorządu pracowniczego [w:] Problemy funkcjonowania gospodarki polskiej w latach osiemdziesiątych*, Warszawa 1978.

⁴ Por. L. Bar: *Samorząd w gospodarce narodowej [w:] Instytucje prawne w reformowanej gospodarce narodowej*, Ossolineum 1989; - *Podmiotowość załogi organizacji gospodarczej*, „Państwo i Prawo” 1990, nr 2.

– członkowie reprezentacji i reprezentacja, jako całość, odpowiada za sprawowanie funkcji reprezentowania przed pracownikami przedsiębiorstwa,
 – zakres praw i obowiązków reprezentacji pracowników przedsiębiorstwa może być określony w ustawie lub statucie, uchwalonym przez pracowników przedsiębiorstwa.

Reprezentowanie ogółu pracowników przedsiębiorstwa nie należy do praw ani obowiązków żadnej organizacji społecznej działającej w przedsiębiorstwie. Uzasadniają to następujące motywy:

- pracownicy przedsiębiorstwa mogą należeć do niektórych organizacji, ale mogą też nie być członkami żadnej organizacji,
- w przedsiębiorstwie może działać jedna organizacja związków zawodowych, a może ich być więcej, a wtedy żadna z organizacji nie ma tytułu do reprezentowania załogi,
- organizacje zawodowe i społeczne działające w przedsiębiorstwie są zależne w pewnym stopniu od ich organów regionalnych i krajowych, a te mogą wpływać na zajęcie stanowiska przez ogniwo działające w przedsiębiorstwie,
- organizacje zawodowe i społeczne działające w przedsiębiorstwie nie podlegają społeczności przedsiębiorstwa, nie są przed załogą odpowiedzialne, a pracownicy przedsiębiorstwa nie mogą ich odwołać i należy to do członków organizacji,
- reprezentacja, wybrana przez załogę, ma za zadanie czuwać nad realizacją przedsięwzięć społeczności pracowników przedsiębiorstwa, a organizacja związkowa i społeczna ma swoje zadania statutowe na pierwszym miejscu.

Doświadczenia reprezentowania załogi przedsiębiorstwa w latach 1981-1991 przemawiają za odrębną instytucją reprezentacji załogi, czyli pracowników przedsiębiorstwa⁵. Tym doświadczeniom poświęcimy nieco uwagi. Pełna analiza i ocena to niewątpliwie jedno z ważnych zadań dla przyszłych badań prawnych, socjologicznych i ekonomicznych.

Solidarnościowe poruszenie społeczne sierpnia 1980 roku postawiło sprawę podmiotowości człowieka, występującego indywidualnie oraz zbiorowo.

W tym czasie przedsiębiorstwa państwowe były we władaniu administracji rządowej, która je tworzyła, wyznaczała dyrektorów, wydawała decyzje, zarządzenia, instrukcje, nadzorowała oraz we wszelki inny dostępny sposób gospodarowała. Pracownicy przedsiębiorstw państwowych nie mieli reprezentacji, nie byli dopuszczeni do spełniania roli gospodarza ani współgospodarza.

Nakazem czasu było upodmiotowienie załóg w przedsiębiorstwach państwowych i włączenie ich do zarządzania przedsiębiorstwem. Trzeba było to czynić szybko, dopóki partia i administracja rządowa pozostawała pod naciskiem siły społecznej, która wystąpiła w sierpniu 1980 roku⁶.

Trzeba było działać na podstawie prawa. W tym celu, już 25 września 1981 roku Sejm uchwalił ustawy o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie

⁵ Por. S. Jakubowicz: *O samorząd 1980-1986*, Warszawa 1989.

⁶ W wyniku żądania sierpnia 1980 r., w tezach Reformy Gospodarczej zapisano „Zespołom pracowników sektora państwowego (w przemyśle, rolnictwie i w innych działach) zostaną nadane prawa rzeczywistych współgospodarzy majątku narodowego oraz stworzone systemowe warunki do zwiększenia efektywności gospodarowania”. Publikacja: *Kierunki reformy gospodarczej*, Warszawa 1982, s. 12.

załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. nr 24, poz.122 i 123, które miały stać się narzędziem realizacji zasady podmiotowości i samodzielności przedsiębiorstwa państwowego oraz jego załogi.

Ustawę o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego oparto na następujących zasadach:

– samorząd załogi uznano za podstawową formę prawną realizacji zasady podmiotowości załogi,

– przyjęto powstanie i funkcjonowanie samorządu załogi z mocy ustawy. Autorzy projektu ustawy nie pozostawiali powołania reprezentacji samorządu dobrowolności załogi; była obawa, że nie będzie warunków do dobrowolnych wyborów, a także przeszkodę stanowić mogła bierność i nieufność załóg,

– uważano za sprawę wielkiej pilności wprowadzenie do przedsiębiorstw państwowych kontroli społecznej przez nadanie organom samorządu załogi prawa kontroli działalności przedsiębiorstwa państwowego oraz jego dyrektora,

– ustawa ustanowiła kolegialne organa samorządu załogi – wybieraną radę pracowniczą oraz ogólne zebranie pracowników przedsiębiorstwa.

Uchwalona przez Sejm w dniu 25 września 1981 r. ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego nie zrealizowała rzeczywistej samodzielności przedsiębiorstwa państwowego i zasady podmiotowości załogi. Przyjęte przez Sejm brzmienie przepisów ustawy ustalono w wyniku z trudem osiągniętych kompromisów między dążeniem administracji rządowej i partii a zwolennikami samorządności załogi, ustanowionej gospodarzem przedsiębiorstwa. Oczywiście przewagę miało stanowisko rządowe i partyjne⁷.

Opublikowana ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa nie stała się narzędziem realizacji samorządności. Przeciwnicy samodzielności przedsiębiorstwa i samorządności załogi, którzy w czasie prac nad projektem ustawy czynili trudności i przeszkody – podejmowali działania hamujące realizację ustawy, a także działali nielegalnie. Pomimo zwracania się do sądu samorząd załogi nie uzyskał pełnej ochrony prawnej. O sprzecznych z przepisami ustawy działaniach organów administracji państwowej, a zwłaszcza organów założycielskich, szły informacje, podania, skargi do naczelnych organów administracji państwowej, przedstawiano sprzeczny z prawem stan faktyczny na posiedzeniach Komisji Reformy Gospodarczej, wnoszono sprawy do sądu powszechnego. Również do Sejmu. Sprawy sprzeczne z ustawą stosowania wykładni przepisów przedstawiano Radzie Państwa w celu ustalenia obowiązującej, prawidłowej wykładni. Te wszystkie usiłowania obrony istnienia i funkcjonowania samorządu załogi okazały się bezskuteczne wobec niechętniej a nawet często wręcz wrogoj postawie czynników administracyjnych i partyjnych⁸. Spośród mnóstwa spraw wymienić trzeba, tytułem przykładu, dwie, które doszły do Sądu Najwyższego ale nie doprowadziły do

⁷ L. Bar: *Ocena regulacji prawnej reformy gospodarczej*, „Państwo i Prawo” 1984, nr 5; *Rola ustawy w realizacji reformy gospodarczej*, „Państwo i Prawo” 1985, nr 5; R. Sowiński: *Samorząd załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem państwowym*, Poznań 1990, str. 163 o przeciwnikach samorządu – biurokracji, menedżeryzmie i związkach zawodowych. Krytyczne uwagi kilku Autorów o realizacji samorządu załogi pt. *Samorząd w drugim etapie reformy – opublikowało Centrum Studiów Samorządowych* („Dialogi samorządowe”, Warszawa 1987).

⁸ O tym L. Bar: *Bezbronna idea samorządu*, „Polityka” 1988, nr 26.

usunięcia skutków nielegalnego działania organów administracji państwowej. Jedną z tych spraw to skarga na powołanie dyrektora przedsiębiorstwa bez przeprowadzenia konkursu, co nakazuje przepis w art. 35 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Rada pracownicza domagała się od sądu uznania decyzji o powołaniu dyrektora za nieważną. Sąd Najwyższy najpierw orzekł zgodnie ze skargą rady⁹ pracowniczej, ale wyrokiem następnym uchylił korzystny wyrok. W końcu nie uznano za nieważną decyzji niezgodnej z ustawami. Trzeba zaznaczyć, że przypadków powoływania dyrektorów z lekceważeniem ustawy było wiele, bo ponad sto. Druga sprawa sądowa o charakterze ogólnym, którą rozpatrywał Sąd Najwyższy wynikała na tle realizacji przepisu art. 35 ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego¹⁰. Przepis ten uprawniał radę pracowniczą do porozumiewania się i współpracy z radami pracowniczymi innych przedsiębiorstw. Gdy Rada Pracownicza Zakładów Włókien Chemicznych „Elana” w Toruniu opracowała i zorganizowała spotkanie poświęcone rozważeniu realizacji reformy gospodarczej oraz za zgodą dyrektora przedsiębiorstwa zaprosiła uczestników z innych rad pracowniczych. Na polecenie Ministra Przemysłu Chemicznego, dyrektor przedsiębiorstwa wstrzymał wykonanie uchwały Rady Pracowniczej o zorganizowaniu spotkania. Zorganizowane spotkanie nie odbyło się. Sprawa wniesiona do sądu przez Radę Pracowniczą „Elany” nie zakończyła się uznaniem działania administracyjnego za nieważne. A było oczywiście pogwałcenie przepisów ustawy. Stanowisko sądu w dwóch wymienionych sprawach, a spraw podobnych było wiele, rozzuchwialiło organa administracji państwowej¹¹. Mogły lekceważyć i naruszać przepisy ustawy, nie obawiając się spraw sądowych. Zaś rady pracownicze traciły wiarę w sądową ochronę przed nielegalnymi, nieprzyjaznymi decyzjami organów administracji państwowej.

Siły władzy państwowej i organizacji partyjnej były faktycznie nie do pokonania przez samorząd załogi przedsiębiorstwa. Przeciwnicy oddania pracownikom przedsiębiorstw możliwości wpływu na działalność przedsiębiorstwa państwowego wykorzystywali wszelkie środki i sposoby hamowania inicjatywy rad pracowniczych, niedopuszczania przodujących działaczy samorządowych do objęcia stanowiska dyrektora przedsiębiorstwa, wstrzymania oraz unicestwienia zamierzonych działań organów samorządowych, zmierzających do realizacji samodzielności przedsiębiorstwa i samorządu załogi. Jedynie w ograniczonej części przedsiębiorstw państwowych rady pracownicze utrzymywały się i wykazywały zdecydowaną aktywność, zmierzającą do realizacji funkcji społecznej wyznaczonej samorządowi załogi ustawą z 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa. W większości przedsiębiorstw państwowych organa samorządu załogi przejawiały aktywność w małym zakresie, a niekiedy popadały w stan bierności.

Przeciwnicy samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego nie poprzestawali na niedopuszczaniu do umacniania i rozwoju działalności samorządu. W

⁹ Postanowienie Sądu Najwyższego z 25 IV 1983 r. IV PRN 1/83 w sprawie powołania dyrektora przedsiębiorstwa państwowego bez przeprowadzenia konkursu (OSPİKA, 1983, s. 12).

¹⁰ Przepis art. 35 ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa brzmi: „Rady pracownicze przedsiębiorstw mogą się porozumiewać w sprawie współpracy oraz podejmowania wspólnych badań”.

¹¹ G. B i e n i e k: *Spy sądowe na tle ustaw o przedsiębiorstwach państwowych oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego*, PiZS, 1984, z. 1.

miarę upływu lat od sierpnia 1980 r. poczęły się pojawiać w oficjalnych oświadczeniach oraz w niektórych publikacjach zarzuty i oskarżenia pod adresem samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego. Mówiono i pisano, że samorząd załogi stanowi przeszkodę w zarządzaniu przedsiębiorstwem, nie dba o interes przedsiębiorstwa tylko o sprawy pracowników, że jest to organizacja konsumpcyjna, a dla takiej nie ma miejsca w drodze do gospodarki rynkowej. Ogólnie biorąc, pod wpływem tego rodzaju oceny działalności samorządu załogi, nie znający stanu faktycznego, może sądzić, że samorzady załogi przedsiębiorstw państwowych powinny być uważane za jeden z ważnych czynników niedoli gospodarki narodowej. A przecież kierownictwo gospodarki narodowej było w rękach rządowych i partyjnych, a nie w rękach załóg.

Z przykrością trzeba stwierdzić, że publiczne oskarżenia i zarzuty czynione samorządowi załogi przez przedstawicieli administracji rządowej oraz przywódców partyjnych były stawiane zaocznie i bez wysłuchania przedstawicieli reprezentacji samorządów załogi. Szanowana na świecie zasada „audiatur et altera pars” została zlekceważona przy osądzaniu instytucji samorządu załogi tysięcy przedsiębiorstw. A więc gdy przedstawiciele administracji i partii oskarżali i sądzili liczne tysiące, objęte samorządem załogi przedsiębiorstw państwowych.

Zaznaczyć trzeba, że wyłoniła się inicjatywa zorganizowania „jawnej rozprawy”, w której sędziami mogli być posłowie, senatorowie, zaś jako strony wystąpić mogli przedstawiciele rządowi, jako oskarżyciele oraz reprezentanci samorządów załogi, w imieniu oskarżonych¹². Inicjatywa była opublikowana w „Życiu Gospodarczym” oraz przedstawiona Parlamentowi, jako że ustawa o samorządzie załogi głosi w art. 47 że samorząd załogi przedsiębiorstwa podlega pieczy Sejmu. Do jawnej rozprawy nie doszło ale odsądzenie samorządu załogi przedsiębiorstwa od roli współgospodarza przedsiębiorstwa pozostało.

Doświadczenia samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego dziesięciu lat 1981-1991 pozwalają stwierdzić, że zapał i nadzieje załóg, zrodzone w Wielkim Poruszeniu Sierpnia 1980 roku, zostały wygaszone i zmarnowane przez działania rządowe i partyjne. A przecież siła społeczna załóg, gdyby nie była odpychana, mogła walnie wpłynąć na inne gospodarowanie w przedsiębiorstwach państwowych.

Do dawnych negatywnych ocen samorządu załogi przedsiębiorstw państwowych dodano nowy argument. Twierdzi się, że instytucja udziału pracowników w sprawach przedsiębiorstwa nie nadaje się, gdy wybraliśmy się do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. To pogląd i stanowisko nie jest uzasadnione. Przeczą temu fakty. Przecież w Niemieckiej Republice Federalnej, Austrii, Holandii, Francji, Portugalii prawo przewiduje i reguluje udział pracobiorców w sprawach przedsiębiorstwa¹³. Pozytywnie odnosi się do włączenia reprezentacji pracobior-

¹² L. Bar: *Tylko jawna rozprawa*, „Życie Gospodarcze” 1990, nr 6.

¹³ Podstawy prawne współdziałania załogi w RFN reguluje ustawa Betriebsverfassungsgesetz z 1982 r., znowelizowana w 1984 r. Przewiduje radę przedsiębiorstwa (Betriebsrat) ogólne zebranie (Betriebsversammlung) i radę nadzorczą (Aufsichtsrat). Publikacja: Betriebsverfassungsgesetz – Verlag C.H. Beck-München 1991). W Austrii sprawy reprezentacji załogi reguluje ustawa Arbeitsverfassungsgesetz z 1974 r. ze zmianami z 1990 r. Ustawa zawiera m.in. przepisy o radzie przedsiębiorstwa (Betriebsrat), o ogólnym zebraniu (Betriebsversammlung), o radzie nadzorczej (Aufsichtsrat), o zakresie działania. Przepisy ustawy są rozwinęte w rozporządzeniach wykonawczych (BGBl 1974/22 i BGBl 1990/408).

ców do współdziałania Komisja Europejska EWG. Ostatnim wyrazem jej stanowiska jest uchwalenie w 1991 r. projektu uchwały Rady EWG, która ma wezwać rządy Państw – Członków EWG do wydania przepisów przewidujących udział reprezentacji pracobiorców w sprawach prowadzenia Europejskiej Spółki Akcyjnej¹⁴. Projekt nie zmierza do jednolitej regulacji ale przewiduje trzy warianty rozwiązania, a Państwom-Członkom pozostawia możliwość wyboru jednego z wariantów. Dla naszych rozważań istotne jest to, że Komisja Europejska widzi i uznaje potrzebę istnienia reprezentacji pracobiorców, czyli załogi. Zmierzając ku EWG nie trzeba niszczyć dorobku samorządu załogi przedsiębiorstwa ale wykorzystać zdobyte doświadczenia do opracowania nowej koncepcji regulacji prawnej.

Pora na podjęcie próby poszukiwania nowych rozwiązań i instytucji prawnych, które będą służyły realizacji podmiotowości społeczności przedsiębiorstwa. Zasady prawne powinny znaleźć się w konstytucji. Gdyby nie spotkały się z przychylnością przy najbliższym opracowaniu i uchwaleniu ustawy konstytucyjnej – nie wolno rezygnować ani ustępować nadal w walce o społecznie słuszną sprawę.

Doświadczenia działalności dziesięciu lat samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego upoważniają i zobowiązują do przedstawienia do społecznego rozważania możliwości prawnych¹⁵. W ramach naszego artykułu mieszczą się niektóre¹⁶ z nich.

– Dobrowolność wyboru reprezentacji społeczności pracowników przedsiębiorstwa powinna być przyjęta jako zasada. Tę zasadę ma wprowadzić ustawa, która reguluje tworzenie reprezentacji, gdy załoga tak postanowi. Jeżeli pracownicy przedsiębiorstwa nie wyrażą swej woli w głosowaniu – nie będzie reprezentacji.

– Powoływanie reprezentacji załogi następuje w drodze wyborów powszechnych, bezpośrednich i równych w głosowaniu tajnym.

– Ze względu na różnorodność przedsiębiorstw zachodzi potrzeba przyjęcie pluralistycznych rozwiązań prawnych. Zatem organizacja, zakres działania, środki i sposób działania, kontrola funkcjonowania reprezentacji załogi wymaga różnych rozwiązań prawnych.

¹⁴ Projekt nowych Wytycznych Rady Wspólnot Europejskich w sprawie współstanowienia pracobiorców w Europejskiej Spółce Akcyjnej został opublikowany w „Europischer Wirtschafts – Steuerrecht” 1991, nr 7-8.

¹⁵ O działalności samorządu załogi publikowano w latach 1981-1989 wiele. Na przykład: Rada Pracownicza FSO publikowała dwa razy w roku tom materiałów pt. *Uchwały i dokumenty organów Samorządu Przedsiębiorstwa*, tom liczył około 200 stron; podobną publikację wydawała Rada Pracownicza Fabryki Przewodników „TEWA”. Centrum Studiów Samorządowych publikowało „Dialogi Samorządowe” oraz liczne biuletyny informacyjne i referaty.

TNOiK w Zielonej Górze publikował liczne materiały dla uczestników konferencji samorządu załogi; były też prace pracowników naukowych i działaczy.

Bogaty materiał o działalności samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego stanowią publikacje wydawane przez TNOiK w Zielonej Górze, zawierające referaty przeznaczone dla uczestników konferencji organizowanych dla rad pracowniczych przez kilka lat do 1991 r.

J. Hausner, J. Indraszkiewicz: *Samorząd załogi – sprzecznosc i perspektywy rozwoju*, Warszawa 1988.

¹⁶ L. Bar: *Reprezentacja załogi w gospodarce rynkowej*, „Życie Gospodarcze” 1991, nr 30.

– W wielkich przedsiębiorstwach podstawową rolę powinna spełniać reprezentacja pracowników zakładu, wydziału, filii oraz innych wewnętrznie samodzielnych jednostek organizacyjnych.

– Potrzebne jest prawne unormowanie możliwości a nawet obowiązku współdziałania reprezentacji załóg wszystkich zakładów i innych jednostek organizacyjnych wielkiego przedsiębiorstwa.

– Zakres działania reprezentacji załogi w różnych przedsiębiorstwach powinien być dostosowany do sytuacji prawnej jednostki organizacyjnej, gotowości i życzenia pracowników, czyli załogi przedsiębiorstwa. Zatem do zakresu działania reprezentacji mogą wchodzić wszystkie lub niektóre z kompetencji wyznaczonych organom samorządu załogi przepisami ustawy z 1991 roku. W tej sprawie wola społeczności załogi powinna mieć znaczenie decydujące, jeżeli reprezentacja załogi ma ponosić odpowiedzialność za realizację określonych ustawą praw i wykonanie obowiązków.

– Reprezentacji społeczności pracowników przedsiębiorstwa potrzebna jest osobowość prawna. Jest niezbędna do obrony swoich praw, prowadzenia działalności gospodarczej, nawiązywania stosunków prawnych z reprezentacjami innych przedsiębiorstw oraz organizacjami społecznymi, występowania przed sądem i organami państwowymi, wchodzenia w stosunki prawne z innymi podmiotami obrotu prawnego.

– Gdyby w konstytucji¹⁷ ani w ustawach zwykłych nie zagwarantowano podmiotowości załogi przedsiębiorstwa oraz innej organizacji gospodarczej – trzeba rozważyć możliwość poszukiwania zaspokojenia aspiracji załogi na podstawie prawa o stowarzyszeniach. Dobrowolne stowarzyszenie pracowników organizacji gospodarczej mogłoby skutecznie reprezentować interesy załogi.

Społeczności pracowników organizacji gospodarczych trzeba zapewnić możliwość funkcjonowania ich reprezentacji przez uchwalenie ustawy, która stworzy podstawy prawne jej działania. Zaś pracownicy nauki, w tym socjologowie, ekonomiści i prawnicy mają społeczny obowiązek wesprzeć aspiracje pracowników w tym zakresie i pomóc im w zdobywaniu wiedzy ekonomicznej oraz zaznajomieniu się z regulacjami prawno-gospodarczymi.

Pora na zastanowienie się, czy nauka była aktywnie obecna przy powstawaniu i działaniu samorządu załogi przedsiębiorstwa na podstawie ustawy z 1981 roku. Kto nie dołożył swojej cegiełki do realizacji samorządowej podmiotowości załogi przedsiębiorstwa w latach 1981-1991 – ten ma szczególnie obowiązek spłacić społeczny dług – dziś i w przyszłości.

¹⁷ Należy zaznaczyć, że Komisja Konstytucyjna Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej -X Kadencji uwzględniła sprawę reprezentacji załogi w art. 39 projektu o brzmieniu: „Każdy ma prawo do uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy, w którym jest zatrudniony. Ustawa określa formy realizacji tego prawa”. Wniosek mniejszości I: Załoga ma prawo uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy. Wniosek mniejszości II: Skreślić artykuł 39. *Konstytucja – Projekt*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1992.

SUMMARY

Man is the supreme value in the enterprise. He is the subject, not merely an addition to capital. It is human labour using capital that produces goods and performs services. Recognition of and respect for the subjectivity of the workforce of enterprise were demanded by society in August 1980. That social demand was partly satisfied by the Parliament by passing the law on the self-management of workers in the state-owned enterprise on 25 September 1981. This law could not fulfill its social function in view of difficulties and obstacles posed by state administrative agencies and political organizations. A constitutional principle of representation of workers in the enterprise should be postulated and demanded during the work on the draft of the new Constitution of the Republic of Poland.