

Janina Kruszevska

Spory między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa państwowego oraz udział radcy prawnego w tych sporach

Palestra 30/1(337), 34-44

1986

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Proponowane zmiany nie różnią się w sposób istotny od obecnego tekstu.

Nowy ustęp 3 prezentuje rozwiązanie opisane w dwóch wariantach. Dotyczą one zaspokajania doraźnych potrzeb w zakresie specjalistycznej pomocy prawnej oraz konsultacji przez możliwość powołania radców prawnych specjalistów, pozostawiając Ministrowi Sprawiedliwości bądź Prezesowi PAG możliwość szczegółowego unormowania nasuwających się w związku z tym kwestii.

Nie wydaje się, by rzutowało to na sposób świadczenia innych doraźnych usług prawnych.

Projekt przygotowany w URM również wspomina o powoływaniu tych specjalistów. Wskazuje na Prezesa PAG jako na uprawnionego do regulacji szczegółowej. Nie znam dalszego biegu tych projektów. Nie wiadomo, czy i który z nich znajdzie się w Sejmie. Dlatego nie poświęcam im więcej miejsca. Wstrzymuję się też od postawienia wniosków *de lege ferenda*.

JANINA KRUSZEWSKA

SPORY MIĘDZY DYREKTOREM A RADĄ PRACOWNICZĄ PRZEDSIĘBIORSTWA PAŃSTWOWEGO ORAZ UDZIAŁ RADCY PRAWNEGO W TYCH SPORACH

Autorka, omawiając nowy rodzaj sporów między dyrektorem a organem samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego, eksponuje kontrowersyjne zagadnienie dopuszczalności udziału radcy prawnego w tych sporach w charakterze pełnomocnika procesowego.

Spór między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa państwowego, która — jak wiadomo — jest zarówno organem przedsiębiorstwa, jak i organem samorządu załogi tego przedsiębiorstwa, jest nowym rodzajem sporu, dla którego brak precedensu w okresie poprzedzającym wejście w życie dwóch podstawowych aktów prawnych, a mianowicie: ustawy z 25.IX.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych¹ oraz ustawy z tej samej daty o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.²

Warto przy tym zwrócić uwagę, że ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego realizuje w pełni art. 13 Konstytucji PRL o uczestniczeniu załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami państwowymi przez podejmowanie uchwał stanowiących w istotnych dla nich sprawach wyrażanie opinii, podejmowanie inicjatyw, zgłaszanie wniosków oraz sprawowanie kontroli działalności przedsiębiorstwa (art. 1 ust. 1, art. 24, art. 25, art. 27 i art. 28 ustawy o s.z.).

Wspomniane wyżej ustawy ugruntowują zarówno samorządność i samodzielność przedsiębiorstw państwowych w zakresie ich działalności zgodnej z przepisami prawa i mającej na celu wykonywanie przez nie zadań gospodarczych, jak i samorząd załogi. Decyzje podejmowane tak przez przedsiębiorstwo państwowe będące

¹ Dz. U. Nr 24, poz. 122 (dalej w treści powoływana jako „ustawa o p.p.”).

² Dz. U. Nr 24, poz. 123 (dalej w treści powoływana jako „ustawa o s.z.”).

osobą prawną, jak i przez organy samorządu załogi są niezależne od organów administracji państwowej (art. 4 ust. 2 ustawy o p.p. i art. 1 ust. 3 ustawy o s.z.).

Ze względu na następne rozważania należy podkreślić, że zachodzi istotna różnica między zakresem kompetencji dyrektora a zakresem kompetencji organów samorządu załogi przedsiębiorstwa.

Dyrektor zarządza przedsiębiorstwem i reprezentuje je na zewnątrz (art. 33 ust. 1 ustawy o p.p.) oraz — działając zgodnie z przepisami prawa — podejmuje decyzje samodzielnie i ponosi za nie odpowiedzialność (art. 33 ust. 2 ustawy o p.p.), przy czym za prawidłowe prowadzenie przedsiębiorstwa ponosi odpowiedzialność przed załogą (art. 38 ustawy o p.p.).

Natomiast rada pracownicza wprawdzie uczestniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem w zakresie określonym w art. 1 ust. 2 ustawy o s.z., jednakże nie ma uprawnień dyrektywnych i nie reprezentuje przedsiębiorstwa na zewnątrz.

Reprezentacja przedsiębiorstwa państwowego przez dyrektora, to — zgodnie z treścią normatywną art. 44 ust. 1 ustawy o p.p. — samodzielne dokonywanie w jego imieniu czynności prawnych.

Sformułowanie to pozwala na wyciągnięcie wniosku, że „reprezentacja” to zewnętrzna czynność prawna dokonywana przez dyrektora w imieniu przedsiębiorstwa, wszelkiego zaś rodzaju czynności wewnętrzne związane z zarządzaniem przedsiębiorstwem są czynnościami faktycznymi podejmowanymi samodzielnie, za które dyrektor, a nie przedsiębiorstwo ponosi odpowiedzialność (art. 33 ust. 2 ustawy o p.p.).

Ustawa o przedsiębiorstwach państwowych przewiduje jeden tylko wyjątek od zasady ustanowionej w art. 44 ust. 1 tej ustawy, tj. wyłącznego uprawnienia dyrektora do dokonywania czynności prawnych w imieniu przedsiębiorstwa państwowego. Mianowicie zgodnie z art. 58 ust. 1 ustawy o p.p. w razie doznania szkody z powodu wykonania decyzji organu sprawującego nadzór przedsiębiorstwo może żądać od tego organu odszkodowania. To sformułowanie upoważnia do twierdzenia, że stroną w tym procesie o odszkodowanie jest przedsiębiorstwo. Przedsiębiorstwo zaś jako osoba prawna może działać wyłącznie przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i w opartym na niej statucie (art. 38 k.c.). Toteż art. 58 ust. 3 stanowi, że z żądaniem odszkodowawczym przeciwko organowi sprawującemu nadzór nad przedsiębiorstwem może wystąpić dyrektor przedsiębiorstwa lub rada pracownicza przedsiębiorstwa (a więc alternatywnie).

Warto przy tym stwierdzić, że sprawa o roszczenie odszkodowawcze określone w omawianym art. 58 ustawy o p.p. podlega właściwości sądu rejonowego bez względu na wartość przedmiotu sporu, albowiem wyjątek od zasady wyrażonej w art. 16 ust. 1 k.p.c. przewidziany w art. 17 pkt 4 k.p.c. nie ma tu zastosowania, ponieważ po obu stronach występują jednostki gospodarki społecznej.

1. Spory między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa

Dopuszczenie do wszczęcia sporu między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa, który to spór bezpośrednio lub w końcowej jego fazie może być przedmiotem postępowania sądowego, stanowi *novum* mające na celu wyegzekwowanie zarówno uprawnień samorządu załogi przedsiębiorstwa określonych w ustawie, w wypadku ich naruszenia przez decyzje samodzielnie podejmowane przez dyrektora, jak i ochronę interesu ogólnospołecznego.

Radzie pracowniczej przedsiębiorstwa przysługuje prawo zaskarżenia decyzji dyrektora, która istotnie narusza interes ogólnospołeczny (art. 44 ust. 1 ustawy

o s.z.), przy czym analogiczne uprawnienie przysługuje również dyrektorowi przedsiębiorstwa w sprawie zaskarżenia uchwały rady pracowniczej, która istotnie narusza interes społeczny (art. 44 ust. 2 ustawy o s.z.). Ponadto zarówno radzie pracowniczej jak i dyrektorowi przedsiębiorstwa przysługuje prawo wstrzymania wykonania decyzji lub uchwały drugiej strony, jednakże z różnych przyczyn (art. 40, art. 41 i art. 43 ustawy o s.z.).

Wymaga w tym miejscu podkreślenia, że wykonawcą uchwał rady pracowniczej jest dyrektor przedsiębiorstwa, a nie rada, która uchwały te podjęła.

Radzie pracowniczej przedsiębiorstwa przysługuje więc prawo wstrzymania wykonania decyzji dyrektora w następujących ściśle określonych wypadkach (art. 40 ustawy o s.z.):

1) decyzji sprzecznej z uchwałą rady pracowniczej lub uchwałą ogólnego zebrania pracowników,

2) decyzji podjętej bez zasięgnięcia opinii rady pracowniczej w sprawach, w których ustanowiony został obowiązek zasięgnięcia jej opinii (zmiana aktu prawnego o utworzeniu i likwidacji przedsiębiorstwa, zawieranie porozumień i umów długoterminowych, wnioski o nadanie orderów i odznaczeń oraz o przydziale mieszkań),

3) decyzji podjętej bez uchwały rady pracowniczej w sprawach wchodzących w zakres kompetencji stanowiących rady (art. 24 ust. 1 ustawy o s.z. — uchwalanie i zmiana planu rocznego, przyjmowanie sprawozdania rocznego oraz zatwierdzanie bilansu, inwestycji, utworzenia przedsiębiorstwa mieszanego lub wspólnego, przystąpienie do zrzeszenia przedsiębiorstw, zakładowego budownictwa mieszkaniowego i socjalnego, zmiany kierunku działalności przedsiębiorstwa, podziału na fundusze wygoszpodarowanego dochodu pozostającego w dyspozycji przedsiębiorstwa oraz zasad wykorzystywania tych funduszy, zbywania zbędnych maszyn i urządzeń oraz dokonywania darowizny, przystąpienia przedsiębiorstwa w charakterze członka zbiorowego do organizacji społecznych, klubów techniki i racjonalizacji, regulaminu pracy, przeprowadzania referendum, wyboru przedstawiciela do rady zrzeszenia),

4) decyzji niezgodnej z przepisami prawa.

Wynika stąd, że naruszenie interesu ogólnospołecznego nie stanowi podstawy prawnej do wstrzymania wykonania przez radę pracowniczą decyzji dyrektora.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że na mocy art. 9 ust. 1 ustawy z 21.VII.1984 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przewycięzania kryzysu społeczno-ekonomicznego oraz o zmianie niektórych ustaw,³ uchwała rady pracowniczej o wstrzymaniu wykonania decyzji dyrektora może być wprawdzie podjęta, jednakże decyzji tej nie wstrzymuje. Wyjątek stanowi uchwała rady pracowniczej o wstrzymaniu decyzji dyrektora podjętej bez uchwały rady pracowniczej w wymienionych wyżej sprawach należących do kompetencji stanowiących rady pracowniczej.

2. Tryb rozpoznawania sporów między dyrektorem a radą pracowniczą

Spory między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa i *vice versa* w sprawach wyżej określonych (por. podtytuł 1) rozpoznawane są w dwóch trybach: w pierwszej fazie — w trybie niespornym *sui generis*, w fazie drugiej — w trybie spornym, jeżeli strony nie zdołały uzgodnić między sobą stanowiska.

W razie wstrzymania przez dyrektora wykonania uchwały rady pracowniczej

³ Dz. U. Nr 39, poz. 176.

wskutek jej niezgodności z przepisami prawa dyrektor obowiązany jest zwrócić się do rady pracowniczej o ponowne rozpatrzenie sprawy (art. 41 ust. 2 ustawy o s.z.). Natomiast ten tryb postępowania nie ma zastosowania do uchwał rady pracowniczej wstrzymujących decyzje dyrektora.

Decyzja dyrektora o wstrzymaniu wykonania uchwały rady pracowniczej powinna być wydana na piśmie oraz zawierać uzasadnienie prawne i faktyczne (art. 41 ust. 3 ustawy o s.z.).

Radzie pracowniczej przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu od tej decyzji skierowanego do dyrektora w ciągu 7 dni od jej wydania. Jeżeli zaś dyrektor — mimo wniesienia sprzeciwu — podtrzyma swoją decyzję lub w ciągu 3 dni nie zawiadomi rady o jej cofnięciu, to radzie pracowniczej przysługuje prawo wystąpienia o rozstrzygnięcie sprawy w trybie postępowania spornego (art. 42 ustawy o s.z.).

W pierwszej fazie to postępowanie sporne toczy się przed komisją rozjemczą utworzoną *ad hoc*, w skład której wchodzi jeden przedstawiciel każdej ze stron oraz w charakterze przewodniczącego zaproszony przez strony arbiter o wykształceniu prawniczym (art. 45 ust. 1 ustawy o s.z.).

Każdej ze stron, a więc zarówno dyrektorowi jak i radzie pracowniczej, przysługuje prawo zgłoszenia wniosku o rozpoznanie sprawy przez komisję rozjemczą w ciągu 14 dni od powzięcia wiadomości o zdarzeniu stanowiącym podstawę (przynajmniej) tego sporu, przy czym orzeczenie komisji rozjemczej powinno nastąpić w ciągu 14 dni od zgłoszenia tego wniosku (art. 45 ust. 2 ustawy o s.z.).

Jednakże spór uważa się za rozstrzygnięty tylko wówczas, gdy obydwie strony zgodziły się na treść orzeczenia komisji rozjemczej. W przeciwnym razie każda ze stron może w ciągu 14 dni wnieść sprawę do sądu (art. 46 ustawy o s.z.).

Sądem właściwym do rozstrzygania omawianych sporów jest sąd wojewódzki, ponieważ dotyczą one praw niemajątkowych bądź łącznie z nimi dochodzonych roszczeń majątkowych (art. 17 pkt 1 k.p.c.).

Może powstać jednakże wątpliwość, czy opisany wyżej tryb postępowania określony w rozdziale VII, noszącym tytuł „Rozstrzyganie sporów”, ma zastosowanie w wypadku zaskarżenia decyzji dyrektora przez radę pracowniczą, która to decyzja istotnie narusza interes ogólnospołeczny, lub zaskarżenia uchwały rady pracowniczej przez dyrektora z tej samej przyczyny, czy też w tych wypadkach określonych w art. 44 ustawy o s.z. zamieszczonym w rozdziale VI spór rozpatruje bezpośrednio sąd, jak to stanowi art. 44 ust. 3 tej ustawy.

Wprawdzie tryb ustanowiony w art. 45 i 46 ustawy o s.z. nie zawiera żadnych wyłączeń przedmiotowych, a więc można by wnosić, że odnosi się on do wszystkich sporów między dyrektorem a radą pracowniczą i *vice versa*, jednakże dwa argumenty przemawiają przeciwko takiemu stanowisku. Pierwszy argument: należałoby uznać za zbędne sformułowanie zawarte w art. 44 ust. 3 ustawy o s.z. stwierdzające, że spory wymienione w ust. 1 i 2 tego artykułu „rozpatruje sąd”; i drugi argument: w art. 42 ustawy o s.z., regulującym tryb postępowania w razie wniesienia sprzeciwu przez radę pracowniczą od decyzji dyrektora o wstrzymaniu wykonania uchwały rady pracowniczej, został powołany art. 45 tej ustawy. Natomiast w art. 44 brak takiego odesłania do trybu rozstrzygania sporów określonego w art. 45 i 46 zamieszczonych w wyodrębnionym rozdziale VII ustawy o s.z.

Ta dyferencjacja trybu postępowania sporów znajduje ponadto uzasadnienie w omawianej różnicy sporu, a mianowicie różnicy, jakie zachodzi między decyzją lub uchwałą istotnie naruszającą interes ogólnospołeczny (art. 44 ustawy o s.z.) a decyzją lub uchwałą niezgodną z prawem (art. 40 ustawy o s.z.).

3. Udział radcy prawnego w sporze między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa państwowego

Udział radcy prawnego w omawianych sporach wymaga przede wszystkim przedstawienia na podstawie ustawy z 6.VII.1982 r. o radcach prawnych⁴ obowiązków radcy prawnego zatrudnionego w danej jednostce organizacyjnej na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 powołanej ustawy wykonywanie zawodu radcy prawnego polega na obsłudze prawnej państwowych i spółdzielczych jednostek organizacyjnych.⁵

Dla dalszych rozważań istotne znaczenie ma stwierdzenie, że — jak stanowi art. 4 ust. 3 ustawy — ilekroć jest mowa o „jednostkach organizacyjnych” w tej ustawie, należy wówczas rozumieć państwowe i spółdzielcze jednostki organizacyjne oraz spółki z udziałem kapitału państwowego i spółdzielczego albo organizacje społeczne.

Te jednostki organizacyjne korzystają z ustanowionej przez ustawę obsługi prawnej, do wykonywania której uprawniony jest radca prawny, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej (art. 6 ust. 1).

Obowiązuje przy tym zasada, że radca prawny zatrudniony jest przez daną jednostkę organizacyjną na podstawie umowy o pracę, a tylko wyjątkowo jednostka ta może doraźnie skorzystać z obsługi prawnej nie zatrudnionego radcy prawnego na podstawie umowy zlecenia (art. 8, art. 17 i art. 20 ustawy).

Z przytoczonych zasad wynika — jak sądzić można — jednoznacznie, że radca prawny wykonywa „obsługę prawną” na rzecz zatrudniającej go jednostki organizacyjnej, a nie na rzecz jej organów. Jednakże w związku z postanowieniami art. 7 ust. 1 pkt 2 lit. a i b oraz pkt 7 ustawy należy stwierdzić, że w pewnym ograniczonym zakresie radca prawny jest obowiązany do pomocy prawnej organom jednostki organizacyjnej, podobnie jak i organom politycznym, społecznym i zawodowym, działającym na terenie zatrudniającego go zakładu pracy.

Tak więc obowiązek radcy prawnego obsługi prawnej *sensu largo* odnosi się wyłącznie do zatrudniającej go jednostki organizacyjnej, natomiast w zakresie ograniczonym, sprowadzającym się do opiniowania, poradnictwa oraz informacji o stanie prawnym, odnosi się również do organów tej jednostki organizacyjnej, a więc dyrektora przedsiębiorstwa i rady pracowniczej.

W pojęciu zaś obsługi *sensu largo* mieści się m.in. obowiązek występowania radcy prawnego w charakterze pełnomocnika jednostki organizacyjnej (a więc nie jej organów) w postępowaniu sądowym, arbitrażowym, administracyjnym oraz przed innymi organami orzekającymi (art. 7 ust. 1 pkt 6 ustawy).

Błędny jest zatem pogląd niektórych autorów,⁶ że z ustawy o radcach prawnych wynika obowiązek radcy prawnego do występowania *ex lege* w sporach, w których stroną jest zatrudniająca go jednostka organizacyjna.

Tytułem prawnym legitymującym radcę prawnego do występowania w postępowaniu procesowym w charakterze przedstawiciela zatrudniającej jednostki organizacyjnej jest pełnomocnictwo udzielone przez tę jednostkę, a nie ustawa. Zagadnienie to wiąże się z obowiązkiem radcy prawnego jako pracownika danej jednostki organizacyjnej do wykonywania „poleceń” tej jednostki organizacyjnej, a więc dy-

⁴ Dz. U. Nr 19, poz. 145 (w tekście powoływana jako „ustawa”).

⁵ J. Kruszevska: Ustawa o radcach prawnych, „Palestra” 1983, nr 1–2 i nr 3–4.

⁶ M. Mukoid: Radca prawny w sporze dyrektora z radą pracowniczą, „Rzeczpospolita” 1984 r. nr 303 (912).

rektora przedsiębiorstwa państwowego, któremu radca prawny bezpośrednio podlega (art. 8 ust. 3 ustawy).

Obowiązek ten uległ jednakże w porównaniu z obowiązkami innych pracowników określonych przez kodeks pracy znacznym i korzystnym ograniczeniom.

Radca prawny zajmuje stanowisko samodzielne, polecenie zaś wykonania czynności nie może wykraczać poza zakres obsługi prawnej (art. 6 ust. 3 i 5 ustawy). Przez obsługę prawną należy tu oczywiście rozumieć obsługę *sensu largo* na rzecz zatrudniającej go jednostki organizacyjnej.

Wprawdzie kierownik jednostki organizacyjnej może wydać radcy prawnemu polecenie załatwienia danej sprawy w sposób odmienny, niż to wynika z opinii radcy prawnego, jednakże radca prawny nie jest związany poleceniem co do treści opinii ani co do sposobu prowadzenia sprawy (art. 13 ustawy). Radca prawny prowadzi sprawy samodzielnie i ma obowiązek wykorzystać przed organami orzekającymi w sposób należyty przewidziane przez prawo środki prawne oraz kierować się zasadami etyki zawodowej i sprawiedliwości społecznej (art. 14 i art. 27 ust. 1).

W związku z poglądami niektórych autorów⁷ związanymi z omawianym tematem należałoby postawić w tym miejscu pytanie, czy radca prawny jest obowiązany — zgodnie z poleceniem dyrektora — występować w charakterze pełnomocnika procesowego w postępowaniu sądowym w sporze między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa państwowego. Autorzy ci wychodzą wprawdzie z odmiennych założeń, jednakże dochodzą do zgodnego wniosku, że radca prawny obowiązany jest — na polecenie dyrektora lub na jego żądanie — występować w tym sporze jako pełnomocnik procesowy dyrektora albo, jeżeli dyrektor zrezygnuje z jego zastępstwa, rady pracowniczej. Autorzy A. Bryłka i E. Chruściel dopuszczają tu ewentualność niewystępowania radcy prawnego w charakterze pełnomocnika procesowego w tym sporze wtedy, gdy udzielał on stronom konsultacji.

Pozostawiając na marginesie merytoryczne rozważania tych autorów dotyczące omawianego tematu, warto jednak zwrócić uwagę na te założenia, z jakich oni wychodzą, jako pozostające w sprzeczności z podstawowymi założeniami ustawy o radcach prawnych oraz ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego.⁸

M. Mukoid wychodzi więc z założenia, że radca prawny „obsługuje spór”, a nie organy zatrudniającej go jednostki organizacyjnej i z tej przyczyny ustawa o radcach prawnych „nie daje mu możliwości ucieczki od tej sprawy”. Czyżby istotnie sytuacja radcy prawnego była tak tragiczna, jak to stwierdza autor: „żaden organ przedsiębiorstwa nie może wyłączyć radcy prawnego tej jednostki ze sporu i na podstawie umowy zlecenia skorzystać z usług innego”?

Natomiast autorzy A. Bryłka i E. Chruściel twierdzą kategorycznie, że radca prawny obsługuje organy przedsiębiorstwa, a nie przedsiębiorstwo, oraz że pogląd odmienny „nie ma oparcia w obowiązujących przepisach prawnych”.⁹

Nie ma potrzeby — jak sądzę — ponownie powoływać wskazane wyżej przepisy ustawy o radcach prawnych na uzasadnienie wprost przeciwnego poglądu.

⁷ M. Mukoid: Radca prawny w sporze dyrektora z radą pracowniczą, „Rzeczpospolita” 1984 r. nr 303 (912); A. Bryłka, E. Chruściel: Radca prawny w sporze dyrektora z radą pracowniczą, „Rzeczpospolita” 1985 r. Nr 18 (938).

⁸ J. Kruszevska: Radca prawny w sporze dyrektora z radą pracowniczą, „Rzeczpospolita” 1985 r. nr 21 (941). W artykule tym poglądy powołanego autora zostały poddane merytorycznej analizie.

⁹ J. Kruszevska: Radca prawny w sporze dyrektora z radą pracowniczą, „Rzeczpospolita” 1985 r. nr 41 (981).

W konsekwencji — z nieuzasadnionego założenia wynikają nieuzasadnione wnioski.

Udział radcy prawnego w omawianym sporze wspomniani wyżej autorzy wiążą nierozdzielnie z poleceniem dyrektora, a nawet z „wolą stron” pozostających w tym sporze — pomijając jednocześnie podstawowe założenia ustawy o radcach prawnych. To polecenie lub wola stron decyduje również o tym, czy radca prawny wystąpi w charakterze pełnomocnika dyrektora, czy też rady pracowniczej, przy czym dyrektor korzysta z preferencji w stosunku do woli rady pracowniczej, która może skorzystać z ustanowienia radcy prawnego do działania w jej imieniu tylko wtedy, gdy dyrektor zrezygnuje z zastępstwa prawnego radcy prawnego w tym sporze.

Wydaje się oczywiste, że skoro ustawa o radcach prawnych określa *strictissime* obowiązki radcy prawnego w zakresie obsługi prawnej *sensu largo* oraz w zakresie ograniczonym m.in. na rzecz organów wymienionych jednostek organizacyjnych, to obowiązków tych nie może określać polecenie dyrektora lub wola stron powstałego sporu.

Ponadto wszelkiego rodzaju polecenia pod adresem radcy prawnego limitowane są zakresem jego obowiązków, a poza tym rada pracownicza nie ma żadnych dyrektywnych kompetencji, zwłaszcza zaś wydawania poleceń radcy prawnemu.

Pogląd autorów A. Bryliki i E. Chruściela, że radcy prawnemu występującemu w omawianym sporze na mocy polecenia lub z woli stron „nie można przypisywać roli reprezentanta porządku prawnego przedsiębiorstwa zajmującego nadrzędną pozycję w stosunku do interesów prezentowanych przez strony” — jest, moim zdaniem, obciążony podwójnym błędem. Radca prawny bowiem w każdym sporze i w każdej sytuacji reprezentuje porządek prawny obowiązujący przedsiębiorstwo w rozumieniu zgodnego działania z obowiązującym prawem oraz nadrzędny interes gospodarki narodowej. Poza tym w omawianym sporze brak materialnoprawnej podstawy do występowania radcy prawnego w charakterze pełnomocnika procesowego którejkolwiek ze stron.

Nie ma natomiast — moim zdaniem — przeszkód prawnych, aby w pierwszej fazie postępowania nieprocesowego radca prawny udzielał opinii i porad prawnych oraz informacji o obowiązujących przepisach prawnych (art. 7 ust. 1 pkt 2 lit. a i b ustawy) — oczywiście zgodnych z sobą i zgodnych z zasadami etyki zawodowej.¹⁰

Nie ma również przeszkód prawnych, aby radca prawny pełnił doraźnie funkcję przewodniczącego komisji rozjemczej powołanej do rozpoznania omawianego sporu — na zgodny wniosek stron — jeżeli wybór ten radca prawny przyjmie.

W końcowej fazie dyskusji publikowanej w prasie na ten temat zabrał głos również Józef Zych, prezentując stanowisko analogiczne do zajętego przez wspomnianych wyżej autorów. J. Zych wyprowadził swoje wnioski z dwóch przeciwstawnych założeń. Z jednej strony stwierdza on, że radca prawny jest pełnomocnikiem przedsiębiorstwa, a nie jego organów, a z drugiej strony — że radca prawny, będąc pracownikiem przedsiębiorstwa z tytułu służbowego podporządkowania dyrektorowi tego przedsiębiorstwa, obowiązany jest wykonywać jego polecenia, co odnosi się również do polecenia zastępstwa procesowego w imieniu dyrektora w sporze z radą pracowniczą.

Moim jednak zdaniem zakres obowiązków radcy prawnego oraz cel obsługi prawnej określa ustawa, a nie dyrektor, wobec czego wiążące radcę prawnego polecenia dyrektora nie mogą wykraczać poza zakres jego obowiązków. Polecenia dyrektora

¹⁰ Tezy etyki zawodowej zostały uchwalone na I Krajowym Zjeździe Radców Prawnych 25.IX.1983 r.

nie tworzą ani nie uzupełniają obowiązujących przepisów prawnych. Ustawowe określenie zakresu obowiązków radcy prawnego nie ma charakteru deklaratoryjnego, lecz charakter konkretny. Zapobiega ono kolizji, jaka mogłaby powstać w obronie interesów danej jednostki organizacyjnej z interesami jej organów w razie ich rozbieżności. Radca prawny, zobowiązany do występowania w charakterze pełnomocnika zatrudniającej go jednostki organizacyjnej, nie może być — w drodze polecenia dyrektora — zobowiązany do reprezentowania jego interesów w charakterze pełnomocnika procesowego.

J. Zych stoi również na stanowisku, że radca prawny może się wyłączyć z udziału w sporze dyrektora przeciwko radzie pracowniczej w dwóch tylko wypadkach, a mianowicie: a) jeżeli zachodzą okoliczności przewidziane w art. 15 ustawy albo b) jeżeli dyrektor przedsiębiorstwa wyrazi na to wyłączenie zgodę.

Czyżby można uznać za słuszne, że zgoda dyrektora jest konieczna także w wypadku grożącego naruszenia zasad etyki zawodowej? Przykładowo rzecz biorąc — zasady te będą naruszone, gdy radca prawny wystąpi w sporze jako pełnomocnik dyrektora, chociaż uprzednio w wyrażonej opinii uznał stanowisko zajęte przez dyrektora za niesłuszne i prawnie nie uzasadnione. To chyba paradoks, żeby o zasadach etyki zawodowej wiążących radcę prawnego — zgodnie z rotą przysięgi (art. 27 ustawy) — decydował dyrektor, będący w dodatku stroną w procesie, a nie sam radca prawny.

J. Zych nie ma ponadto żadnych zastrzeżeń, co do ustanowienia w charakterze pełnomocnika procesowego innego radcy prawnego nie zatrudnionego w danej jednostce organizacyjnej do działania w imieniu dyrektora lub rady pracowniczej. Uważa tylko, że ustanowienie tego pełnomocnika przez radę pracowniczą wymaga jego zgody, natomiast ustanowienie pełnomocnika przez dyrektora wymaga uzgodnienia z zatrudnionym w tej jednostce organizacyjnej radcą prawnym.

Moim jednak zdaniem, zgodnie z art. 20 ustawy, do ustanowienia pełnomocnika procesowego w osobie innego radcy prawnego jest uprawniona wyłącznie dana jednostka organizacyjna, a nie jej organy, i to bez względu na spełnienie przez te organy jakichś dodatkowych warunków.

J. Zych zajmuje również stanowisko, że radca prawny nie może wystąpić w sporze dyrektora z radą pracowniczą jako interwenient uboczny na mocy pełnomocnictwa udzielonego przez przedsiębiorstwo, ale nie uzasadnia swojego poglądu.

Moim jednak zdaniem, w celu wzmocnienia stanowiska dyrektora w tym procesie, radca prawny może wystąpić po stronie dyrektora jako interwenient uboczny działający w imieniu przedsiębiorstwa.

Wymaga podkreślenia, że wymieniony autor ustosunkowuje się krytycznie do wniosków, jakie sam prezentuje, stwierdza bowiem, że „w tej skomplikowanej sytuacji prawnej najlepiej byłoby w ogóle zrezygnować z jego (tj. radcy prawnego — przypisek mój J.K.) udziału w sporze dyrektora z radą pracowniczą. Uwaga ta nasuwa refleksję, że chyba najlepiej jest interpretować przepisy prawa zgodnie z ich treścią normatywną oraz z celem, jakiemu mają służyć, i to w każdym wypadku i w każdej sytuacji prawnej.

W konkluzji — pomijając inne przesłanki i argumenty wynikające ewidentnie z przepisów ustawy o radcach prawnych — wyrażam w omawianej tu kwestii następujący pogląd: Radca prawny zatrudniającej go jednostki organizacyjnej (w danym wypadku przedsiębiorstwa państwowego) nie jest ani zobowiązany, ani uprawniony do występowania w charakterze pełnomocnika procesowego organów tej jednostki, tj. dyrektora lub rady pracowniczej, w żadnym wypadku i w jakimkolwiek sporze, w którym organ ten występuje w charakterze strony.

Pogląd ten zbieżny jest niemal całkowicie z najbardziej w tej kwestii właściwym i zasadnym stanowiskiem, jakie zajmuje Ludwik Bar.¹¹ Autor ten stwierdza mianowicie, że „radca prawny przedsiębiorstwa jest radcą prawnym wszystkich organów przedsiębiorstwa”, ale tylko wówczas, gdy „organy te działają w imieniu przedsiębiorstwa”. Z twierdzenia tego *a contrario* wynika, że radca prawny przedsiębiorstwa nie jest radcą prawnym jego organów, jeżeli organy te występują w sporze we własnym imieniu, tj. w charakterze stron.

W związku z tym L. Bar w dalszym ciągu stwierdza, że radca prawny ze względu na swoją „sytuację prawną” nie może występować w charakterze pełnomocnika procesowego w sporze dyrektora z radą pracowniczą ani jako przedstawiciel dyrektora, ani jako przedstawiciel rady pracowniczej.

Z tego właśnie względu, a w szczególności z powodu ewentualnego pogorszenia stosunków swoich z dyrektorem lub radą pracowniczą, radca prawny nie powinien objąć przewodnictwa w komisji rozjemczej powołanej *ad hoc* do rozpatrzenia tego sporu. Natomiast przed skierowaniem sprawy do komisji rozjemczej radca prawny powinien wyjaśnić obowiązujący stan prawny aktualny dla danej sprawy, podjąć próby uzgodnienia stanowisk stron oraz przedstawić projekt ugodowego załatwienia sprawy. W innych zaś sprawach, a mianowicie „w wypadkach przewidzianych m.in. w art. 56 ust. 3, art. 57 i art. 58 ustawy o p.p., dotyczących sprzeciwu i wniesienia sprawy do sądu przez radę pracowniczą lub dyrektora przedsiębiorstwa w sporze z organem założycielskim — radca prawny ma obowiązek działania w sprawie”.

4. Strony w postępowaniu sądowym oraz ustanowienie pełnomocnika procesowego

Powstaje niewątpliwie zagadnienie formalnoprawne dotyczące zdolności sądowej, tj. uprawnienia do występowania w postępowaniu sądowym w charakterze strony oraz do ustanowienia pełnomocnika procesowego w sporze między dyrektorem a radą pracowniczą.

W świetle art. 64 k.p.c. zdolność sądową mają osoby fizyczne oraz organizacje ludu pracującego dopuszczone do działania, choćby nie miały osobowości prawnej.

Rada pracownicza przedsiębiorstwa nie ma tych niezbędnych atrybutów, jednakże na podstawie art. 44 i 45 ustawy o s.z. uprawniona jest do występowania w postępowaniu sądowym w charakterze strony.

Wypływa stąd wniosek, że wyjątkowo w sporach objętych regulacją prawną ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego rada pracownicza w postępowaniu sądowym występuje w charakterze strony.

Projekt nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego uwzględnia potrzebę odpowiedniej zmiany w tym zakresie.

Niektórzy autorzy zdolność sądową rady pracowniczej wiążą z faktem, że rada pracownicza, podobnie jak dyrektor przedsiębiorstwa, jest organem tej samej osoby prawnej.¹²

Pełnomocnikiem procesowym stron — jak stanowi art. 87 ust. 1 k.p.c. — może być m.in. adwokat, radca prawny zaś tylko wówczas, gdy występuje w imieniu

¹¹ L. Bar: Radca prawny, „Życie Gospodarcze” 1985, nr 18.

¹² M. Tyczka: Postępowanie związane z działalnością przedsiębiorstw państwowych i ich samorządów, RPEIS 1982, nr 2, s. 32; Z. Świeboda: Cywilnoprosesowa problematyka w sprawach przekazanych sądom na mocy ustawy o przedsiębiorstwach państwowych i ustawy o samorządzie załogi, Palestra 1984, nr 5—6, s. 10.

jednostki gospodarki społecznej lub organizacji społecznej ludu pracującego (art. 87 ust. 2 k.p.c.).

Zasadę powyższą uściśla art. 20 ustawy o radcach prawnych, dopuszczając do rażącej obsługi prawną, w zakres której wchodzi m.in. zastępstwo prawne przed organami orzekającymi, przez radcę prawnego nie zatrudnionego w tej jednostce organizacyjnej, która jest stroną sporu, a także przez adwokata.

Zachodzi więc istotna różnica między uprawnieniami radcy prawnego a uprawnieniami adwokata w zakresie zastępstwa prawnego w charakterze pełnomocnika procesowego.

Wynika stąd — jak sądzę — oczywisty wniosek, że również radca prawny nie zatrudniony w danej jednostce organizacyjnej nie może występować jako pełnomocnik procesowy w imieniu organu państwowej i spółdzielczej jednostki organizacyjnej (art. 4 ustawy), a więc m.in. w charakterze pełnomocnika procesowego dyrektora przedsiębiorstwa lub rady pracowniczej. Natomiast uprawnienie to ma adwokat.

Przepis art. 20 ust. 2 ustawy nie czyni przy tym żadnej różnicy w uprawnieniach do doraźnej obsługi prawnej wymienionych jednostek organizacyjnych w zależności od tego, czy adwokat wykonywa zawód w zespole adwokackim, czy też indywidualnie (art. 4 ust. 1 i 3 ustawy-Prawo o adwokaturze).¹³ Wprawdzie w myśl art. 25 ust. 1 prawa o adwokaturze umowę z klientem o zastępstwo prawne zawiera kierownik zespołu adwokackiego, jednakże pełnomocnictwo do zastępstwa udziela klient adwokatowi, a nie zespołowi adwokackiemu. Klient ma również prawo wyboru adwokata, a jeśli nie dokonywa tego wyboru, to wówczas kierownik zespołu wskazuje adwokata-członka zespołu, na którego zresztą klient nie jest obowiązany wyrazić zgody.

W konkluzji powyższych rozważań należy stwierdzić, że radca prawny zatrudniony lub nie zatrudniony w danej jednostce organizacyjnej, w której powstał spór między dyrektorem a radą pracowniczą rozpoznawany w trybie postępowania sądowego, jak również w każdym innym sporze, w którym nie występują w charakterze stron wymienione jednostki, nie może być pełnomocnikiem procesowym.

W omawianym sporze pozostaje więc dyrektorowi oraz radzie pracowniczej przedsiębiorstwa ustanowienie pełnomocnika w osobie adwokata. Może jednak w tym wypadku powstać zagadnienie, w jaki sposób rada pracownicza powinna złożyć oświadczenie o ustanowieniu pełnomocnika procesowego, albowiem rada pracownicza — jak wiadomo — nie jest osobą prawną. Oświadczenie to — jeżeli statut inaczej nie stanowi — powinno nastąpić, moim zdaniem, w formie uchwały o ustanowieniu pełnomocnika procesowego w określonej sprawie. Do wykonania tej uchwały rada pracownicza może upoważnić jednego lub kilku spośród jej członków lub prezydium, które jest organem wewnętrznym rady (art. 22 ust. 1 ustawy o s.z.). Prezydium realizuje zadania określone przez radę pracowniczą, nie jest jednak uprawnione do występowania w jej imieniu w sprawach należących do kompetencji rady, nie może więc podejmować żadnych uchwał (art. 22 ust. 2 ustawy o s.z.). Jednakże w literaturze prawniczej wyrażony został pogląd, że rada pracownicza może upoważnić prezydium lub jej przewodniczącą do reprezentacji rady przed sądem, ponieważ reprezentacja ta stanowi realizację zadań określonych przez radę, nie stanowi zaś działania w imieniu rady w sprawach należących do jej kompetencji.¹⁴

¹³ Ustawa z 26.V.1962 r.-Prawo o adwokaturze (Dz. U. Nr 16, poz. 124).

¹⁴ M. Tycza: Postępowanie związane z działalnością przedsiębiorstw państwowych i ich samorządów, RPEiS 1982, nr 2, s. 20.

5. Wstąpienie przedsiębiorstwa państwowego do sporu sądowego między dyrektorem a radą pracowniczą przedsiębiorstwa

W świetle powołanych na wstępie przepisów ustawy o przedsiębiorstwach państwowych oraz ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego w sprawach zastrzeżonych kompetencji rady pracowniczej decyzje dyrektora powzięte z pominięciem uchwały lub opinii rady pracowniczej lub naruszające istotnie interes ogólnospołeczny, zaskarżone przez radę pracowniczą, nie mają mocy bezwzględnie obowiązującej, mogą być bowiem uchylone przez sąd.

W tych warunkach przedsiębiorstwo państwowe będące osobą prawną może mieć w pewnych wypadkach interes prawny w rozstrzygnięciu sporu na korzyść jednej ze stron: dyrektora lub rady pracowniczej.

Powstałe więc zagadnienie, czy w wypadku gdy spór między dyrektorem a radą pracowniczą toczy się o rzecz lub prawo, przedsiębiorstwo może przystąpić w tym sporze w charakterze interwenienta ubocznego do jednej z tych stron (art. 76 k.p.c.). Sporem takim może być m.in. żądanie rady pracowniczej o uchylenie decyzji dyrektora o zbyciu maszyn i urządzeń przedsiębiorstwa bez zgody rady pracowniczej.

Moim zdaniem, nie ma przeszkód prawnych do przystąpienia przedsiębiorstwa w tym sporze w charakterze interwenienta ubocznego. Przedsiębiorstwo może mieć interes prawny w umocnieniu stanowiska zajętego przez dyrektora w sporze z radą pracowniczą. W tym wypadku nie ma również przeszkód prawnych, aby dyrektor upoważnił radcę prawnego przedsiębiorstwa do występowania w charakterze pełnomocnika w imieniu przedsiębiorstwa, a w razie kolizji — innego radcę prawnego lub adwokata.

Jeżeli radca prawny udzielał konsultacji jednej lub obu stronom tego sporu, to ze względu na zasady etyki zawodowej powinien — podobnie jak adwokat — wyłączyć się z objęcia zastępstwa procesowego w tym sporze (art. 20 ustawy o radcach prawnych).

Poruszone zagadnienia — jak wynika z praktyki i obszernej literatury na temat działalności organów przedsiębiorstwa oraz samorządu załogi — nie wyczerpują związanej z nimi problematyki, a ponadto mogą być kontrowersyjne.

LITERATURA

Oto niektóre pozycje aktualne dla omawianego tematu:

M. Tyczka: Model organu rozstrzygającego sprawy sporne związane z gospodarką uspołecznioną, „Państwo i Prawo” 1982, nr 3—4, s. 11; tegoż autora: Postępowanie związane z działalnością przedsiębiorstw państwowych i ich samorządów, RPEIS 1982, nr 2, s. 30 i 32.

Z. Niedbala: Pozycja prawna załogi i jej organów w świetle ustaw o przedsiębiorstwach państwowych i samorządzie załogi, „Państwo i Prawo” 1982, nr 1, s. 20.

Z. Świeboda: Cywilnoprawna problematyka w sprawach przekazanych sądom na mocy ustawy o przedsiębiorstwach państwowych i ustawy o samorządzie załogi, „Palestra” 1984, nr 5—6, s. 3—5, 10, 11.

B. Ziemiański: Pełnomocnicy przedsiębiorstwa państwowego, „Nowe Prawo” 1983, nr 9—10, s. 17.

Z. Stępnia: Nowe prawo przedsiębiorstw państwowych, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1982, nr 1—2, s. 20.

G. Bieniek: Niektóre zagadnienia dotyczące statusu prawnego dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1982 r. nr 4, s. 24.

T. Liszcz: Sprzeciw w stosunku do decyzji powołującej dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, „Nowe Prawo” 1983, nr 9—10, s. 108.