

SPECIFIČNOSTI RADNOPRAVNOG POLOŽAJA DIREKTORA

Prof. dr. sc. Senad Jašarević*

UDK: 349.22:347.72.036

331.106.2:347.72.036

DOI: 10.3935/zpfz.73.23.4

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: veljača 2023.

U radu se govori o specifičnostima u radnompravnom položaju direktora. Status ove kategorije nije dovoljno jasno uređen, niti teorijski razjašnjen i razrađen. Uređenje radnog statusa direktora uglavnom se do sada oslanjalo na praksu i pozitivno pravo, u domenu radnog i privrednog prava. Bez jasnog radnogpravnog koncepta, radnopravni položaj direktora se razlikuje od zemlje do zemlje, pa i od slučaja do slučaja, što generalno vodi prilično neujednačenom statusu i pravnoj nesigurnosti ovih lica. Budući da se radi o temi koja je nedovoljno izučavana u radnompravnoj literaturi, u ovom radu pokušaćemo da iz radnogpravnog ugla jasnije prikažemo i analiziramo datu problematiku.

Ključne reči: direktor, radni status, radni odnos, radna prava

1. UVOD¹

Klasični radni odnos podrazumeva da je to dvostrani pravni odnos – između zaposlenog i poslodavca, koji se reguliše ugovorom o radu, na osnovu kojeg zaposleni i poslodavac imaju određena prava i obaveze, a zaposleni uživaju određenu zakonsku zaštitu. Kao takav, ovaj pravni institut funkcioniše od

* Dr. sc. Senad Jašarević, profesor Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu, Trg Dositeja Obradovića 1, 21000 Novi Sad, Srbija; s.jasarevic@pf.uns.ac.rs;
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9402-7770

¹ Ovaj rad predstavlja rezultat istraživanja na projektu Pravnog fakulteta u Novom Sadu (br. 179079), koji finansira Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Srbije.

svog nastanka, u 19. veku², sve do danas, mada se u poslednje vreme modifikuje i dovodi u pitanje.

U početku razvoja kapitalizma ovako koncipiran pravni odnos je potpuno odgovarao strukturi poslovanja, gde su uslove rada direktno ugovarali vlasnik preduzeća (poslodavac) i zaposleni, u omanjim preduzećima ili manufaktura. Međutim, sa povećanjem obima preduzeća i privrednih subjekata, odnosno broja zaposlenih u njima, ovaj u osnovi dvostrani odnos – postaje složeniji. Između kategorije poslodavca i zaposlenog umeće se jedna nova, treća kategorija – direktor preduzeća. Vlasnik kapitala postepeno prestaje da direktno vrši svoju poslodavačku funkciju kada su u pitanju zaposleni, te njegovu operativnu i rukovodeću ulogu u procesu rada preuzima direktor preduzeća.

Sa stanovišta radnog prava, uloga direktora je polivalentna – sa jedne strane, prema zaposlenima on se ponaša kao poslodavac i ima sva ovlašćenja poslodavca (zapošljava, raspoređuje, plaća, kažnjava, otpušta zaposlene), a sa druge strane – on sam funkcioniše kao zaposleno lice³, koje se prima na posao (funkciju) u određenoj proceduri, za to dobija platu, ima uobičajene radnopravne obaveze i odgovornosti prema poslodavcu (radno vreme, radna disciplina), odnosno vlasniku ili vlasnicima kapitala.⁴

Vremenom će se, sa ukрупnjivanjem privrednih subjekata i uloga direktora usložnjavati. Velike korporacije i veće kompanije danas po pravilu nemaju jednog direktora, već više njih. Naime, po pravilu subjekt poslovanja vodi jedan – tzv. generalni direktor, a u rukovođenju mu pomaže veći broj direktora (izvršni, finansijski, tehnički, za ljudske resurse, razvoj - pri tome, treba imati u vidu i razliku između "direktora" koji rade kao rukovodeći radnici (radnici s posebnim ovlašćenjima i odgovornostima), s jedne strane, i direktora koji rade

² O nastanku i razvoju radnog odnosa videti više: Deakin, S., *The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution*, ESRC Centre for Business Research, Working Paper No. 203, University of Cambridge, Cambridge, 2001; Deakin, S., *Legal Origin, Juridical Form and Industrialisation in Historical Perspective: The Case of the Employment Contract and the Joint-Stock Company*, Comparative Research in Law & Political Economy, Research Paper No. 36, 2008., str. 1-44, <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/clpe/206>.

³ O tome npr. govori Flanagan, u sledećem tekstu: „Istorijski vodeća karakteristika korporativnih direktora bila je da su oni bili agenti svojih korporacija, iako se podrazumevalo da su istovremeno služili kao obični zaposleni tamo gde su sklapali ugovore o službi.” Preuzeto iz: Flannigan, R., *The Employee Status of Directors*, Kings' Law Journal, vol. 25, br. 3, 2014., str. 370.

⁴ U modernoj tržišnoj privredi poslodavca, odnosno vlasnika kapitala često ne predstavlja jedno lice već skupština akcionara, odnosno u njihovo ime upravni ili nadzorani odbor ili drugi organ upravljanja poslovnog subjekta (npr. bord direktora).

kao članovi uprave društva kapitala ili drugog subjekta). Samim tim, operativna funkcija i ovlašćenja direktora se sa jedne strane dele, a sa druge strane njegove poslodavačke karakteristike se multipliciraju (rukovođenje i odlučivanje o pravima zaposlenih vrši više direktora, na raznim nivoima).

Dakle, kategorija o kojoj ovde govorimo – direktor, nije homogena, ni u organizacionom, ni u funkcionalnom smislu, pa tako ni u pogledu njihovog radnopravnog karaktera. Stepem samostalnosti direktora u odnosu na poslodavca se razlikuje, kao i njihova ovlašćenja u odnosu na zaposlene, a sve u zavisnosti od položaja u poslovnoj hijerarhiji (postoji tzv. viši, srednji i niži menadžent; lokalni i regionalni).⁵ Veoma je bitno i da li je direktor jedan od većih akcionara ili suvlasnika ili dolazi izvan te kategorije. Od svega ovoga zavisice njegov status i radnopravni tretman.⁶

Treba imati u vidu i da je direktor rukovodeći organ ne samo u privatnom sektoru ekonomije, već i u javnim preduzećima, državnim ustanovama, odnosno javnim službama. Pravni položaj ove kategorije pravnih lica je specifičan i veoma različit od zemlje do zemlje. Zajedničko je da postoji veliki uticaj države i politike na funkcionisanje javnog sektora, što se odražava i na izbor i pravni položaj direktora i rukovodilaca u ovim pravnim subjektima. Zato se njihov radnopravni tretman znatno razlikuje od položaja direktora i menadžera u privatnom sektoru ekonomije. Imajući u vidu ograničeni obim ovog rada, predmet našeg istraživanja suzićemo na specifičnosti radnopravnog položaja direktora u privrednim društvima, mada se danas mnogo toga odnosi i na direktore u javnom sektoru, pošto se sve više teži da javna preduzeća i službe funkcionišu kao privatni sektor u pogledu efikasnosti i transparentnosti u upravljanju.

Pitanje radnopravnog položaja i tretmana direktora predstavlja inače jednu od manje izučenih oblasti u radnom pravu, mada su se prvi sudski slučajevi u ovoj oblasti javili skoro pre dva veka.⁷ Uglavnom je u ovom domenu inicijati-

⁵ Uporediti npr. Grgurev, I., *Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora*, Radno pravo, Zagreb, 2011., str. 13. Videti više i: Segrestin, B.; Hatchuel, A., *The separation of directors and managers: a historical examination of the status of managers*, *Journal of Management History*, vol. 25, br. 2, 2019., str. 141-164.

⁶ O tome npr. videti: Agustina, E.; Prasetyo, H., *Reconsidering Functions and Roles of Corporate Executive Officer: Legal and Managerial Dilemmas between Employee Executive, Trustee, and Fiduciary Duty*, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, vol. 9, br. 11, 2019., str. 184 (odnosi se konkretno na pravo Indonezije, ali može se reći da ovakva kategorizacija generalno važi). O različitim vrstama i ulogama direktora videti i: Kelly, J.; Gennard, J., *The role of personnel directors on the board of directors*, *Personnel Review*, vol. 25, br. 1, 1996., str. 7-24 (gde se npr. razjašnjava razlika u ulozi između generalnog direktora i personalnog direktora).

⁷ Jedan takav slučaj npr. pominje Flanegan, za Kanadu, a datira iz 1831. godine (slu-

va bila prepuštena samoj poslovnoj praksi koja je iznedrila određena rešenja, a koja nisu dovoljno generalno izdiferencirana, niti su do kraja pravno uobličena i izučena. Deluje da se tek očekuje da u ovoj oblasti radnopravna teorija ponudi adekvatna i jasna rešenja. Smatramo da sadašnje stanje nije dobro jer vodi izvesnoj radnopravnoj nesigurnosti ove kategorije lica u oblasti rada.⁸

Jedan od razloga što su se teoretičari radnog prava manje bavili ovom materijom verovatno je to što su mnoga pitanja i rešenja u vezi sa pravnim statusom i funkcijom direktora isprepletana sa privrednim (trgovinskim) pravom. Uz radno-pravne standarde (ako postoje), potpuno sagledavanje pravnog položaja direktora zahteva temeljno upoznavanje sa njihovim angažovanjem, pravima, dužnostima, radom, odgovornostima i otpuštanjem u regulativi trgovinskog prava. To pored zakona, podrazumeva upoznavanje i sa autonomnom regulativom preduzeća i korporacija (statuti, pravilnici, poslovници).

U ovom radu pokušaćemo da iz radnopravnog ugla bacimo više svetla na ovu problematiku. Trudićemo se da ostanemo isključivo u okvirima radnog prava, budući da je upravo taj segment pravne nauke nedovoljno pokriven. Pošto je u pitanju izuzetno kompleksna materija, njeno detaljno razmatranje bi zahtevalo mnogo više prostora od obima jednog ovakvog rada. Zato i nemamo nameru da ovde dajemo konačne odgovore, već želimo da ukažemo na značaj potrebe dubljeg razmatranja ove tematike, odnosno da se osvrnemo na interesantna i intrigantna radnopravna pitanja u ovoj oblasti.

čaj: *Dunston v Imperial Gas Light and Coke Company*, (1831) 3 B & Ad 125, 110 ER 47). U SAD to je slučaj *Hoyt v Thompson's Executor*, iz 1859. godine (19 NY 207 (1859)). Videte više u: Flannigan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 378, 382. U bilj. br. 9 se navodi i slučaj iz austrijske prakse – iz 1908. godine.

⁸ Primera radi, Rajli zapaža kako prilikom sudskih sporova u vezi sa radnim odnosom, veliki broj visokih menadžera bude iznenađen koliko malo zaštite može da im obezbedi ugovorno pravo (obligaciono pravo) da bi se zaštitila njihova očekivanja u vezi sa radnim odnosom. Videti više: Riley, J., *Beyond Contract: Reconceptualising the Fundamentals of the Law of Work Beyond Contract: Reconceptualising the Fundamentals of the Law of Work*, Labour Law Research Network Conference, June 2013, Barcelona, str. 1-23, https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Riley.pdf/e329c566-9707-4d2d-aef4-4dc2e513c5d5.

2. RADNOPRAVNI STATUS DIREKTORA U UPOREDNOJ REGULATIVI I SUDSKOJ PRAKSI

2.1. Opšte napomene u statusu direktora (status zaposlenosti)

Kao što smo rekli, direktor se u radnopravnom smislu nalazi u dvostrukoj ulozi – i poslodavca i zaposlenog.⁹ To je dovelo do određenih specifičnosti u njegovom radnopravnom statusu i položaju kada se radi o pojedinim konkretnim aspektima radnog odnosa.

Pri analizi radnopravnog položaja direktora mora se imati u vidu ranije pomenuto, da direktori nisu homogena kategorija, pa ni pravna rešenja koja se odnose na njih ne mogu biti identična. Direktori, u zavisnosti od veličine i složenosti firme mogu biti hijerarhijski podeljeni na više nivoa i resora. U praksi imamo generalnog direktora, izvršnog direktora, direktore sektora ili za pojedina pitanja na nivou celokupnog preduzeća, direktore pogona i organizacionih jedinica, direktore lokalnih ili regionalnih pogona i odeljenja.

Najspeficičniji radnopravni status, kao i najveću samostalnost i odgovornost, ima generalni direktor. Ostali direktori su zavisni kako od poslodavca, tako i od višeg direktora u hijerarhiji u većoj ili manjoj meri (tzv. subordinacija), i to spram složenosti, značaja i prirode njihove funkcije i vrste posla koji obavljaju u poslovnom subjektu. Kada se radi o radnom statusu, što su više u poslovnoj hijerarhiji, to je njihov položaj specifičniji u odnosu na klasične zaposlene, a što su niže – to njihov položaj više podseća na položaj zaposlenih i u većoj meri se na njih primenjuju standardi radnog zakonodavstva. Takođe, ukoliko su suvlasnici ili akcionari, njihov položaj ima manje karakteristika statusa zaposlenosti, i obrnuto.

⁹ Dobar primer za ovo je najstarija austrijska odluka o položaju člana uprave, iz 1908. godine, u kojoj je sud stao na stanovište da je član uprave deoničkog društva u radnom odnosu, odnosno da je njegov ugovor na osnovu kojeg obavlja rad kvalifikovan kao ugovor o radu. Kontra argument uprave u ovom slučaju bio je da se članstvom u upravi preuzima uloga poslodavca, nespojiva sa položajem radnika. "Sud je presudio u korist člana uprave, smatrajući da je preuzimanje uloge poslodavca prihvatanjem članstva u upravi „pravna fikcija“, koja ne isključuje rad uz plaću, dakle, radni odnos." U kasnijim odlukama austrijski sudovi su zauzeli drugačiji stav (što samo pokazuje koliko je ova problematika složena), ističući da u ovom slučaju nema „zavisnosti“ (subordinacije - zavisnosti) - koja je inače bitan element radnog odnosa. Navedeno na osnovu: Geppert, W., *Der „Anstellungs“vertrag des Vorstandsmitgliedes einer AG, Das Recht der Arbeit, vol. 30, br. 1, 1980, str. 1-17, preuzeto iz: Grgurev, op. cit. u bilj. 5, str. 29.*

Pitanje radnopravnog statusa – da li je direktor u položaju koji odgovara radnom odnosu – i primene radnog zakonodavstva u vezi sa radom direktora i rukovodilaca (tzv. menadžera) uređeno je veoma šaroliko, a veoma heterogen je i pristup u sudskoj praksi. Dok pojedini sudovi smatraju da članovi uprave (direktori) mogu biti u radnom odnosu¹⁰, drugi pak smatraju – da ne mogu.¹¹ Slično je i sa teoretičarima. Problem dodatno komplikuje brojnost i heterogenost oblika organizovanja poslodavca, kao i konkretna uloga direktora u procesu rada.

Suštinsko praktično i teorijsko pitanje koje iz navedenog proizilazi, a na koje se još uvek očekuje odgovor je: jesu li direktori u suštini zaposleni ili se radi o licima u posebnom statusu? Iz tog statusa proizilazi niz značajnih pravnih reperkusija – npr. da li za njih važe standardi bezbednosti na radu kao za zaposlene, imaju li socijalno osiguranje, ograničeno vreme, pravo na odmore, pokrivenost kolektivnim ugovorom, garantuje li im se sigurnost zaposlenja, prava u slučaju bankrota poslodavca (koja inače imaju zaposleni), postoji li ograničenje odgovornosti na štetu nastalu u vezi sa radom, da li su obuhvaćeni bonusima za zaposlene, ko uplaćuje doprinose i porez.¹² Pored toga, u Evropskoj uniji se postavlja i pitanje primene radnopravnih direktiva EU o transferu poslodavca, kolektivnim otkazima, savetima zaposlenih, insolventnosti poslo-

¹⁰ U tom smislu videti npr. odluku Suda pravde EU, u slučaju Danosa. U ovom predmetu Sud je, u kontekstu primene Direktive o zaštiti trudnih radnica, br. 92/85, izneo stav: “Za člana upravnog odbora društva kapitala koji pruža usluge tom društvu i koji je njegov sastavni deo mora se smatrati da ima status radnika u smislu Direktive 92/85 o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su se nedavno porodile ili doje, ako se delatnost obavlja izvesno vreme, pod rukovodstvom ili nadzorom drugog organa tog preduzeća i ako se za te aktivnosti član odbora prima naknadu.” Videti: tačka. I rezimea Presude.

¹¹ Npr. u austrijskoj i nemačkoj sudskoj praksi konačno je zauzet stav da članovi uprave deoničkog društva ne mogu biti u radnom odnosu (ali nemačka sudska praksa i u tom pogledu dozvoljava izuzetke, kao i za članove društva sa ograničenom odgovornošću – naročito ako nemaju udela u kapitalu). Pri tome, to ne znači da se na ova lica ne primenjuju pojedine radnozaštitne odredbe. Videti više: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 30, 36, 40.

¹² Oni npr. često ne uživaju zakonsku zaštitu od otkaza kao zaposleni, u slučaju bankrota – njihova potraživanja nisu prioritarna kao kod zaposlenih, njihova odgovornost za štetu u vezi sa radom je oštrija nego kod zaposlenih. Videti više: Engels, C., *Subordinate Employees or Self-Employed Workers - An Analysis of the Employment Situation of Managers of Management Companies as an Illustration*, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 21, 1999., str. 60; Engels, C., *Subordinate Employees or Self-Employed Workers*, u: Blanpain, R. (ur.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economies*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2014., str. 362.

davca, direktiva o opštim okvirima uslova rada. Različito je i to što lica koja zaključuju ugovore građanskog prava (kojima se često uređuje položaj direktora), uživaju veću slobodu ugovaranja nego što je to slučaj sa licima na koja se primenjuje radnopravni režim.¹³

U skladu sa tim, treba reći da samo pitanje forme akta zaključivanja ugovora sa direktorom postaje sekundarno (o čemu govorimo kasnije). Voljom ugovornih strana ne može u suštini da se promeni priroda i karakter ugovora (realni status). To potvrđuje i tzv. doktrina “dominacije činjenica”, koju široko primenjuju sudovi u svetu kada ocenjuju status pojedinih lica u vezi sa radom. U tom slučaju se sudovi rukovode suštinom pravnog odnosa, a ne kako su ga stranke imenovale.

U tom smislu, kada govori o radnopravnom statusu direktora, Flanagan zaključuje sledeće: “Ispitivanje relevantnih principa ukazuje na to da direktori služe kao zaposleni u svojim korporacijama, dok često rade i kao agenti, sve u ortodoksnom smislu ova dva koncepta. Shvatam da je karakterizacija zaposlenih u polarnom sukobu sa uobičajenom tvrdnjom da imenovanje za direktora samo po sebi ne stvara radni odnos.”¹⁴ Takođe on navodi: “Radnici koji pristaju da obavljaju svoje zadatke pod kontrolom svog poslodavca su zaposleni u celom opsegu svog posla. Velika podgrupa tih zaposlenih će istovremeno služiti na različite načine u svojstvu agenata (zastupnika – nap. aut). U tom smislu, status agenta će u određenom stepenu delimično obeležiti i odrediti njihov status u pogledu zaposlenosti. Te osobe ostaju okarakterisane kao zaposleni (jer su kontrolisane), ali njihovo postupanje kao zastupnika biće vođeno principima koji regulišu zastupanje. Na osnovu ovakvog shvatanja kontrole (subordinacije – nap. aut), direktori su samo jedna kategorija zaposlenih. Iako je unikatno regulisan njihov status regulativom o direktorima, oni se inače uklapaju u test procene statusa zaposlenosti.”¹⁵ Kao argument, ovaj autor još navodi i da korporativni direktori nisu vlasnici, čak i kada imaju udeo u akcijama. U tom smislu navodi primer iz kanadske sudske prakse, tzv. spor *Re Dale and Leicester Club*¹⁶, gde se u obrazloženju navodi: (Direktori) “...njihova primanja nisu dobijali ‘zbog toga što su bili članovi društva, već na osnovu posebnog ugovora sa kompanijom’. Zaključak da direktori nisu obavljali svoju službu kao članovi na osnovu ulaganja kapitala (suvlasnici – nap. aut), već na osnovu ‘posebnog ugovora o isplati naknade’ je potvrda da direktori, u svoj-

¹³ Videti više: Engels, 2014., *op. cit.* u bilj. 13, str. 365.

¹⁴ Flannagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 370.

¹⁵ Flannagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 376.

¹⁶ Koji se vodi kao: “*Re New British Iron Company*”, [1898] 1 Ch 324.

stvu direktorske funkcije, deluju kao zaposleni.”¹⁷ Ovde je inače od strane Suda istaknut tzv. element oneroznosti (plaćenosti), koji predstavlja jednu od osnovnih karakteristika radnog odnosa. Dakle, zaključak ovog autora je da kod direktora postoje karakteristični elementi radnog odnosa – subordinacija i oneroznost. Slažemo se sa njim.

2.2. Primeri iz uporedne regulative i sudske prakse

Da bismo bolje ilustrovali kompleksnost ove problematike, navešćemo nekoliko primera iz uporednog zakonodavstva. Generalno, prilikom narednih izlaganja treba imati na umu da se uglavnom pravi razlika između “top menadžmenta” (generalnog, izvršnog direktora, članova upravnog odbora) i ostalih rukovodećih radnika – direktora, čak i kada to nije eksplicitno rečeno. Izuzeci se po pravilu odnose na “top menadžment”.

Prema austrijskom pravu rukovodeće osoblje i supervizori, čak i top menadžeri poput generalnog menadžera društva sa ograničenom odgovornošću (ako ne poseduju većinu akcija), klasifikovani su kao kancelarijski – administrativni radnici (tzv. beli okovratnici).¹⁸ Kao takvi su u velikoj meri pokriveni radnim zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima. Samo članovi izvršnog odbora akcionarskog društva isključeni su od dejstva radnog zakonodavstva. Dakle, direktori uživaju široku skalu beneficija zaštitnog radnog zakonodavstva, ali unutar toga pojedinim zakonima predviđeni su različiti kriterijumi za vodeći personal i supervizore (npr. ne mogu da učestvuju u savetima zaposlenih, nisu pokriveni pogonskim kolektivnim ugovorima, ne štiti ih zakon kojim se uređuje radno vreme zaposlenih – u pogledu trajanja, plaćanja prekovremenog rada, ne uživaju standardnu sudsku zaštitu od otkaza).¹⁹

Po belgijskom pravu, kompanijski direktori se smatraju samozaposlenim, nezavisnim radnicima.²⁰ Ostali rukovodioci i supervizori, čak i ako spadaju u

¹⁷ Tač. 327. odluke. Prema: Flannagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 381.

¹⁸ Dok plavi okovratnici uglavnom obavljaju manuelne (fizičke) poslove i plaćeni su po satu ili po komadu, beli okovratnici (službenici) se mogu naći u kancelarijskom okruženju na činovničkim, administrativnim ili upravljačkim ulogama. O razlici „plavih okovratnika“ i „belih okovratnika“, videti više npr. Parietti, M.; Jasperson, H. D., *Blue-Collar vs. White-Collar: What's the Difference?*, Investopedia, 19 August 2022, <https://www.investopedia.com/articles/wealth-management/120215/blue-collar-vs-white-collar-different-social-classes.asp> (1. I. 2023.).

¹⁹ Videti više: Risak, E. M., *Labour Law in Austria*, ELL – Suppl. 365, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2010., str. 38.

²⁰ Videti više: Engels, 2014., *op. cit.* u bilj. 13, str. 368. Prema istom autoru, isto važi i za škotsko i argentinsko pravo, a slično je i u SAD, s tim, da direktor u Belgiji može

“top menadžment”, spadaju u administrativno osoblje (*white-collar*). To znači da uživaju zaštitu radnog zakonodavstva. Kao i u Austriji, pojedinim zakonima uvode se drugačiji kriterijumi za ova lica (npr. izuzeti su od glasanja i članstva u savetima zaposlenih, od dejstva zakona o radnom vremenu, nisu uključeni u kolektivno pregovaranje, niti predstavljeni u sindikalnim telima).²¹

U češkom zakonodavstvu, kao zaposleni – menadžeri, smatraju se svi zaposleni koji imaju pravo da utvrđuju i nameću poslovne zadatke zaposlenima kojima upravljaju, da kontrolišu njihov rad i daju im obavezujuće instrukcije. Iako to nije jasno rečeno, kao takvi, pokriveni su dejstvom zakonodavstva o radu, odnosno imaju većinu dužnosti kao i ostali zaposleni.²²

Prema danskom pravu najviši direktori i nadzorno osoblje takođe imaju donekle specifičan položaj. Oni neće uživati zaštitu radnog zakonodavstva koje inače štiti uredsko osoblje, odnosno, faktički smatraju se samozaposlenima. Drugu kategoriju čine lica koja se smatraju kancelarijskim - administrativnim osobljem. Tim osobljem se smatra osoba čiji se rad, bilo ekskluzivno ili uglavnom, sastoji od upravljanja ili nadzora nad radom drugih lica u ime svog poslodavca. Oni mogu biti npr. izuzeti od prava na kolektivno pregovaranje, dok imaju pravo na (sindikalno) udruživanje, u posebne organizacije. Takođe, imaju pravo učešća u profitu, kao i zaposleni i određenu zaštitu od otkaza. Interesantno je da su dužni i da rade i poslove za koje nisu postavljeni, kako bi pomogli poslodavcu da spreči štetu u slučaju više sile, nužde ili štrajka.²³

U Francuskoj razlikuju kategoriju viših direktora i izvršnog rukovodećeg osoblja, koje je izuzeto iz kategorije zaposlenih lica (fr. *cadres*), i onog rukovodećeg osoblja koje spada u kancelarijsko osoblje. Oni u osnovi uživaju zaštitu radnog prava, ali sa izuzecima koji odgovaraju njihovoj poziciji i povećanim ovlašćenjima (npr. imaju specijalne predstavnike u savetima preduzeća, nemaju pravo na plaćanje prekovremenog rada). Oni na nižim rukovodećim pozicijama, čiji položaj više liči na klasične zaposlene, uživaju veći stepen zaštite (npr. ograničeno radno vreme, za njih će važiti kolektivni ugovori i sl). Takođe, radni

istovremeno u drugoj kompaniji da bude zaposlen kao direktor – zaposleno lice. Isto je i u Italiji.

²¹ Videti više: Blanpain, R., *Labour Law in Belgium*, ELL – Suppl. 394, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2012., str. 59; Engels, 1999., *op. cit.* u bilj. 12; Lafili, L.; Crombrugge, v. N., *Maintenance of Control and Management: Employment of Professional Managers and Outside Directors*, Legal Practitioner, br. 9, 1989., str. 77.

²² Videti više: Pichrt, J.; Štefko, M., *Labour Law in Czech Republic*, ELL – Suppl. 420, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2015., str. 38, 56, 161.

²³ Hasselbalch, O.; Smith, M.; Oosten-Rosman, v. S., *Labour Law in Denmark*, ELL – Suppl. 438, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2016., str. 32, 71, 114, 117, 151, 255.

sud ima posebnu sekciju za kadrove, čiji se predstavnici biraju od rukovodećeg osoblja, a rukovodeće osoblje ima i pravo da organizuje posebne sindikate.²⁴

U Nemačkoj, izvršno osoblje (*leitende Angestellte*), naročito izvršni direktor, pravno se tretira kao posebna kategorija zaposlenih. U skladu sa tim, izvršni direktor nije u radnom odnosu (zaključuje ugovor o službi) i izuzet je od dejstva radnog zakonodavstva i zaštite od otkaza kao zaposleni. Ostali rukovodioci mogu biti u radnom odnosu, pod uslovom da nemaju vlasnički udeo. Prema Vajsu i Šmit, poseban status izvršnog osoblja: "...se zasniva na pretpostavci da problemi i interesi ove grupe su na mnogo načina različiti u odnosu na normalne zaposlene. Štaviše, zbog njihove funkcije, oni su često u poziciji da budu suprostavljani zaposlenima."²⁵ U skladu s tim, u Nemačkoj postoje i posebni sindikati za izvršno osoblje, koje je udruženo u krovnu organizaciju – Sindikat izvršnog osoblja (*Union Leitender Angestellter*), a ova lica formiraju i svoje savete zaposlenih (pod uslovom da takvog osoblja u firmi ima bar 10). Zanimljivo je da ako u kompaniji postoji obavezan nadzorni odbor i ima više od 2.000 zaposlenih, jedan od direktora kompanije mora biti direktor za zapošljavanje (*Arbeitsdirektor*), sa posebnom odgovornošću za poslove zapošljavanja.²⁶

Po britanskom pravu, pravi se razlika između "izvršnih i neizvršnih" direktora (*executive and non-executive director*).²⁷ Sa izvršnim direktorima (*managing directors*) se može sklopiti ugovor o radu (*Contract of Service*), ali ne i onima koji su u bordu direktora (članovi uprave) i generalnim direktorom kompanije.²⁸ Karakteristično je da su ovakvi direktori često i suvlasnici²⁹, ali se npr. u po-

²⁴ Despax, M.; Laborde, J-P; Rojot, J., *Labour Law in France*, ELL – Suppl. 448, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2017., str. 79, 83, 207, 227, 270.

²⁵ Weiss, M.; Schmidt, M., *Labour Law in Germany*, ELL – Suppl. 366, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2010. Za nemačku i austrijsku praksu videti više i u: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 28, 61.

²⁶ Videti više: CMS, *Legal guide for company directors and CEOs in Germany*, <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-for-directors-of-companies/germany> (1. 11. 2022.).

²⁷ Ovi drugi uglavnom dolaze iz kategorije suvlasnika akcija ili kompanije i nisu angažovani u svakodnevnom radu i rukovođenju. Neizvršni direktori vrše funkciju nadzora nad radom izvršnih direktora. U dualističkim sustavima, to su članovi nadzornih odbora.

²⁸ Sa njima se zaključuje ugovor o pružanju usluga – *Contract for Services – Service Agreement*. O statusu direktora i rukovodećeg osoblja u Britaniji videti više: Hardy, S.; Butler, M., *Labour Law in Britain*, ELL – Suppl. 410, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2014.

²⁹ Zanimljivo je da u Britaniji postoji i zakonska kategorija "zaposleni akcionari" (*Employee Shareholders*). Zaposleni akcionar je neko ko radi po ugovoru o radu i poseduje akcije u vrednosti od najmanje 2.000 funti u kompaniji poslodavca ili matičnoj

slednje vreme teži da oni dolaze spolja (što garantuje veći stepen nezavisnosti i profesionalnosti).³⁰ Kompanijski direktori nemaju status zaposlenih i njihova prava i obaveze su uređeni na sasvim drugi način od zaposlenih. Inače, kod svih direktora (rukovodilaca) mnoga pravila koja se odnose na zaposlene se derogiraju (npr. o radnom vremenu – nemaju pravo na ograničeno radno vreme i plaćene prekovremene sate), ali imaju pravo na svoje sindikate.³¹ Takođe, imaju i posebne dužnosti (npr. lojalnost).³²

U ovom kontekstu veoma pragmatično rešenje nudi radno pravo Hrvatske. Prema Zakonu o radu (čl. 4, st. 3 i 4)³³: “(3) Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. (4) Na osobu iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.”³⁴

Holandski zakon smatra direktore drugačijim od standardnih zaposlenih – i shodno tome ih tretira drugačije. Ipak, obično su direktori ujedno i zaposleni u kompaniji. Tada će direktor imati “dualni pravni odnos” sa kompanijom, ugovor o radu i korporativni pravni odnos. Taj pravni odnos karakteriše to da je uređen odredbama kompanijskog prava (Holandski građanski zakonik), a istovremeno, smatra se i radnim odnosom (tako da se na njega u principu primenjuju standardi radnog zakonodavstva). Ipak, pojedina pitanja su uređena posebnim propisima (npr. otkaz – za njega nije potrebno odobrenje kao kod drugih zaposlenih). U nekim slučajevima direktor nije direktno zaposlen u kompaniji, već se angažuje preko “ugovora o upravljanju” - (menadžerskog

kompaniji. Zaposleni akcionari imaju većinu istih radnih prava kao i ostali zaposleni (između ostalog i zaštitu u slučaju kolektivnih otkaza). Hardy, Butler, *op. cit.* u bilj. 29.

³⁰ O toj problematici videte više npr: Lafili, Crombrugghe, *op. cit.* u bilj. 22.

³¹ *The Association of Scientific Technical and Managerial Staffs* (Asocijacija naučno tehničkog i rukovodećeg osoblja). Videti više: Hardy, Butler, *op. cit.* u bilj. 29, str. 252.

³² Videti više: Hardy, Butler, *op. cit.* u bilj. 29, str. 124, 130, 251; UK, NI BUSINESS, INFO.CO.UK, *Recruiting company directors, Types of director, their duties and employment status*, <https://www.nibusinessinfo.co.uk> (21. 12. 2022.); Lanyon Bowdler Solicitors, *Removal of Directors: Removing a Director from a Company*, <https://www.lblaw.co.uk/services-for-business/corporate-law-services/shareholders-agreements/removal-of-directors> (21. 12. 2022.).

³³ Zakon o radu Hrvatske iz 2014. (Narodne novine RH, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

³⁴ O statusu direktora u pravu Hrvatske videti detaljnije više: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5.

ugovora) sa njegovom ličnom holding kompanijom. U takvim slučajevima, on ima poseban pravni status u odnosu na zaposlene (između ostalog, poseban je način raskida ugovora i otkaza). Obično su direktori i menadžersko osoblje isključeni iz dejstva kolektivnih ugovora. Njihovi uslovi rada se ugovaraju na individualnoj osnovi.³⁵

U Sloveniji, u smislu pravne pozicije, imamo dve grupe menadžera. Prvu grupu čine top menadžeri, koji su zakonom ovlašćeni da predstavljaju svoje radne jedinice u pravnim odnosima.³⁶ Drugu čine menadžeri koji imaju ovlašćenje (kompanije, odnosno top menadžera) za vršenje svoje upravljačke funkcije. Prva grupa se smatra nezavisnom od poslodavca i shodno tome nema potrebe za zaštitom radnog zakonodavstva. Stoga ih zakon ovlašćuje da na poseban način urede međusobne odnose. To može biti ugovor građanskog prava ili ugovor o radu, sa svim ili samo nekim beneficijama koje zaposlenima daje Zakon o radnim odnosima (određene radnopravne garancije mogu biti isključene ili drugačije uređene).³⁷ Tako npr. oni mogu da budu izuzeti od zaštitne regulative o pauzama i odmorima, o minimalnoj zaradi, klasičnog disciplinskog postupka i otkaznog postupka.³⁸ Druga grupa menadžera smatra se zavisnom i pod subordinacijom, te kao takva uživa punu zakonsku zaštitu kao svi zaposleni. Ipak i tu postoje određeni izuzeci (npr. rad na određeno vreme nije ograničen na dve godine kod ugovora sa menadžerima).³⁹

U američkom pravu direktori se ne smatraju zaposlenima, već specijalnim zastupnicima. Tako prema odluci u predmetu *People ex rel Manice v Powell*: "... Pojedinačni direktori koji čine odbor nisu samo zaposleni, već deo izabranog tela službenika koji čine izvršni zastupnici korporacije... Generalno pravilo je da akcionari ne mogu da utiču na redovne poslovne aktivnosti korporacije, niti mogu kontrolisati direktore u procenama u vezi sa njihovom službom."⁴⁰ Ipak,

³⁵ Jacobs, A. T. J. M., *Labor Law in Netherlands*, ELL – Suppl. 421, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2015., str. 70, 177, 260, 291, 310.

³⁶ Videti više: Senčur Peček, D, *Ugovorna pozicija direktora u trgovačkim poduzećima prema slovenskom pravu*, Zbornik Pravnog fakulteta u Splitu, vol. 45, br. 2, 2008., str. 391, 393.

³⁷ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1).

³⁸ Gubitak poverenja može automatski da rezultira otkazom. Videti više: Vodovnik, Z.; Korpič-Horvat, E., *Labour Law in Slovenia*, ELL – Suppl. 425, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2015., str. 127.

³⁹ Videti više: Vodovnik, Korpič-Horvat, *op. cit.* u bilj. 39, str. 34, 117, 125.

⁴⁰ *201 NY 194 (1911)*. Preuzeto iz: Flannagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 383 (deo Odluke 200–1).

pojedini savremeni autori osporavaju takvo stanovište, i ističu da direktori, naročito oni koji su odgovorni generalnim direktorima, nisu nezavisni zastupnici (pa samim tim imaju i položaj sličan zaposlenima). Zapaža se npr. da niži direktori imaju dužnost lojalnosti i posebne brige pri svom radu, zahvaljujući čemu njihova odgovornost za štetu ostaje u okvirima krajnje nepažnje (što je blaži stepen odgovornosti)⁴¹, dok njihovi rukovodioci (generalni direktori) odgovaraju po oštrijem standardu (standard obične nepažnje – dužnost pažnje stručnog lica). Usled toga smatraju da treba pravno preispitati njihov status fiducijara (agenta).⁴²

3. SPECIFIČNI RADNOPRAVNI ASPEKTI STATUSA DIREKTORA

3.1. Osobnosti u pravima i obavezama direktora na radu

Specifičan radnopravni položaj direktora iznedrio je niz konkretnih osobnosti kada se radi o njihovim pravima i obavezama u vezi sa radom. Tu npr. spadaju: način angažovanja i forma ugovora; ovlašćenja i stepen samostalnosti; uslovi rada i mogućnost raspoređivanja; klauzula konkurencije; obaveza čuvanja poslovne tajne i ograničenja slobode izražavanja; plaćanje i beneficije; (ograničena) sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja; odgovornost direktora i specifičan režim razrešenja i otkazivanja; postupak pravne zaštite. Osvrnućemo se ukratko na neke od njih. Najviše nedoumica i pravnih praznina postoji kod načina angažovanja direktora (vrsta i tip ugovora, status), što se kasnije odražava i na druga prava direktora. Dosta sporova u praksi izaziva i prestanak angažovanja.

3.2. Izbor i pravni osnov angažovanja direktora

Sam izbor i način radnog angažovanja direktora znatno je delikatniji nego kod ostalih zaposlenih. U pitanju je lice koje može ozbiljno da doprinese uspehu, ali i neuspehu poslodavca, tako da njegov izbor mora da bude izuzetno pažljiv. U odnosu na standardne zaposlene, izbor direktora podrazumeva često mnogo više etapa, krugova selekcije i razgovora, a nekada i angažovanje specijalizovane – profesionalne agencije koja se bavi pronalaženjem ovakvih kadrova.⁴³ O

⁴¹ U ovom slučaju traži se da postoji dokazana krivica za štetu, odnosno očekuje stepen pažnje koji bi ispoljio običan čovek.

⁴² Videti više: Johnson, L.; Million, D., *Recalling Why Corporate Officers are Fiduciaries*, William & Mary Law Review, vol. 46, br. 5, 2005., str. 1597, 1605, 1652.

⁴³ Ovakve stručnjake popularno nazivaju “head hunters” (“lovci na glave”). Pronalaze-

angažovanju direktora po pravilu odlučuje upravni odbor kompanije (ili sličan organ), odnosno neposredno viši rukovodilac – kada se ne radi o generalnim direktorima. Najčešće je to uređeno kompanijskim pravilima.

Pravni akt angažovanja je *ugovor o radu* ili “*menadžerski ugovor*” (to je kolokvijalni naziv za ugovore rukovodećih radnika)⁴⁴, a negde se ovaj ugovor naziva – ugovor o uslugama/službi).⁴⁵ Ugovor o radu predstavlja dokument radnog prava, dok ovi drugi spadaju u obligaciono pravo.⁴⁶ To utiče na oblik (tip) uređenja prava i obaveza direktora, a kasnije i na status i prava angažovanog lica u vezi sa radom.

Ako se zaključi ugovor o radu, to će u osnovi značiti da je direktor u radnom odnosu i da ima položaj analogan drugim zaposlenima (moguće je predvideti izuzetke kod pojedinih prava iz radnog odnosa). Mnogi teoretičari i praktičari (kao i sudovi), smatraju da za zapošljavanje direktora ugovor o radu nije odgovarajući pravni instrument jer se ugovor o radu vezuje za (klasični) radni odnos, koji karakteriše subordinacija zaposlenog u odnosu na poslodavca. Polazeći od pozicije direktora, delokruga i značaja poslova, ističe se da je njihovo efikasno obavljanje u koliziji sa odnosom subordinacije kao karakterističnim za radni odnos.⁴⁷ U tom smislu npr. Jovanović zapaža: “Direktor

nje i izbor direktora i visokih menadžera nekada se naplaćuje više hiljada dolara ili evra. Videti npr. više u: Half, R., *Finding, Hiring, and Keeping the Best Employees*, Wiley, USA, 1993; Jašarević, S., *Pronalaženje i izbor kvalitetnog kadra – pretpostavka učešća u tržišnom nadmetanju*, Radni odnosi i upravljanje, br. 5, 1997., str. 43-53.

⁴⁴ Engl. *managerial contract*, nem. *Managervertrag*, franc. *Contrat des chefs/directif d'entreprise*. U tom kontekstu za hrvatsku praksu Grgurev pominje i “ugovor člana uprave”, te da se ovaj ugovor “samo dijelom preklapa s pojmom ‘menadžerskog ugovora’ jer pojam menadžerskog ugovora obuhvata i lica na nižim rukovodećim pozicijama, koji rade za upravu, ali je njihov položaj sličniji zaposlenima.” O tome i pojmu “menadžerskih ugovora” i karakteristikama videti više: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 13 i sl.

⁴⁵ Engl. *Service agreement*.

⁴⁶ Npr. prema pravu Srbije, čl. 48. Zakona o radu iz 2005. godine (Sl. glasnik Republike Srbije, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 i 113/2017 i 95/2018), direktor može da zasnjuje radni odnos ili ne. Ako je u radnom odnosu (na određeno ili neodređeno vreme), tada zaključuje ugovor o radu. Ako nije, tada zaključuje neimenovani ugovor obligacionog prava (u Zakonu o radu se ne navodi naziv ovog ugovora). “Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4 ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom. Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.” To su jedini detalji u radnom zakonodavstvu kada se radi o direktorima.

⁴⁷ O subordinaciji kao ključnom elementu i pokazatelju radnog odnosa kod: Kovačević, Lj., *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerzite-

u poslovođenju, tj. u upravljanju poslovima pravnog lica, mora biti slobodan odnosno oslobođen podređenosti poslodavcu, jer samo tako može biti lično odgovoran za svoj rad.⁴⁸ A ako je u radnom odnosu sa privrednim društvom, onda je direktor po definiciji radnog odnosa podređen poslodavcu kao i svaki drugi zaposleni. Takav odnos subordinacije ne obezbeđuje direktoru odgovarajući stepen autonomije u radu, koji je neophodan u cilju efikasnog obavljanja njegovih poslova.⁴⁹

Ovo je tačno ako se posmatra u operativnom pogledu. Međutim, direktor, kao i svaki zaposleni mora da se u svom radu rukovodi očekivanjima poslodavca, ciljevima i zadacima koji su mu zacrtani poslovnom politikom preduzeća. Ne može da vodi neku svoju, potpuno nezavisnu politiku. Dakle, po našem mišljenju direktor podleže subordinaciji, kao i ostali zaposleni, ali na specifičan način i u različitom stepenu, u zavisnosti od funkcije. Takođe, kao i drugi zaposleni, prima platu, ima pravo na razumno ograničeno radno vreme, na dnevni, nedeljni, godišnji odmor, treba da ima zdrave i bezbedne uslove rada, uživa zaštitu od zlostavljanja, diskriminacije ili kao uzbunjivač.⁵⁰

Sličnog je stava u ovom pogledu i Flanagan, koji navodi da direktori normalno funkcionišu u *de jure* odnosu subordinacije prema korporaciji u skladu sa ovlašćenjima koja su delegirana odboru i njima, prema pravilima korporacije. To uspostavlja odnos zaposlenog po konvencionalnom običajnom pravu. "Iako postoje razlozi da se direktori regulišu na jedinstven način, to ne zahteva niti implicira isključivanje njihovog suštinskog statusa zaposlenih."⁵¹ Kao argument on još ističe da direktori u spoljnom pravnom prometu ne posluju u svoje ime (kao nezavisni ugovarači), već u ime preduzeća koje zastupaju – dakle kao njegovi zaposleni.⁵² Takođe, pominje da je jasno ko kontroliše koga (upravni odbor kontroliše direktora, a odbor skupština akcionara), te direktor nikako nije nezavisni agent. "Inicijalno fundamentalno zapažanje je da su direktori obično zaposleni jer je njihova funkcija podložna kontroli njihovog korporativnog poslodavca.... Korporacija vrši kontrolu nad svojim zaposlenima preko organa i osoba koje ovlasti da deluju u njeno ime... Njihova kontrola drugih,

ta u Beogradu, Beograd, 2013, str. 259-277.

⁴⁸ Jovanović, P., *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2015, str. 207.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Grgurev npr. u tom smislu navodi da rad članova uprave i rad radnika za poslodavca ima zajedničke elemente: osobnu činidbu rada i trajnost (pravni kontinuitet), a da može da ih razlikuje (ne)postojanje podređenosti i u određenim slučajevima (ne)postojanje naplatnosti. Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 52.

⁵¹ Prema: Flanagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 370.

⁵² Flanagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 371.

kao odbora, je jasna... Direktori se pojedinačno ugovorom pokoravaju tom trajnom pravu korporacije da kontroliše njihov zajednički i pojedinačni učinak u okviru svoje direktorske funkcije, a to ukazuje na status zaposlenog.”⁵³

Čini nam se da se prilikom procene ovog statusa pravi jedna logička greška, koju su često pravili sudovi, a koju uočava i Flanagan – status zaposlenosti (odnosno poslodavca) direktora se ceni u njegovom odnosu prema zaposlenima, a zanemaruje se njegov odnos sa korporacijom (upravom preduzeća), koja je u odnosu na njega u statusu subordinacije.⁵⁴

Inače, kao što navodi Engels, pitanje da li neko radi nezavisno ili se nalazi u odnosu subordinacije (u ovom slučaju – direktor), predstavlja kamen temeljac radnog prava, a ipak pored svega još uvek nije jasno razjašnjeno.⁵⁵ Kada je u pitanju subordinacija, kriterijumi testiranja su se menjali i razvijali, pa tako se pominje “test aktuelne – stvarne subordinacije” (ko daje naloge i kontroliše proces rada), “test ekonomske zavisnosti” (finansijske zavisnosti), “test prava kontrole” (ko ima pravo da kontroliše rad), “hibridni test” (mešavina drugih testova).⁵⁶ U praksi se, da bi se ovo utvrdilo, u mnogim zemljama primenjuje tzv. test kontrole (*control test*).⁵⁷ Kada se razmatra da li određeni direktor ili drugo lice može da bude zaposleni, tko zaključuje ugovor o radu, treba uključiti i druge “indikatore” radnog odnosa, npr. one koje je formulisala Međunarodna organizacija rada (MOR).⁵⁸

⁵³ Flannagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 372-373.

⁵⁴ Videti više: Flannagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 379.

⁵⁵ Engels, 1999., *op. cit.* u bilj. 12, str. 47; Engels, 2014., *op. cit.* u bilj. 13, str. 361.

⁵⁶ *Ibid.* (gore navedeno, citat sa str. 371).

⁵⁷ Videti npr. test koji se primenjuje u SAD, u: *Empoloyment Relationship Questionnaire*, Social Security Administration Toe 420 OMB No. 0960-0040, – nalazi se na str. <https://secure.ssa.gov/apps10/poms/images/SSA7/G-SSA-7160-F4-1.pdf> Takođe, o tome u modernim uslovima videti presudu Vrhovnog suda Velike Britanije iz 2021: *Judgement Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, 19 February 2021, Hilary Term [2021] UKSC 5.

⁵⁸ Npr. u Preporuci o radnom odnosu br. 198. Međunarodne organizacije rada (*Employment Relationship Recommendation*), iz 2006. godine, sugerise se da države definišu jasne uslove za postojanje radnog odnosa, kao što su npr. subordinacija i zavisnost (tač. 12. Preporuke). U tački 13. Preporuke, kao indikatori radnog odnosa predlažu se: (a) činjenica da se rad: obavlja po instrukcijama i pod kontrolom druge strane; da uključuje integraciju u organizaciju preduzeća; rad se vrši isključivo ili pretežno u korist druge osobe; mora da se obavlja lično; vrši se u određeno radno vreme i na mestu rada određenom ili dogovorenom od strane stranke koja je naručilac rada; taj rad ima određeno trajanje i postoji kontinuitet; zahteva se da radnik bude na raspolaganju; uključuje pružanje alata, materijala i mašina od strane naručioca posla; (b) periodično plaćanje zarade radniku; činjenicu da plata predstavlja radnikov jedini ili osnovni izvor prihoda; plaćanje se vrši u naturi, kao npr. hrani, smeštaju ili tran-

Zato nije potpuno pravno nelogično da direktor zaključuje ugovor o radu, naročito ako su u pitanju direktori koji nisu u statusu najvišeg menadžmenta ili koji pokrivaju posebna područja (za informatički sektor, zaštitu životne sredine, ljudske resurse, prodaju, snabdevanje). Doduše, da bi bile uvažene ranije navedene specifičnosti u položaju i funkciji direktora, koje ga ipak odvajaju od “običnih” zaposlenih, takav ugovor bi imao određene pravne specifičnosti, modifikovana prava i obaveze u odnosu na standardne zaposlene. Veoma često, kao što smo ranije videli, i samo zakonodavstvo u posebnim zakonima dozvoljava ili pravi takve izuzetke.

Druga mogućnost je zaključivanje *menadžerskog ugovora*, koji je možda i pogodniji za određene kategorije direktora (najviše rukovodioc). Ovaj ugovor po pravilu nije uređen radnim zakonodavstvom, već se analogno primenjuju generalne odredbe o ugovorima iz zakonodavstva koje uređuje obligacione odnose (propisi građanskog prava). U pitanju je dvostrano obavezni ugovor, koji mora biti zaključen u pisanoj formi, kako bi bila jasna ovlašćenja poslovnog organa, njegova uobičajena i posebna prava i obaveze (delokrug posla, način, mesto vreme vršenja rada, plata, bonusi), uplaćivanje dodatnog penzijskog ili zdravstvenog osiguranja, specijalna – stimulatívna otpremnina kod otkaza, obaveza izbegavanja sukoba interesa, klauzula konkurencije, trajanje ugovora i druga pitanja od značaja. U suštini radi se o ugovoru koji predstavlja mešavinu radnog i obligacionog prava.⁵⁹

Postoje mnoge nedoumice i velike razlike u praksi u pogledu pravne prirode i strukture menadžerskog ugovora. Prema Grgurev, kod ovog ugovora postoje paralele, odnosno, postavlja se pitanje da li je i u kojoj meri menadžerski ugovor: ugovor o delu, ugovor o nalogu, ugovor o radu, ugovor o službi. Kao što navodi: “rasprava o njenoj pravnoj prirodi, nema samo teorijski značaj. Određenje pravne prirode tog (kao i svakog drugog) ugovora ima sasvim konkretne pravne posledice. Ako se neki ugovor (koji kao predmet činidbe ima rad) kvalificira kao ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o nalogu ili drugi ugovor, razjasnit će se koje se zakonske odredbe na njega primenjuju. Time će ugovorne strane znati koja pravna ograničenja postoje pri ugovaranju...”⁶⁰ Po ovim dilemama se inače vidi da je ovaj pravni institut još uvek u izgradnji, odnosno, da je pravni položaj direktora još uvek nedefinisan (da ugovor kojim se radno angažuje nije jasno formiran i izdvojen).

sportu; snošenje putnih troškova radnika u svrhu vršenja rada od strane naručioca rada; odsustvo finansijskog rizika od strane radnika.

⁵⁹ Videti: Turudić, Ž., *Menadžerski ugovor*, WTS Serbia, <https://www.wtsserbia.com/blog/menadzerski-ugovor-perom-zakonodavca/> (19. 4. 2021.).

⁶⁰ Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 16.

Može se reći i da je to “neimenovani ugovor” ili ugovor *sui generis*,⁶¹ ali time i dalje pravna priroda ovog ugovora ostaje nedefinisana. Najbolje bi bilo kada bi njegova pravna priroda, dejstvo i sve ostalo bitno bilo jasno uređeno, kao kod drugih, pravno formiranih ugovora. Bez obzira što ima elemente i drugih, gore pomenutih ugovora, čini nam se da ovaj pravni institut ima svoje jasno mesto u praksi, pa treba da ima i u zakonodavstvu i teoriji radnog prava.

Bez obzira na posebna pravila, menadžerski ugovor se ne može potpuno izvući iz konteksta radnog prava (iako direktor ne mora biti u radnom odnosu).⁶² Upravo zbog toga u nekim zemljama izričito je navedeno koje se odredbe radnog prava neće primenjivati na ove ugovore, dok se ostalo primenjuje.

3.3. Posebne obaveze direktora

Jedno od obeležja radnopravnog položaja direktora su posebne obaveze. Među njima se izdvaja *obaveza lojalnosti* i dužne brige⁶³, te u okviru toga i dužnost čuvanja poslovne tajne. Ove obaveze, sa druge strane povlače izvesna ograničenja uobičajene slobode govora i izražavanja kao jednog od bazičnih ljudskih prava⁶⁴, te uzdržavanje od neloyalne konkurencije (*klauzula nekonkurencije*).⁶⁵

⁶¹ Kao što je npr. učinio Vrhovni sud Hrvatske u jednoj svojoj presudi (VSRH, Rev. 947/2001-2). Prema Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 27. O mogućnosti da je to neimenovani ugovor, videti isto delo na str. 134. O mogućnosti da je to *sui generis* ugovor, videti više u: Flannagan, *op. cit.* u bilj. 3, str. 391.

⁶² O čemu, kao što smo videli, iscrpno govori Flanagan u svom tekstu.

⁶³ Videti više: Gerner-Beuerle, C.; Schuster, E.-P., *The Evolving Structure of Directors' Duties in Europe*, European Business Organization Law Review, vol. 15, 2014., str. 206, 213.

⁶⁴ Videti npr. više: Sychenko, E., *The European Convention on Human Rights as a Tool of Protection of Individual Labour Rights*, Università degli studi di Catania, doktorski rad, 2015.-2016. (na str. 171 se npr. navodi slučaj menadžera paba koji je otpušten zbog negativnih komentara na račun poslodavca na Fejsbuku). Videti i slučaj: *Herbai v. Hungary* (application no. 11608/15), ECHR 378 (2019), European Court of Human Rights, 05.11.2019 (radi se o slučaju gde je menadžer za ljudske resurse koga je banka otpustila zbog njegovih članaka na veb-sajtu, čime je povredio standard poverljivosti u vezi sa njihovim finansijskim interesima). O ovoj temi videti više i: Olsby, H., *Norway: How to Stop the Mouth of Free-Spoken Employees?*, Mondaq.com, 7 January 2022, <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1148216/how-to-stop-the-mouth-of-free-spoken-employees>, tačka 3. teksta (31. 1. 2023.); Barry, B., *The Cringing and the Craven: Freedom of Expression in, around, and Beyond the Workplace*, Business Ethics Quarterly, br. 3, 2006., str. 263-296.

⁶⁵ Na primer, u Zakonu o privrednim društvima Republike Srbije (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019, 109/2021) kao posebne dužnosti direktora predviđene su: dužnost pa-

Sa druge strane, direktori *uživaju često* posebnu zaštitu kao uzbunjivači, ukoliko ukažu na nezakonitosti u radu firme.

3.4. Klauzula konkurencije

Klauzula konkurencije predstavlja jednu od specifičnosti u radnom pravu i upravo je razvijena u vezi sa radom direktora i menadžera. Podrazumeva obavezu lojalnosti, odnosno uzdržavanja od bilo kojeg oblika konkurencije kojim bi menadžer mogao da naškodi poslodavcu. Ove klauzule mogu biti unete u ugovor o angažovanju direktora, a mogu se odnositi i na (ograničeni) period posle prestanka zaposlenja.⁶⁶ Pošto su poslodavci skloni da posegnu za neosnovanim ograničenjima, korišćenje ove klauzule mora biti razumno i ograničeno, tako da se ne ugrozi pravo na rad lica na koje se odnosi. Primera radi, prema novijoj belgijskoj sudskoj praksi, klauzula konkurencije smatraće se nerazumnom ukoliko “doseže dalje nego što je potrebno – u pogledu predmeta zaštite, teritorije ili trajanja.”⁶⁷ Nemački zakonski propisi i sudska praksa zahtevaju od poslodavaca da se pridržavaju niza strogih zahteva u pogledu oblika i sadržaja klauzule konkurencije, naročito kod tzv. post-ugovornih klauzula o zabrani konkurencije. Odeljak 74. Nemačkog trgovačkog zakona (HGB) navodi opšte formalne zahteve za takve klauzule. Postugovorna klauzula o zabrani konkurencije mora uvek biti dogovorena između poslodavca i zaposlenog u pi-

žnje (član 63. Zakona); dužnost prijavljivanja poslova i radnji u kojima postoji lični interes (član 65); dužnost izbegavanja sukoba interesa (član 69); dužnost čuvanja poslovne tajne (član 72); dužnost poštovanja zabrane konkurencije (član 75).

⁶⁶ O tome videti više: Bishara, N. D.; Thomas, R. S., *U.S. CEO Employment Agreements and Non-Competition Provisions: A Literature Survey*, Vanderbilt University Law School, Law & Economics, Working Paper No. 15-19, 2014, <http://ssrn.com/abstract=2650707>, videti više na str. 3 (pojam klauzule konkurencije), str. 5 i 13 (šta obuhvataju). Videti i: Francis, B.; Iftekhhar, H.; Xian, S.; Haizhi, W., *When Finding a New Job is not Easy: The Influence of the State Law of Non-Competition Agreements on the Characteristics of M&As*, Working Paper, 2007., <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=bb0f9ada243f8526baf3a1a27026bcbdb5d64f4f>; Shi, L., *Restrictions on Executive Mobility and Reallocation: The Aggregate Effect of Non-Competition Contracts*, Technical Report, 2018., https://economics.sas.upenn.edu/sites/default/files/filevault/event_papers/noncompete_liyanshi_latest.pdf; Law Insider, *Director Non-Competes Sample Clauses*, <https://www.lawinsider.com/clause/director-non-competes> pristup (24. 1. 2023).

⁶⁷ Videti više: Burm S.; Verhelle, L., *De Langhe attorneyes, Belgian Supreme Court (“Hof Van Cassatie”) 25 June 2020: A (new) legal update in non-compete clauses*, 9 October 2020, <https://de-langhe.be/en/belgian-supreme-court-hof-van-cassatie-25-june-2020-a-new-legal-update-in-non-compete-clauses/> (1. 11. 2022.).

sanoj formi. Poslodavac mora biti uredno zastupan od strane nadležnih organa ili predstavnika i dužan je da zaposlenom uruči potpisani original ugovora. Što se tiče sadržaja, zahteva se da klauzula o zabrani konkurencije mora odražavati legitimne poslovne interese poslodavca, a sa druge strane – mora da zaštiti zaposlenog od neopravdanog ometanja u njegovom ili njenom profesionalnom napredovanju. Pored toga, podrazumeva da se tom licu isplaćuje određena naknada u periodu u kojem su njegove aktivnosti ograničene klauzulom.⁶⁸

3.5. Naknada za rad direktora

U specifične oblasti kada su u pitanju direktori spada i plaćanje, odnosno *nagrađivanje direktora* za njihov rad. To po pravilu podrazumeva novčane i ne-novčane beneficije, odnosno platu, bonuse (npr. pravo na učešće u dobiti), premije, privilegovanu mogućnost kupovine deonica, pravo na nagradu za izume i inovacije. Pored ovoga, ovde se mogu ugovoriti i posebne beneficije, u koje spadaju npr. korišćenje službenog automobila, pravo na usluge vozača, rezervisano parking mesto, finansiranje dodatnog obrazovanja i usavršavanja, korišćenje aviona ili jahte preduzeća, upotreba kreditne kartice preduzeća, beskamatni i krediti sa niskim kamatama, karte i pretplate za društvene, kulturne i sportske događaje i rekreaciju, uplaćivanje dodatnog penzijskog ili zdravstvenog osiguranja (privatne penzije), osiguranje od poslovnog rizika, specijalna – stimulativna otpremnina kod otkaza.⁶⁹ Zarada i premije su uslovljene uspešnošću direktora, a to je inače predmet i ozbiljnih ekonomskih analiza kako bi se obezbedila odgovarajuća motivacija direktora i balans u odnosu na ekonomsku dobit poslodavca.⁷⁰

⁶⁸ Videti više: WWL, *Post-Contractual Non-Compete Restrictions in Germany*, 17 June 2013, <https://whoswholegal.com/features/post-contractual-non-compete-restrictions-in-germany1>; Nelle, A., *Post Contractual Non-compete Clauses for Managing Directors*, RAUE, <https://raue.com/en/practices/labour-and-employment-law/post-contractual-non-competition-clauses-for-managing-directors/> (20. 1. 2023.).

⁶⁹ Videti npr. više: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 95.

⁷⁰ O ovim aspektima i plaćanju direktora uopšte videti više npr: Talha, M.; Sallehuddin, A.; Shukor, M., *Corporate Governance and Directors' Remuneration in Selected ASEAN Countries*, *The Journal of Applied Business Research*, vol. 25, br. 2, 2009; Mehar, A., *Corporate governance and Dividend Policy*, *Pakistan Economic and Social Review*, vol. XLIII, br. 1, 2005., str. 115-128; Wagner, R. H.; Wagner, C. G., *Recent Developments in Executive, Director, and Employee Stock Compensation Plans: New Concerns for Corporate Directors*, *Stanford Journal of Law, Business and Finance*, br. 5, 1997.

3.6. Otkaz

Specijalna su i pravila o *otkazu* direktoru. Sa jedne strane, otkazivanje je olakšano, sa druge strane, veoma često mora se sprovesti detaljna i precizna procedura kako bi otkaz bio zakonit (blagovremena najava i dostavljanje inicijalnog akta za smenu, razuman osnov – zasnovan na zakonu, ugovoru ili kompanijskim pravilima, pravo na odbranu – da bude saslušan, donošenje odluke od strane nadležnog korporativnog organa). Prestanak funkcije često će automatski podrazumevati i prestanak radnog odnosa. Osnovni razlozi otkaza za ovu kategoriju su: a) povreda dužnosti; b) nesposobnost (loši rezultati), odnosno nemogućnost obavljanja poslova; c) gubitak poverenja.⁷¹

Nakon otkaza, veoma često sledi isplata ugovorene naknade, koja može biti utvrđena u izuzetno visokom iznosu. Ove klazule u ugovorima o radu nazivaju se “*zlatni padobran*” (engl. *golden parachute*, nem. *grosszügige Abfindung an Top-Manager*). Zlatni padobran predstavlja klauzulu u ugovoru o zaposlenju direktora, kojom se osigurava po pravilu veoma visoka novčana isplata direktorima ili članovima uprave⁷², u slučaju da dođe do prekida radnog odnosa ili gubitka

⁷¹ O otkazima direktora videti npr više: za Holandiju videti više npr: Bowmer and Nuiten, *Dismissal of directors in the Netherlands*, <https://bnlegal.nl/en/services/employment-and-labour-law/dismissal-of-directors-in-the-netherlands/>; JFR Legal, *The dismissal of statutory directors under Dutch law*, 20 February 2017, <https://www.jfrlegal.nl/blog-en/corporate-law/the-dismissal-of-statutory-directors-under-dutch-law/>; Primerius, *The annulment of a director's dismissal also affects the employment*, Russell Advocaten B.V, Amsterdam, Netherlands, <https://www.primerius.com/business-law-articles/the-annulment-of-a-directors-dismissal-also-affects-the-employment.htm>; za Britaniju: Lanyon Bowdler Solicitors, *Removal Of Directors: Removing a Director from a Company*, <https://www.lblaw.co.uk/services-for-business/corporate-law-services/shareholders-agreements/removal-of-directors>; UK, NI BUSINESS, INFO.CO.UK, *Recruiting company directors, Types of director, their duties and employment status*, <https://www.nibusinessinfo.co.uk>; za Francusku: Triplet avocats, *France, Employment Status of Directors*, <https://www.triplot.com/employment-law/employment-status-of-directors/>; za Nemačku: *Terminating the Managing Director of a German GmbH – How to Do It Legally Sound*, Mondaq.com, 15 August 2019, <https://www.mondaq.com/germany/unfair-wrongful-dismissal/836888/terminating-the-managing-director-of-a-german-gmbh-how-to-do-it-legally-sound>; CMS, *Legal guide for company directors and CEOs in Germany*, <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-for-directors-of-companies/germany> (pristup za sve tekstove 1. 11. 2022.).

⁷² Primera radi, “zlatni padobran” troje otpuštenih direktora Tvitera koštaće novog vlasnika – Ilona Maska 122 miliona dolara. To podrazumeva navedenu novčanu naknadu, ali i deo učešća na osnovu akcija. Naime, pored ovih isplata, troje direktora koji su dobili otkaz mogu da očekuju i zajedničku sumu od 65 miliona dolara za akcije koje su imali u Tviteru. Videti: “*Zlatni padobran*” otpuštenih direktora Tvitera

funkcije, odnosno preuzimanja preduzeća. Ove klauzule, koje su počele prvo da se koriste u SAD-u sedamdesetih godina prošlog veka, ugovaraju se po pravilu u novcu, ali mogu podrazumevati još neke beneficije za otpuštenog direktora (penzije, bonuse i dodatne beneficije – kao što su zdravstveno osiguranje, životno osiguranje, opcije za dobijanje akcija ili otkup).⁷³ Mogu biti uslovljene nevoljnim prestankom funkcije/posla ili se aktiviraju po volji zaposlenog (u slučaju preuzimanja), a nekada i ukoliko dođe do smanjenja plate. Ugovaraju se u određenom trajanju nakon preuzimanja (npr. dve do tri godine).⁷⁴

Nije retkost i da ugovor sa direktorom sadrži i posebnu arbitražnu klauzulu u slučaju spora (otkaza), odnosno ugovorenu posebnu nadležnost suda.

4. ZAKLJUČAK

Problematici radnopravnog položaja direktora ne poklanja se dovoljno pažnje u oblasti radnog prava (kako u regulativi, tako i u teoriji), što u osnovi vodi pravnoj nesigurnosti i nedovoljno definisanom pravnom položaju ove kategorije lica. Jedan od razloga je verovatno njihov “hibridni pravni položaj” u radnim odnosima, gde se oni nalaze negde između poslodavca i zaposlenih. Što se tiče regulative, mnoga pitanja i rešenja su isprepletana sa privrednim pravom. Sagledavanje pravnog položaja direktora zahteva temeljno upoznavanje ne samo sa propisima radnog, već i regulativom privrednog prava (uključujući i kompanijske pravne standarde). Usled toga, ova regulativa je prilično nesisematizovana, a često su mnoga pitanja i neuređena. To izaziva brojne sudske sporove.

Privrednopravnoj regulativi i literaturi nedostaje dublje sagledavanje položaja direktora i menadžera kao zaposlenih (radnika). Njihova pravna sudbina ne može da bude vezana isključivo za regulativu privrednog prava, već ova grupa lica mora da uživa i određene garancije kao i svi drugi zaposleni. Iako

koštaće Maska 122 miliona dolara, Radio 021, <https://www.021.rs/story/Info/Biznis-i-ekonomija/321356/Zlatni-padobran-otpustenih-direktora-Tvitera-kostace-Maska-122-miliona-dolara.html> (30. 10. 2022.).

⁷³ Machlin, C. J.; Choe, H.; James, A. M., *The Effects of Golden Parachutes on Takeover Activity*, *Journal of Law and Economics*, vol. XXXVI, br. 10, 1993., str. 862.

⁷⁴ O ovim klauzulama videti više: Cohran, L. P.; Wood, A. R.; Jones, B. T., *The Composition of Board of Directors and Incidence of Golden Parashutes*, *Academy of Management Journal*, vol. 28, br. 3, 1985., str. 674; Radović, V., *Zlatni padobrani, korporativno upravljanje i tržište korporativne kontrole*, *Pravo i privreda*, br. 1-4, 2008., str. 40; Fiss, C. P.; Kennedy, T. M.; Davis, F. G., *How Golden Parachutes Unfolded: Diffusion and Variation of a Controversial Practice*, *Organization Science*, vol. 23, br. 4, 2012., str. 1077–1099.

deluju na strani poslodavca, direktori u osnovi i jesu zaposleni jer obavljanjem direktorske funkcije ostvaruju svoje pravo na rad i zarađuju za život. Njihov rukovodeći status u privredi ima i značajne radnopravne, socijalne i druge implikacije, koje se ne mogu zanemariti.

U regulativi radnog prava trebalo bi posvetiti mnogo veću pažnju ovoj kategoriji lica, tako što bi njihov radnopravni status bio jasno i precizno uređen, i to posebnim zakonom ili u odvojenom delu zakona o radu. Takođe, sve norme o direktorima koje se nalaze u zakonodavstvu bi trebalo sistematizovati. Između ostalog, trebalo bi za ovu kategoriju predvideti i poseban ugovor, koji bi predstavljao mešavinu radnog i obligacionog prava, gde bi bile uvažene posebnosti pojedinih kategorija unutar ove grupe.

BIBLIOGRAFIJA

Knjige i članci

- Agustina, E.; Prasetyo, H., *Reconsidering Functions and Roles of Corporate Executive Officer: Legal and Managerial Dilemmas between Employee Executive, Trustee, and Fiduciary Duty*, International Journal of Innovation, Creativity and Change, vol. 9, br. 11, 2019., str. 179-191.
- Barry, B., *The Cringing and the Craven: Freedom of Expression in, around, and Beyond the Workplace*, Business Ethics Quarterly, br. 3, 2006., str. 263-296.
- Bishara, D. N.; Thomas, R. S., *U.S. CEO Employment Agreements and Non-Competition Provisions: A Literature Survey*, Vanderbilt University Law School, Law & Economics, Working Paper No. 15-19, 2014, str. 1-30, <http://ssrn.com/abstract=2650707>.
- Blanpain, R., *Labour Law in Belgium*, ELL – Suppl. 394, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2012.
- Cohran, L. P.; Wood, A. R.; Jones, B. T., *The Composition of Bord of Directors and Incidence of Golden Parashutes*, Academy of Management Journal, vol. 28, br. 3, 1985., str. 664-671.
- Deakin, S., *Legal Origin, Juridical Form and Industrialisation in Historical Perspective: The Case of the Employment Contract and the Joint-Stock Company*, Comparative Research in Law & Political Economy, Research Paper No. 36, 2008., str. 1-44, <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/clpe/206>.
- Deakin, S., *The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution*, ESRC Centre for Business Research, Working Paper No. 203, University of Cambridge, Cambridge, 2001.

- Despax, M.; Laborde, J-P.; Rojot, J., *Labour Law in France*, ELL – Suppl. 448, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2017.
- Engels C., *Subordinate Employees or Self-Employed Workers*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economies, 2014., str. 361-384.
- Engels, C., *Subordinate Employees or Self-Employed Workers - An Analysis of the Employment Situation of Managers of Management Companies as an Illustration*, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economies, vol. 21, 1999., str. 47-76.
- Fiss, C. P.; Kennedy, T. M.; Davis, F. G., *How Golden Parachutes Unfolded: Diffusion and Variation of a Controversial Practice*, Organization Science, vol. 23, br. 4, 2012., str. 1077–1099.
- Flannigan, R., *The Employee Status of Directors*, Kings's Law Journal, vol. 25, br. 3, 2014., str. 370-393.
- Francis, B.; Iftexhar, H.; Xian, S.; Haizhi, W., *When Finding a New Job is not Easy: The Influence of the State Law of Non-Competition Agreements on the Characteristics of M&As*, Working Paper, 2007., str. 1-26, <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=bb0f9ada243f8526baf3a1a27026bcbdb5d64f4f>.
- Gerner-Beuerle, C.; Schuster, E-P., *The Evolving Structure of Directors' Duties in Europe*, European Business Organization Law Review, vol. 15, 2014., str. 191-233.
- Grgurev, I., *Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora*, Radno pravo, Zagreb, 2011.
- Half, R., *Finding, Hiring and Keeping the Best Employees*, Wiley, USA, 1993.
- Hardy, S.; Butler, M., *Labour Law in Britain*, LL – Suppl. 410, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2014.
- Hasselbalch, O.; Smith, M.; Oosten-Rosman, v. S., *Labour Law in Denmark*, ELL – Suppl. 438, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2016.
- Jacobs, T. J. M. A., *Labour Law in Netherlands*, ELL – Suppl. 421, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2015.
- Jašarević, S., *Pronalaženje i izbor kvalitetnog kadra - pretpostavka učesća u tržišnom nadmetanju*, Radni odnosi i upravljanje, br. 5, 1997., str. 43-53.
- Johnson, L.; Million, D., *Recalling Why Corporate Officers are Fiduciaries*, William & Mary Law Review, vol. 46, br. 5, 2005., str. 1597-1652.
- Jovanović, P., *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2015.

- Kelly, J.; Gennard, J., *The role of personnel directors on the board of directors*, *Personnel Review*, vol. 25, br. 1, 1996., str. 7-24.
- Kovačević, Lj., *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013.
- Lafili, L.; Crombrugghe, v. N., *Maintenance of Control and Management: Employment of Professional Managers and Outside Directors*, *Legal Practitioner*, br. 9, 1989., str. 77-80.
- Machlin, C. J.; Choe, H.; James, A. M., *The Effects of Golden Parachutes on Takeover Activity*, *Journal of Law and Economics*, vol. XXXVI, br. 10, 1993., str. 861-876.
- Mehar, A., *Corporate governance and Dividend Policy*, *Pakistan Economic and Social Review*, vol. XLIII, br. 1, 2005., str. 115-128.
- Pichrt, J.; Štefko, M., *Labour Law in Czech Republic*, ELL – Suppl. 420, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2015.
- Radović, V., *Zlatni padobrani, korporativno upravljanje i tržište korporativne kontrole*, *Pravo i privreda*, br. 1-4, 2008., str. 40-60.
- Riley, J., *Beyond Contract: Reconceptualising the Fundamentals of the Law of Work*, Labour Law Research Network Conference, June 2013, Barcelona, str. 1-23, https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRN-Conf_Riley.pdf/e329c566-9707-4d2d-aef4-4dc2e513c5d5.
- Risak, E. M., *Labour Law in Austria*, Wolters Kluwer, ELL – Suppl. 365, Alphen aan den Rijn, 2010.
- Segrestin, B.; Johnston, A.; Hatchuel, A., *The separation of directors and managers: a historical examination of the status of managers*, *Journal of Management History*, vol. 25, br. 2, 2019., str. 141-164.
- Senčur Peček, D., *Ugovorna pozicija direktora u trgovačkim poduzećima prema slovenskom pravu*, *Zbornik Pravnog fakulteta u Splitu*, vol. 45, br. 2, 2008., str. 389-408.
- Sychenko, E., *The European Convention on Human Rights as a Tool of Protection of Individual Labour Rights*, *Universita degli studi di Catania*, doktorski rad, 2015-2016.
- Talha, M.; Sallehuddin, A.; Shukor, M., *Corporate Governance and Directors' Remuneration In Selected ASEAN Countries*, *The Journal of Applied Business Research*, vol. 25, br. 2, 2009., str. 31-39.
- Vodovnik, Z.; Korpič-Horvat, E., *Labour Law in Slovenia*, ELL – Suppl. 425, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2015.

Wagner, H. R.; Wagner, G. C., *Recent Developments in Executive, Director, and Employee Stock Compensation Plans: New Concerns for Corporate Directors*, Stanford Journal of Law, Business and Finance, br. 5, 1997., str. 5-29.

Weiss, M.; Schmidt, M., *Labour Law in Germany*, ELL – Suppl. 366, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2010.

Pravni akti

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1).

Zakon o privrednim društvima Republike Srbije (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 i 109/2021).

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

Zakon o radu Republike Srbije (Službeni glasnik Republike Srbije, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).

Sudska praksa

Case C-232/09 Dita Danosa v LKB Līzings SIA, Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 November 2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0232>

Dunston v Imperial Gas Light and Coke Company, (1831) 3 B & Ad 125, 110 ER 47 (Canada)

Herbai v. Hungary (application no. 11608/15), ECHR 378 (2019), European Court of Human Rights, 05.11.2019.

Hoyt v Thompson's Executor, (1859) 19 NY 207 (1859) (USA)

Judgement Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), 19 February 2021, Hilary Term [2021] UKSC 5, (UK)

Vrhovni sud Hrvatske, (VSRH, Rev. 947/2001-2).

People ex rel Manice v Powell, (1911) 201 NY 194 (USA)

Re New British Iron Company, (1898) 1 Ch 324 (UK)

Korišćeni internet izvori

- “Zlatni padobran” otpuštenih direktora Tvitera koštaće Maska 122 miliona dolara, Radio 021, <https://www.021.rs/story/Info/Biznis-i-ekonomija/321356/Zlatni-padobran-otpuštenih-direktora-Tvitera-kostace-Maska-122-miliona-dolara.html> (30. 10. 2022.).
- Bowmer and Nuiten, *Dismissal of directors in the Netherlands*, <https://bnlegal.nl/en/services/employment-and-labour-law/dismissal-of-directors-in-the-netherlands/> (1. 11. 2022.).
- Burm S.; Verhelle, L., *De Langhe attorneyes, Belgian Supreme Court (“Hof Van Cassatie”) 25 June 2020: A (new) legal update in non-compete clauses*, 9 October 2020, <https://de-langhe.be/en/belgian-supreme-court-hof-van-cassatie-25-june-2020-a-new-legal-update-in-non-compete-clauses/> (1. 11. 2022.).
- CMS, *Legal guide for company directors and CEOs in Germany*, <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-for-directors-of-companies/germany> (1. 11. 2022.).
- Empoloyment Relationship Questionnare*, Social Security Administration Toe 420 OMB No. 0960-0040, <https://secure.ssa.gov/apps10/poms/images/SSA7/G-SSA-7160-F4-1.pdf> (30.1. 2023.).
- Homble, O., *Norway: How To Stop The Mouth Of Free-Spoken Employees?*, Mondaq.com, 7 January 2022, <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1148216/how-to-stop-the-mouth-of-free-spoken-employees> (31. 1. 2023.).
- JFR Legal, *The dismissal of statutory directors under Dutch law*, 20 February 2017, <https://www.jfrlegal.nl/blog-en/corporate-law/the-dismissal-of-statutory-directors-under-dutch-law/> (1. 11. 2022.).
- Lanyon Bowdler Solicitors, *Removal of Directors: Removing a Director from a Company*, <https://www.lblaw.co.uk/services-for-business/corporate-law-services/shareholders-agreements/removal-of-directors> (21. 12. 2022.).
- Law Insider, *Director Non-Competes Sample Clauses*, <https://www.lawinsider.com/clause/director-non-competes> (24. 1. 2023.).
- Nelle, A., *Post Contractual Non-compete Clauses for Managing Directors*, RAUE, <https://raue.com/en/practices/labour-and-employment-law/post-contractual-non-competition-clauses-for-managing-directors/> (1. 1. 2023.).
- Parietti, M.; Jasperson, H. D., *Blue-Collar vs. White-Collar: What’s the Difference?*, Investopedia, 19 August 2022, <https://www.investopedia.com/articles/wealth-management/120215/blue-collar-vs-white-collar-different-social-classes.asp> (1. 1. 2023.).

- Primerius, *The annulment of a director's dismissal also affects the employment*, Russell Advocaten B.V. Amsterdam, Netherlands, <https://www.primerius.com/business-law-articles/the-annulment-of-a-directors-dismissal-also-affects-the-employment.htm> (1. 11. 2022.).
- Shi, L., *Restrictions on Executive Mobility and Reallocation: The Aggregate Effect of Non-Competition Contracts*, Technical Report, 2018., https://economics.sas.upenn.edu/sites/default/files/filevault/event_papers/noncompete_liyanshi_latest.pdf
- Triplet avocats, *France, Employment Status of Directors*, <https://www.triplet.com/employment-law/employment-status-of-directors/> (1. 11. 2022.).
- Turudić, Ž., *Menadžerski ugovor*, WTS Serbia, <https://www.wtsserbia.com/blog/menadzerski-ugovor-perom-zakonodavca/> (19. 4. 2021.).
- UK, NI BUSINESS, INFO.CO.UK, *Recruiting company directors, Types of director, their duties and employment status*, <https://www.nibusinessinfo.co.uk> (21. 12. 2022.).
- WWL, *Post-Contractual Non-Compete Restrictions in Germany*, 17 June 2013, <https://whoswholegal.com/features/post-contractual-non-compete-restrictions-in-germany1> (21. 12. 2022.).
- Zimmermann, A., *Terminating the Managing Director of a German GmbH – How to Do It Legally Sound*, Mondaq.com, 15 August 2019, <https://www.mondaq.com/germany/unfair-wrongful-dismissal/836888/terminating-the-managing-director-of-a-german-gmbh-how-to-do-it-legally-sound> (1. 11. 2022.).

Summary

Senad Jašarević*

SPECIFIC FEATURES OF THE LABOUR LAW POSITION OF THE DIRECTOR

The paper discusses the specifics of the labour law position of the director. The status of this category is not sufficiently clearly regulated, nor clarified and elaborated in theory. The regulation of the working status of directors of persons has mainly been based on case-law and legislation in the domain of labour and commercial law. Without a clear labour law concept, the labour law position of directors differs from country to country, and from case to case, which generally leads to a rather uneven status and legal uncertainty for these persons. Since this is a topic that is insufficiently studied in labour law literature, in this paper we will try to present and analyze this issue more clearly from the labour law angle.

Keywords: director; employment status; employment relationship; employment rights

* Senad Jašarević, Ph. D., Professor, Faculty of Law, University of Novi Sad, Trg Dositeja Obradovića 1, 21000 Novi Sad, Serbia; s.jasarevi@pf.uns.ac.rs;
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9402-7770