

Сенад Р. Јашаревић
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0001-9402-7770

Дарко М. Божичић
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
D.Bozicic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0002-9405-7424

СПЕЦИФИЧНОСТИ РАДНОПРАВНОГ ПОЛОЖАЈА ДИРЕКТОРА У ПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ*

Сажетак: *Питање радноправног положаја директора дуго привлачи пажњу како правне теорије, тако и правне праксе. Међутим, многи аспекти статуса директора и даље остају нерешени. То је нарочито карактеристично за његов радноправни положај. Из тог разлога, у раду су анализирана проблемска питања пре свега у вези са ангажовањем директора, а потом у вези са престанком својства директора и последицама које такав престанак има на социјално-економски положај лица које је вршило функцију директора. На крају, сагледане су савремене тенденције у погледу појединих клаузула које су његово неизоставан део садржине уговора којим се уређују међусобна права, обавезе и одговорности између директора и привредног друштва.*

Кључне речи: *директор, привредно друштво, законски заснуйник, радноправни положај, именоване, разрешење.*

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Питање радноправног положаја директора изазива посебну пажњу како правне теорије, тако и правне праксе. Ипак, не може се рећи да је ова област

* Овај рад резултат је истраживања на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови“ који спроводи Правни факултет у Новом Саду.

довољно истражена и да су конципирана јасна правна решења. Углавном је у овој области иницијатива била препуштена самој пословној пракси која је изнедрила одређена решења, која међутим нису довољно генерално издиференцирана, нити су довољно правно уобличена. Делује да се тек очекује да у овој области радноправна теорија понуди адекватна и јасна решења. Садашње стање води извесној правној несигурности ове категорије лица у области рада.

Недовољно дефинисана становишта у вези са радноправним положајем директора генеришу различите концепцијске приступе, који резултирају постојањем хетерогених законских решења. Многа законска решења у погледу ове категорије лица или су непотпуна, те отварају бројне правне празнине, или су недовољно прецизна, тако да подлежу различитим тумачењима. То представља иницијалну компоненту за покретање бројних судских поступака. На тај начин ствара се амбијент несигурности и неизвесности у пословању, а то се покушава избећи у сваком правном и привредном систему. Целокупна ова проблематика добија на значају када се има у виду да се ради о руководећем органу привредних субјеката, који управља предузећем (компанијом) и доноси кључне пословне одлуке.

Директор је руководећи орган и у јавним предузећима, установама и јавним службама. Ипак, правни положај ове категорије правних лица у свим правним системима је специфичан и веома различит од земље до земље. Заједничко је да постоји велики утицај државе и политике на функционисање јавног сектора, што се одражава и на избор и правни положај директора и руководиоца у овим правним субјектима. Зато се њихов радноправни третман знатно разликује од положаја менаџера у приватном сектору економије. Имајући у виду ограничени обим овог рада, предмет нашег истраживања сузићемо на специфичности радноправног положаја директора у привредним друштвима. Покушаћемо да укажемо на потенцијална спорна питања у вези са радноправним статусом директора у привредном друштву, и да их, тумачењем теоријских ставова, упоредне и домаће регулативе и праксе расветлимо.

2. ФУНКЦИЈА ДИРЕКТОРА У ПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ И ДЕЛОКРУГ ПОСЛОВА

Једна од првих лекција коју уче студенти права јесте да садржину правног односа чине права и обавезе његових субјеката. Та права и обавезе стичу се изјавом воље датом у том циљу.¹ Изјаву воље може дати само физичко

¹ Б. Пајтић, С. Радвановић, А. Дудаш, *Облигационо право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 220-222.

лице. Како се међу субјектима права разликују физичка и правна лица, поставља се питање на који начин у правном промету иступају привредна друштва као правна лица?² Она то суштински чине преко свог заступника. Реч је о физиком лицу које делује у име и за рачун другог лица, односно чија изјава воље о преузимању одређених права или обавеза производи дејство према заступаном субјекту.³ Управо на тај начин, посредством заступника, привредно друштво иступа у правном промету. Имајући то у виду, законска је обавеза сваког правног лица да има свог заступника. А ко ће бити заступник зависи од правног облика, односно форме у којој је основано конкретно привредно друштво.⁴

Различити правни системи познају различите правне форме привредних друштава.⁵ Суштински, све их можемо поделити на две велике групе, у зависности од тога да ли су за оснивање и постојање конкретног привредног друштва значајнија лична својства његових чланова или њихови имовински састојци.⁶ Уколико су за друштво значајнији његови чланови, тј. њихова лична својства, реч је о друштвима лица.⁷ Имајући у виду да је код ове врсте привредних друштава акценат на личности његових чланова, код њих функцију заступника врше управо они сами лично.⁸

Са друге стране, код друштва капитала, његови чланови усмерени су пре свега на имовински аспект пословања, те им је у првом плану остваривање што веће добити. Пошто се занемарују лична својства чланова, друштва капитала немају ”личноправну” природу.⁹ Управо из тог разлога, како би се обезбедио што бољи пословни резултат и како би се смањило ризик уложених

² Привредно друштво је правно лице које обавља делатност у циљу стицања добити.

³ Д. Попов, *Грађанско право (ојшћи гео)*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2012, стр. 185-186.

⁴ Заступник правног лица се, из евидентних разлога, назива законски заступник. У том смислу, члан 31. став 1. Закона о привредним друштвима („Службени гласник Републике Србије,” бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др- закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021) предвиђа: „Законски (статутарни) заступници друштва у смислу овог закона су лица која су овим законом као таква одређена за сваки поједини облик друштва.“

⁵ М. Васиљевић, Т. Јевремовић Петровић, Ј. Лепетић, *Компанијско право: право привредних друштва*, Службени гласник, Београд, 2020, стр. 42-45.

⁶ Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *Компанијско право – право привредних субјеката*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2020, стр. 98.

⁷ Шире о друштвима лица видети код: З. Арсић, В. Марјански, *Право привредних друштва*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 23-26.

⁸ Као друштва лица, у Републици Србији присутне су две могуће правне форме привредних друштава – ортакчко друштво и командитно друштво. Код ортакчког друштва функцију заступника обављају ортаци (члан 111. Закона о привредним друштвима), док код командитног друштва ту улогу врши комплементарни (члан 131. Закона о привредним друштвима).

⁹ Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *op. cit.*, стр. 101.

средстава чланова друштва, заступање, и вођење друштва генерално, пове-рава се посебно одабраном лицу, које је стручно за управљање друштвом – директору.

Дакле, директор је лице које је законски заступник друштва, које води послове привредног друштва, и као такав, представља један од органа при-вредног друштва.¹⁰ Овде је важно скренути пажњу на чињеницу да функ-цију директора може да обавља како физичко, тако и правно лице.¹¹ С тим да, у овом другом случају, правно лице функцију директора врши или пре-ко свог законског заступника – који је физичко лице, или преко физичког лица које је за то овлашћено посебним пуномоћјем.¹²

Све послове које директор обавља дужан је да извршава у складу са законом, општим актима друштва, уговором, одлукама надлежних органа друштва и у његовом најбољем интересу.

Из поменутог произлази да је основни посао директора да врши засту-пање друштва. Поред тога, директор води послове друштва. Суштински, води све послове који нису у надлежности других органа друштва, односно послове које му ти исти органи повере. То значи да директор не наступа као заступник друштва само у односу на трећа лица, већ за друштво наступа, или боље речено иступа, и у односу на само друштво, тачније у односу на његове органе и запослена лица.¹³ У вези са тим, директор има извршну функцију, у смислу да је у његовом делокругу рада извршавање одлука над-лежних органа привредног друштва (скупштине и надзорног одбора). Такође, директор је дужан да органе друштва извештава о различитим аспектима пословања (тачно, потпуно, благовремено и транспарентно).

Поред тога, директор има и функцију секретара друштва, јер се стара о заказивању и спровођењу седница органа друштва, води рачуна о испра-вама и пословним књигама, води евиденцију о донетим одлукама. У односу на запослене у друштву, сходно Закону о раду,¹⁴ директор је тај који одлу-чује о њиховим правима, обавезама и одговорностима из радног односа.¹⁵

¹⁰ Одговор на питање које органе једно привредно друштво мора, односно може да има, зависи од саме правне форме привредног друштва. У праву Републике Србије, органи друштва са ограниченом одговорношћу одређени су чланом 198, а органи акционарског друштва чланом 326. Закона о привредним друштвима.

¹¹ Члан 31. став 2. Закона о привредним друштвима.

¹² Члан 31. став 3. Закона о привредним друштвима.

¹³ Д. Марковић-Бајаловић, *Право привредних друштава*, Правни факултет Источно Сарајево, Источно Сарајево, 2011, стр. 79.

¹⁴ „Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

¹⁵ Члан 192. Закона о раду.

3. НАЧИН РАДНОГ АНГАЖОВАЊА ДИРЕКТОРА У ПРИВРЕДНОМ ДРУШТВУ

Радноправни положај директора је специфичан из више разлога. Прва специфичност у погледу радноправног статуса директора тиче се процедуре његовог радног ангажовања. Наиме, поступак ангажовања директора састоји се из два чина, односно две етапе. Први чин је доношење одлуке о именовану директора. Ову одлуку доносе чланови друштва приликом његовог оснивања, односно надлежни орган друштва у току његовог постојања (скупштина или надзорни одбор).¹⁶ Међутим, тиме још није дошло до ангажовања директора да обавља послове друштва из свог делокруга. Ово из разлога што је одлука о именовану директора акт привредноправне природе, представља једнострану изјаву воље привредног друштва и заправо има дејство понуде за закључење уговора.¹⁷

Прихватање ове понуде од стране лица именованог за директора манифестује се кроз други чин у поступку његовог ангажовања, а који се састоји у закључењу уговора између директора и привредног друштва. Врста тог уговора од одлучујућег је значаја за радноправни положај директора. Са тим у вези постоје различите могућности у упоредној пракси, које се крећу од уговора о раду, до класичних уговора облигационог карактера.

Питање адекватне врсте уговора о радном ангажовању директора је веома правно и фактички сложено. Његову сложеност генерише проблем правне природе односа између директора и привредног друштва. Значајан део правне теорије стоји на становишту да уговор о раду са директором не одговара природи њиховог односа. Полазећи од позиције директора, делокруга његових послова и значаја који ти послови имају за само друштво, сматра се да је њихово ефикасно обављање у колизији са односом субординације карактеристичним за радни однос.¹⁸ Поједини аутори у том смислу запажају да: „Директор у пословођењу, тј. у управљању пословима правног лица, мора бити слободан односно ослобођен подређености послодавцу, јер само тако може бити лично одговоран за свој рад.”¹⁹ А ако је у радном односу са привредним друштвом, онда је директор по дефиницији радног односа подређен послодавцу као и сваки други запослени. Такав однос субординације

¹⁶ У праву Републике Србије није прописана посебна форма ове одлуке, али из чињенице да је обавезна њена регистрација произлази да мора бити писмена.

¹⁷ Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *op. cit.*, стр. 561.

¹⁸ О односу субординације као кључном елементу радног односа код: Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 259-277.

¹⁹ П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2015, стр. 207.

не обезбеђује директору одговарајући степен аутономије у раду, који је неопходан у циљу ефикасног обављања његових послова.²⁰ То је заиста тачно у функционалном погледу. Међутим, директор, као и сваки запослени мора да се у свом раду руководи очекивањима послодавца, циљевима и задацима који су му зацртани пословном политиком предузећа. Не може да води неку своју, потпуно независну политику. Дакле, директор подлеже субординацији, као и остали запослени, али на специфичан начин. Такође, као и други запослени, остварује зараду, има право на разумно ограничено радно време, на дневни, недељни, годишњи одмор, треба да има здраве и безбедне услове рада, ужива заштиту од злостављања, дискриминације или као узбуњивач.

Зато није потпуно правно нелогично да закључује уговор о раду. Додуше, да би биле уважене раније наведене специфичности у положају и функцији директора, које га ипак одвајају од ”обичних” запослених, такав уговор би имао одређене правне специфичности, модификована права и обавезе у односу на стандардне запослене. Треба рећи и да нису сви директори у једнаком положају. Нпр. генерални директор има већи степен аутономије, од нпр. финансијског директора или директора за људске ресурсе. Зато, нарочито код ових других, правни инструмент уређења односа са послодавцем може и да буде и (прилагођени) уговор о раду.

У правној теорији све су бројнији аутори који заступају становиште да директор и привредно друштво међусобне односе треба да уреде посебним – такозваним менаџерским уговором.²¹ Реч је о уговору којим се уређују међусобна права и обавезе директора и привредног друштва, којим друштво поверава, а директор се обавезује на вођење послова из надлежности овог органа и заступања правног лица, а друштво се са друге стране обавезује да му плаћа уговорену накнаду за вршење тих послова.²² На тај начин се „однос између директора и привредног друштва из сфере радног, премешта у сферу општег уговорног права.”²³

Поред тога што се питање врсте уговора између директора и друштва јавља као спорно у правној теорији, оно је истовремено и једно од замршенијих питања у правној пракси. Ово из разлога што различити правни системи на различит начин уређују ово питање. Тако, упоредноправно посматрано, срећемо се са низом специфичних ситуација.

У Великој Британији, директор може бити ангажован како у форми радног односа (*Contract of Service*), тако и путем уговора о пружању услуга

²⁰ *Ibidem*.

²¹ О прввој природи менаџерских уговора види код: I. Grgurev, *Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora*, Radno pravo, Zagreb, 2011, стр. 16-76.

²² З. Арсић, *Правна природа односа између акционарској групујива и члана уйравној огбора*, Право и привреда, бр. 3-5/1999, стр. 78-79.

²³ Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *op. cit.*, стр. 562.

(*Contract for Services*), дакле ван радног односа.²⁴ Јасно је да ће лице које обавља послове директора уживати заштиту радног законодавства само у случају ангажовања у форми радног односа. Поред тога, као занимљивост истичемо чињеницу да у Великој Британији директор може бити ангажован и конклюдентним радњама, дакле без уговора. У тој ситуацији као нарочито важно поставља се питање да ли се лице које обавља послове директора без уговора, посматра као запослени или самосталан субјект у пословном односу са привредним друштвом? Одговор на ово питање дала је тамошња судска пракса, која је установила критеријуме на основу којих се у сваком конкретном случају процењује да ли је правна веза између привредног друштва и директора радноправног или привредноправног карактера.²⁵

У Немачкој, питање врсте уговорног односа између директора и привредног друштва прилично је компликовано, чему посебан допринос дају различити ставови два важна судска органа – Федералног врховног суда (*Bundesgerichtshof*) и Федералног радног суда (*Bundesarbeitsgericht*). Према ставу Федералног врховног суда, директор у привредном друштву не може да буде у радном односу, већ се искључиво ангажује ван радног односа, путем уговора о пружању услуга (*Dienstvertrag*). Разлог оваквог става јесте уважено схватање према којем природа радног односа и делокруг рада директора нису компатибилни. Са друге стране, према тумачењу Федералног радног суда, у ограниченом броју случајева директор ипак може да закључи специфичну врсту уговора о раду (*Geschäftsführeranstellungsvertrag*). Реч је о случајевима где је директор лице које није власник удела у привредном друштву и које, фактички или на основу уговора, не може самостално да одреди своје радно време и место рада.²⁶ Резон Федералног радног суда за-

²⁴ Овде посебно скрећемо пажњу на потребу термилошке обазривости, с обзиром да је разлика између ових уговора у њиховом називу врло мала и крије се само у једној речи. *Contract of Service* је назив уговора којим се успоставља радни однос директора, док је *Contract for Services* уговорни однос у којем лице које обавља послове директора остаје у независном положају у односу на привредно друштво у којем те послове обавља. Више о разлици између ових уговора код: Joellen Riley, *The Definition of the Contract of Employment and its Differentiation from Other Contracts and Other Work Relations*, у *The Contract of Employment*, (ур.) Mark Freedland et al., Oxford University Press, 2016, стр. 321–340.

²⁵ У предмету *Folami v Nigerline (UK) Ltd [1978] ICR 277 EAT* као кључни критеријум предвиђено је радно време, у смислу да ако је лице (директор) радио пуно радно време у привредном друштву, сматра се запосленим. У другом предмету, *Parsons v Albert J Parsons & Sons Ltd [1979] ICR 271*, кључни критеријум одређивања статуса директора зависио је од начина исплате накнаде за рад директору, као и од њеног пореског третмана. Више о овим пресудама видети код: А. Emir, *Selwyn's Law of Employment*, Oxford University Press, 2016, стр. 39.

²⁶ *The Geschäftsführervertrag of the GmbH: Everything you need to know about the managing director's contract in Germany*, чланак од 25.08.2022. године, доступан на интернет адреси <https://www.firma.de/en/company-formation/the-geschaeftsfuehrervertrag-of-the-gmbh-everything-you-need-to-know-about-the-managing-directors-contract-in-germany/#fazit>

снован је на чињеници да су овде присутне околности које указују на постојање односа субординације привредног друштва као послодавца у односу на директора.

Према праву Француске, директор може бити ангажован како у форми радног односа, тако и у форми рада ван радног односа. Штавише, у француској пракси доминирају случајеви у којима директор није запослени компаније,²⁷ управо из претходно помињаног разлога потребе одсуства односа субординације, како би могао на ефикасан начин да обавља своје послове. Ипак, овде бисмо указали на једну ситуацију специфичну за француско право. Наиме, постоји могућност да лице истовремено обавља послове директора и „задржи“ уговор о раду за своје радно место у истој компанији. Да би ово било могуће неопходно је да буду испуњена три кумулативна услова: 1) лице мора паралелно са пословима директора да извршава и послове из уговора о раду;²⁸ 2) за обављање послова из уговора о раду мора бити присутан однос субординације у односу на компанију, тј. послодавца;²⁹ и 3) лице мора да настави да остварује зараду у складу са уговором о раду. У овом случају, истовремено се на такво лице примењују два правна режима, као да је реч о две различите особе и то радноправни, у делу његовог уговора о раду, и привредноправни, у делу правног статуса директора.³⁰

У суседној Хрватској, директор такође може бити ангажован како путем уговора о раду, тако и путем тзв. менаџерског уговора. Међутим, у случају када је директор закључио уговор о раду са привредним друштвом, законом је искључена примена заштитних одредаба које се тичу рада на одређено време, престанка радног односа, отказног рока и отпремнине.³¹ То даље значи, да се на престанак радног односа директора примењују општа правила облигационог права, а не радног законодавства. Уосталом, ово је потврдио и

²⁷ *Employee or Corporate Officer? Know the differences and consequences under French Labor Law*, чланак од дана 08.04.2021. године. Доступно на интернет адреси <https://va-fr.com/en/employee-or-corporate-officer-know-the-differences-and-consequences-under-french-labor-law>

²⁸ На пример истовремено обавља и послове директора и послове дизајнера ентеријера сходно уговору о раду.

²⁹ Полазећи од примера из претходне фусноте, овај услов би значао да нпр. послове дизајнера ентеријера обавља у складу са налозима и упутствима архитекте, који је такође запослен у компанији и непосредно надређен дизајнеру ентеријера.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Законом о раду Републике Хрватске (*Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19*) у члану 4. ставовима 3. и 4. предвиђено је да:

„(3) Физичка особа која је према пропису о трговачким друштвима, као члан управе или извршни директор или физичка особа која је у другом својству према посебном закону, појединачно и самостално или заједно и скупно, овлашћена водити послове послодавца, може као радник у радном односу обављати одређене послове за послодавца.

(4) На особу из ставка 3. овога чланка не примјенјују се одредбе овога Закона о уговору о раду на одређено вријеме, престанку уговора о раду, отказном року и отпремнини.“

Врховни суд Хрватске у предмету у којем је директор, као тужилац, услед престанка уговора са привредним друштвом захтевао примену норми радног законодавства и поништај једностраног раскида уговора са друштвом. Иако су нижестепени судови усвојили тужбени захтев, Врховни суд је њихове одлуке преиначио, и заузео став да код престанка односа између директора и привредног друштва нема места примени Закона о раду.³²

У нашој држави, питање регулисања међусобног односа директора и привредног друштва уређено је Законом о раду, који са тим у вези оставља две могућности. С једне стране, директор може бити ангажован заснивањем радног односа, тј. путем уговора о раду или, са друге стране, кроз рад ван радног односа, путем уговора о правима и обавезама директора, што би заправо био претходно помињани тзв. менаџерски уговор.³³

Када је реч о заснивању радног односа са директором, Закон о раду експлицитно наводи да то може бити учињено како уговором о раду на неодређено време, тако и уговором о раду на одређено време. У овом другом случају, радни однос може да траје до истека рока на који је директор изабран, односно до његовог разрешења.³⁴ Ова норма је значајна из разлога што се радни однос на одређено време код директора везује за његов мандат, те уколико он траје дуже од две године (што углавном и јесте случај), њоме се суштински уводи још један изузетак од општег правила да се радни однос на одређено време може засновати на период од најдуже 24 месеца.³⁵

Овде бисмо скренули пажњу на Закон о привредним друштвима и једну његову норму ограничавајућег карактера у погледу заснивања радног односа са директором. Наиме, овим законом предвиђено је да радни однос не може бити заснован са неизвршним директором у акционарском друштву.³⁶ Наведена концепција је исправна, јер се њоме јачају контролна овлашћења неизвршних директора,³⁷ што јесте њихова најзначајнија функција код ове врсте друштава капитала.

³² Пресуда Врховног суда Хрватске Ревр 864/2017-2 од дана 19.02.2019. године. Одлука доступна на интернет адреси <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8096c71a>

³³ Члан 48. Закона о раду.

³⁴ Члан 48. став 3. Закона о раду.

³⁵ Чланом 37. став 4. Закона о раду експлицитно је одређено пет случајева који су изузетак од правила да радни однос на одређено време не може бити дужи од 24 месеца. Међу њима нема случаја заснивања радног односа на одређено време са директором, до истека трајања мандата на који је изабран, те се тако овај изузетак уводи чланом 48. Закона о раду.

³⁶ Код акционарских друштава разликују се извршни и неизвршни директори. Извршни директори воде послове друштва и његови су законски заступници (члан 388. Закона о привредним друштвима). Са друге стране, неизвршни директори надзиру рад извршних директора, предлажу пословну стратегију друштва, надзиру њено извршавање и одлучују о давању одобрења у случајевима постојања личног интереса извршног директора друштва (члан 390. Закона о привредним друштвима).

³⁷ Ј. Величковић, *Накнада штете привредном друштву произрокована радом органа управе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 34.

Када је директор ангажован ван радног односа, дакле путем менаџерског уговора, на његов статус не примењује се Закон о раду, већ се његова права и обавезе по основу обављања директорских послова у потпуности уређују наведеним уговором. У погледу садржине оваквих уговора, Закон о раду има једну оквирну норму, према којој, директор ангажован путем менаџерског уговора „има йраво на накнаду за рад и друја йрава, обавезе и одговорносйи у складу са уйвором.”³⁸ Из постојеће формулације, као спорно, наметнуло се питање – да ли је накнада за рад директора обавезни елемент менаџерског уговора, или директор може овим путем да буде ангажован и без новчане накнаде. Изложену дилему разрешило је најпре Министарство финансија у свом мишљењу из 2018. године,³⁹ а потом и министарство надлежно за послове рада које је у свом мишљењу из 2021. године подвукло да накнада за рад представља обавезан елемент уговора о правима и обавезама директора.⁴⁰ Такво мишљење министарстава (иако није обавезујуће за судове) је потпуно у складу са животном логиком и реалношћу. Тешко би се могло наћи лице које би, с обзиром на његову деликатност, овакав посао обављало бесплатно – осим ако није у питању злоупотреба. То потврђује и упоредна пракса, где водећи менаџери зарађују милионске суме, некада чак у рангу примања самих власника компаније. Свакако, циљ обављања директорске функције није волонтерски.

4. ПРЕСТАНАК РАДНОГ АНГАЖМАНА ДИРЕКТОРА

Иако поступак радног ангажовања директора садржи низ специфичности, још сложеније је питање престанка својства директора. Може се рећи да се проблематика изложена у оквиру поднаслова о начину ангажовања директора, у доброј мери пресликава и на питање престанка својства директора и његове (радно)правне последице. Ово из разлога што обим правне заштите лица коме престаје својство директора директно зависи од врсте уговора који је закључен између директора и привредног друштва. Ипак, као што постоје различити модалитети ангажовања директора, тако су могући и различити начини престанка тог својства.

³⁸ Члан 48. став 5. Закона о раду.

³⁹ У мишљењу број 011-00-1137/2018-04 од 11.6.2018. године Министарство финансија је закључило да „кад физичко лице обавља послове директора по основу уговора о правима и обавезама директора, без заснивања радног односа у том привредном друштву, постоји обавеза обрачунавања и плаћања пореза на доходак грађана на други приход и припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање по основу уговорене накнаде за рад независно од околности да ли се физичко лице – директор одриче уговорене накнаде за рад.”

⁴⁰ Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, број 011-00-00416/2021-07 од дана 15.10.2021. године.

Пре свега, својство директора може престати његовом *остјавком*. Реч је о једностраној изјави воље којом директор обавештава друштво да престаје са обављањем своје функције. Ради се о праву лица које обавља послове директора и може га искористити у свако доба.⁴¹ Дакле, као услов пуноважности оставке не тражи се постојање било каквих разлога за њено давање.⁴² Са временског аспекта, оставка производи дејство у односу на друштво даном подношења, осим ако у њој није наведен неки каснији датум.⁴³ Дакле, уколико отказни рок није одређен менаџерским уговором, директор сам одлучује колико ће бити његово трајање и да ли ће уопште бити отказног рока. Са друге стране, ако је директор засновао радни однос са друштвом, тада мора да поштује норме радног законодавства које се тичу дужине отказног рока.

За разлику од изложеног решења у нашој држави, у праву Велике Британије сматра се да три месеца представљају примерен отказни рок директора.⁴⁴ Ипак, треба имати у виду да решење присутно у нашем праву према којем нема отказног рока у случају оставке директора, садржи један коректив. У случају када једини директор друштва даје оставку, тада је у обавези да настави да предузима послове који не трпе одлагање до именовања новог директора, али не дуже од 30 дана од дана регистрације те оставке код Агенције за привредне регистре.⁴⁵

Други случај престанка својства директора везује се за *истјек мандата* на који је *изабран*, уколико му је мандат временски ограничен. Међутим, овде скрећемо пажњу да се истек мандата само условно може сматрати начином престанка својства директора,⁴⁶ из разлога што директор коме је престао мандат наставља да обавља своје дужности све до именовања новог

⁴¹ Види: члан 396. став 1. Закона о привредним друштвима. То значи да директор може дати оставку чак и у ситуацији када би оставка могла проузроковати штету друштву. Према: Ј. Величковић, *Правне последице остјавке директјора љривредној друшћива*, Право и привреда, бр. 4-6/2013, стр. 249.

⁴² Питање постојања посебних разлога због којих директор привредног друштва може дати оставку једно је од спорних у вези са правном природом оставке директора. Као друго, поставља се питање да ли је за правно дејство оставке довољна изјава воље директора упућена друштву или је неопходна и одлука одређеног органа друштва којом се таква одлука директора усваја. О правној природи оставке више код: Ј. Величковић, *Остјавка директјора љривредној друшћива (љравна љрирода и услови за љресћјанак функције)*, Право и привреда, бр. 10-12/2014, стр. 109-114.

⁴³ Члан 369. став 3. Закона о привредним друштвима.

⁴⁴ Stephen W. Mayson, Derek French, Christopher L. Ryan, *Company Law*, Oxford University Press, 2004–2005 Edition, стр. 447. Наведено према Ј. Величковић, *Остјавка директјора љривредној друшћива (љравна љрирода и услови за љресћјанак функције)*, *op. cit.*, стр. 115.

⁴⁵ Чланови 220 став 2 и 369 став 5 Закона о привредним друштвима. Овај коректив последица је чињенице да друштво мора имати законског заступника.

⁴⁶ Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *op. cit.*, стр. 575-576.

директора. Тако, можемо закључити да „директору не престаје својство престанком мандата, већ именовањем новог директора.”⁴⁷

Од свих облика престанка својства директора, онај који изазива највише размимоилажења у правној теорији, те самим тим производи највише проблема и у пракси, тиче се *разрешења* директора. Ради се о једностраној изјави воље којом привредно друштво укида својство директора конкретном лицу. Упоредноправно посматрано, према концепцијском приступу у регулисању разрешења директора, можемо издвојити две групе правних система – у зависности од тога да ли се за разрешење захтева постојање оправданог разлога или не.⁴⁸

У прву групу спадају правни системи у којима орган који је именовао директора може да га разреши у свако доба, без постојања посебног оправданог разлога (такозвано дискреционо, или *ad nutum* разрешење). Да би била пуноважна, одлука о разрешењу не мора бити образложена, већ једино што је потребно, јесте да је за њу гласала законом или општим актом привредног друштва предвиђена већина. Овакав приступ уређивању разрешења директора заснован је на идеји да директор у сваком тренутку мора да ужива поверење органа који га је изабрао. Консеквентно томе, уколико то поверење нестане, директор може бити разрешен у свако доба.⁴⁹

Разрешење директора у Сједињеним Америчким Државама (даље: САД) засновано је управо на овој концепцији. Према пропису који се примењује у 36 савезних држава, а којим се уређује функционисање привредних друштава (осим уколико друкчије није предвиђено општим актима привредног друштва),⁵⁰ директор може бити разрешен у свако доба, простом већином гласова скупштине друштва.⁵¹ Једини услов процесне природе који поставља закон, јесте да се приликом заказивања седнице на којој ће се одлучивати о разрешењу директора, то јасно буде наведено у предлогу дневног реда седнице.⁵²

Овој групи правних система припада и правни систем Велике Британије, уз одређене специфичности процесне природе које морају бити испо-

⁴⁷ *Ibidem.*

⁴⁸ Д. Кнежић-Поповић, *Ойозиве ad nutum чланова уйраве йривредних друшћйава*, Право и привреда, бр. 5-8/2003, стр. 123.

⁴⁹ V. Gorenc, *Trgovačko pravo društva*, Zagreb, 2003, стр. 332, наведено према: Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *op. cit.*, стр. 576.

⁵⁰ *Model Business Corporation Act* (даље: МВСА) из 2016. године. Текст закона на енглеском језику доступан је на интернет адреси <https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/Business%20Administration/The%20Law%20Of%20Business%20Organization%20-%20John%20E.%20Moye/Appendix%20G%20-%20Model%20Business%20Corporation%20Act.pdf>

⁵¹ Члан 8.08 тачка а) МВСА.

⁵² Члан 8.08 тачка d) МВСА.

штоване у циљу законитог разрешења директора.⁵³ Тако, процедуру за разрешење може покренути одбор директора⁵⁴ или власник удела, односно акционар, који о таквој својој намери мора да изричито обавести друштво. По пријему овог посебног обавештења, надлежни орган мора да сазове седницу скупштине акционара друштва, ради разматрања предложене одлуке. Ова седница се може одржати најраније 28 дана од дана када је друштво примило посебно обавештење. Исто то обавештење друштво је дужно и да достави директору који је предмет разрешења, при чему се директору мора омогућити да се изјасни о предлогу за разрешење, те да његово изјашњење буде достављено свим члановима скупштине акционара.

Закон о привредним друштвима Републике Србије такође предвиђа дискреционо разрешење директора. Тако, се у члану 395. овог закона наводи да „скупштина може разрешити директора и пре истека мандата на који је именован, без навођења разлога.” Уколико друкчије није одређено општим актима друштва, одлука о разрешењу директора и у српском праву доноси се простом већином гласова чланова скупштине друштва.⁵⁵

Интересантно је што у правним системима заснованим на дозвољености дискреционог разрешења, постоји и могућност судског разрешења. Међутим, да би суд разрешио директора, мора да постоји оправдан разлог за то. У САД, суд може донети одлуку о разрешењу директора у случају да у судском поступку утврди да је: а) директор извршио преварну радњу у односу на друштво или чланове друштва, или је грубо злоупотребио положај директора или намерно нанео штету друштву; и б) с обзиром на начин понашања директора, разрешење у најбољем интересу друштва.⁵⁶

У домаћем праву, до разрешења директора од стране суда може доћи само у ситуацији када је покренут парнични поступак против друштва у циљу престанка друштва.⁵⁷ У том поступку, уместо престанка друштва, суд може одредити меру разрешења директора.⁵⁸

Код правних система заснованих на дискреционом разрешењу битно је разликовати саму одлуку о разрешењу, од њеног утицаја на радноправни статус директора. Наиме, орган надлежан за разрешење то увек може спровести, али ако су одређени услови предвиђени у уговору о радном ангажману директора, тада ти услови морају бити испуњени. Уколико то не буде

⁵³ Чланови 168. и 169. Закона о привредним друштвима (*Companies Act*) из 2006 године. Текст закона на енглеском језику доступан је на интернет адреси <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>.

⁵⁴ Уколико друштво има три или више директора формира се одбор директора.

⁵⁵ Члан 211. Закона о привредним друштвима.

⁵⁶ Члан 8.09 тачка а) МВСА.

⁵⁷ Сходно члану 469. став 1. Закона о привредним друштвима, овај поступак могу покренути акционари који представљају најмање 20% основног капитала друштва.

⁵⁸ Члан 469. став 3. тачка 1) Закона о привредним друштвима.

случај, лице које је разрешено са функције директора ужива заштиту у парничном поступку по основу повреде уговора. Међутим, ни у ком случају не може у свом тужбеном захтеву истицати захтев за враћање на функцију директора, већ само за накнаду штете због повреде уговорних одредаба. Ово из разлога што би евентуално враћање на функцију директора било у супротности са основном идејом ове концепције која претпоставља постојање поверења надлежног органа друштва у лице које обавља функцију директора.

Други принцип код регулусања разрешења директора у привредном друштву подразумева да је за легалност одлуке о разрешењу неопходно да је она заснована на постојању оправданих разлога за разрешење. Ова концепција темељи се на тежњи да се учврсти независност директора и да се гарантује стабилност функције пословођења. Како закључује Кнежић-Поповић и ово разрешење, као и оно дискреционог карактера, је слободно, у смислу да се може извршити у свако доба. Али, за разлику од дискреционог, ово разрешење везано је за оправдани разлог, а одсуство оправданог разлога даје право (разрешеном) директору или на накнаду штете или на побијање ваљаности одлуке о разрешењу и реинтеграцију у друштво. „Дакле, одлука о опозиву није подвргнута принципу захтевања постојања оправданог разлога. Спор који се развија у вези с њим односи се увек на последице одлуке, а не на њену легитимност.”⁵⁹

Питање које се само по себи намеће на овом месту јесте – шта се сматра оправданим разлозима за разрешење директора? Они се углавном везују за личност која врши функцију директора. Упоредноправна анализа упућује да су у употреби најчешће разлози који се тичу: а) повреда дужности директора;⁶⁰ б) неспособности, односно немогућности обављања послова директора;⁶¹ в) неповерење изгласаног од стране скупштине друштва. Последњи међу њима је нарочито споран због танке и недовољно прецизне линије разликовања у односу на концепт дискреционог разрешења.⁶²

Концепција постојања оправданог разлога за разрешење директора присутна је у немачком праву. Тамошњи Закон о акционарским друштвима предвиђа да директор може бити разрешен уколико постоји важан разлог

⁵⁹ Д. Кнежић-Поповић, *op. cit.*, стр. 123-124.

⁶⁰ На основу функције које обавља законом су предвиђене посебне дужности директора према друштву. У Закону о привредним друштвима Републике Србије као посебне дужности предвиђене су: дужност пажње (члан 63. закона); дужност пријављивања послова и радњи у којима постоји лични интерес (члан 65. закона); дужност избегавања сукоба интереса (члан 69. закона); дужност чувања пословне тајне (члан 72. закона); дужност поштовања забране конкуренције (члан 75. закона).

⁶¹ Реч је о случајевима када лице не може да обавља послове директора услед трајније или теже болести, менталне неспособности за рад, недостатка потребних знања за обављање послова из делокруга рада директора.

⁶² Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *op. cit.*, стр. 577.

(*wichtiger Grund*). Важним разлогом сматра се нарочито груба повреда дужности, немогућност обављања послова управљања или изгласавање неповерења од стране скупштине, осим ако је гласање о поверењу предложено из очигледно ирелевантних разлога.⁶³

Слично решење садржано је и у хрватском праву,⁶⁴ с тим да се у хрватском Закону о трговачким друштвима експлицитно наводи да одлука о разрешењу остаје без утицаја на одредбе уговора које је директор закључио са привредним друштвом.

Из изложених примера евидентно је да законски текстови који се темеље на концепцији постојања оправданих разлога за разрешење директора исте те разлоге наводе само као пример. То са једне стране значи да могу постојати и други разлози осим оних наведених у самом закону,⁶⁵ док са друге стране, ово номотехничко решење судску праксу ставља пред изазов испитивања објективности и остварености оправданих разлога у сваком конкретном случају.⁶⁶

5. СПЕЦИФИЧНЕ КЛАУЗУЛЕ КОД УГОВОРА СА ДИРЕКТОРОМ

Полазећи од специфичног делокруга послова, као и радноправног положаја директора, у пракси се неретко уговарају различите клаузуле у уговорима које друштво закључује са директором, независно од тога да ли је реч о уговору о раду или менаџерском уговору. Претежан део тих клаузула тиче се регулисања права, обавеза и одговорности директора по престанку обављања функције пословођења. Њихова сврха је различита, а могу бити усмерене како према заштити интереса директора, тако и према заштити интереса привредног друштва.

⁶³ Члан 84. став 4. немачког Закона о акционарским друштвима (*Aktiengesetz*). Текст закона на немачком језику доступан је на интернет адреси <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/>

⁶⁴ Члан 244 став 2 Закона о трговачким друштвима (*Народне новине, бр. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22*) предвиђа да: „Надзорни одбор може опозвати своју одлуку о именовану члана управе или њезина председника када за то постоји важан разлог. Важним разлогом нарочито се сматра груба повреда дужности, неспособност за уредно обављање послова друштва или изгласавање неповерења у главној скупштини друштва, осим ако је то учињено због очито неутемељених разлога. Опозив је ваљан док се његова неваљаност не утврди судском одлуком. Опозивом члана или председника управе не дира се у одредбе уговора којег су они склопили с друштвом.”

⁶⁵ *Ibidem.*

⁶⁶ Слично и Д. Кнежић-Поповић, *op. cit.*, стр. 129.

Једна од најчешће присутних јесте такозвана *клаузула златној њагобра-на* (*Golden Parachute Clause*). Овом клаузулом предвиђа се изузетно висока накнада за директора у случају да буде разрешен по окончању поступка промене власничке структуре у привредном друштву. Пракса је показала да промену власничке структуре, те самим тим и контроле над привредним друштвом, готово неизоставно прати промена затеченог руководећег кадра, што оставља последице на њихов радноправни, те самим тим и социјално-економски статус. Тако су, у циљу заштите положаја директора у случају промене контроле над привредним друштвом, средином 70-тих година прошлог века доминантно у корпоративној пракси САД почеле да се јављају клаузуле ”златног падобрана”.⁶⁷

У најширем смислу, ”златни падобран” чине „мере одбране акционарског друштва од преузимања контроле којима се циљно друштво обавезује да исплати изразито високе накнаде лицима на највишим управљачким позицијама у друштву у случају вољног или невољног престанка њиховог уговорног односа након успешно спроведеног поступка преузимања,⁶⁸ при чему су могућа одступања у свим наведеним правцима.⁶⁹ Иако је у правној теорији и даље присутна дебата о оправданости и ефикасности ових клаузула,⁷⁰ оне су и даље у широкој употреби како у међународној тако и у домаћој корпоративној пракси.⁷¹

Још присутније у пракси јесу две сродне клаузуле – клаузула забране конкуренције и клаузула забране преузимања запослених – које су обе усмерене ка заштити интереса послодавца, односно привредног друштва. Сврха ових клаузула јесте спречавање нелојалне конкуренције између привредних субјеката. Међутим, иако је реч о инструменту у домену привредног права, *клаузуле забране конкуренције* има снажне радноправне реперкусије. Ово из

⁶⁷ О настанку ових клаузула шире код: P. G. Scotese, *Fold up Those Golden Parachutes*, Harvard Business Review, Vol 63, 1985.

⁶⁸ В. Радовић, *Златни њагобрани, корпоративно упрљвавање и ѡвржиције корпоративне контроле*, Право и привреда, бр. 1-4/2008, стр. 41.

⁶⁹ Тако, накнада се не мора нужно исплаћивати у новцу, не мора бити висока, може се исплатити и ширем кругу лица лица од највиших управљачких позиција, а њена исплата се може предвидети и пре окончања поступка преузимања. *Ibidem*.

⁷⁰ *Ibidem*. Judith C. Machlin, Hyuk Choe, James A. Miles, *The Effects of Golden Parachutes on Takeover Activity*, The Journal of Law & Economics, No. 2/1993, стр. 861-876.

⁷¹ Најсвежији пример долази из компаније *Twitter*, где је нови власник након преузимања контроле над компанијом и разрешења бројних директора, на име клаузуле златни падобран морао да им исплати новчану накнаду у износу већем од 120 милиона долара. Jasper Jolly, *Twitter bosses entitled to \$120m in 'golden parachute' payouts*, чланак од дана 28.10.2022. године. Доступан на интернет адреси <https://www.theguardian.com/business/2022/oct/28/twitter-bosses-120m-dollars-payout-elon-musk>. Такође, употреба ових клаузула присутна је и у нашем региону. Види: <https://bankar.rs/2021/10/02/plata-direktora-tomontenegro-4-400-evra-u-slucaju-raskida-ugovora-dobija-vise-od-100-000/>.

разлога што се манифестује у виду успостављања ограничења за остваривање права на рад као једног од основних људских права. У домаћем праву клаузула забране конкуренције у односу на директора може се посматрати са законског и са уговорног аспекта.

Када је законски аспект у питању, сам Закон о привредним друштвима као једну од посебних дужности које директор има према друштву одређује дужност поштовања забране конкуренције. Ова дужност састоји се у забрани лицу које обавља послове директора да, без одобрења скупштине, не може стећи својство директора, предузетника, запосленог или на било који други начин радно ангажованог лица, односно да не може основати или имати значајно учешће у капиталу другог правног лица које има исти или сличан предмет пословања.⁷² У случају непоштовања ове забране, у парничном поступку са тим у вези, привредно друштво од лица које је било дужно да је поштује, може захтевати накнаду штете, пренос на друштво користи коју је то лице остварило као последицу те повреде, односно искључење тог лица као члана друштва, ако је то лице члан друштва.⁷³

Уговорни аспект забране конкуренције произлази из норми Закона о раду.⁷⁴ Овим актом предвиђено је да уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу. Иако би на први поглед закључак био да је ова клаузула резервисана само за директоре који су ангажовани у форми радног односа, нема никаквих препрека да иста нађе место и у менаџерским уговорима. Иако Закон о раду поставља одређене услове који морају бити испуњени да би клаузула била делотворна,⁷⁵ имајући у виду природу посла које врши директор, ти услови ће за пословодни орган увек бити остварени. За разлику од непоштовања забране конкуренције сходно привредноправним прописима, Закон о раду као санкцију за непоштовање ове клаузуле предвиђа само накнаду штете. Битно је истаћи да се дејство забране конкуренције може проширити и на период до две године од дана престанка својства директора, односно његовог радног односа. Међутим, супротно Закону о привредним друштвима, Закон о раду дејство клаузуле забране конкуренције по престанку радног односа условљава претходном исплатом новчане накнаде запосленом. Сврха ове накнаде јесте да се запосленом компензује ограничавање права на рад.

⁷² Члан 75. Закона о привредним друштвима.

⁷³ Члан 76. Закона о привредним друштвима.

⁷⁴ Клаузула забране конкуренције уређена је члановима 161. и 162. Закона о раду.

⁷⁵ Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Клаузула забране преузимања запослених углавном се уговара заједно са клаузулом забране конкуренције. Ова клаузула подразумева обавезу за директора да се након престанка тог својства, односно радног односа у привредном друштву, уздржава од било које активности која је усмерена на подстицање дотадашњих колега да дају отказ уговора о раду. Овом мером привредно друштво настоји да спречи одлазак запослених са променом директора.

6. ЗАКЉУЧНЕ НАПОМЕНЕ

Из претходних редова видели смо да не постоји једнозначан одговор на низ питања у погледу правног статуса директора у привредном друштву. Томе је у значајној мери допринела чињеница да са тим у вези не постоје јединствени ставови у правној теорији, а те теоријске различитости преносе се на терен правне регулативе и праксе у погледу статуса директора у привредном друштву. Главни проблем видимо у томе што се приликом регулисања правног положаја директора у привредном друштву преплићу институти привредног и радног права, који се потом у њиховој примени изоловано посматрају. Међутим, остварују битан међусобни утицај, штавише, могло би се закључити да су узрочно-последично повезани. Тако, сам чин именовања директора од стране надлежног органа у привредном друштву не значи да лице може отпочети са обављањем послова из делокруга директора. Јер одлука о именовању има дејство (само) понуде за закључење уговора којим се мора уредити радноправни статус директора. А потом, садржина управо тог уговора даје одговор како треба поступати приликом евентуалног разрешења директора. Дакле, једино у садејству, у заједничкој примени и уважавању института привредног и радног права може се обезбедити одговарајућа заштита положаја директора са једне, и заштита интереса привредног друштва са друге стране.

Закључили бисмо и да овој правној проблематици није до сада поклоњено довољно пажње у области радног права, ни у свету, ни код нас. Вероватно је разлог за то што су многа питања и решења испреплетана са привредним правом. Потпуно сагледавање правног положаја директора захтева темељно упознавање са њиховим ангажовањем, правима, дужностима, радом, одговорностима и отпуштањем у регулативи привредног права. То поред закона, подразумева упознавање и са аутономном регулативом предузећа и компанија. Са друге стране, привредноправној регулативи и литератури недостаје дубље сагледавање положаја директора и менаџера као запослених (радника). Њихова правна судбина не може да буде везана искључиво за регулативу привредног права, већ ова група лица мора да ужива и одређене

гаранције као и сви други запослени (на шта указују и поједини ставови судова у упоредној пракси). Они то у основи и јесу, јер обављањем директорске функције остварују своје право на рад и зарађују за живот. Од те зараде зависи њихова егзистенција и егзистенција њихове породице. Дакле, њихов руководећи статус у привреди има и значајне радноправне, социјалне и друге импликације.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Коришћени библиографски извори

- Б. Пајтић, С. Радовановић, А. Дудаш, *Облигационо право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018.
- В. Радовић, *Златни њагодбрани, корпоративно управљање и мржишће корпоративне контроле*, Право и привреда, бр. 1-4/2008.
- Д. Кнежић-Поповић, *Ојозив ад нитит чланова управе привредних друштва*, Право и привреда, бр. 5-8/2003.
- Д. Марковић-Бајаловић, *Право привредних друштава*, Правни факултет Источно Сарајево, Источно Сарајево, 2011.
- Д. Попов, *Грађанско право (ојштити гео)*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2012.
- З. Арсић, В. Марјански, *Право привредних друштва*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018.
- З. Арсић, *Правна природа односа између акционарској друштва и члана управној одбора*, Право и привреда, бр. 3-5/1999.
- Ј. Величковић, *Накнада шитије привредном друштву проузрокована радом органа управе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
- Ј. Величковић, *Оштјавка директора привредној друштва (правна природа и услови за претјанак функције)*, Право и привреда, бр. 10-12/2014.
- Ј. Величковић, *Правне последице оштјавке директора привредној друштва*, Право и привреда, бр. 4-6/2013.
- Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
- М. Васиљевић, Т. Јевремовић Петровић, Ј. Лепетић, *Компанијско право: право привредних друштва*, Службени гласник, Београд, 2020.
- Н. Јовановић, В. Радовић, М. Радовић, *Компанијско право – право привредних субјеката*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2020.
- П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2015.
- А. Emir, *Selwyn's Law of Employment*, Oxford University Press, 2016.
- І. Grgurev, *Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora*, Radno pravo, Zagreb, 2011.
- Judith C. Machlin, Hyuk Choe, James A. Miles, *The Effects of Golden Parachutes on Takeover Activity*, The Journal of Law & Economics, No. 2/1993.

Mark Freedland et al., *The Contract of Employment*, Oxford University Press, 2016.
P. G. Scotese, *Fold up Those Golden Parachutes*, Harvard Business Review, Vol 63, 1985.
Stephen W. Mayson, Derek French, Christopher L. Ryan, *Company Law*, Oxford University Press, 2004–2005 Edition.
V. Gorenc, *Trgovačko pravo društva*, Zagreb, 2003.

Коришћени прописи

Закон о акционарским друштвима Републике Немачке (*Aktiengesetz*). Текст закона на немачком језику доступан је на интернет адреси <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/>

Закон о привредним друштвима Републике Србије („Службени гласник Републике Србије”, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021).

Закон о раду Републике Србије („Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – ауџенџично џумачење).

Companies Act (Велика Британија) из 2006 године. Текст закона на енглеском језику доступан је на интернет адреси <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents>.

Model Business Corporation Act (САД) из 2016. године. Текст закона на енглеском језику доступан је на интернет адреси <https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/Business%20Administration/The%20Law%20Of%20Business%20Organization%20-%20John%20E.%20Moye/Appendix%20G%20-%20Model%20Business%20Corporation%20Act.pdf>

Zakon o radu Republike Hrvatske (*Narodne novine*, br. 93/14, 127/17 i 98/19).

Zakon o trgovačkim društvima Republike Hrvatske (*Narodne novine*, br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22).

Коришћене одлуке судских и других органа

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије број 011-00-00416/2021-07 од дана 15.10.2021. године.

Мишљење Министарства финансија Републике Србије број 011-00-1137/2018-04 од 11.6.2018. године.

Пресуда Врховног суда Хрватске Ревр 864/2017-2 од дана 19.02.2019. године.
Folami v Nigerline (UK) Ltd [1978] ICR 277 EAT
Parsons v Albert J Parsons & Sons Ltd [1979] ICR 271

Коришћени интернет извори

Employee or Corporate Officer? Know the differences and consequences under French Labor Law, чланак од дана 08.04.2021. године. Доступно на интернет адреси <https://va-fr.com/en/employee-or-corporate-officer-know-the-differences-and-consequences-under-french-labor-law>

<https://bankar.rs/2021/10/02/plata-direktora-tomontenegro-4-400-evra-u-slucaju-raskida-ugovora-dobija-vise-od-100-000/>.

Jasper Jolly, *Twitter bosses entitled to \$120m in 'golden parachute' payouts*, чланак од дана 28.10.2022. године. Доступан на интернет адреси <https://www.theguardian.com/business/2022/oct/28/twitter-bosses-120m-dollars-payout-elon-musk>.

The Geschäftsführervertrag of the GmbH: Everything you need to know about the managing director's contract in Germany, чланак од 25.08.2022. године, доступан на интернет адреси <https://www.firma.de/en/company-formation/the-geschaeftsfuehrervertrag-of-the-gmbh-everything-you-need-to-know-about-the-managing-directors-contract-in-germany/#fazit>

Senad R. Jašarević
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0001-9402-7770

Darko M. Božićić
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
D.Bozicic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0002-9405-7424

Specificities of the Employment Position of the Director in a Business Company

Abstract: *The question of the labor law position of directors has long attracted the attention of both legal theory and legal practice. However, many aspects of the status of directors still remain unresolved. This is particularly characteristic of his employment status. For this reason, the paper analyzed problematic issues, first of all, in connection with appointment a director, and then in connection with the removing director from the office and the consequences that such removal has on the social and economic position of the person who performed the function of the director. In the end, the modern tendencies with regard to individual clauses, which are an almost indispensable part of the content of the contract regulating the mutual rights, obligations and responsibilities between the director and the company, were reviewed.*

Keywords: *director, company, legal representative, employment law status, appointment, removing.*

Датум пријема рада: 27.12.2022.

Датум прихватања рада: 24.01.2023.