Ugovor o obavljanju poslova člana uprave u d.d. i d.o.o.

Posavec, Jan

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:277312

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-08**

Repository / Repozitorij:

Repository Faculty of Law University of Zagreb

Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Katedra za trgovačko pravo i pravo društava

Jan Posavec

UGOVOR O OBAVLJANJU POSLOVA ČLANA UPRAVE U D.D. I D.O.O.

Diplomski rad

Mentor: prof. dr. sc. Nina Tepeš

Zagreb, 2024.

Izjava o izvornosti

Ja, Jan Posavec, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Jan Posavec, v.r.

Sažetak

U radu se obrađuju značajke ugovora o obavljanju poslova člana uprave d.d.-a i d.o.o.-a. Tim se ugovorom uređuju uzajamna prava i obveze člana uprave, odnosno izvršnog direktora i trgovačkog društva. Hrvatski pravni sustav daje ugovornim stranama pravo da međusobne odnose urede bilo ugovorom o radu bilo nekim drugim ugovorom obveznog prava, tzv. menadžerskim ugovorom. Menadžerski ugovor je ugovor autonomnog prava čiji se sadržaj iskristalizirao u praksi. Cilj ovog rada je sustavno prikazati obilježja ugovornog odnosa člana uprave i trgovačkog društva te skrenuti pažnju na pitanja koja bi mogla stvarati nejasnoće u praksi. Uvodno se raspravlja o pravnoj prirodi tog ugovornog odnosa, nastoji se odgovoriti na pitanje je li posrijedi ugovor o radu, ugovor o službi, ili pak neki drugi ugovor obveznog prava. Potom se izlaže u kakvom je odnosu menadžerski ugovor prema ostalim internim aktima društva. Navodi se tko su strane ugovora o obavljanju poslova člana uprave, te koji je organ društva ovlašten zastupati društvo pri sklapanju tog ugovora. Kako važećim propisima nije određen obvezni sadržaj menadžerskog ugovora, u radu se daje prikaz njegovog mogućeg sadržaja.. Nadalje, pruža se osvrt na probleme koji se tiču sudske nadležnosti u sporovima koji mogu nastati povodom ugovora. Na kraju se navode i obrazlažu načini prestanka ugovora.

Ključne riječi: ugovor o obavljanju poslova člana uprave, menadžerski ugovor, ugovor o službi, ugovor o radu, članovi uprave, dioničko društvo, društvo s ograničenom odgovornošću

Summary

Paper examines the characteristics of the service contract of the board member of a joint-stock company and limited liability company. This contract regulates the mutual rights and obligations of the member of the board, or managing director and the company. Croatian legal system allows the parties to regulate mutual relations either through the employment contract or some other type of contract regulated by the contract law, the managerial contract. The managerial contract is known by the autonomous law and its content has been crystallized in practice. The aim of this paper is to methodically present the characteristics of the contractual relation between the board member and the company and to point out the issues that might create some ambiguities in practice. Firstly, the paper discusses its legal nature, attempting to answer the question of whether it is an employment contract, a service contract, or some other type of contract regulated by the contract law. Key aspects of the relation between the managerial contract and other internal acts of the company are exposed thereat. The paper then defines the parties to the contract and states which body of the company is recognized by law as the agent of the company in the conclusion of a said contract. Considering the content of the managerial contract is not defined by the legislation, this paper presents its possible content. Moreover, it scrutinizes the issues concerning the court jurisdiction in disputes that may arise in regard to the contract. Finally, the means of termination of the contract are outlined and each of them is explained.

Key words: service contract of the board member, managerial contract, service contract, employment contract, board members, joint-stock company, limited liability company

Sadržaj

1. UVOD 1
2. ODNOS DRUŠTVA I ČLANOVA UPRAVE 2
2.1. Uprava kao organ društva kapitala 2
2.2. Pravni položaj članova uprave u društvima kapitala 4
3. UGOVOR O OBAVLJANJU POSLOVA ČLANA UPRAVE 5
3.1. Pravna priroda ugovornog odnosa člana uprave i društva 5
3.2. Razlika u odnosu na ostale ugovore s prestacijom rada 8
3.2.1. Razlika u odnosu na ugovor o radu 8
3.2.2. Razlika u odnosu na ugovor o djelu 11
3.2.3. Razlika u odnosu na ugovor o nalogu 14
3.2.4. Mješovita narav ugovora 14
3.3. Odnos menadžerskog ugovora prema aktima koji uređuju statusnopravni položaj članova uprave 15
3.4. Zastupanje društva pri sklapanju ugovora 17
3.5. Sadržaj menadžerskog ugovora 18
3.5.1. Ovlast vođenja poslova društva (i ograničenja) 18
3.5.2. Nagrađivanje članova uprave 20
3.5.2.1. Novčana primanja 20
3.5.2.2. Ostali načini nagrađivanja 23
3.5.3. Radno vrijeme i odmori 24
3.5.4. Otpremnina 24
3.5.5. Ostala prava i obveze članova uprave 25
3.6. Sudska nadležnost u sporovima koji proizlaze iz ugovora 28
3.7. Prestanak ugovora 30
3.7.1. Smrt člana uprave 30
3.7.2. Prestanak društva i statusne promjene 31
3.7.3. Sporazum ugovornih strana 32
3.7.4. Istek vremena na koje je ugovor sklopljen i otkaz 32
3.7.5. Opoziv imenovanja i ostavka 33
3.7.6. Izmjena ugovora 34
4. ZAKLJUČAK 35
5. POPIS LITERATURE 37

1. UVOD

Djelovanje dioničkog društva (dalje u tekstu: d.d.) i društva s ograničenom odgovornošću (dalje u tekstu: d.o.o.) uređeno je odredbama Zakona o trgovačkim društvima[1] (dalje u tekstu: ZTD). Kao društva kapitala, te pravne osobe moraju biti ustrojene na propisan način, a jedan od glavnih zahtjeva je da imaju određene organe bez kojih ne mogu sudjelovati u pravnom prometu. Osnivači d.d.-a moraju, već pri samom osnivanju društva, imenovati prvi nadzorni, odnosno upravni odbor koji potom imenuje prve članove uprave, odnosno izvršne direktore.[2] Osnivači d.o.o.-a moraju imenovati prve članove uprave[3], a prve članove nadzornog odbora ako se odluče na uspostavu toga tijela ili ako je to propisano zakonom[4]. Bez tih radnji društvo se ne može upisati u sudski registar, a tako ni započeti s poslovanjem.

Uprava društva obvezatan je organ društava kapitala, a glavna mu je zadaća vođenje poslova društva, što obuhvaća zastupanje društva prema trećima, ali i djelovanje unutar društva, odnosno donošenje raznih odluka ključnih za svakodnevno poslovanje društva. Pojedina prava i obveze članova uprave uređena su zakonom, ali to je moguće učiniti i drugim aktima koji se donose unutar samoga društva, ponajprije statutom, odnosno društvenim ugovorom.

S druge strane, ZTD ne uređuje dovoljno iscrpno sve elemente odnosa članova uprave i društva u kojemu obavljaju svoje funkcije. Potrebno je sa svakim članom uprave sporazumjeti se o njegovim primicima, otpremnini, osiguranjima, zabrani konkurencije i sl. Ta i mnoga druga pitanja uređuju se ugovorom o obavljanju poslova člana uprave.

Pravna teorija[5] drži da je odnos između člana uprave i društva koji se tiče obavljanja poslova u upravi najprikladnije urediti menadžerskim ugovorom, ugovorom autonomnog prava koji je pak nedovoljno uređen u hrvatskom pravnom sustavu. ZTD ga samo spominje[6], a odredbe pojedinih ugovora koji su uređeni Zakonom o obveznim odnosima (dalje u tekstu: ZOO)[7] nisu takve da bi se mogle na odgovarajući način primijeniti i na menadžerski ugovor.[8] Radi se o inominatnom ugovoru obveznog prava.[9]

---

[1] Zakon o trgovačkim društvima (NN br. 111/93, 34/99, 121/99 – vjerodostojno tumačenje, 52/00 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 152/11. – pročišćeni tekst, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23).

[2] Čl. 180. st. 1. i 4. ZTD-a

[3] Čl. 394. st. 1. ZTD-a.

[4] Čl. 434. st. 2. ZTD-a taksativno propisuje u kojim slučajevima društvo s ograničenom odgovornošću mora imati nadzorni odbor.

[5] Grgurev, Ivana. Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora, Zagreb: Radno pravo, 2011., str. 57, 66, 70.

[6] U čl. 247.a navodi se da politika primitaka društva dionice kojeg su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja mora sadržavati, između ostalog, podatke o trajanju menadžerskog ugovora, ugovorenoj otpremnini te o obvezi uplate članu uprave dobrovoljnog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

[7] Zakon o obveznim odnosima (NN br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22, 155/23).

[8] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 19.

[9] *Ibid*., str. 66.

Unatoč tome, domaći pravni sustav članu uprave i trgovačkom društvu pruža mogućnost da svoj ugovorni odnos urede i ugovorom o radu[10]. Tako ugovor o obavljanju poslova člana uprave može po pravnoj prirodi biti ugovor o radu ili menadžerski ugovor, tj. ugovor autonomnog prava. Slijedom navedenog, bitno je na početku napomenuti da se u hrvatskoj sudskoj praksi i pravnoj teoriji pojam „ugovor o obavljanju poslova člana uprave“ samo djelomično preklapa s pojmom „menadžerskog ugovora“ s obzirom na to da se u praksi s članovima uprave sklapaju bilo ugovori o radu bilo „menadžerski ugovori“ (ugovori autonomnog prava temeljem kojih se ne zasniva radni odnos).[11]

U radu se prvo prikazuje kako je uređen pravni odnos članova uprave u odnosu na društvo čije poslove su ovlašteni i dužni voditi (2.). Potom se raspravlja o pravnoj prirodi ugovornog odnosa člana uprave i društva (3.1.) te se ukazuje na razlike između menadžerskog ugovora i ostalih (imenovanih) ugovora s prestacijom rada (3.2.). Bit će riječi i o položaju menadžerskog ugovora unutar hijerarhije internih akata društva (3.3.) te o zastupanju društva pri sklapanju ugovora s članom uprave (3.4.). Obrađene su i klauzule koje se u menadžerski ugovor najčešće utanačuju s obzirom na to da obvezni sadržaj tog ugovora nije propisan (3.5.). Zatim se analiziraju određena pitanja koja se tiču sudske nadležnosti u sporovima koji mogu nastati povodom ugovora o obavljanju poslova člana uprave (3.6.). Naposlijetku, prikazani su načini prestanka tog ugovora (3.7.).

2. ODNOS DRUŠTVA I ČLANOVA UPRAVE

2.1. Uprava kao organ društva kapitala

Društva kapitala kao pravne osobe ne mogu izražavati vlastitu volju, već to za njih rade njihovi organi. Dioničko društvo, u skladu sa ZTD-om mora imati upravu društva, nadzorni odbor te glavnu skupštinu. U društvu s ograničenom odgovornošću članovi društva odlučuju hoće li društvo imati nadzorni odbor, a to su obvezni učiniti u određenim situacijama propisanim zakonom, kako je opisano ranije u tekstu. Skupštinu, odnosno glavnu skupštinu nužno imaju sva društva kapitala jer se radi o organu unutar kojega sami članovi društva donose odluke koje su od presudne važnosti za ustroj i poslovanje društva.

[10] *Ibid.*, str. 26.
[11] *Ibid*., str. 13.

Uprava društva je organ koji se sastoji od jedne ili više fizičkih osoba koje zadovoljavaju zakonom propisane uvjete.[12] Uprava vodi poslove društva.[13] To obuhvaća odlučivanje o organizaciji i vođenju poduzeća društva, poduzimanje radnji prema trećima, uključujući zapošljavanje te nadzor nad zaposlenima, vođenje poslovnih knjiga, izrada godišnjih financijskih izvješća, zastupanje društva u postupcima pred državnim i drugim tijelima i sl.[14] Radi se o svim poslovima od načelnog određivanja politike poslovanja društva pa sve do poduzimanja pojedinih radnji unutar društva i prema trećima.

Uprava je organ nužan za svakodnevno poslovanje društva. S obzirom da svi članovi uprave podnose prijavu za upis društva u sudski registar, ono bez uprave ne može ni nastati. Ostane li društvo u nekom trenutku bez svih članova uprave, ne dolazi do njegova prestanka, no ono praktički postaje onemogućeno poduzimati ikakve pravne radnje. Temeljne dužnosti uprave ne može preuzeti niti jedan drugi organ u društvu.[15]

Valja napomenuti da je u hrvatskom pravnom sustavu dioničkim društvima dopušteno da se opredijele za jedan od dva temeljna ustroja organa – monističkog i dualističkog. U dualističkom ustroju društvo ima upravu, koja vodi poslove društva, te nadzorni odbor koji imenuje članove uprave te nadzire poslovanje društva. Opredijelivši se za monistički ustroj, članovi društva biraju, odnosno imenuju članove upravnog odbora, u kojem je objedinjena poslovodna i nadzorna funkcija. U tom organu funkcionalno se razlikuju članovi koji vode poslove društva, a koje imenuje sam upravni odbor (izvršni direktori)[16] od članova koji obavljaju nadzornu funkciju (neizvršni direktori). Izvršni direktori su u odnosu na upravni odbor u drugačijem položaju nego članovi uprave prema nadzornom odboru u društvima s dualističkim ustrojem organa. Ipak, u mnogim pitanjima vezanim uz organe društva i njihovo djelovanje pravno je uređenje gotovo identično, stoga je zakonodavac odlučio detaljno propisati pravila koja uređuju dualistički ustroj, a za monistički propisati samo određene posebnosti te u ostalome navesti da se na odgovarajući način primjenjuju zakonska rješenja predviđena za dualistički ustroj.[17]

Pravni položaj izvršnih direktora d.d.-a sličan je zapravo onome članova uprave d.o.o.-a, a karakterizira ga veća nesamostalnost u usporedbi s upravom d.d.-a i svakodobna mogućnost

[12] U čl. 239. st. 2. ZTD-a propisani su uvjeti koje fizičke osobe moraju zadovoljavati kako bi mogle biti imenovane članovima uprave d.d.-a. Za članove uprave d.o.o.-a uvjeti su propisani u čl. 423. st. 1. Uvjeti za imenovanje članova uprave mogu se odrediti i statutom, odnosno društvenim ugovorom.

[13] Čl. 240. st. 1. i čl. 422. st. 2. ZTD-a.

[14] Barbić, Jakša. Pravo društava, Knjiga druga, Društva kapitala, Svezak I., Dioničko društvo, Sedmo, izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: Organizator, 2020., str. 865.

[15] *Ibid.*, str. 866-867.

[16] U skladu s čl. 272.l ZTD upravni odbor imenuje jednog ili više izvršnih direktora. Izvršnim direktorima mogu se imenovati i članovi upravnog odbora. Dakle, izvršni direktori mogu, ali i ne moraju biti članovi upravnog odbora. U svakom slučaju izvršni direktori ne čine zaseban organ društva.

[17] Barbić, *op. cit*. u bilj. 14, str. 739–748.

opoziva.[18] Slijedom navedenog, u ovom će radu izraz „član uprave“ u većini slučajeva obuhvaćati članove uprave d.d.-a i d.o.o.-a te izvršne direktora d.d.-a.

2.2. Pravni položaj članova uprave u društvima kapitala

Odnos članova uprave i društva postoji na statusnopravnoj i obveznopravnoj razini. Sa statusnopravne razine bitno je da je član uprave član organa društva. Temelj je takvog odnosa imenovanje člana uprave.[19] Samim tim aktom, imenovana osoba stječe status člana organa društva te postaje adresat pravila koja uređuju ustroj i djelovanje tog organa. Opozivom imenovanja ili nekim drugim načinom prestanka mandata u upravi prestaje navedeni odnos, pa tako i primjena odgovarajućih propisa. S druge strane, obveznopravni odnos zasniva se ugovorom koji član uprave sklapa s društvom u kojemu će svoju funkciju obavljati. Tim ugovorom uređuju se uzajamna prava i obveze u različitim situacijama.[20] Samim opozivom člana uprave neće prestati ugovorni odnos, već će se utjecaj opoziva na ugovor prosuđivati prema pravilima obveznog prava.

ZTD spominje takav ugovor na nekoliko mjesta, no ne dira u njegov sadržaj, ne nameće obvezu njegova sklapanja, niti mu pruža ikakav pravni okvir. Ipak, bitne su odredbe čl. 244. st. 2. i čl. 424. st 1. ZTD-a koje određuju da se „opozivom člana ili predsjednika uprave ne dira u odredbe ugovora koji su oni sklopili s društvom“. Iz navedenih odredaba može se zaključiti da se radi o dva pravna odnosa kojima je pravna narav različita te se zasnivaju na različitim pravnim poslovima. Svaki od njih uređen je i posebnim pravilima, izraz kojih je činjenica da uvjeti za prestanak mandata u upravi ne moraju biti isti kao i razlozi prestanka ugovora člana uprave. To znači da, barem neko vrijeme, ugovorni odnos može postojati bez statusnopravnog i obratno. Trenutnim zakonodavnim uređenjem, hrvatski se zakonodavac opredijelio za tzv. teoriju odvajanja koja je prihvaćena u germanskim pravnim sustavima.[21]

[18] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 69.
[19] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 836. Članove uprave d.d.-a, sukladno čl. 244. ZTD-a, imenuje nadzorni odbor društva. Članove uprave d.o.o.-a imenuju članovi društva svojom odlukom ako društvenim ugovorom nije predviđeno da ih imenuje netko drugi u društvu (čl. 423. st. 2. ZTD-a). O imenovanju članova uprave od strane suda vidi *infra* pod 3.4.
[20] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 836.
[21] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 19.

3. UGOVOR O OBAVLJANJU POSLOVA ČLANA UPRAVE

3.1. Pravna priroda ugovornog odnosa člana uprave i društva

Ugovorom o obavljanju poslova člana uprave uređuju se prava i obveze u svezi s radom člana uprave za društvo kapitala u svojstvu člana uprave.[22] Od stupanja na snagu ZTD-a, 1. siječnja 1995. godine, u pravnoj se teoriji vodi rasprava o pravnoj prirodi ugovora o obavljanju poslova člana uprave. Iako ga ZTD u više navrata spominje[23], ovaj ugovor nema sustavno pravno uređenje, stoga je pravna rješenja moguće tražiti jedino u odredbama različitih propisa, pravnoj teoriji te sudskoj praksi. Usprkos tome, takav je ugovor za članove uprave danas neizostavan pravni institut. Iako još uvijek nije postignuta suglasnost o njegovoj pravnoj prirodi, može se sa sigurnošću reći da je domaća praksa afirmirala njegovo postojanje i vrijednost.

Za uspješnu pravnu kvalifikaciju ugovora o obavljanju poslova člana uprave potrebno je prvo sagledati sve elemente činidbe koju obavljaju osobe u funkciji člana uprave društva. Činidba rada, odnosno poslovi koje oni obavljaju nesporno poprimaju obilježja ugovora o radu (koji se u praksi najčešće i sklapa), ugovora o nalogu ili pak djelu. Unatoč tome, u radu će se ukazati na to kako primjena zakonskih pravila koja uređuju te pravne poslove djelomično ili u potpunosti nije adekvatna kada je u pitanju ugovor o obavljanju poslova člana uprave.

Što se tiče samostalnosti u djelovanju, uprava d.d.-a vodi poslove društva na vlastitu odgovornost, što znači da pritom ne prima upute za obavljanje poslova. Članovi uprave moraju se pridržavati internih ograničenja u ovlasti za zastupanje društva postavljenih statutom, odlukama nadzornog odbora i glavne skupštine te poslovnikom o radu uprave.[24] Ta se ograničenja ne upisuju u sudski registar i nemaju učinka prema trećim osobama. Nadzorni odbor ili glavna skupština ne mogu svojom odlukom dati upravi *ad hoc* uputu kako postupiti pri obavljanju konkretnog posla.

Uprava d.o.o.-a, s druge strane, vodi poslove društva u skladu s društvenim ugovorom, odlukama članova društva i obveznim uputama skupštine i nadzornog odbora, ako ga društvo ima.[25] Razina njezine samostalnosti znatno je niža od one koju uživa uprava d.d.-a, te je unutar hijerarhijske strukture organa d.o.o.-a podređena skupštini društva. Skupština je, nadležna i za postavljanje načela poslovne politike društva, a tekuće vođenje poslova spada u nadležnost uprave. Pritom se misli na sklapanje pravnih poslova i poduzimanje drugih mjera upravljanja

[22] Potočnjak, Željko. Pravno uređenje rada člana uprave u društvu kapitala. Zagreb: Pravo u gospodarstvu, 47 (2008.), 3, str. 422-461., str. 425.
[23] Menadžerski ugovor spomenut je u čl. 247.a st. 1. toč. 8. U čl. 244. st. 2. i čl. 424. st. 1. navedeno je da se opozivom člana uprave ne dira u odredbe ugovora kojega su oni sklopili s društvom.
[24] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 884.
[25] Čl. 422. st. 2. ZTD-a.

društvom.[26] O poduzimanju mjera koje ne ulaze u predmet poslovanja društva, ali i mjera koje sa sobom nose veliko značenje ili rizik, te onih kojima se odstupa od poslovne politike društva ipak odlučuje skupština.[27] Za razliku od uprave d.d.-a, uprava d.o.o.-a je obvezna postupati po uputama skupštine i nadzornog odbora, ako ga društvo ima. Upute mogu biti općenite naravi, ali i o sasvim konkretnim pitanjima. Pravo davanja uputa može imati i pojedini član društva, ako je tako određeno društvenim ugovorom.[28] Rečeno vrijedi i za izvršne direktore d.d.-a, kojima je pak upravni odbor ovlašten davati obvezne upute koje su oni dužni slijediti. Posljedica je to pravila temeljem kojeg upravni odbor vodi društvo, ali se u ostvarenju te svoje zadaće mora poslužiti izvršnim direktorima, koji po zakonu vode poslove društva.[29]

Uzevši u obzir način opoziva imenovanja člana uprave d.o.o.-a[30], a to vrijedi i za izvršne direktore d.d.-a[31], može se zaključiti da je položaj člana uprave d.o.o.-a u odnosu na ostale organe društva sličan položaju radnika u odnosu na poslodavca. Unatoč tome, pravna teorija zauzima stav sukladno kojem članovi uprave d.o.o.-a i izvršni direktori d.d.-a ne bi trebali biti u radnom odnosu s društvom iz jednostavnog razloga što svi imaju ovlast voditi poslove društva.[32]

Članovi uprave svoja ovlaštenja ne mogu prenijeti na drugoga, činidba koju izvršavaju strogo je osobna. ZTD im dopušta imenovanje zamjenika[33], ali to su u svakom slučaju osobe koje imaju ista prava i obveze kao i drugi članovi uprave. Član uprave nije ovlašten odrediti neku drugu osobu na koju bi prenio svoju obvezu vođenja poslova društva za vrijeme spriječenosti. U slučaju da neki član uprave nije imenovan, ovlašten ga je imenovati samo sud.[34]

U pravnim odnosima s radnicima, uprava društva djeluje kao društvo samo.[35] Na taj način, uprava društva ima prema radnicima zaposlenima u društvu prava i obveze koje poslodavac inače ima prema radnicima.[36] Članovi uprave odlučuju o sklapanju pojedinih ugovora o radu te njihovim izmjenama, o radnom vremenu te rasporedu radnih mjesta, što ukazuje na nelogičnost situacije u kojoj je član uprave istovremeno i radnik.

---

[26] Barbić, Jakša. Pravo društava, Knjiga druga, Društva kapitala, Svezak II., Društvo s ograničenom odgovornošću, Društvo za uzajamno osiguranje, Kreditna unija, Europsko društvo- Societas europea (SE), Sedmo izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Organizator, 2020. str. 384.
[27] *Ibid*.
[28] *Ibid*.
[29] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 1272.
[30] Čl. 424. ZTD-a.
[31] Čl. 272.l st. 6. ZTD-a.
[32] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 70.
[33] Čl. 253., čl. 261., čl. 272.l st. 1. i čl. 433. ZTD-a.
[34] Čl. 245. ZTD-a.
[35] Barbić, *op. cit.* u bilj. 26, str. 385.
[36] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 33.

Po prirodi stvari radno vrijeme članova uprave mora biti fleksibilno. Oni su općenito dužni postupati u interesu društva, a što može zahtijevati duže ili kraće radno vrijeme nego kako je ono uređeno Zakonom o radu[37] (dalje u tekstu: ZR). Bitno je naglasiti i da se primitci članova uprave u praksi mogu bitno razlikovati od plaće kako je uređena ZR-om, ponekad im može biti u interesu poslove obavljati i besplatno. Primjerice, možemo zamisliti člana uprave koji je istovremeno član društva/dioničar koji obavlja poslove bez naknade za svoj rad, zadovoljavajući se sudjelovanjem u dobiti društva. U državama angloameričkog pravnog kruga članovi uprave često se odriču plaće u znak solidarnosti s dioničarima/članovima društava koja su se nalazila u kriznim situacijama.[38]

Gore navedene značajke predstavljaju bitna obilježja ugovora o službi. Riječ je o ugovoru autonomnog prava s činidbom rada.[39] Poznat je u germanskom pravnom krugu, a Njemački građanski zakonik (*Bürgerliches Gesetzbuch*, dalje u tekstu: BGB)[40] ga definira kao ugovor kojim se služboprimac obvezuje službodavcu pružati određene usluge, a ovaj se obvezuje za to mu platiti ugovorenu naknadu[41]. Od ugovora o radu razlikuje se temeljem izričite zakonske odredbe. Ugovor o radu, prema istome propisu, podrazumijeva činidbu rada koji je određen uputama. Upute se mogu odnositi na sadržaj, način, vrijeme i mjesto izvršenja rada (§ 611a BGB-a). Rad temeljem ugovora o službi nije u toj mjeri subordiniran. Germanska pravna teorija odnos između člana uprave i društva kapitala označava kao odnos službodavca i služboprimca.[42]

Službu mogu, primjerice, obavljati i liječnik kojeg trgovačko društvo angažira da prema potrebi ordinira, odvjetnik kao stalni konzultant ili grafičar koji nije vezan uputama.[43] Ugovori o službi u našem su pravu i ugovor između ulagatelja i društva za upravljanje otvorenim investicijskim fondovima[44] te vlastita trgovina banke[45].

---

[37] Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

[38] Tijekom prošlog desetljeća, glavni izvršni direktori velikih američkih trgovačkih društava (Apple, Tesla, Alphabet) pristajali su na simbolične plaće u iznosu od 1 dolar. Tvrdilo se da na taj način snose dio tereta koji je društvima nametnula ekonomska kriza tog razdoblja. Umjesto plaće, primali su razne naknade u obliku dionica i dioničkih opcija. Crockett, Z., *Why some of Americas top CEOs take a $1 salary*, The Hustle Daily Newsletter, 30. 06. 2020., dostupno na: https://thehustle.co/1-ceo-salary (17.06.2024.)

[39] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 66.

[40] *Bürgerliches Gesetzbuch*, 02.01.2002., BGBl. I S 42, 2909; 2003 I S. 738, posljednja izmjena 11.06.2024., BGBl. 2024 I br. 185.

[41] §611 BGB-a.

[42] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 40.

[43] *Ibid*., str. 64.

[44] Miladin Petar. Odnosi ulagatelja, društva za upravljanje otvorenim investicijskim fondovima i depozitne banke. Opatija: Zbornik 47. susreta pravnika, svibanj 2009. (2009), str. 355-395., str. 357.

[45] Miladin Petar; Trgovina financijskim instrumentima (vrijednosnim papirima, efektima) u: Prilagodba hrvatskog prava i ekonomije europskom tržištu kapitala; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2013., str. 469-561., str. 475.

Ugovor o službi spominju Stečajni zakon[46] (dalje u tekstu: SZ) i Ovršni zakon[47] (dalje u tekstu: OZ), a u njegov sadržaj, naravno, ne diraju. SZ samo navodi da otvaranjem stečajnog postupka ne prestaju ugovori o radu ili službi sklopljeni s dužnikom kao poslodavcem. OZ pak navodi da, kad ovršeniku prestane rad, rješenje o ovrsi djeluje i prema drugom poslodavcu s kojim ovršenik sklopi ugovor o radu ili službi (...). Spomen ugovora o službi u navedenim propisima u najmanju je ruku neobičan, s obzirom na to da ga niti jedan drugi propis ne uređuje i uopće ne spominje.

Karakteristike koje ugovor o službi ima u germanskom pravnom krugu su: obveza osobnog obavljanja rada službeprimca i njegova samostalnost u radu, trajna činidba rada, koja ne podrazumijeva garanciju konačnog rezultata rada (nema garancije uspjeha), naplatnost kao nebitan sastojak ugovora te određenje radnog vremena u skladu s prirodom službe.[48] Menadžerski ugovor u hrvatskoj je praksi sinonim ugovoru o službi, što znači da ima iste značajke kao i taj ugovor.

Iako nije sporno da se s članom uprave može zasnovati radni odnos, u ovome će radu naglasak biti na menadžerskom ugovoru i njegovim posebnostima.

3.2. Razlika u odnosu na ostale ugovore s prestacijom rada

3.2.1. Razlika u odnosu na ugovor o radu

U domaćoj sudskoj praksi ugovor o obavljanju poslova člana uprave i ugovor o radu nisu u potpunosti različiti pojmovi. Ugovor o obavljanju poslova člana uprave najčešće i jest ugovor o radu. Naime, član uprave može, ali i ne mora biti u radnom odnosu, ovisno o izboru ugovornih strana (člana uprave i društva).[49] Čl. 4. st. 3. ZR-a navodi da fizička osoba koja je prema propisima o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor (...) ovlaštena voditi poslove poslodavca može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. Zakonom je tako propisana iznimka od obveze uređivanja ugovorom o radu onih pravnih odnosa u kojima činidbu rada obavljaju članovi uprave d.d.-a i d.o.o.-a odnosno izvršni direktori d.d.-a.[50]

[46] Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22, 27/24).
[47] Ovršni zakon (NN 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17, 131/20, 114/22, 06/24).
[48] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 61.
[49] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 838-839.
[50] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 67. Vidi npr. presude ŽS u Osijeku, Gž R 204/2020-2 od 04.02.2021. i ŽS u Rijeci, Gž 178/2019-2 od 15.11.2019.

To u praksi znači da članovi uprave mogu s društvom sklopiti ugovor o radu ili neki drugi ugovor obveznog prava, tj. menadžerski ugovor odnosno ugovor o službi.[51] Posljedica ovakvog uređenja jest to da nadležan sud u svakom pojedinom slučaju, na temelju odredaba ugovora, prosuđuje postoji li u konkretnom slučaju radni odnos. Problem koji iz toga proizlazi jest nejednako postupanje prema članovima uprave, pogotovo što se tiče određenja radnog vremena, priznanja prava na otpremninu, sudske nadležnosti i sl.

Ovdje valja napomenuti da se u hrvatskoj praksi menadžerskim ugovorom naziva i ugovor o radu radnika koji ima status rukovodeće osobe[52]. To je osoba visoko pozicionirana u organizacijskoj strukturi poslodavca, ali koja nije član uprave ni izvršni direktor.[53] Odredbom čl. 88. st. 3. ZR-a propisano je sljedeće: „Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe i sl.) ne primjenjuju se odredbe ovog zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, (...), noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju".

Menadžerski ugovor radnika koji ima status rukovodeće osobe (za razliku od menadžerskog ugovora člana uprave) uvijek je ugovor o radu s obzirom na to da u odnosu na te osobe nije propisana iznimka od obveze zasnivanja radnog odnosa. Također, na menadžerski ugovor rukovodeće osobe koja nije član uprave primjenjuju se odredbe ZR-a o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini, tj. one odredbe koje se sukladno čl. 4. st. 4. ZR-a ne primjenjuju na ugovor o radu kojemu je ugovorna strana član uprave.

Posebnim zakonima propisana je obveza zasnivanja radnog odnosa s članovima uprave u društvima koja obavljaju određene djelatnosti. Tako, članovi uprave kreditne institucije[54], društva za osiguranje[55], leasing društva[56] i mirovinskog društva[57] moraju biti u radnom odnosu

[51] ŽS u Varaždinu, Gž R-228/2023-2 od 06.02.2024.

[52] Čl. 88. st. 4. navodi da se pod rukovodećim osobljem smatra radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove, u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

[53] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 71.

[54] Čl. 37. st. 1. Zakona o kreditnim institucijama (NN br. 159/13, 19/15, 102/15, 15/18, 70/19, 47/20, 146/20, 151/22) (dalje u tekstu: ZOKI) glasi: „Članovi uprave kreditne institucije moraju obavljati poslove upravljanja kreditnom institucijom u punom radnom vremenu i biti u radnom odnosu s kreditnom institucijom".

[55] Čl. 50. st. 7. Zakona o osiguranju (NN br. 30/15, 112/18, 63/20, 133/20, 151/22) glasi: „Članovi uprave društva za osiguranje moraju biti u radnom odnosu s društvom za osiguranje na puno radno vrijeme."

[56] Čl. 33. st. 4. Zakona o leasingu (NN br. 141/13) glasi: „Članovi uprave leasing-društva moraju biti u radnom odnosu s leasing-društvom na puno radno vrijeme.".

[57] Čl. 31. st. 4. Zakona o obveznim mirovinskim fondovima (NN br. 19/14, 93/15, 64/18, 115/18, 58/20, 156/23) glasi: „Članovi uprave mirovinskih društava moraju voditi poslovanje mirovinskog društva u punom radnom vremenu i biti u radnom odnosu s mirovinskim društvom".

s društvom u kojem rade. Zakon o tržištu kapitala[58] više ne propisuje obvezu zasnivanja radnog odnosa za članove uprave investicijskog društva, burze i središnjeg depozitorija, već za navedene osobe danas postoji samo dužnost obavljanja poslova u punom radnom vremenu.

Ratio legis gore navedenih odredaba nije potreba za primjenom radno-zaštitnog zakonodavstva na članove uprava nabrojanih društava, već zabrana rada za druge tijekom trajanja mandata u upravi.[59] Ta se svrha, naime mogla postići i bez propisivanja obveze zasnivanja radnog odnosa, npr. izričitim propisivanjem dužnosti člana uprave da svu svoju radnu snagu, stručna znanja i iskustva stavi na raspolaganje društvu ili obvezom sklapanja ugovora o službi.[60]

Odluče li se član uprave i trgovačko društvo zasnovati radni odnos, na njihov ugovor o radu neće se primjenjivati određene odredbe ZR-a koje su nespojive s članstvom u upravi. Sukladno čl. 4 st. 4. ZR-a na članove uprave i izvršne direktore ne primjenjuju se odredbe ZR-a o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini. ZR propisuje da će se na ta pitanja primjenjivati opća pravila obveznog prava.[61] To znači da su ugovorne strane slobodne urediti ih ugovornim odredbama onako kako žele, a pritom ih ne mogu uređivati suprotno Ustavu Republike Hrvatske, prisilnim propisima ili moralu društva.[62] Ukoliko to ne učine, u obzir dolazi podredna primjena pravila ZOO-a na ona pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu ili Zakonom o radu.

Ugovorne strane slobodne su ugovoriti primjenu ZR-a i na ta pitanja, no u tom slučaju na njih se ne primjenjuje sam ZR, već odredbe ugovora koje sadržajno odgovaraju odredbama ZR-a. Drugim riječima, navedena pitanja uvijek su *lex contractus*, odnosno podvrgnuta su odredbama ugovora, a ne zakona. Također, još jedna posljedica koja iz toga proizlazi jest da, pri uređenju ovih pitanja, ugovorne strane nisu ograničene odredbama ZR-a. Primjerice, mogu ugovoriti iznos i uvjete za isplatu otpremnine sasvim neovisno o (inače prisilnim) odredbama ZR-a.

Primjena odredaba ZR-a o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru također je isključena pri zasnivanju radnog odnosa člana uprave.[63] 40-satno tjedno radno vrijeme moglo bi biti ograničavajuće s obzirom da rad članova uprave karakterizira velika razina samostalnosti. Također, članovi uprave dužni su svakodobno

[58] Zakon o tržištu kapitala (NN br. 65/2018, 17/2020, 83/2021, 151/2022).
[59] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 18.
[60] *Ibid*.
[61] Čl. 8. st. 4. ZR-a glasi: „Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi tog ugovora, opći propisi obveznog prava".
[62] Čl. 2. ZOO-a.
[63] Čl. 88. st. 3. ZR-a propisuje neprimjenjivost navedenih odredaba na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno.

postupati u skladu s interesima društva, što od njih može zahtijevati veći, ali i manji angažman u određenim razdobljima godine.

U ovom radu već je bilo riječi o neprikladnosti uređenja činidbe rada člana uprave za društvo kapitala ugovorom o radu. Ovdje još valja ukazati na tri elementa koji se u teoriji smatraju bitnim sastojcima radnog odnosa. To su osobna činidba rada, ovisan rad radnika te naplatnost. Dok prvi element nije sporan, teško se može reći da druga dva karakteriziraju rad člana uprave. Član uprave d.d.-a nije subordiniran u odnosu na „poslodavca" u obavljanju poslova, on sam određuje tijek svoga rada i slobodan je od uputa.[64] Eventualna suglasnost nadzornog odbora koja bi mu bila potrebna za poduzimanje određenih poslova nije element subordinacije u smislu radnog odnosa.[65]

Isto tako, subordinacija člana uprave d.o.o.-a u odnosu na druge organe društva sadržajno ne odgovara odnosu subordinacije između radnika i poslodavca. Član uprave d.o.o.-a obvezan je postupati po uputama nadzornog odbora i skupštine pri vođenju poslovne politike društva, ali i pri obavljanju pojedinih radnji vođenja poslova društva. Ipak, te upute u pravilu nisu učestale kao u slučaju radnog odnosa.[66] Nadalje, obveza postupanja sukladno odlukama članova društva (skupštine) rezultat je statusnopravne raspodjele nadležnosti između organa d.o.o.-a (kao uostalom i između organa d.d.-a) te se ne može poistovjetiti s obvezom radnika postupati prema uputama poslodavca.[67] Valja istaknuti da su radnici u svome radu i organizacijski nesamostalni, zavisni su o poslodavcu radu glede organizacije rada, vremena i mjesta rada, što se ne može reći za članove uprave d.o.o.-a.[68]

Nadalje, u teoriji se naplatnost ističe kao nebitan sastojak menadžerskog ugovora, dok je ugovor o radu nužno naplatan.[69] Nije zanemariva ni činjenica da su struktura i iznos primitaka članova uprave u praksi znatno različiti od plaće koju primaju radnici.

3.2.2. Razlika u odnosu na ugovor o djelu

Iako se, na prvi pogled, čini da bi se odnos između člana uprave i društva mogao urediti ugovorom o djelu, ipak se u mnogočemu radi o neprikladnom ugovoru. Ugovor o djelu uređen je Zakonom o obveznim odnosima, koji ga definira kao ugovor kojim se izvođač obvezuje

[64] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 54.
[65] Prethodna suglasnost nadzornog odbora propisana je za poslove koje društvo poduzima s povezanim osobama, sukladno čl 263. ZTD-a. Također, statutom ili odlukom nadzornog odboramože se odrediti da se određene vrste poslova samo uz prethodnu suglasnost toga odbora.
[66] Potočnjak, *op. cit.* u bilj. 22, str. 430-431.
[67] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 37.
[68] *Ibid*., str. 53.
[69] *Ibid*., str. 56. Potočnjak, *op. cit*. u bilj. 22, str. 431.

obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu[70]. Ova definicija odgovara predmetnom odnosu utoliko što članovi uprave uistinu obavljaju činidbu rada, umni rad, no odredbe ZOO-a koje se primjenjuju na ugovor o djelu uzimaju rezultat rada kao predmet činidbe izvođača, dok je sama funkcija rada predmet činidbe koju član uprave obavlja za društvo.[71]

Neprikladnost ugovora o djelu najviše se očituje u njegovu naglasku na konačan rezultat rada. Predmet činidbe, dakle, nije funkcija rada, kao kod ugovora o službi ili ugovora o radu, nego rezultat rada. Zato su najprikladniji primjeri činidbe izvođača šivanje odijela, popravak nekog stroja, izrada skulpture i sl.[72] Umni rad mogao bi se sastojati primjerice u geološkom istraživanju nekog područja, no, za razliku od umnog rada kod ugovora o djelu, za činidbu rada člana uprave bitna je trajnost, kontinuitet. Ugovor o djelu nije odgovarajući tip ugovora za trajni obvezni odnos, već za ciljani obvezni odnos koji nužno prestaje ispunjenjem ugovorom opisanog djela.[73]

Članovi uprave svoju činidbu rada obavljaju trajno, te ih izvršenje pojedinog posla ne oslobađa njihovih obveza prema društvu. Činidba njihova rada sastoji se od niza pojedinačnih poslova, podrazumijeva donošenje brojnih odluka, vođenje pregovora, zastupanje te trajno vođenja brige o interesima društva.[74] Ugovorom o djelu nije moguće obuhvatiti unaprijed neodređen broj činidaba i pravnih poslova.

Izvođač se obvezuje naručitelju na uspjeh, odnosno na postizanje rezultata, što znači da je rizik nepostizanja rezultata na izvođaču.[75] Izvođač nije ispunio činidbu na koju se obvezao ako ne postigne uspjeh. Nasuprot tome, članovi uprave dužni su voditi poslove društva pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika[76], a ako taj uvjet ispune, ne odgovaraju za neuspjeh poslovanja društva, npr. zbog neuspjeha u ostvarenju ciljane dobiti ili količine proizvodnje. Isto tako oni ne odgovaraju za štetu počinjenu društvu ako uspiju dokazati da su primijenili dužnu pažnju.

---

[70] Čl. 590. ZOO-a.

[71] Klarić, Petar; Vedriš, Martin. Građansko pravo: opći dio, stvarno pravo, obvezno i nasljedno pravo, XIV. izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Narodne Novine, 2014., str. 537.

[72] *Ibid*.

[73] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 42.

[74] *Ibid.*

[75] Ovaj zaključak izvodi se iz čl. 603. st. 1. ZOO-a, sukladno kojem je izvođač dužan naručitelju predati izrađenu ili popravljenu stvar, a oslobađa se te obveze ako primjerice stvar koju je izradio ili popravio propadne iz uzroka za koji on ne odgovara (čl. 603. st. 2. ZOO-a) ili ako dođe do slučajne propasti ili oštećenja stvari za čiju je izradu naručitelj dao materijal (čl. 616. ZOO).

[76] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 985. Član uprave ne postupa protivno obvezi o načinu vođenja polova društva ako pri donošenju poduzetničke odluke smije na temelju primjerenih informacija razumno pretpostaviti da djeluje za dobrobit društva. Odraz je to pravila poslovne prosudbe (*business judgement rule*).

Ni ostale odredbe ZOO-a o ugovoru o djelu ne mogu odgovarajuće regulirati angažman članova uprave. Članovi uprave d.d.-a su samostalni u svom radu i ne postupaju prema obveznim uputama, dok su članovi uprave d.o.o.-a obvezni postupati u skladu s uputama skupštine, odnosno nadzornog odbora[77], a izvršni direktori u skladu s okvirnom politikom poslovanja koju određuje upravni odbor. Takve, u teoriji nazvane osobne upute koje se odnose na način rada ipak se razlikuju od stvarnih uputa koje prima izvođač pri izvršenju djela.[78] Stvarne upute odnose se na rezultat rada, a njihova manifestacija sadržana je u čl. 598. st. 1. ZOO-a, sukladno kojem naručitelj može raskinuti ugovor ako izvođač „ne radi kako bi trebalo te da će izvršeno djelo imati nedostatke". Ipak, prije korištenja prava na raskid ugovora, naručitelj mora upozoriti izvođača na to i odrediti mu primjeren rok da svoj rad uskladi sa svojim obvezama. Ako do isteka tog roka izvođač ne postupi po zahtjevu naručitelja, ovaj može raskinuti ugovor i zahtijevati naknadu štete.[79]

Odredba čl. 600 st. 1. ZOO-a navodi da izvođač nije dužan obaviti posao osobno ako iz ugovora ili naravi posla ne proizlazi što drugo. Izvođač odgovara naručitelju za izvršenje posla i kad posao ne obavi osobno (čl. 600. st. 2. ZOO-a) Takvo što nije moguće primijeniti na ugovor člana uprave kojem prisilne odredbe ZTD-a nikako ne dopuštaju prenijeti na drugu osobu svoja prava i obveze. Osim toga, obveza isplate naknade temeljem menadžerskog ugovora nije vezana za dovršetak rada, odobrenje i predaju rada, a što je slučaj kod ugovora o djelu.[80]

U ranijim stadijima pojavljivanja menadžerskog ugovora u hrvatskog sudskoj praksi smatralo se da se radi o ugovoru na koji se podredno mogu primijeniti pravila koja vrijede za ugovor o djelu. U tom smislu često je citirana presuda VSRH još iz 1999. godine kojom je taj sud po prvi put izrazio stav prakse da se na menadžerski ugovor ne primjenjuje ZR, već ZOO, osim ako iz ugovora proizlazi da su strane imale namjeru zasnovati radni odnos. VSRH tako navodi da se „menadžerski ugovor (...) ne temelji na odredbama ZR-a, već na odredbama Zakona o obveznim odnosima, sa određenim značajkama ugovora o djelu".[81] VSRH tu presudu kasnije potvrđuje navodeći da menadžerski ugovor nije ugovor o radu, već ugovor *sui generis* sa značajkama ugovora o djelu te da prava koja proizlaze iz menadžerskog ugovora, napose pravo na otpremninu, nisu ograničena ZR-om.

[77] Čl. 422. st. 1. u vezi s 427. ZTD-a.
[78] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 43.
[79] Čl. 598. st. 2. ZOO-a.
[80] Čl. 613. st. 3. Tako i VSRH u odluci br. Revr 18/12-2 od 05.11.2013.
[81] VSRH, Rev 2210/1999-2 od 22.12.1999.

Domaća sudska praksa u novije vrijeme odbija izloženu pravnu kvalifikaciju ugovora člana uprave. Sudovi u pravilu smatraju da se radi ili o ugovoru o radu ili o menadžerskom ugovoru, tj. ugovoru autonomnog prava na koji se primjenjuju opća pravila obveznog prava.

3.2.3. Razlika u odnosu na ugovor o nalogu

Ugovor o nalogu, također uređen odredbama ZOO-a, još je neprikladniji posebnostima angažmana člana uprave nego što je to ugovor o djelu. Ugovorom o nalogu obvezuje se i ovlašćuje nalogoprimac poduzimati za račun nalogodavca određene poslove (čl. 763. st. 1. ZOO-a). Odmah je uočljiv je koncept poduzimanja radnji za račun nalogodavca. Nalogoprimac tako poduzima poslove, u pravilu, u svoje ime. Ako mu je pak, uz ugovor o nalogu izdana i punomoć, on to može činiti u ime nalogodavca. Ipak, uprava kao organ ne djeluje u ime i za račun društva, nego djeluje kao društvo samo. Pritom se uopće ne radi o zastupanju onako kako ga uređuje ZOO zato što je uprava kao organ društva ovlaštena temeljem samog zakona izražavati volju društva. Članovi uprave članovi su organa društva, a ne netko treći koga je društvo ovlastilo za zastupanje temeljem ugovora.[82]

ZOO dopušta nalogoprimcu povjerenje izvršenja naloga drugome ako mu je nalogodavac to dopustio ili ako je na to primoran okolnostima.[83] Jasno je da ovakvo zakonodavno rješenje nikako ne odgovara pravnom položaju člana uprave. Čl. 765. ZOO-a nalaže nalogoprimcu izvršiti nalog prema primljenim uputama, s pažnjom dobrog gospodarstvenika i u svemu skrbiti o interesima nalogodavca. Ova odredba mogla bi se primijeniti na obveze članova uprave d.o.o.-a., ali ZOO propisuje da neopravdano odstupanje od dobivenih uputa čini nalogoprimca poslovođom bez naloga, osim ako nalogodavac naknadno odobri ono što je ovaj uradio (čl. 766. ZOO-a). Za kraj, ugovor o nalogu podrazumijeva obavljanje određenih poslova, a ne trpi obavljanje brojnih radnji najrazličitije vrste svojstvenih pojmu vođenja poslova društva.

3.2.4. Mješovita narav ugovora

Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske od 28.08.2001. godine otvorila je mogućnost kvalifikacije menadžerskog ugovora kao mješovitog ugovora s elementima ugovora o radu, a istovremeno i nekog drugog ugovora obveznog prava (Rev 947/2001-2). VSRH ga pogrešno naziva *casus mixtus* (lat. mješovit slučaj) jer se za ugovor koji sadrži elemente dva ili više

[82] Barbić, Jakša. Pravo društava, Knjiga prva, Opći dio, Treće, izmijenjeno izdanje. Zagreb: Organizator, 2008., str. 411.
[83] Čl. 767. st. 2. ZOO-a.

ugovora uvriježio naziv *contractus mixtus*.[84] U novije vrijeme jasno je da je menadžerski ugovor onaj ugovor autonomnog prava kojim se ne zasniva radni odnos, stoga se može raspravljati samo o pravnoj prirodi ugovornog odnosa između člana uprave i društva općenito. Iako pravna teorija[85] isključuje mogućnost kvalifikacije ugovora člana uprave kao mješovitog, sudska praksa u više navrata pokazuje da se radi upravo o ugovoru koji sadrži elemente radnopravnog i obveznopravnog odnosa. Na taj način, ovisno o tome koji su elementi u konkretnom slučaju predmet odlučivanja, na jedan te isti ugovor primjenjuju se odredbe radnog, odnosno opće odredbe obveznog prava.[86] Isto rješenje nameće i situacija u kojoj član uprave ima sklopljena dva različita ugovora – ugovor o radu i menadžerski ugovor.[87]

3.3. Odnos menadžerskog ugovora prema aktima koji uređuju statusnopravni položaj članova uprave

Ranije u ovom radu izložena su obilježja statusnopravnog i obveznopravnog položaja člana uprave u društvu. Statusnopravni položaj definiran je prisilnim propisima koje donosi zakonodavac, ali i statusnopravnim aktima koje donose pojedini organi društva. Jasno je da ugovor kojim se uređuju prava i obveze člana uprave (na kojem se temelji njegov obveznopravni položaj) ne smije biti u suprotnosti s prisilnim odredbama ZTD-a i drugih zakona[88]. Postavlja se pitanje u kakvom su odnosu menadžerski ugovor i statusnopravni akti koji se donose unutar društva. Pritom se misli na osnivački akt društva (statut, društveni ugovor), poslovnik o radu uprave te odluke nadzornog odbora.

Prvo, utanačenja u menadžerskom ugovoru ne utječu na odredbe statuta zato što je njegova izmjena u isključivoj nadležnosti glavne skupštine.[89] Društveni ugovor može se izmijeniti samo odlukom članova društva.[90] Poslovnik o radu uprave d.d.-a donosi uprava ako njegovo donošenje nije po statutu u nadležnosti nadzornog odbora ili ako ga i bez određivanja takve

[84] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 57-58.
[85] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 836-837. Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 57-58. Potočnjak, *op. cit.* u bilj. 22, str. 438.
[86] Vidi primjerice OS u Splitu, Pr 7072/2021-24 od 03.04.2023., ŽS u Varaždinu, Gž R 228/2023-2 od 06.02.2024. i VSRH, Revr 550/2006-2 od 10.10.2006.
[87] U praksi je priznato i takvo uređenje odnosa između društva i člana uprave. Vidi VSRH, Revr 575/06 od 22.11.2005.
[88] Tako će menadžerski ugovor biti ništetan i ako je sklopljen s članom uprave koji ne ispunjava uvjete za članstvo u upravi kreditne institucije (agr. iz čl. 38. st. 1. ZOKI). Ista posljedica nastupa u slučaju da imenovani član uprave nije dobio prethodnu suglasnost Hrvatske narodne banke za obavljanje funkcije člana uprave (čl. 39. st. 1. ZOKI)
[89] Čl. 301. st. 1. ZTD-a. Iznimno, glavna skupština može ovlastiti nadzorni, odnosno upravni odbor da izmijeni statut samo ako se radi o usklađivanju njegova teksta.
[90] Čl. 454. st. 1. ZTD-a.

nadležnosti nadzorni odbor ne donese.[91] U d.o.o.-u način rada uprave propisuje se društvenim ugovorom, a pitanja koja nisu njime uređena može urediti uprava posebnim aktom koji u tu svrhu donosi.[92] Zakonom je, dakle, određeno koji su organi nadležni donositi pojedine akte. Menadžerskim ugovorom ne smije se odstupiti od prisilnih propisa niti zadirati u ona pitanja o kojima je ovlašten odlučivati samo određeni organ društva. Stoga će menadžerski ugovor biti ništetan ako je protivan prisilnim odredbama statuta, društvenog ugovora ili poslovnika o radu uprave.

Nadalje, menadžerski ugovor u bitnome ovisi o odluci o imenovanju člana uprave kao internom aktu društva. Tu odluku u d.d.-u donosi nadzorni odbor.[93] U d.o.o.-u o imenovanju članova uprave odlučuju članovi društva ako društvenim ugovorom nije predviđeno da to čini netko drugi u društvu.[94] Odluka o imenovanju temelj je za poduzimanje pravnog posla sklapanja ugovora s članom uprave.[95] Također, članovi organa koji donosi odluku o imenovanju moraju se sporazumjeti o sadržaju ugovora koji će se s članom uprave sklopiti, a to će biti sastavni dio odluke o sklapanju ugovora koju donosi taj organ.[96] Slijedom navedenog, menadžerski ugovor mora biti usklađen s odlukom o imenovanju člana uprave i odlukom o sklapanju tog ugovora s članom uprave te dijeli njihovu pravnu sudbinu. To znači da će ništetnost odnosno poništaj neke od ovih odluka imati za posljedicu ništetnost ugovora koji je s članom uprave sklopljen.[97]

Na ništetnost menadžerskog ugovora primjenjuju se, naravno, odredbe ZOO-a o ništetnim ugovorima.[98] U pravnoj teoriji donedavno se raspravljalo o tome koja se pravila trebaju primijeniti na ništetnost i pobojnost odluka nadzornog odbora. To su mogle biti opće odredbe obveznog prava o ništetnosti i pobojnosti sadržane u člancima 322.-335. ZOO-a[99] ili pak odredbe ZTD-a o ništetnosti i pobojnosti odluka (glavne) skupštine (čl. 355.-366.a i čl. 448.-449 ZTD-a)[100]. Pored toga postoji i učenje o organu s nedostatkom. Primjenjuje se u slučaju kada neki član uprave nije imenovan u skladu s prisilnim propisima i odredbama statuta, ali društvo mora prihvatiti posljedice pravnih radnji što ih je takva osoba poduzela prema trećim

[91] Čl. 240. st. 3. ZTD-a.
[92] Čl. 422. st. 3. ZTD-a.
[93] Čl. 244. st. 1. ZTD-a.
[94] Čl. 423. st. 2. ZTD-a.
[95] Bošković, Igor, Odnos menadžerskog ugovora prema aktima koji uređuju statusnopravni položaj članova uprave. Hrvatska pravna revija, 18 (2018.), 4, str. 43-48, str. 45.
[96] Moguće je i da se jednom te istom odlukom odluči o imenovanju člana uprave i o sklapanju menadžerskog ugovora.
[97] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 79.
[98] Čl. 322.–329. ZOO-a.
[99] Tako Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 1112.
[100] Tako Bošković, *op. cit*. u bilj. 95, str. 47.

osobama u dobroj vjeri. Treće su osobe u dobroj vjeri ako su se opravdano pouzdale u to da su članovi uprave društva uistinu one osobe koju su u tome svojstvu upisane u sudskom registru.[101] Nedoumice su otklonjene krajem 2023. godine dodavanjem ZTD-u čl. 267.a[102] kojim se posebno propisuju pretpostavke nevaljanosti odluka nadzornog odbora. Pravila koja vrijede za nadzorni odbor d.d.-a na odgovarajući se način primjenjuju i na nadzorni odbor d.o.o.-a sukladno čl. 439. ZTD-a. Ništetnost je posljedica povreda prisilnih propisa, prisilnih odredaba statuta, pravila postupka pri donošenju odluke koju nadzorni odbor ne može otkloniti itd. (čl. 267.a st. 1. i čl. 439. ZTD-a). Ako je pak, nadzorni odbor pri donošenju odluke počinio lakšu povredu postupka, takva odluka bit će pobojna (čl. 267.a st. 3. i čl. 439. ZTD-a). Pobojna odluka proizvodi pravne učinke sve dok se konstitutivnom sudskom odlukom ne poništi. Tužbu kojom se zahtijeva poništaj mogu protiv društva podići članovi nadzornog odbora i uprava društva, pod zakonom propisanim uvjetima i u određenim rokovima.[103]

Ako odluka o imenovanju člana uprave ima nedostatke koji se mogu otkloniti, a isti je organ naknadno sklopio valjani menadžerski ugovor, smatra se da će to sanirati nedostatke koji su postojali pri donošenju odluke. Bitno je da je za obje odluke (odluku o imenovanju člana uprave i odluku o sklapanju menadžerskog ugovora) nadležan isti organ.[104]

3.4. Zastupanje društva pri sklapanju ugovora

Strane ugovora o obavljanju poslova u upravi u svakom su slučaju član uprave dioničkog društva odnosno društva s ograničenom odgovornošću s jedne i društvo s druge strane. Valja napomenuti da se takav ugovor ne sklapa *ad hoc*, već se o njegovu sadržaju vode složeni pregovori između društva i budućeg člana uprave. O sadržaju ugovora u pravilu se postiže konsenzus i prije donošenja odluke o imenovanju člana uprave te je njezin sastavni dio.

Izričita je zakonska ovlast nadzornog odbora da zastupa dioničko društvo prema članovima uprave d.d.-a[105], a to vrijedi i za zastupanje pri sklapanju ugovora o obavljanju poslova člana uprave. U pravilu će nadzorni odbor svojom odlukom ovlastiti predsjednika tog organa ili nekog njegova člana da sklopi s članom uprave ugovor u ime društva. Nema zapreke ni da to bude netko treći koga nadzorni odbor odredi.[106] Ako ugovor u ime nadzornog odbora neka osoba potpiše bez ovlaštenja tog organa, smatra se da ugovor nije ni sklopljen, osim ako ga nadzorni

[101] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 826.-827.
[102] Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o trgovačkim društvima (NN br. 130/2023), na snazi od 10.11.2023.
[103] Čl. 267.a st. 4. ZTD-a.
[104] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 79.
[105] Čl. 268. ZTD-a.
[106] Barbić, *op. cit.* u bilj. 26, str. 373-374.

odbor naknadno odobri. Tada dolazi do tzv. naknadnog osnaženja ugovora (ratihabicije), koje društvo može učiniti i prešutno, samim ispunjavanjem ugovora.[107]

Članove uprave d.o.o.-a svojom odlukom imenuju i opozivaju članovi društva, a društvenim ugovorom može se odrediti da to čini i netko drugi u društvu[108] ili pak neko javnopravno tijelo[109]. Treba uzeti da ugovor s članom uprave sklapa onaj organ koji je odlučio o njegovu imenovanju. U slučaju imenovanja od strane javnopravnog tijela, pri sklapanju ugovora s članom uprave društvo zastupa onaj organ koji je inače temeljem društvenog ugovora ovlašten zastupati društvo prema članovima uprave.

Nešto je drugačija situacija ako člana uprave u d.d.-u imenuje sud.[110] U d.o.o.-u sud može imenovati privremenog upravitelja.[111] Izričito je propisano da tako imenovani član uprave odnosno privremeni upravitelj ima pravo na nadoknadu troškova koje ima u obavljanju tog posla i na nagradu za svoj rad (čl. 245. st. 3. ZTD-a i čl. 423. st. 6. ZTD-a). Jedino je logično da se ta pitanja uređuju sporazumno između člana uprave/privremenog upravitelja i organa društva koji je inače ovlašten zastupati društvo prema članovima uprave. Ako oni o tome ne mogu postići sporazum, o nadoknadi troškova i plaćanju nagrade odlučuje sud (čl. 245. st. 3., reč. 2. ZTD-a).

3.5. Sadržaj menadžerskog ugovora

Važećim propisima nije određen obvezni sadržaj menadžerskog ugovora, stoga se ovdje raspravlja o njegovom mogućem sadržaju, odnosno o sadržaju kojeg on obično ima u praksi.[112]

3.5.1. Ovlast vođenja poslova društva (i ograničenja)

Uprava vodi poslove društva. To pravo, a i dužnost postoji temeljem ZTD-a. Činidba vođenja poslova društva ne zasniva se ugovorom, već nastaje *ex lege*, činom imenovanja i prihvaćanja imenovanja od strane člana uprave. Ugovorom člana uprave ona se može samo precizirati. Može se predvidjeti da je pojedini član uprave specijaliziran za pojedino područje poslovanja (resor). Tako jedan član uprave može biti zadužen za financije, drugi za istraživanje i razvoj

[107] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 80.
[108] Čl. 423. st. 2. ZTD-a
[109] Čl. 423. st. 4. ZTD-a.
[110] Ako neki član uprave nije imenovan, u hitnom će ga slučaju imenovati sud (čl. 245. st.1. ZTD-a).
[111] U d.o.o.-u sud može na prijedlog zainteresirane osobe ili po službenoj dužnosti postaviti privremenog upravitelja koji nadomješta upravu društva. To čini u slučaju da broj članova uprave padne ispod najmanjeg broja koji je određen društvenim ugovorom (čl. 423. st. 5.).
[112] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 87.

itd. Ovdje je riječ o unutarnjoj podjeli poslova koja se ne evidentira u sudskom registru i ne djeluje prema trećima.[113]

Ugovorom ipak nije moguće odrediti način vođenja poslova društva. Pravilo je da u višečlanoj upravi d.d.-a i d.o.o.-a članovi uprave zajedno poduzimaju radnje vođenja poslova društva.[114] Isto vrijedi i za izvršne direktore d.d.-a.[115] Pojedinačno vođenje poslova ili neki drugi modalitet moguće je propisati samo statutom, odnosno društvenim ugovorom. Isto vrijedi i za zastupanje društva, što članovi uprave u pravilu čine skupno.[116] Podjela na različita područja djelovanja ipak se u pravilu propisuje temeljnim aktom društva, poslovnikom o radu uprave ili odlukom uprave. Tim aktima moguće je sustavno propisati i definirati područja djelovanja svih članova uprave.

Unatoč tome, za trgovačko društvo povoljnije će biti šire određenje područja djelovanja člana uprave. Ako ono uopće nije određeno ugovorom ili kojim drugim aktom društva, npr. statutom, društvo će ga tako moći naknadno precizirati bez izmjene navedenih akata.[117]

Zakonom je određeno da se ovlast uprave na zastupanje društva ne može ograničiti.[118] Ne može se, naime, ograničiti prema trećima koji posluju s društvom. Prema njima vrijede samo zakonska ograničenja. U odnosu na društvo, članovi uprave se pak moraju držati „unutarnjih" ograničenja koja su im postavljena internim aktima društva.[119] ZTD propisuje zatvorenu listu takvih akata, među kojima ne spominje ugovor člana uprave. Ostaje, dakle, pitanje je li moguće ikakva ograničenja ovlasti za zastupanje i vođenje poslova postaviti ugovorom. Ipak, neupitno je da će bilo kakva ograničenja sadržana u ugovoru djelovati samo prema društvu, a nikako prema trećima. To znači da će član uprave moći ta ograničenja valjano prekoračiti u odnosima s trećima[120]. Naposlijetku, nema zapreke ugovorom samo deklaratorno odrediti područje djelovanja koje je pojedini član uprave već preuzeo.

U praksi se u menadžerske ugovore uglavljuje tzv. klauzula o samostalnosti odlučivanja. Njome se nastoje otkloniti zakonske ovlasti ostalih organa društva davati obvezatne upute članovima uprave. Kod ugovora člana uprave d.o.o.-a učinak ove klauzule je preuzimanje od strane skupštine i nadzornog odbora odgovornosti za rad uprave. Ti organi, naime, temeljem zakona imaju pravo davati obvezatne upute članovima uprave, a koje se tiču vođenja poslova društva

[113] *Ibid*.
[114] Čl. 240. st. 2. i čl. 422. st. 4. ZTD-a.
[115] Čl. 272.l st. 2. ZTD-a.
[116] Čl. 241. st. 2. i čl. 426. st. 2. ZTD-a.
[117] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 89.
[118] Čl. 242. ZTD odnosi se na ograničenje ovlasti uprave za zastupanje i za vođenje poslova d.d.-a. Što se tiče d.o.o.-a, ograničenje ovlasti za zastupanje određeno je čl. 427. ZTD-a.
[119] Barbić, *op. cit*. u bilj. 14, str. 884-885.
[120] *Ibid*., str. 885.

u cijelosti. Predmetnom se klauzulom skupština i nadzorni odbor d.o.o.-a odriču prava na davanje uputa upravi, čime pristaju snositi posljedice lošeg vođenja društva. Postavlja se pitanje je li takva klauzula valjana, obzirom da se njome derogiraju odredbe ZTD-a. U njemačkom pravu ona je prihvaćena, no njeno unošenje u ugovor člana uprave uvjetovano je odlukom članova društva donesenom većinom glasova potrebnom za izmjenu osnivačkog akta.[121]

Ta klauzula ima svoju vrijednost i u odnosu između povezanih društava. ZTD predviđa pravo vladajućeg društva da upravi, odnosno izvršnim direktorima ovisnog društva daje upute glede vođenja poslova društva.[122] Pod uvjetom da je član uprave ugovor o obavljanju poslova u ovisnom društvu sklopio s vladajućim društvom, klauzulom o samostalnosti odlučivanja vladajuće društvo se odriče prava na davanje uputa upravi ovisnog društva. Ako je, pak, strana tog ugovora bilo ovisno društvo, prednost pred ugovornim odredbama imaju prisilne odredbe ZTD-a o odnosu povezanih društava.[123]

Gore opisana klauzula ipak ostaje bespredmetna u ugovoru člana uprave d.d.-a, primarno iz razloga što uprava d.d.-a nije obvezna primati ikakve upute koje se tiču njezina rada. Štoviše, ZTD određuje da glavna skupština može odlučivati o pitanjima vođenja poslova društva samo onda ako to od nje zatraži uprava.[124] Također, ako je statutom ili odlukom nadzornog odbora određeno da uprava određenu vrstu poslova može obavljati samo uz suglasnost nadzornog odbora, takvo određenje se ne može derogirati ugovorom. Ne može se isključiti ni sama zakonska mogućnost da se statutom ili odlukom nadzornog odbora takvo ograničenje u radu uprave propiše.

3.5.2. Nagrađivanje članova uprave

3.5.2.1. Novčana primanja

Iako član uprave može svoje poslove obavljati volonterski, u većini slučajeva ugovorne strane sporazumjet će se o primicima koji članu uprave pripadaju u zamjenu za obavljanje poslova u društvu. Ako su ugovoreni, oni predstavljaju glavni dio protučinidbe društva. Potrebno je, za početak, napomenuti da je ZTD-om propisana obveza nadzornog odbora društva dionice kojeg su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja da odlučuje o sustavu primitaka članova uprave (čl. 247.a). Unutar društava koja su podvrgnuta ovoj odredbi donosi se politika primitaka, interni akt društva kojim se utvrđuju osnovna načela i uvjeti nagrađivanja članova uprave.

[121] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 91.
[122] Čl. 439. st. 1. i čl. 496. st. 1. ZTD-a.
[123] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 92.
[124] Čl. 275. st. 2. ZTD-a.

Njome se utvrđuje, između ostaloga, najviši iznos primitaka članova uprave.[125] Dostupna je široj javnosti, a njome se postiže transparentnost u određivanju primitaka članova uprave koja je od velike važnosti za ulagatelje, s obzirom da su dionice društva „izlistane“ na burzi. Iznos nagrade koji će u konačnici pripasti pojedinom članu uprave precizira se ugovorom. Politika primitaka zapravo je još jedan akt društva s kojim menadžerski ugovor mora biti usklađen, a zanimljivo je kako se njime u praksi određuje i obvezatan sadržaj ugovora s članovima uprave koji se ne odnosi samo na njihova primanja. Primjerice, Politika primitaka članova Uprave Zagrebačke burze d.d.[126] za sve ugovore s članovima uprave određuje vrijeme na koje se sklapaju, mogućnost otkaza i otkazne rokove, obvezu čuvanja poslovne tajne, zabranu konkurencije i sl.

Nadalje, ZTD u čl. 247. određuje da, pri određivanju ukupnih primitaka člana uprave, nadzorni odbor mora brinuti o tome da ukupni iznosi primanja budu u primjerenome odnosu posla koji obavlja član uprave i stanja društva. Ako se stanje društva znatno pogorša, nadzorni odbor ovlašten je primanja primjereno smanjiti, o tome više *infra*. Zakon navodi da se primici mogu sastojati od plaće, sudjelovanja u dobiti, naknadi izdataka, plaćanju premija osiguranja, provizija i ostalih davanja. Ako je član uprave u radnom odnosu, sudjelovanje u dobiti smatra se plaćom, a ako je s njime sklopljen menadžerski ugovor, primici se smatraju ugovorenom naknadom.[127] Logično je da se sudjelovanje u dobiti tekuće godine izračunava prema toj dobiti umanjenoj za nepokriveni gubitak iz prethodnih godina i za iznose koji se moraju unositi u rezerve društva (čl. 246. st. 2. ZTD).

U pravnoj teoriji ističe se podjela na fiksnu plaću, kratkoročne, srednjoročne i dugoročne poticaje[128], no u praksi primici su najčešće određeni fiksnom i varijabilnom komponentom. U većim dioničkim društvima primici će biti kompleksno strukturirani, dok će se u manjim društvima najčešće sastojati od fiksne plaće i nekog oblika bonusa. Svrha ugovaranja varijabilnog dijela nagrade je vezati iznos primitaka članova uprave uz dugoročne rezultate njihova rada. Nasuprot tome, fiksna ili osnovna plaća iznos je neovisan o uspjehu poslovanja

[125] Čl. 247.a st. 1. toč. 1.

[126] Politika primitaka članova Uprave Zagrebačke burze d.d. od 26.04.2022., dostupno na: https://zse.hr/UserDocsImages/docs/legal/assembly/2020-05-25%20-%20ZSE%20Politika%20primitaka%20%C4%8Dlanova%20Uprave%20Zagreba%C4%8Dke%20burze%20d.d.pdf?vel=371673 (17.06.2024.)

[127] Barbić, *op. cit.* u bilj. 14, str. 842.

[128] Čolaković, Esad. Menadžerski ugovori: modeli, savjeti i praksa, 3. izdanje. Zagreb: Hrvatsko udruženje menadžera i poduzetnika – CROMA, 2009., str. 89. Slično: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 95.-96.

društva, definiran u mjesečnom bruto iznosu koji određuje nadzorni odbor.[129] Ona se dobiva za samo stavljanje rada člana uprave na raspolaganje društvu.

Kratkoročni poticaji (bonusi) varijabilni su dio primitaka koji se odnosi na određenu poslovnu godinu. To je nagrada koja članu uprave pripada po osnovi uspješnog poslovnog rezultata. Isplaćuje se jednom godišnje u gotovini ili kombinacijom isplate u gotovini i dodjele dionica.[130] Obično su definirani postotkom (10 - 80 posto) od fiksne godišnje bruto plaće. Iznos bonusa utvrđuje se ovisno o ostvarenju ključnih pokazatelja uspješnosti (KPU) – određenih financijskih i nefinancijskih kriterija, tj. ciljeva koje pojedini član uprave treba zadovoljiti. KPU propisuje nadzorni odbor svojom odlukom, a tipično sadrži sljedeće ciljeve: ostvarenje pozitivnog neto poslovnog rezultata, ispunjenje ciljeva iz poslovnog plana društva, povećanje vrijednosti kapitala ili povećanje vrijednosti dionica društva na tržištu kapitala i sl.[131] Nadzorni odbor društva donosi i odluku o evaluaciji postavljenih ciljeva u skladu s ostvarenim rezultatima. Ukupnu vrijednost KPU čini zbroj svih ostvarenih ciljeva, a označava se postotkom. Točan iznos bonusa u postotku fiksne godišnje bruto plaće konačno ovisi o postotku ostvarenja KPU.[132]

Moguće je ugovoriti i jednostavniji oblik sudjelovanja u dobiti društva, tzv. tantijemima. Oni se, za razliku od bonusa, ne vezuju uz individualno postavljene ciljeve. Pri isplati tantijema se, umjesto KPU, uzima ostvarena dobit društva, a određeni postotak te dobiti pripada članu društva. U kratkoročne poticaje spadaju i gratifikacije, tj. jednokratne isplate za posebne prilike – božićnica, isplata za godišnji odmor ili za neki jubilej i sl.[133]

Dugoročne poticaje predstavljaju isplate u dionicama i dioničkim opcijama, odnosno dodjela dionica društva. I ovakve isplate uvjetovane su ispunjenjem nekih ciljeva poslovne politike društva. Opcija kupnje dionica najjači je način vezivanja primitaka direktora uz uspjeh društva koje vode. Dioničko društvo obvezuje se članu uprave nakon isteka određenog razdoblja

---

[129] U društvu INA–INDUSTRIJA NAFTE, d.d. fiksna mjesečna bruto plaća određuje se sukladno definiranom platnom razredu u skladu s internom metodologijom vrednovanja radnih mjesta. Kategoriju i grupu složenosti određenog radnog mjesta prema navedenoj metodologiji određuju stručno osposobljeni djelatnici ljudskih resursa. Politika primitaka članova uprave INA – INDUSTRIJA NAFTE, d.d. od 26.08.2020., dostupno na: https://www.ina.hr/app/uploads/2020/01/2-Politika-primitaka-%C4%8Dlanova-Uprave-INA-INDUSTRIJA-NAFTE-d-d-_objava.pdf (17.06.2024.)

[130] Politika primitaka članova Uprave Zagrebačke burze d.d., dostupno na: https://zse.hr/UserDocsImages/docs/legal/assembly/2020-05-25%20-%20ZSE%20Politika%20primitaka%20%C4%8Dlanova%20Uprave%20Zagreba%C4%8Dke%20burze%20d.d.pdf?vel=3716738 (17.06.2024.)

[131] Čolaković, *op. cit*. u bilj. 128, str. 90.-91.

[132] Opisani način određivanja bonusa propisan je Politikom primitaka članova Uprave INA-INDUSTRIJA NAFTE, d.d., dostupno nahttps://www.ina.hr/app/uploads/2020/01/2-Politika-primitaka-%C4%8Dlanova-Uprave-INA-INDUSTRIJA-NAFTE-d-d-_objava.pdf. Princip je vrlo sličan i u ostalim dioničkim društvima koja imaju obvezu donošenja politike primitaka.

[133] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 97.

omogućiti kupnju svojih dionica po cijeni s početka tog razdoblja. Time se članove uprave potiče na vođenje poslova na način koji će povećati vrijednost dionica jer će ih oni, nakon isteka ugovorenog razdoblja, moći nabaviti po nižoj cijeni. Problem koji iz toga može nastati je usmjerenost člana uprave na kratkoročno povećanje vrijednosti dionica. Također, može se dogoditi da članovi uprave profitiraju od porasta cijene dionica za koji nisu zaslužni, npr. u slučaju kada tržište dionica općenito raste. U tom slučaju korisno je dioničke opcije kombinirati s bonusima čija visina ovisi o porastu cijene dionica u odnosu na prosječnu cijenu dionica drugih društava koja pripadaju istoj grani djelatnosti.[134]

Izvodi se zaključak da ugovaranje dugoročnih varijabilnih primitaka predstavlja potencijalno velik rizik trgovačkim društvima. Ako se ugovaraju, trebali bi biti ograničeni dodatnim klauzulama koje onemogućavaju njihovu zlouporabu od strane članova uprave. Valja također napomenuti da se uvjeti za ostvarenje prava na varijabilne primitke mogu urediti politikom primitaka i menadžerskom ugovorom, ali je konkretna odluka nadležnog organa pretpostavka da se to pravo i realizira. U tu svrhu s članovima uprave sklapaju se posebni ugovori o dodjeli dionica, odnosno dioničkih opcija.[135]

3.5.2.2. Ostali načini nagrađivanja

Pored novčanih primitaka, članovima uprave jamče se i mnoge druge pogodnosti koje nisu direktno vezane uz obavljanje poslova na koje se obvezao. Nazivaju se i ostalim primicima ili primicima u naravi. Takve pogodnosti nisu tipične klasičnom radnom odnosu iz razloga što se od članova uprave očekuje maksimalan angažman u obavljanju poslova te im se nastoji olakšati svakodnevno obavljanje njihove funkcije, ali i dodatno potaknuti njihovu vjernost društvu.

Često se ugovara pravo korištenja službenog vozila u poslovne i privatne svrhe. Bitno je obratiti pozornost na primjenu zakonskih pravila koja uređuju odgovornost člana uprave za štetu koju uzrokuje društvu uporabom službenog vozila. Ako je s članom uprave sklopljen ugovor o radu, primjenjuju se odredbe ZR-a o naknadi štete (čl. 107.-.111.), dok sklapanje ugovora o službi podrazumijeva primjenu općih pravila obveznoga prava o odgovornosti za štetu (čl. 1066. ZOO-a).[136]

Nadalje, članovima uprave ugovara se i pravo na korištenje mobilnog telefona, prijenosnog računala, službene kreditne kartice i sl.[137] Menadžerskim ugovorom nužno je odrediti i pravo

[134] *Ibid.*, str. 98-99.
[135] Čolaković, *op. cit.* u bilj. 128, str. 92.
[136] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 103.
[137] Tako je određeno Politikom primitaka članova Uprave Zagrebačke burze d.d., dostupno na: https://zse.hr/UserDocsImages/docs/legal/assembly/2020-05-25%20-

na naknadu svih troškova koje članovi uprave snose u vezi s obavljanjem poslova, primjerice službenih putovanja, članarine u stručnim udruženjima, posjetima stručnim skupovima, sajmovima i izložbama. U većini slučajeva trgovačka društva se obvezuju, za cijelo razdoblje trajanja ugovora, uplaćivati u korist člana uprave dodatno i dopunsko zdravstveno osiguranje te životno osiguranje i osiguranje od posljedica nesretnog slučaja.[138]

3.5.3. Radno vrijeme i odmori

Na rad članova uprave ne primjenjuju se odredbe ZR-a o radnom vremenu, bez obzira na to je li s njima sklopljen ugovor o radu ili menadžerski ugovor (čl. 88. st. 3. i 4. ZR-a). Trgovačka društva zapravo nisu ograničena u određivanju dnevnog i tjednog radnog vremena te honoriranju prekovremenog rada. Ona bi trebala, pri određivanju radnog vremena uzeti u obzir visoku razinu samostalnosti članova uprave. Međutim, najčešće se radno vrijeme u menadžerskim ugovorima određuje upravo onako kako to propisuje ZR.[139] Tada se radi o pravima i obvezama članova uprave koja proizlaze iz ugovora, a ne zakona. Ona su, dakle, uvijek *lex contractus*.

3.5.4. Otpremnina

Pojam otpremnine definiran je člankom 126. st. 1. ZR-a kao „novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada“. Ublažavanje štetnih posljedica otkaza ugovora razlog je ugovaranja otpremnine i ugovorom o obavljanju poslova u upravi. Tržište rada u kojem sudjeluju članovi uprave izrazito je usko, s obzirom da se radi o osobama sa posebnim stručnim vještinama, iskustvom te obrazovanjem.[140] To tržište je i zatvoreno iz razloga što se često u upravu imenuju one osobe koje su do tad u istome društvu zauzimale druge rukovodeće pozicije. Osobama koje obavljaju poslove člana uprave kao profesiju nije lako nakon prestanka funkcije u jednom društvu stupiti na tu funkciju u drugom. Tako je članovima uprave u interesu ishoditi povoljnije uvjete za isplatu otpremnine u odnosu na one kako su uređeni klasičnim ugovorima o radu.

Bitno je ovdje naglasiti da se na članove uprave koji su u radnom odnosu ne primjenjuju odredbe ZR-a o otpremnini. To u praksi znači da se, čak i u slučaju kad je s članom uprave

%20ZSE%20Politika%20primitaka%20%C4%8Dlanova%20Uprave%20Zagreba%C4%8Dke%20burze%20d.d.pdf?vel=3716738 (17.06.2024.)

[138] Čolaković, *op. cit*. u bilj. 128, str. 100-101.

[139] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 94.

[140] *Ibid.*, str. 34.

sklopljen ugovor o radu, na pitanja koja se tiču isplate otpremnine primjenjuje isključivo ono što je ugovoreno. Dakle, obveza na isplatu otpremnine ugovorna je obveza društva, a nikako ne zakonska. U prvom redu, to je bitno zato što strane ugovora, pri određivanju visine otpremnine, nisu ograničene prisilnim odredbama ZR-a. Tako je moguće menadžerskim ugovorom, ali i ugovorom o radu odrediti iznos otpremnine daleko viši od maksimalnog iznosa kako je određen ZR-om.[141] U tom pogledu Visoki trgovački sud u svojoj odluci iz 2006. godine navodi da „pitanja prava i obveza ugovornih stranaka nisu ograničena odredbama ZR-a pa se takvim ugovorom i pitanje visine otpremnine može ugovoriti drugačije nego što je propisano odredbom (tada) čl. 118. st. 2. ZR-a". Također ispravno tvrdi da u slučaju raskida menadžerskog ugovora, u pogledu otpremnine, treba primijeniti ono što je o tome predviđeno samim ugovorom.[142]
Drugo, menadžerski ugovor, a ni ugovor o radu člana uprave, nije ograničen odredbama ZR-a koje pravo na otpremninu ne priznaju radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem. Osim toga, u ugovoru o obavljanju poslova člana uprave pravo na otpremninu se često vezuje uz opoziv imenovanja bez važnog razloga (izvršnih direktora u d.d.-u i članova uprave u d.o.o.-u) ili zbog organizacijskih promjena u društvu, te uz sporazumni raskid ugovora. Moguće je i da se izričito ugovori gubitak prava na otpremninu u slučaju kada član uprave dade ostavku bez postojanja važnog razloga.[143] Za slučaj otkaza menadžerskog ugovora s prihvatom ponude sklapanja ugovora o radu na drugim odgovarajućim poslovima u pravilu se ugovaraju otpremnine u nižim iznosima ili se samo priznaje pravo na plaću iz prijašnjeg ugovora.[144]

3.5.5. Ostala prava i obveze članova uprave

ZTD-om je zabranjeno članovima uprave da konkuriraju društvu. Član uprave d.d.-a ne može bez suglasnosti nadzornog odbora za svoj ni za tuđi račun obavljati poslove koji ulaze u predmet poslovanja društva, ne može biti član uprave ili nadzornog odbora u drugome društvu koje se bavi poslovima iz predmeta poslovanja društva, a ne može ni u prostorijama društva obavljati

[141] Sukladno čl. 126. st. 4. ZR-a iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
[142] VTSRH, Pž-4190/03 od 08.11.2006.
[143] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 138.
[144] Tako je uređeno ugovorom koji je bio predmet odluke VSRH, Revr 864/2017-2 od 19.02.2019.

poslove za svoj niti za tuđi račun.[145] Isto pravilo vrijedi i za članove uprave d.o.o.-a s time da, ako društvo nema nadzorni odbor, suglasnost daju članovi društva.[146]

Zakonom nije precizirano može li se suglasnost dati općenito ili samo za pojedini slučaj. Bjanko suglasnost ne dolazi u obzir, no nadzorni odbor bi mogao donijeti odluku kojom se suglasnost daje za točno određenu vrstu poslova.[147] Ako je takva suglasnost sadržana u menadžerskom ugovoru, ona ne smije biti opoziva jer bi njen opoziv predstavljao jednostranu izmjenu ugovora, osim ako iz samog ugovora proizlazi što drugo.[148] Nadzorni odbor oslobođenjem člana uprave od njegove zakonske obveze preuzima odgovornost za posljedice koje bi iz toga mogle proizaći. Konkuriranjem društvu, član uprave može mu time pričiniti znatnu štetu. Zato društvu nije u interesu davanje paušalne suglasnosti.[149]

Nasuprot tome, nema zapreke da se zabrana konkurencije menadžerskim ugovorom odredi strože nego što je to učinjeno zakonom. Dok zakonska zabrana natjecanja važi samo za vrijeme članstva u upravi, ugovorom je moguće proširiti njenu primjenu i na određeno vrijeme nakon prestanka članstva u upravi, odnosno nakon prestanka važenja menadžerskog ugovora. U tom slučaju, potrebno je ugovoriti i naknadu koja članu uprave pripada za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja. Ako se prihvati teza da je menadžerski ugovor po svojoj naravi ugovor o službi, njegove strane nisu pri određivanju naknade ograničene odredbama ZR-a.[150] Zakonska zabrana natjecanja može se proširiti i tako da obuhvaća zabranu obavljanja nekih drugih poslova, a ne samo onih koji ulaze u predmet poslovanja društva.[151]

Ako član uprave postupi suprotno navedenim ograničenjima, društvo može od njega tražiti da mu nadoknadi time pričinjenu štete. Umjesto toga društvo može tražiti od člana uprave da dopusti da se poslovi koje je sklopio za svoj račun smatraju poslovima sklopljenima za račun društva a da iz poslova koje je sklopio za tuđi račun prenese društvu ono što je za to primio, odnosno da mu ustupi zahtjev za naplatu onoga što bi trebalo da primi (čl. 248. st. 2. ZTD-a). Takvo postupanje trebalo bi smatrati i važnim razlogom za opoziv imenovanja.

---

[145] Zabrana konkurencije članova uprave d.d.-a uređena je čl. 248. ZTD-a. Član uprave također ne smije, bez rečene suglasnosti, biti članom trgovačkoga društva koji osobno odgovara za obveze tog društva, ako se ono bavi poslovima iz predmeta poslovanja društva.

[146] Zabrana konkurencije članova uprave d.o.o.-a uređena je čl. 429. ZTD-a. Suglasnost glede članova društva koji su imenovani u upravu društva može se također dati društvenim ugovorom, ali i konkludentno, ako su članovi društva imenovali nekoga od njih u upravu društva, iako su znali za njegovo postupanje suprotno zabrani konkurencije, a pri tome nisu od njega tražili da drugačije postupi.

[147] Barbić, *op. cit.* u bilj. 12, str. 863.

[148] *Ibid*.

[149] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 108.

[150] ZR u čl. 102. sadrži prisilna pravila koja se primjenjuju na ugovornu zabranu natjecanja. Propisan je i okvir za određenje iznosa naknade koju je poslodavac obvezan isplaćivati radniku.

[151] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 109.

Isto vrijedi i za obvezu čuvanja poslovne tajne. ZTD na općenit način članovima uprave nameće obvezu čuvati poslovnu tajnu društva[152], koja je pobliže određena drugim zakonskim propisima, ponajprije Zakonom o zaštiti tajnosti podataka[153]. Iako isti propis navodi da se podaci koji predstavljaju poslovnu tajnu mogu definirati općim aktom trgovačkog društva, treba uzeti u obzir mogućnost njihova određenja menadžerskim ugovorom, kako bi se obveza čuvanja poslovne tajne uskladila s područjem djelovanja pojedinog člana uprave. Zakonom o tajnosti podataka[154] određeno je da fizičke osobe koje postupaju s klasificiranim podacima dužni čuvati tajnost klasificiranog podatka sve dok je podatak utvrđen jednim od stupnjeva tajnosti ili dok se odlukom vlasnika podatka ne oslobodi obveze čuvanja tajnosti. Izvodi se zaključak da je ugovorom koji se s članom uprave sklapa moguće odrediti i trajanje obveze čuvanja poslovne tajne ili, u najmanju ruku, obvezati nadležni organ društva da nakon određenog vremena oslobodi člana uprave te obveze.

Odluka nadzornog odbora potrebna je i za davanje kredita članu uprave od strane društva (čl. 249. ZTD-a). Radi zakonskog određenja da se ugovor o kreditu mora sklopiti najkasnije tri mjeseca od dana donošenja odluke kojom se kredit odobrava, menadžerski ugovor nije adekvatan instrument kojim bi se suglasnost za sklapanje ugovora o određenim vrstama kredita mogla paušalno dati. Situacija je različita kada je u pitanju sklapanje ili odlučivanje o pravnim poslovima koji mogu dovesti do sukoba interesa između člana uprave i društva.[155] Zakon uvjetuje sklapanje i odlučivanje o takvim pravnim poslovima suglasnošću nadzornog odbora, ali ne precizira kako se i za koje poslove ona može dati. Valja zaključiti da bi takva suglasnost suglasnost, isto kao i ona koja se tiče zabrane konkuriranja društvu, mogla biti sadržana u menadžerskom ugovoru. Isto vrijedi i za poslove s povezanim osobama s kojima se nadzorni odbor d.d.-a prethodno treba suglasiti.[156]

---

[152] Čl. 252. st. 1. i čl. 430 ZTD-a.

[153] Zakon o zaštiti tajnosti podataka (NN br. 108/96) poslovnu tajnu definira kao podatke koji su kao takvi definirani zakonom, drugim propisom ili općim aktom trgovačkog društva, ustanove ili druge preavne osobe, a koji predstavljaju poslovnu tajnu, rezultate istraživačkog ili konstrukcijskog rada te druge podatke zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za njezine gospodarske interese.

[154] Zakon o tajnosti podataka (NN br. 79/07, 86/12) propis je čijim donošenjem su djelomično ukinute odredbe Zakona o zaštiti tajnosti podataka.

[155] Čl. 248.a ZTD-a primjerično navodi da su to pravni poslovi u kojima je član uprave d.d.-a zastupnik po zakonu, zakonski zastupnik, prokurist ili punomoćnik druge ugovrne strane, ako je on sam druga ugovorna strana i sl. Sukladno odredbi čl. 429.a ZTD-a ista se pravila na odgovarajući način primjenjuju na sprječavanje sukoba interesa člana uprave d.o.o.-a, s time da, ako društvo nema nadzorni odbor, suglasnost daju članovi društva.

[156] Poslovi s povezanim osobama definirani su u čl. 263.a ZTD-a. Za njihovo sklapanje potrebna je prethodna suglasnost nadzornog odbora, pod uvijetom da se radi o društvu dionice kojeg su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja. U slučaju da taj organ uskrati davanje navedene suglasnosti, uprava može zahtijevati da odluka je glavne skupštine nadomjesti (čl. 263.b ZTD-a)

3.6. Sudska nadležnost u sporovima koji proizlaze iz ugovora

U praksi dolazi do nedoumica u vezi sa sudskom nadležnošću u sporovima koji proizlaze iz ugovora o obavljanju poslova člana uprave. Razlog je to zakonske mogućnosti da se takav ugovor sklopi kao ugovor o radu ili pak neki drugi ugovor obveznog prava, a za koje je propisana različita stvarna nadležnost sudova. Tako dolazi do pravne nesigurnosti, ali i nejednakog postupanja prema članovima uprave raznih društava, a ovisno o tome jesu li ili nisu u radnom odnosu. Nadalje, sud kojem je podnesena tužba dužan je u svakom predmetu prethodno ispitati može li se ugovor o obavljanju poslova u upravi kvalificirati kao ugovor o radu, a tek onda pristupiti odlučivanju o svojoj (ne)nadležnosti. To pitanje samo po sebi ponekad može biti vrlo složeno zato što je pritom potrebno sagledati sadržaj svake odredbe predmetnog ugovora, te u krajnjoj liniji upustiti se u istraživanje zajedničke namjere ugovaratelja.

Zakon o parničnom postupku[157] (dalje u tekstu: ZPP) u čl. 34. st. 1. određuje da općinski sudovi uvijek sude u prvom stupnju u sporovima iz radnih odnosa. To bi primjerice bili sporovi o neisplati plaće ili sporovi o valjanosti odluke o otkazu. Čl. 40. st. 1. ZTD-a zasniva nadležnost trgovačkog suda „za rješavanje sporova između predsjednika i članova uprave odnosno izvršnih direktora ili nadzornog odbora, odnosno upravnog odbora društva i društva ili njegovih članova koji nastanu u svezi sa njihovim radom u društvu ili za društvo“.[158] Trgovački sudovi tako bi trebali biti nadležni u sporovima koji proizlaze iz statusnopravnog položaja članova uprave, primjerice u sporovima o valjanosti odluke o opozivu imenovanja člana uprave te u sporovima o odgovornosti za štetu počinjenu društvu. Sporovi koji se tiču menadžerskog ugovora upućuju na nadležnost trgovačkog suda jer se u svakom slučaju svode na sporove navedene u čl. 40. st. 1. ZTD-a.

O utvrđivanju stvarne nadležnosti u sporovima koji se tiču ugovora o obavljanju poslova člana uprave u nas postoji bogata sudska praksa. Unatoč tome, još uvijek ne postoji konsenzus o stvarnoj nadležnosti. Iz analize sudske prakse proizlazi da se ponekad kao stvarno nadležan sud određuje općinski[159], a ponekad trgovački sud[160]. Također, vidljivo je da sudovi, u svrhu odlučivanja o nadležnosti, nastoje cijepati pravnu prirodu tog ugovora, tj. razlikuju radnopravne elemente od onih koji to uobičajeno nisu. Rezultat toga je da općinski sudovi prihvaćaju nadležnost ako se radi o sporovima koji tipično proizlaze iz radnog odnosa, dok se nadležnost

[157] Zakon o parničnom postupku (NN 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, 114/22, 18/23, 130/23)
[158] Odredbu istog sadržaja sadrži i čl. 34.b ZPP-a.
[159] ŽS u Rijeci, Gž R 1340/2021-2 od 11.10.2021.
[160] VSRH, Rev 1222/2001-2 od 22.10.2002.

trgovačkog suda zasniva u sporovima o stvarima koje nisu tipično radnopravne. Tako Županijski sud u Rijeci navodi da je „za sporove koji proizlaze iz statusnopravnog odnosa člana Uprave nadležan trgovački sud, ali kada treba odlučivati o onim elementima koji uređuju radnopravni odnos člana uprave trgovačkog društva, nadležan općinski sud“. Tom presudom ukinuto je rješenje nižestupanjskog općinskog suda kojim se isti oglašava stvarno nenadležnim i predmet ustupa nadležnom trgovačkom sudu. U konkretnom slučaju ŽS ističe da se zahtjev za isplatom plaće i njezinog stimulativnog dijela ne tiče statusnopravne zaštite člana uprave, već da se radi o ostvarenju njegovih prava iz radnog odnosa.[161]

VSRH u svojoj odluci od 2018. ukazuje na razlikovanje s jedne strane sporova u kojima tužitelj potražuje isplatu fiksne plaće koja je vezana uz radni odnos, a s druge strane sporova koji se tiču primanja temeljem ostvarenih rezultata poslovanja, koje sud naziva menadžerskim primanjima.[162] Iako predmet ovog spora nije bio sukob nadležnosti, vidljivo je da VSRH zauzima stav sukladno kojem iz istog ugovora mogu nastati sporovi koji se tiču radnog odnosa, ali i sporovi koji se mogu riješiti samo primjenom općih pravila obveznog prava.

Što se tiče mjesne nadležnosti, odredba čl. 40. st. 1. ZTD-a navodi da je za sporove između člana uprave i društva nadležan trgovački sud na čijem se području nalazi sjedište društva upisano u sudskom registru. Tom odredbom ne predviđa se isključiva nadležnost[163], stoga ostaje mogućnost podnošenja tužbe sudu opće mjesne nadležnosti, a to je sukladno čl. 47. st. 1. ZPP-a sud na čijem području tuženik ima prebivalište. Osim toga, ZPP stranama nudi mogućnost prorogacije nadležnosti, odnosno sporazuma o mjesnoj nadležnosti.[164]

Nema zapreke ni da se strane sporazume o podvrgavanju arbitraži svih ili nekih sporova koji bi mogli nastati iz pravnog odnosa zasnovanog menadžerskim ugovorom. Ako nadležnost arbitražnog suda predvide menadžerskim ugovorom, to će učiniti arbitražnom klauzulom. Zakon o arbitraži[165] (dalje u tekstu: ZA) omogućava stranama ugovaranje (domaće) arbitraže za rješavanje sporova o pravima kojima mogu slobodno raspolagati.[166] Nije bitno organizira li djelovanje arbitražnog suda arbitražna ustanova ili ne.[167] Također, u sporovima s međunarodnim obilježjem stranke mogu ugovoriti i arbitražu čije je mjesto izvan područja Republike Hrvatske, osim ako je posebnim zakonom propisano da takav spor može rješavati

[161] Županijski sud u Rijeci, Gž R-586/2016-2 od 25.10.2016.
[162] VSRH, Revt 404/2016-3 od 29.05.2018.
[163] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 117.
[164] Čl. 70. st.1. ZPP-a.
[165] Zakon o arbitraži (NN br. 88/01)
[166] Čl. 3. st. 1. ZA.
[167] Čl. 3. st. 3. ZA.

samo sud u Republici Hrvatskoj.[168] Time domaće zakonodavstvo potiče ugovaranje arbitraže, a što će u sporovima koji nastaju povodom menadžerskog ugovora znatno koristiti objema stranama. Postupak pred arbitražnim sudom vodi se daleko od očiju javnosti, a posljedica toga je zaštita ugleda kako društva, tako i člana uprave, a koji im je presudan za poslovanje. Arbitražni postupak također je znatno fleksibilniji i brži od sudskog. U svakom slučaju, ugovor o arbitraži ili arbitražna klauzula valjani su samo ako su sklopljeni u pisanom obliku, što u praksi ne stvara problem jer se ugovori s članovima uprave beziznimno sklapaju u pisanom obliku.

3.7. Prestanak ugovora

Ugovor o obavljanju poslova člana uprave prestaje trenutkom smrti člana uprave, prestankom društva i nekim statusnim promjenama, temeljem sporazuma ugovornih strana te istekom vremena na koje je sklopljen. Prije isteka vremena moguće je ugovor otkazati ili raskinuti[169]. Opoziv imenovanja člana uprave i njegova ostavka (prestanak mandata u upravi) ne dovode do prestanka ugovora, osim ako su ih ugovorne strane izričito predvidjele kao razloge njegova prestanka.

Valja ponovo ukazati na pravilo sukladno kojem se na prestanak ugovora o obavljanju poslova člana uprave ni u kojem slučaju ne primjenjuju odredbe o prestanku ugovora o radu propisane ZR-om, čak i ako se takvim ugovorom zasniva radni odnos.[170] Ne primjenjuju se ni odredbe o otkaznim rokovima iz ZR-a. Na prestanak ugovora tako se primjenjuju odredbe samog ugovora, a podredno odredbe ZOO-a o prestanku ugovornih obveza. Načini prestanka ugovora jednaki su bez obzira na to je li s članom uprave sklopljen menadžerski ugovor ili ugovor o radu.

3.7.1. Smrt člana uprave

Odnos između društva i člana uprave, ugovorni, a i statusnopravni, jest strogo osoban odnos.[171] Za člana uprave imenuje se osoba određenih znanja i vještina, za koju društvo smatra da može ispuniti njegove ciljeve poslovanja. Društvu i njegovim članovima od iznimne je važnosti koja osoba vodi poslove društva. Tako nije sporno da se radi o strogo osobnom odnosu s naglaskom na osobna svojstva člana uprave, a koji odnos prestaje smrću te osobe. To potvrđuje i čl. 213.

[168] Čl. 3. st. 2. ZA.
[169] Ugovorne strane mogu raskinuti ugovor sporazumno ili ugovoriti pravo na jednostrani raskid. Pravo na raskid ugovora zbog neispunjenja predviđeno je čl. 360. ZOO-a. Raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti propisan je odredbom čl. 369. ZOO-a.
[170] Čl. 4. st. 4. ZR-a u tom smislu ograničava polje primjene istog zakona.
[171] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 120.

ZOO-a koji određuje da smrću dužnika ili vjerovnika prestaje obveza samo ako je nastala s obzirom na osobna svojstva koje od ugovornih strana ili osobne sposobnosti dužnika. S druge strane, gubitak svojstva koje se zakonom traži za člana uprave (npr. gubitak poslovne sposobnosti) rezultira prestankom članstva u upravi, ali nema učinka na ugovor koji je s njim sklopljen.

3.7.2. Prestanak društva i statusne promjene

Prestankom društva iz bilo kojeg razloga prestaje i članstvo u upravi.[172] Ako nema društva nema ni njegovih organa. Ako društvo prestane postojati odlukom glavne skupštine, pravomoćnom odlukom registarskog suda, ništetnošću društva ili zbog nekog drugog razloga koji ne dovodi do pravnog sljedništva, ugovor s članom uprave prestaje *ex lege* brisanjem društva iz sudskog registra. Naime, brisanjem društva iz sudskog registra prestaje postojati društvo kao ugovorna strana. Ipak, zakonom je određeno da se svi poslovi društva koji su u tijeku okončavaju u postupku likvidacije,[173] a nije sporno da ugovor o obavljanju poslova člana uprave spada u tu kategoriju. Sam ulazak društva u fazu likvidacije ne utječe na trajanje tog ugovora.[174]

U postupku likvidacije društva okončavaju se svi pravni poslovi društva te se namiruju vjerovnici. Likvidaciju u pravilu provode članovi uprave, no za likvidatore je moguće imenovati i druge osobe.[175] Ako se za likvidatore imenuju osobe koje nisu prethodno bile članovi uprave, oni bi trebali okončati sve pravne poslove koje su bivši članovi uprave sklopili s društvom, u tom smislu bit će potrebno dogovoriti se sa svakom osobom koja je prethodno bila član uprave o sporazumnom raskidu menadžerskog ugovora. U slučaju da likvidaciju provode članovi uprave, o prestanku ugovora će u ime društva pregovarati nadzorni odbor.[176]

Što se statusnih promjena tiče, pripajanje i spajanje dovode do prestanka pripojenog društva, odnosno društava koja se spajaju[177], a time i do prestanka mandata u upravi. No, zbog odvojenosti statusnopravnog od obveznopravnog položaja člana uprave, ugovor člana uprave ne prestaje samim prestankom članstva u upravi, osim ako su se strane drugačije sporazumjele.

---

[172] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 129.

[173] Likvidatori su dužni okončati poslove koji su u tijeku, naplatiti tražbine, unovčiti imovinu društva i podmiriti vjerovnike sukladno čl. 374. st. 1. i čl. 472. st. 1. ZTD-a. U mjeri u kojoj to zahtijeva provođenje likvidacije, oni mogu ulaziti i u nove poslove.

[174] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 128.

[175] Sukladno čl. 371. st. 2. statutom ili odlukom glavne skupštine za likvidatore d.d.-a mogu se imenovati druge osobe. Likvidatore može imenovati i sud na zahtjev nadzornog, odnosno upravnog odbora ili dioničara, pod propisanim uvjetima (čl. 371. st. 3. ZTD). Isto pravilo na odgovarajući način se primjenjuje i na likvidatore d.o.o.-a (čl. 471. ZTD).

[176] Nadzorni odbor ima tu ovlast jer se, sukladno čl. 369. ZTD-a, do zaključenja likvidacije na društvo primjenjuju propisi koji vrijede za društvo nad kojim se ne provodi likvidacija.

[177] Čl. 522. st. 4. i čl. 533. st. 6. ZTD-a.

U ovom slučaju ne provodi se likvidacija niti stečajni postupak, već društvo preuzimatelj, odnosno novo društvo postaje sveopći pravni sljednik društava koja prestaju[178], te preuzima njihove obveze koje proizlaze iz ugovora koje su ta društva sklopila sa svojim članovima uprave. Isto vrijedi i za društvo koje se dijeli razdvajanjem. S druge strane, pripajanje ne utječe na kontinuitet društva preuzimatelja, pa tako ni na ugovore s njegovim članovima uprave, a isto vrijedi i za društvo koje provodi podjelu odvajanjem.

Preoblikovanjem društva ono ne prestaje, već nastavlja djelovati kao društvo drugog oblika.[179] Preoblikovanje društva kapitala u drugi oblik društva kapitala ne utječe na članstvo u upravi niti na ugovore koje su članovi uprave sklopili s društvom. Kako društva osoba nemaju upravu, preoblikovanjem društva kapitala u društvo osoba prestaju sve ovlasti uprave, odnosno izvršnih direktora.[180] Kao i u gore opisanim slučajevima, to ne dovodi do prestanka ugovora koji je s članom uprave sklopljen, osim ako je njegovo trajanje vezano uz trajanje mandata u upravi.

3.7.3. Sporazum ugovornih strana

Kao i svi obveznopravni odnosi, pravni odnos zasnovan sklapanjem menadžerskog ugovora prestaje onim danom koji ugovorne strane sporazumno odrede.[181] Odraz je to slobode uređivanja obveznih odnosa, jednog od temeljnih načela obveznog prava. Nadzorni odbor volju za prestankom ugovora izražava svojom odlukom, a član uprave svojim očitovanjem volje upućenim tome odboru. U pravilu se u tu svrhu sklapa pisani sporazum koji potpisuje predsjednik nadzornog odbora kao ovlaštenik toga tijela.[182] Sporazumom valja odrediti dan prestanka ugovora, a u suprotnom treba uzeti da ugovor prestaje sklapanjem sporazuma.

3.7.4. Istek vremena na koje je ugovor sklopljen i otkaz

Ugovor o obavljanju poslova člana uprave u pravilu se sklapa na određeno vrijeme. U d.d.-u njegovo trajanje trebalo bi odgovarati trajanju mandata u upravi odnosno trajanju mandata izvršnog direktora. Trajanje mandata u upravi d.o.o.-a nije vremenski ograničeno, pa se u tom slučaju i ugovor člana uprave može sklopiti bez određenog roka trajanja. Ugovor o obavljanju poslova člana uprave s određenim rokom trajanja u pravilu prestaje kad rok istekne.[183]

[178] Čl. 522. st. 3. i čl. 533. st. 5. ZTD-a.
[179] Čl. 553. ZTD-a.
[180] Čl. 574. ZTD-a.
[181] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 121.
[182] Barbić, *op. cit.* u bilj. 12, str. 836.
[183] Čl. 211 ZOO-a. Iznimno, neće doći do prestanka ugovora ako je ugovoreno ili zakonom određeno da se poslije isteka roka obvezni odnos produljuje na neodređeno vrijeme, ako ne bude pravodobno opozvan.

Mogućnost otkaza ugovora člana uprave koji je sklopljen na određeno vrijeme nije predviđena ZOO-om, već se mora posebno ugovoriti. Ugovorne strane mogu sporazumno predvidjeti razloge za otkaz i trajanje otkaznih rokova. To je poželjno učiniti jer će u suprotnom ugovor člana uprave sklopljen na određeno vrijeme trajati do proteka roka na koji je sklopljen ili eventualno do trenutka raskida ugovora čak i kad je članu uprave prestalo članstvo u upravi. Razlog tome je odredba ZTD-a koja propisuje da se opozivom člana ili predsjednika uprave ne dira u odredbe ugovora koji su oni sklopili s društvom.[184] Ovu situaciju moguće je riješiti i na drugi način. Tako trgovačka društva u praksi nastoje unijeti u ugovor odredbu o reduciranom plaćanju jednokratne svote za slučaj kada nakon opoziva i dalje postoji obveza društva za plaćanjem jer je ugovor i dalje na snazi.[185]

Pored otkaza, društvo bi nakon opoziva člana uprave eventualno moglo od suda zahtijevati raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti[186]. Ipak, teško se može reći da je opoziv imenovanja člana uprave „izvanredna okolnost koja se nije mogla predvidjeti u vrijeme sklapanja ugovora“. Smatram da bi raskid ugovora zbog opoziva člana uprave pozivanjem na promijenjene okolnosti predstavljao zlouporabu prava od strane društva.

Ako trajanje obveznog odnosa nije određeno, svaka ga strana može okončati otkazom (čl. 212. st. 1. ZOO-a). Otkaz se može dati u svako doba, samo ne u nevrijeme (čl. 212. st. 2. ZOO-a). ZOO u čl. 212. st. 4. navodi da se otkazni rok određuje ugovorom. U suprotnom odnos prestaje nakon isteka roka određenog zakonom ili običajem, odnosno istekom primjerenog roka.

3.7.5. Opoziv imenovanja i ostavka

Već je rečeno da bilo koji razlog prestanka mandata u upravi nije sam po sebi i razlog prestanka ugovora o obavljanju poslova člana uprave. Također, ni jedan razlog prestanka radnog odnosa određen ZR-om ne utječe na prestanak tog ugovora. Naravno, strane su slobodne trajanje svog ugovornog odnosa uvjetovati nastupom nekog od navedenih slučajeva. To se čini tzv. klauzulom o istodobnosti opoziva i prestanka ugovora.[187] Njome je moguće vezati trajanje ugovora člana uprave uz razdoblje trajanja njegova mandata u upravi ili pak vezati trenutak

[184] Čl. 244. st. 2. ZTD-a.
[185] Grgurev, *op. cit.* u bilj. 5, str. 123.
[186] Izmjena i raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti uređeni su odredbama čl. 369.-372. ZOO-a.
[187] Odredbe kojima se razlozi prestanka mandata u upravi smatraju i razlozima prestanka ugovora sastavni su dio ugovora koji se sklapaju s članovima uprave društva INA-INDUSTRIJA NAFTE, d.d. Politika primitaka članova Uprave INA-INDUSTRIJA NAFTE, d.d., dostupno na: https://www.ina.hr/app/uploads/2020/01/2-Politika-primitaka-%C4%8Dlanova-Uprave-INA-INDUSTRIJA-NAFTE-d-d-_objava.pdf

prestanka ugovora s bilo kojim razlogom za prestanak članstva u upravi. Može biti formulirana tako da opoziv člana uprave navodi kao važan razlog prestanka ugovora.[188]

U praksi se često s članovima uprave ne sklapa ugovor o obavljanju poslova u upravi prilikom imenovanja, već se nastavlja primjenjivati ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji je ranije sklopljen radi obavljanja ostalih poslova u istome društvu. Pod uvjetom da je član uprave, pored poslova koje podrazumijeva njegova funkcija u organu društva, obavljao u društvu i druge poslove za koje je prethodno sklopio ugovor o radu, sudovi smatraju da se na prestanak tog ugovora ipak primjenjuju odredbe ZR-a.[189] Dolazi do istog rješenja kada član uprave istovremeno ima s društvom sklopljena dva različita ugovora, ugovor o radu i menadžerski ugovor. U tom slučaju ugovor o radu prestaje ispunjenjem zakonskih uvjeta, a menadžerski ugovor ispunjenjem ugovorenih uvjeta.[190]

Nije opravdano članu uprave otkazati ugovor o radu donošenjem odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, a pritom kao opravdani razlog navesti prestanak mandata u upravi koji predstavlja prestanak potrebe za njegovim radom.[191] Time bi se, naime, neutemeljeno povezale obveznopravna i statusnopravna sastavnica odnosa između člana uprave i društva. Iako je ova situacija moguća samo kad je ugovorena primjena ZR-a (u dijelu koji se odnosi na prestanak ugovora o radu) na ugovor o obavljanju poslova u upravi, to bi rezultiralo mogućnošću otkaza ugovora bez ikakvog drugog valjanog razloga.

3.7.6. Izmjena ugovora

Opća načela ugovornog prava dozvoljavaju ugovornim stranama izmijeniti ugovor nakon njegova sklapanja. Valjano izmijeniti ugovor mogu samo obje ugovorne strane sporazumno, to nikako nije dopušteno bez pristanka druge strane. One se tako mogu sporazumjeti o načinu ispunjenja, dodati odredbu o roku ispunjenja i sl. Ipak, pravo na izmjenu ugovora u samo nekim zakonom određenim situacijama dopušteno je jednoj ugovornoj strani. Takvu iznimku predviđa ZOO, koji dopušta jednoj ugovornoj strani zahtijevati izmjenu (ili čak raskid) ugovora zbog promijenjenih okolnosti.[192] O postojanju uvjeta za takvu izmjenu, doduše, konačno odlučuje sud.

[188] Grgurev, *op. cit*. u bilj. 5, str. 119.
[189] ŽS u Varaždinu, Gž R 228/2023-2 od 06.02.2024.
[190] Tako vidi i: Potočnjak, *op. cit.* u bilj. 22, str. 444 i VSRH Revr 575/06-2 od 22.11.2005.
[191] Vidi presudu OS u Splitu, Pr 7072/2021-24 od 03.04.2023.
[192] Čl. 369. ZOO-a dopušta jednoj ugovornoj strani izmijeniti ugovor ako bi joj zbog izvanrednih okolnosti nastalih nakon sklapanja ugovora, a koje se nisu mogle predvidjeti u vrijeme sklapanja ugovora, ispunjenje postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano veliki gubitak.

ZTD predviđa mogućnost jednostrane izmjene menadžerskog ugovora, konkretno izmjene odredaba o primanjima člana uprave, pod određenim uvjetima. U prvom je slučaju to pravo dano nadzornom odboru, odnosno sudu (ako je on donio odluku o imenovanju). Oni mogu primjereno smanjiti primanja članova uprave ako se prilike društva znatno pogoršaju da bi dalje isplaćivanje dogovorenih primanja za društvo značilo tešku nepravdu. Ako o smanjenju primanja odlučuje nadzorni odbor, on to može učiniti i bez intervencije suda. Iz razloga što se odredbe o primanjima mogu izmijeniti i bez pristanka člana uprave, on u tom slučaju stječe pravo na raskid ugovora s krajem narednog tromjesečja, uz otkazni rok od šest tjedana.[193] Ovako opisano pravo temeljem zakona ima nadzorni odbor d.d.-a i d.o.o-a. U d.o.o.-u koje nema nadzorni odbor, pravo na izmjenu imaju članovi društva.[194]

Također, u društvu dionice kojeg su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja, glavna skupština može, na zahtjev dioničara koji zajedno imaju udjele u visini od dvadesetog dijela temeljnog kapitala društva, donijeti odluku o smanjenju najvišeg iznosa primitaka određenog u politici primitaka.[195] Nadalje, glavna skupština društva dionice koje su uvrštene na uređeno tržište radi trgovanja najmanje jednom u svake četiri godine odlučuje hoće li odobriti politiku primitaka za članove uprave, odnosno izvršne direktore, koju joj je podastro nadzorni odbor, odnosno upravni odbor, a uvijek kad se ona znatno izmijeni.[196]

4. ZAKLJUČAK

Ugovor o obavljanju poslova neizostavan je instrument za uređenje odnosa između člana uprave i društva kapitala u kojemu obavlja svoju funkciju. Iako nije zakonom uređen, njegove strane, članovi uprava i trgovačka društva, nastojale su ustaliti njegov sadržaj. Taj ugovor predstavlja temelj obveznopravnog odnosa člana uprave i društva kapitala. Osim obveznopravnog postoji i statusnopravni odnos člana uprave i društva čiji sadržaj je određen odredbama zakonskih propisa te internih akata trgovačkih društava.

O pravnoj prirodi ugovora o obavljanju poslova članova prosuđivalo se u sudskoj praksi. Analiza sudske prakse pokazuje kvalifikaciju tog ugovora kao ugovora o radu ili pak nekog drugog obveznopravnog ugovora; ugovora o djelu, ugovora o nalogu te inominatnog ugovora o službi, tj. menadžerskog ugovora. Ima mišljenja i da se radi o mješovitom ugovoru, koji sadrži

[193] Čl. 247. ZTD-a.
[194] Čl. 432. ZTD-a.
[195] Čl. 247. st. 3. ZTD-a.
[196] Čl. 276.a st. 1. ZTD-a. Ako glavna skupština nije odobrila politiku primitaka, nadzorni odbor, odnosno upravni odbor podastrijet će najkasnije na prvoj sljedećoj glavnoj skupštini na kojoj se raspravlja o godišnjim financijskim izvješćima svoju preispitanu politiku primitaka te će se o njoj glasovati (čl. 276.a st. 3. ZTD-a).

elemente radnog i obveznog prava. Pravna teorija ukazuje na prikladnost uređenja predmetnog odnosa isključivo ugovorom o službi. Ipak, u izostanku konkretnih pravnih rješenja, sudska praksa najčešće poseže za ugovorom o radu.

De lege lata trebalo bi u ZOO uvesti odredbe o ugovoru o službi kako bi se postigla pravna sigurnost pri odlučivanju u sporovima koji proizlaze iz menadžerskog ugovora, a to bi doprinijelo i sustavnom uređenju prava i obveza ugovornih strana. Alternativno, trebalo bi, u najmanju ruku, zakonom odrediti jedinstvenu pravnu kvalifikaciju menadžerskog ugovora, a u svrhu prestanka primjene različitih pravnih izvora na suštinski isti odnos.

Predmet menadžerskog ugovora su prava i obveze člana uprave koja se tiču poslova koje on obavlja u društvu. Neka od njih uređena su zakonskim odredbama te unutarnjim aktima društva, koji, pod uvjetom da su prisilne prirode, ograničavaju doseg autonomije stranaka pri sklapanju menadžerskog ugovora. Kako obvezni sadržaj tog ugovora nije propisan nijednim zakonom, može se raspravljati o njegovu mogućem sadržaju. Tako je moguće u ograničenom opsegu odrediti područje djelovanja člana uprave, zabranu konkuriranja društvu, obvezu čuvanja poslovne tajne i ostala pitanja koja su u osnovi određena ZTD-om i drugim propisima. Radno vrijeme, otpremnina, prestanak ugovora o radu te otkazni rokovi pitanja su koja se mogu menadžerskim ugovorom urediti bez zakonskih ograničenja.

Nadležnost sudova u sporovima koji proizlaze iz ugovora o obavljanju poslova člana uprave uspostavljena je dvama propisima – ZPP-om i ZTD-om, svaki sa svojim područjem primjene. Prvi propis predviđa nadležnost općinskog suda, a drugi trgovačkog suda. Iz tog razloga sudska praksa pruža određena pravila koja mogu biti od pomoći pri određivanju stvarne nadležnosti u sporovima koji mogu nastati povodom ugovora.

Ugovor sklopljen s članom uprave prestaje smrću člana uprave, prestankom društva, time i određenim statusnim promjenama, sporazumom ugovornih strana te protekom vremena ili otkazom. Sve su to razlozi prestanka ugovora koji svoj temelj imaju u odredbama ZOO-a ili ugovora. Na prestanak ugovora nikako se ne primjenjuju odredbe ZR-a o prestanku ugovora o radu (čl. 4 st. 4. ZR-a), a nisu od utjecaja ni okolnosti koje dovode do prestanka mandata u upravi (čl. 244. st. 2. i 244.a ZTD-a). Situacija je ista bez obzira na to je li s članom uprave sklopljen ugovor o radu ili menadžerski ugovor. Autonomija ugovaranja ipak dopušta stranama da prestanak svoga ugovora uvjetuju razlozima prestanka radnog odnosa ili razlozima prestanka mandata u upravi. One se o tome mogu samo izričito sporazumjeti.

5. POPIS LITERATURE

Knjige i članci

1. Barbić, Jakša. Pravo društava, Knjiga druga, Društva kapitala, Svezak I., Dioničko društvo, Sedmo, izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Organizator, 2020.
2. Barbić, Jakša. Pravo društava, Knjiga druga, Društva kapitala, Svezak II., Društvo s ograničenom odgovornošću, Društvo za uzajamno osiguranje, Kreditna unija, Europsko društvo- Societas europea (SE), Sedmo izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Organizator, 2020.
3. Barbić, Jakša. Pravo društava, Knjiga prva, Opći dio, Treće, izmijenjeno izdanje. Zagreb: Organizator, 2008.
4. Bošković, Igor, Odnos menadžerskog ugovora prema aktima koji uređuju statusnopravni položaj članova uprave. Hrvatska pravna revija, 18 (2018.), 4, str. 43-48.
5. Čolaković, Esad. Menadžerski ugovori: modeli, savjeti i praksa, 3. izdanje. Zagreb: Hrvatsko udruženje menadžera i poduzetnika – CROMA, 2009.
6. Grgurev, Ivana. Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora, Zagreb: Radno pravo, 2011.
7. Klarić, Petar; Vedriš, Martin. Građansko pravo: opći dio, stvarno pravo, obvezno i nasljedno pravo, XIV. izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Narodne Novine, 2014.
8. Miladin, Petar. Trgovina financijskim instrumentima (vrijednosnim papirima, efektima) u: Prilagodba hrvatskog prava i ekonomije europskom tržištu kapitala. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2013., str. 469-561.
9. Miladin, Petar. Odnosi ulagatelja, društva za upravljanje otvorenim investicijskim fondovima i depozitne banke. Opatija: Zbornik 47. susreta pravnika, 2009., str. 355-395.
10. Potočnjak, Željko. Pravno uređenje rada člana uprave u društvu kapitala. Zagreb: Pravo u gospodarstvu, 47 (2008.), 3, str. 422-461.
11. Crockett, Z. *Why some of Americas top CEOs take a $1 salary*, The Hustle Daily Newsletter, 30. 06. 2020., dostupno na: https://thehustle.co/1-ceo-salary (17.06.2024.)

Pravni izvori

1. *Bürgerliches Gesetzbuch*, 02.01.2002., BGBl. I S 42, 2909; 2003 I S. 738, posljednja izmjena 11.06.2024., BGBl. 2024 I br. 185
2. Politika primitaka članova uprave INA – INDUSTRIJA NAFTE, d.d. od 26.08.2020., dostupno na: https://www.ina.hr/app/uploads/2020/01/2-Politika-primitaka-%C4%8Dlanova-Uprave-INA-INDUSTRIJA-NAFTE-d-d-_objava.pdf (17.06.2024.)
3. Politika primitaka članova Uprave Zagrebačke burze d.d. od 26.04.2022., dostupno na: https://zse.hr/UserDocsImages/docs/legal/assembly/2020-05-25%20-%20ZSE%20Politika%20primitaka%20%C4%8Dlanova%20Uprave%20Zagreba%C4%8Dke%20burze%20d.d.pdf?vel=3716738 (17.06.2024.)
4. Zakon o arbitraži (NN br. 88/01)
5. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o trgovačkim društvima (NN br. 130/2023) na snazi od 10.11.2023.
6. Zakon o leasingu (NN br. 141/13)
7. Zakona o kreditnim institucijama (NN br. 159/13, 19/15, 102/15, 15/18, 70/19, 47/20, 146/20, 151/22)
8. Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)
9. Zakona o obveznim mirovinskim fondovima (NN br. 19/14, 93/15, 64/18, 115/18, 58/20, 156/23)
10. Zakon o obveznim odnosima (NN br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22, 155/23)
11. Zakona o osiguranju (NN br. 30/15, 112/18, 63/20, 133/20, 151/22)
12. Zakon o parničnom postupku (NN 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, 114/22, 18/23, 130/23)
13. Zakon o tajnosti podataka (NN br. 79/07, 86/12)
14. Zakon o trgovačkim društvima (NN br. 111/93, 34/99, 121/99 – vjerodostojno tumačenje, 52/00 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 152/11. – pročišćeni tekst, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23)
15. Zakon o tržištu kapitala (NN br. 65/2018, 17/2020, 83/2021, 151/2022)
16. Zakon o zaštiti tajnosti podataka (NN br. 108/96)

Sudska praksa

1. VSRH, Revr 18/12-2 od 05.11.2013.
2. VSRH, Rev 2210/1999-2 od 22.12.1999
3. VSRH, Rev 947/2001-2 od 28.08.2001.
4. VSRH, Revr 550/2006-2 od 10.10.2006.
5. VSRH, Revr 575/06 od 22.11.2005.
6. VSRH, Revr 864/2017-2 od 19.02.2019
7. VSRH, Rev 1222/2001-2 od 22.10.2002.
8. VSRH, Revt 404/2016-3 od 29.05.2018.
9. VTSRH, Pž-4190/03 od 08.11.2006.
10. ŽS u Osijeku, Gž R 204/2020-2 od 04.02.2021.
11. ŽS u Rijeci, Gž 178/2019-2 od 15.11.2019.
12. ŽS u Rijeci, Gž R 1340/2021-2 od 11.10.2021.
13. ŽS u Varaždinu, Gž R-228/2023-2 od 06.02.2024.
14. OS u Splitu, Pr 7072/2021-24 od 03.04.2023.