



# Razlike između menadžerskog ugovora i ugovora o radu s primjerom određivanja menadžerskih primanja

Ivan Vidas, struč. spec. oec.

Menadžerski ugovor je ugovor koji zaključuju poslodavac i menadžer s ciljem da menadžer svojim znanjem, iskustvom i radom ostvari unaprijed postavljene ciljeve od strane poslodavca. Autor u ovom članku razmatra problematiku pitanja pravne prirode menadžerskih ugovora koji za sada još uvijek nemaju isključivu zakonsku podlogu u određenom propisu Republike Hrvatske te isti ostaju, usprkos sve češćem korištenju u poslovnom svijetu, još uvijek neimenovanim ugovorima koji otvaraju brojna pitanja i nedoumice u njihovoj primjeni. Ovim se člankom, uz komparativnu analizu s klasičnim ugovorom o radu, pobliže analiziraju relevantni zakoni koji uređuju materiju menadžerskih ugovora te daje primjer određivanja menadžerskih primanja.

## 1. Uvod

U kontekstu poslovnih odnosa pregovaranje o uvjetima zapošljavanja članova uprave i sklapanje menadžerskih ugovora predstavlja jedno je od najosjetljivijih i najvažnijih pitanja koje je potrebno definirati u poslovnom svijetu. Isto tako, s jednakom važnošću možemo promatrati i povjeravanje mandata za vođenje poslova društva kapitala menadžeru od strane različitih profila investitora. Investitori angažiranjem člana uprave odlučuju o sudbini vlastitog poslovnog poduhvata, a menadžeri kroz menadžerske ugovore upravljaju svojom karijerom i reputacijom u ovom kompleksnom zanimanju i preuzimaju odgovornost nad poslovanjem tvrtke te ispunjenjem unaprijed postavljenih ciljeva.

Dok poduzetnici mogu donositi odluke na temelju osobne procjene, često rukovodeći se samo intuicijom jer ulažu vlastiti novac i preuzimaju rizik, menadžeri moraju profesionalno i odgovorno procijeniti održivost danog poduzetničkog plana te odlučiti o osobnom angažmanu u njegovoj realizaciji. Stoga, Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19; dalje u tekstu: ZOR) i Zakon o trgovačkim društvima (NN 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; dalje u tekstu: ZTD) izuzimaju članove uprave i izvršne direktore koji su članovi upravnih odbora iz sustava kolektivnih ugovora i prisilnih normi radnog prava te dozvoljavaju poslodavcima i nositeljima mandata da samostalno riješe uzajamni odnos upravljanja imovinom i poslovanjem društva kapitala.<sup>1</sup>

Polazeći od pojma "radnika" i "poslodavca", ZOR u stavcima 3. i 4. posebno uređuje definiciju i pravni položaj te određene iznimke vezane uz menadžere. Tako se člankom 4. stavkom 3. ZOR-a menadžer definira kao „fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.“ Tumačeći definiciju menadžera prema ZOR-u može se utvrditi kako menadžeri mogu biti radnici poslodavca odnosno mogu kao radnici obavljati određene poslove za poslodavca, ali i ne moraju.

1 Čolaković E. (2009.): Menadžerski ugovori, modeli savjeti i praksa, 3. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, HUMCROMA, Zagreb, str. 17.

Iz prethodno navedenog razvidno je da ZOR posebno uređuje položaj tzv. menadžera koji se u smislu odredbi ZOR-a, smatra osobom koja prema odredbama ZTD-a kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca.

Menadžerski ugovori često su manjkavi i nedovoljno dobro razrađuju taj odnos. U pravilu suviše parafraziraju opća mjesta iz ZTD-a ili organizacijskih propisa dok su ciljevi mandata nedovoljno obuhvaćeni. Obzirom da ZTD sadrži odredbe koje su općenite, formativne naravi, a u RH još ne postoje čvrsti nacionalni standardi niti izgrađeno običajno pravo, u praksi se javlja cijeli niz problema oko zaključivanja menadžerskih ugovora.<sup>2</sup>

U praksi se najčešće javljaju mješoviti menadžerski ugovori koji uz obveznopravne elemente sadrže i radnopravne elemente pa i elemente ugovora o djelu te ugovora o nalogu te se u slučaju spora javlja pitanje je li u pitanju menadžerski ugovor na čiji sadržaj je potrebno isključivo primijeniti odredbe Zakona o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18; dalje u tekstu: ZOO) ili se radi o menadžerskom ugovoru na čiji je sadržaj potrebno uz odredbe ZOO-a primijeniti i odredbe ZOR-a.



### ističemo...

Kod menadžerskih ugovora radi se zapravo o ugovoru kojim poslodavac i menadžer utvrđuju uvjete obavljanja posla od strane menadžera, a takvi ugovori po svojoj pravnoj prirodi mogu biti čisti obveznopravni ugovori ili mješoviti ugovori koji uz obveznopravne elemente sadrže i radnopravne elemente, elemente ugovora o djelu te elemente ugovora o nalogu.

## 2. Položaj Uprave društva i menadžerski ugovori u pravu RH

Svako društvo kapitala mora imati upravu to jest jednog člana direktora, čak i u slučaju da nema nijednog zaposlenika. ZTD jasno definira ovlasti, procedure odlučivanja, prava i dužnosti članova društva, skupština, nadzornih odbora i uprave ili upravnih odbora kao organa društva. Poduzetnički poduhvat nema pravni subjektivitet, nego se on ostvaruje kroz trgovačko društvo putem njegovih organa što znači da se društva kapitala legitimiraju u poslovnom i pravnom prometu posredovanjem članova uprave ili osoba ovlaštenih za zastupanje društva. Pri tome, važno je napomenuti da članom uprave može biti svaka fizička osoba koja je potpuno poslovna sposobna. Osobe ovlaštene za zastupanje društva upisuju se u registar trgovačkog suda.

Najčešće su menadžeri u smislu ZOR-a osobe koje su ZTD-om ovlaštene voditi poslove nekog trgovačkog društva kao poslodavca u svojstvu članova uprave, izvršnih direktora i sl. Ipak, potrebno je naglasiti, pod pojmom menadžerskog ugovora u RH se ne misli samo na ugovor člana uprave o obavljanju poslova u upravi društva kapitala već i na ugovor nadređenog, rukovodećeg radnika (tzv. viši i srednji menadžment) koji može imati i "običan" ugovor o radu, no iz opisa radnog mjesta i poslova proizlaze rukovodeće funkcije, kao i funkcije upravljanja i odlučivanja o segmentima poslovanja i/ili nerijetko i cijelom poslovanju društva. Posebnu kategoriju menadžera predstavljaju i ravnatelji koji su, sukladno članku 37. Zakona o

ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19), fizičke osobe koje organiziraju i vode rad i poslovanje ustanove, predstavljaju i zastupaju ustanovu, poduzimaju sve pravne radnje u ime i za račun ustanove, zastupaju ustanovu u svim postupcima pred sudovima, upravnim i drugim državnim tijelima te pravnim osobama s javnim ovlastima. Ravnatelj je odgovoran i za zakonitost rada ustanove.

### 2.1. Sklapanje menadžerskog ugovora

Upravljanje društvom bilo bi nezamislivo u atmosferi međusobnog nepovjerenja između investitora, odnosno vlasnika društva i menadžmenta. Povjerenje između uprave, nadzornog odbora i investitora mora postojati i pretpostavka je zdravog korporativnog upravljanja i vođenja. Članovi društva daju povjerenje upravi čim su uložili svoj kapital u poslove društva inače ne bi uzalud gubili svoje vrijeme, novac i reputaciju.

Uprava uz autonomiju koja ima snosi i odgovornost koja može biti profesionalna, materijalna ili kaznena. Iz te odgovornosti zapravo proizlazi povjerenje koje uprava uživa od poslodavca. Članovi uprave odgovorni su za prouzročenu štetu čak i nakon ostavke sve do isteka zakonskih rokova zastare pa bi bilo poželjno da postupaju u skladu sa zakonom i etičkim normama tijekom cijelog trajanja svog mandata.

Podrazumijeva se da uprava, to jest njeni članovi, imaju profesionalnu, materijalnu i kaznenu odgovornost što znači da odgovaraju za sve radnje i posljedice donesenih odluka kao i za propuste da se spriječi šteta. ZTD jasno određuje tu odgovornost članova uprave pa tako stavak 1. članka 252. ZTD-a određuje da članovi uprave moraju voditi poslove društva s pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika i čuvati poslovnu tajnu društva.

Podrobnije i detaljnije se prava i odgovornosti članova uprave uređuju upravo menadžerskim ugovorom. Između ostaloga, uređuju se prava članova uprave u slučaju neželjenih scenarija kao što su ostavka, opoziv, promjena vlasništva ili drugih neuobičajenih okolnosti. Isto tako, bitni sastojci menadžerskog ugovora su odredbe kojima se reguliraju prava i obveze menadžera te materijalna primanja menadžera za obavljeni posao, a mogu biti ugovorene i odredbe o posebnim nagradama, plaćenim premijama osiguranja, sudjelovanja u dobiti društva i dr.

Za razliku od klasičnih ugovora o radu koje pravno regulira ZOR kao krovni zakon, menadžerski ugovor u pravu RH još uvijek nije uređen nekim pojedinačnim zakonom. Uslijed navedene činjenice, a usprkos tomu što se sve češće primjenjuje u poslovnom svijetu, menadžerski je ugovor najčešće tzv. inominatni odnosno neimenovani ugovor, za razliku od drugih ugovora s činidbom rada (ugovor o radu, ugovor o djelu ili ugovor o nalogu) koji su nominatni odnosno imenovani ugovori. Menadžerski ugovor specifičan je po tome što nije u cijelosti reguliran nijednim zakonom ili propisom u RH. Menadžerski ugovor po svojoj prirodi može biti:

- neformalan, bez posebnoga, zakonom određenog oblika,
- dvostranoobvezni, koji obvezuje obje ugovorne strane,
- konsenzualni, koji nastaje kad se ugovorne strane dogovore o njegovim važnim sastojcima, te
- inominatni, odnosno neimenovani jer nije propisan njegov sadržaj ni postupak sklapanja niti pod tim nazivom ne postoji u pravnom sustavu.<sup>3</sup>

Naime, menadžerski ugovori kao pretežito neimenovani ugovori predstavljaju takvu vrstu ugovora koji nisu uređeni propisima koji uređuju relevantnu materiju, ali ih ugovorne strane mogu sklapati u skladu sa općim odredbama obveznog prava. Budući da inominatni ugovori nisu regulirani posebnim propisom, ugovorne strane treba-

<sup>2</sup> Ibidem. str. 13. i 14.

<sup>3</sup> Ibidem. str. 151.

ju detaljno utvrditi njihov sadržaj kako bi izbjegle nastanak sudskog spora.

Vrlo često inominatni ugovori spadaju u mješovite ugovore koji nastaju kombinacijom elemenata više različitih ugovora, što je slučaj s menadžerskim ugovorima. Naime, zbog svoje specifične pravne prirode i to činjenice što može biti menadžerski ugovor koji sadržava isključivo obvezno-pravne elemente odnosno mješoviti menadžerski ugovor koji sadrži elemente više vrsta ugovora, na menadžerske ugovore se primjenjuju istodobno odredbe ZTD-a i ZOO, ali i ZOR-a.

U praksi se najčešće menadžerski ugovori u pravilu sklapaju u pisanoj formi. Valja naglasiti, a kako je i prethodno bilo rečeno, menadžerski ugovor predstavlja neformalan pravni posao jer niti jedan zakon koji se primjenjuje na njegovo pravno uređenje ne propisuje obvezatnost (pisanog) sklapanja tog ugovora, dakle pisana forma menadžerskog ugovora nije uvjet za njegovu pravnu valjanost.

Bitni su sastojci menadžerskog ugovora ugovorni uglavci o obvezama i ovlastima menadžera, te nadalje:

- podaci o menadžerskoj naknadi,
- drugim materijalnim primanjima (novčane i nenovčane nagrade),
- godišnji bonusi, vremenski odgođeni primici kao što su isplata u dionicama, isplata u dioničkim opcijama, dodjela poslovnih udjela u društvu,
- ugovoreni ekskluzivni iznosi otpremnina (zlatni padobran<sup>4</sup>),
- plaćenim premijama osiguranja i dr.

Svakako valja skrenuti pažnju da se pod bitnim sastojcima (*essentialia negotii*) menadžerskog ugovora smatraju, s jedne strane, ugovorni uglavci s precizno stipuliranim ovlastima i obvezama menadžera i, s druge strane, ugovorni uglavci koji reguliraju materiju plaće i eventualnih inih primanja menadžera. Na primjer, ZTD-om su normirana načela za primanja članova uprave na način da je propisano da pri određivanju ukupnih primitaka pojedinih članova uprave, dakle plaća, sudjelovanja u dobiti, nadoknadi izdataka, plaćanju premija osiguranja i svih ostalih davanja, nadzorni odbor trgovačkog društva mora brinuti o tome da ukupni iznosi primanja budu u primjerenom odnosu posla koji obavlja član uprave i stanja društva, s tim da nadzorni odbor, u slučaju pogoršanja prilika društva, ima zakonsku ovlast da prethodno navedena primanja članova uprave društva primjereno smanji. Također, ukoliko je menadžerskim ugovorom stipulirano pravo menadžera da sudjeluje u dobiti društva za tekuću godinu tada se njegov udio u dobiti obračunava temeljem dobiti za tekuću godinu umanjene za nepokriveni gubitak iz prethodnih godina, te iznose koji se po zakonu i statutu iz tekuće dobiti unose u rezerve društva. Posrijedi je kogentna zakonska odredba pa su eventualni ugovorni uglavci kojima bi sudjelovanje člana uprave društva u dobiti bilo stipulirano na drukčiji način ništetni.

Od ostalih bitnih sastojaka menadžerskih ugovora prema uvriježenom shvaćanju u praksi, svakako su i ugovorni uglavci o vremenu na koje je isti sklopljen, uz opasku da je ZTD-om propisano da predsjednik i članovi uprave trgovačkog društva mogu biti imenovani na mandat ne dulji od 5 godina s time da mogu biti reimenovani. Nadalje, jedan od bitnih sastojaka je i klauzula o ugovornoj zabrani konkurencije odnosno natjecanja s poslodavcem, tzv. "antikontekstualna klauzula", o čuvanju poslovnih tajni društva, naknadi štete, pravu,

uvjetima i visini otpremnine, te naposljetku načinima i uvjetima raskida odnosno otkaza menadžerskog ugovora.



### ističemo...

Menadžerski ugovor po svojoj prirodi može biti: neformalan, dvostranoobvezni, konsenzualni, te inominatni, odnosno neimenovani jer nije propisan njegov sadržaj ni postupak sklapanja niti pod tim nazivom ne postoji u pravnom sustavu.

#### 2.1.1. Mješoviti menadžerski ugovor

Sklapanje menadžerskog ugovora vrlo je delikatan posao u kojem je svakako uputno angažirati pravnog stručnjaka koji se bavi radnim pravom i koji bi bio uključen tijekom cijelog procesa pregovaranja i sklapanja ugovora i koji će dovršiti finalnu verziju ugovora u korist obje strane. Važno je prije sastavljanja samog ugovora riješiti sve nesuglasice do kojih je došlo, uspostaviti atmosferu razumijevanja i povjerenja te precizno odrediti uvjete suradnje. Nejasnoće ili nedorečenosti u toj fazi vođenja pregovora mogu biti najčešći razlog nezadovoljstva bilo koje ugovorne strane i uzrok naknadnih sporova oko tumačenja ili primjene, odnosno raskida ugovora.<sup>5</sup>

U poslovnoj praksi su veoma česti, možda čak i najčešći, primjeri sklapanja menadžerskog ugovora u formi mješovitog ugovora koji u svom sadržaju ima elemente menadžerskog ugovora, elemente ugovora o djelu, ugovora o radu, a nerijetko i određene elemente ugovora o nalogu. Kada je menadžerski ugovor sklopljen u formi mješovitog ugovora (sadrži i radno-pravne elemente) postavlja se pitanje primjenjuju li u tom slučaju na takav mješoviti menadžerski ugovor pravila obveznog prava ili radno-pravna pravila i propisi, a o tom se pravnom pitanju odlučuje ovisno o činjenici ima li takav ugovor pretežito značajke ugovora o radu ili menadžerskog ugovora.

Vrhovni je sud, u brojnim svojim judikatima, zauzeo jedinstveno materijalno-pravno shvaćanje da se sadržaj menadžerskog ugovora treba pravno (pro)ocjenjivati, prosuđivati i valorizirati prema odredbama ZOO-a, a ne prema odredbama ZOR-a.

Vrlo se često menadžerski ugovori sklapaju s osobama koje nisu fizičke osobe prema propisu o trgovačkim društvima, odnosno koje kao članovi uprave ili izvršni direktori ili fizičke osobe koje su u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove poslodavca prema odredbama članka 4. st. 3 ZOR-a. Iako ZOR ne zabranjuje i takve ugovore nazivati menadžerskim ugovorima, ukoliko isti nije zaključen s osobom koja je temeljem zakona ovlaštena voditi poslove poslodavca, tada se na tu osobu primjenjuju odredbe ZOR-a kojim se uređuje zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme, prestanak ugovora o radu te otkaznom roku i otpremnini.

S obzirom da prilikom zaključenja menadžerskog ugovora poslodavac i menadžer mogu zaključiti ili čisti menadžerski ugovor ili mješoviti menadžerski ugovor s radnopravnim elementima, u slučaju spora sud će se u svakom konkretnom slučaju procijeniti da li se radi o čistom menadžerskom ugovoru ili o menadžerskom ugovoru sa radnopravnim elementima ili pak o "običnom" ugovoru o radu, te će sud sukladno tome i primijeniti odgovarajuće materijalno pravo. Tako je u konkretnom primjeru sudska praksa zauzela i slijedeće stajalište prilikom donošenja odluke u sporu koji su nastao između poslodavca i menadžera:

<sup>4</sup> Stavka u menadžerskim ugovorima koja menadžerima omogućava velike isplate ukoliko moraju prekinuti menadžerski ugovor. Time se osigurava velika novčana isplata direktorima, odnosno članovima uprave, u slučaju prekida radnog odnosa ili premještanja na drugi položaj u slučaju neprijateljskog preuzimanja poduzeća. Zaštita vrhovnih menadžera od neprijateljskog preuzimanja, jer čini vrlo skupim otpuštanje menadžera.

<sup>5</sup> Čolaković E. (2009.): Menadžerski ugovori, modeli savjeti i praksa, 3. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, HUM-CROMA, Zagreb, str. 151.





### 3.3. Radno vrijeme i evidencija rada

Poslodavac je sukladno članku 5. ZOR-a dužan voditi evidenciju o radnicima zaposlenim kod poslodavca, a ta evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu. No, za direktore, članove uprave odnosno druge osobe (menadžere) koje mogu, ali i ne moraju te poslove obavljati u radnom odnosu poslodavac nije obavezan voditi evidenciju o radnom vremenu ako ti radnici nemaju ugovor o radu. U slučaju da su ti radnici sklopili ugovor o radu s poslodavcem postojat će obveza poslodavca o vođenju evidencije o radnom vremenu, osim ako nisu ugovorili samostalnost u određivanju radnog vremena.

U skladu sa ZOR-om, na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (npr. radnik koji ima status rukovodeće osobe), ne primjenjuju se odredbe ZOR-a o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, ograničenom trajanju nejednako utvrđenog radnog vremena, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju. Navedena se samostalnost odnosi na ograničenja koja su ZOR-om postavljena u odnosu na intenzitet rada radnika u okviru njegovog ugovorenog radnog vremena.

Odredbe o radnom vremenu sadržane su u brojnim domaćim i međunarodnim izvorima radnog prava. Prema Ustavu Republike Hrvatske, najduže radno vrijeme određuje se zakonom, a svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i ovih se prava ne može odreći. Brojni međunarodni ugovori i međunarodne konvencije radnopravnog sadržaja koje je Republika Hrvatska ratificirala u skladu sa Ustavom RH, zakoni i drugi propisi, kolektivni ugovori, ugovori o radu i pravilnici o radu također uređuju područje organizacije radnog vremena.

ZOR kao temeljni propis radnog zakonodavstva u članku 60. definira pojam radnog vremena kao vrijeme:

- 1) u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac,
- 2) koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Člankom 5. ZOR-a propisana je obveza vođenja evidencije o radnicima koji su zaposleni kod poslodavca, a evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu. Način vođenja i sadržaj evidencije podataka o radnom vremenu radnika utvrđen je Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (NN 73/2017).

### 3.4. Raskid ugovora

Na menadžerski se ugovor ne primjenjuju odredbe o prestanku ugovora o radu. S obzirom da je menadžerski ugovor obvezno-pravni posao, isti prestaje na način kako su to ugovorno predvidjele ugovorne strane, dakle primjenjuje se ono što su ugovorne strane sporazumno dogovorile u samom tekstu ugovora, a sve u skladu s načelima slobode uređivanja obveznih odnosa i jednakosti ugovornog položaja stranaka.

Od ostalih načina prestanka menadžerskog ugovora, bitno je napomenuti da isti može prestati sporazumom ugovornih stranaka ili jednostranim otkazom odnosno raskidom kod kojeg menadžerski ugovor prestaje nakon proteka otkaznog roka reguliranog ugovorom

ili, ako isti nije reguliran ugovorom, zakonom ili običajem, protekom primjerenog roka.

S obzirom da je menadžerski ugovor obveznopravni posao obveze iz njega primarno prestaju na način stipuliran u ugovornim odredbama koje se odnose na materiju prestanka ugovora, dakle primjenjuje se ono što su ugovorne strane sporazumno dogovorile u tom kontekstu, u skladu s načelima slobode uređivanja obveznih odnosa i dispozitivnosti prema ZOO, čl. 2. i 11., a podredno se primjenjuju odredbe ZOO-a koje reguliraju načine prestanka obveza. Kod menadžerskih ugovora sklopljenih na određeno vrijeme ugovor odnosno obveze prestaju protekom vremena na koje su sklopljeni, odnosno kako je ranije naglašeno kod predsjednika i članova uprava trgovačkih društava to je određeno vrijeme od maksimalno pet (5) godina.

S druge strane, kod prestanka ugovora o radu ZOR u članku 112. predviđa daleko šire

moćnosti zakonskog prestanka i to smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, zatim kada radnik navršši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža (osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore), sporazumom radnika i poslodavca, nadalje, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, zatim – otkazom (redovitim i izvanrednim), kao i odlukom nadležnog suda.

U odnosu na otkazni rok i njegovu primjenu kod ugovora o radu, isti počinje teći počinje danom dostave otkaza ugovora o radu (uz određene iznimke kad otkazni rok ne teče, primjerice za vrijeme trudnoće radnice, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta radnika i sl. ili kada ga uopće nema kao što je slučaj kod izvanrednog otkaza) uz trajanje koje, kod redovitog otkazivanja ugovora o radu, propisuje članak 122. ZOR-a. Iznimku čini otkazni rok kod ugovorenog probnog rada (koji može trajati najduže 6 mjeseci), a takav otkazni rok može trajati najduže 7 dana.

Kod menadžerskih ugovora odredbe ZOR-a o otkaznim rokovima se ne primjenjuju, a

sve obzirom isti prestaju sporazumom ugovornih stranaka (može se ugovoriti otkazni rok prema sporazumu stranaka ili se može ugovoriti da otkaznog roka nema) ili jednostranim otkazom odnosno raskidom kod kojeg menadžerski ugovor prestaje nakon proteka otkaznog roka reguliranog ugovorom (kojeg opet definiraju suglasno ugovorne strane, ako to ne propisuje zakon) ili protekom zakonom definiranim roka.

U slučaju opoziva imenovanja predsjednika ili člana uprave dioničkog društva nadležni organ društva mora svoju odluku temeljiti na obrazloženom važnom razlogu dok se za članove uprave tj. direktore društava s ograničenom odgovornošću kao i za izvršne direktore koji su članovi upravnog odbora opoziv imenovanja može temeljiti na bilo kojem poslovnom ili osobnom razlogu i u bilo kojem trenutku tekućeg mandata.<sup>9</sup>

Odluka o opozivu imenovanja člana društva mora biti obrazložena, u protivnom je ništeta. Postojanje važnog razloga mora se utvrditi prije donošenja odluke o opozivu što znači da naknadno iznošenje tog razloga nije opravdano. Svako stanje koje opravdava postojanje važnog razloga valja utvrditi nekom činjenicom, pojavom ili stanjem u društvu.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Ibidem. str. 88.

<sup>10</sup> Barbić J., Čolaković E., Novoselec P. (2012.): Odgovornost direktora, priručnik za članove uprava i nadzornih odbora u društvima kapitala, HUM-CROMA, Zagreb, str.76

**ističemo...**

Na menadžerski se ugovor ne primjenjuju odredbe o prestanku ugovora o radu. S obzirom da je menadžerski ugovor obvezno-pravni pravni posao, isti prestaje na način kako su to ugovorno predvidjele ugovorne strane. A podredno se primjenjuju odredbe ZOO-a koje reguliraju načine prestanka obveza.

**3.5. Otpremnine**

Pitanje otpremnine ZOR-om je definirano kao pravo radnika koji je najmanje dvije godine neprekidno proveo kod poslodavca koji mu otkazuje radni odnos. Da bi radnik u radnom odnosu temeljem ugovora o radu uopće imao pravo na otpremninu, potrebno je kumulativno ispuniti tri uvjeta: poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku, zatim otkaz nije uvjetovan ponašanjem radnika te je radnik barem dvije godine neprekidno proveo u radu kod (istog) poslodavca koji otkazuje ugovor.

Temeljem odredbe članka 12. ZOR-a otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kod menadžerskih ugovora otpremnina je stavka koja se sporazumno dogovara. Zanimljivo je spomenuti kako većina menadžerskih ugovora sadržava klauzulu „zlatnog padobrana“. Tako, u slučaju opoziva članova uprave, prestanka ugovora po isteku mandata ili statusnih odnosno vlasničkih promjena u društvu, predviđa se obveza društva da menadžeru ponudi alternativno zaposlenje kao kompenzaciju za gubitak statusa člana uprave ili pak izdašne otpremnine.

**3.6. Ostala razmatranja**

Vrlo je česta situacija u poslovnoj praksi da radnik, obavljajući poslove za poslodavca, ima istodobno sklopljen ugovor o radu i naknadno, sklopljen menadžerski ugovor kojim se za radnika ugovara, primjerice, veći i složeniji opseg poslova na radnom mjestu nekog rukovodećeg osoblja, bolja materijalna prava i slično. U takvoj situaciji primjenjuje se pravilo da kasniji ugovor derogira (poništava) raniji ugovor, tj. menadžerski ugovor bi trebao zamijeniti postojeći ugovor o radu, osim ako iz smisla tih ugovora očito proizlazi da su stranke htjele da oba ugovora postoje istovremeno.

Ukoliko radnik koji je s poslodavcem već sklopio ugovor o radu, naknadno sklopi menadžerski ugovor, a oba ugovora postoje istovremeno (dakle, ugovor o radu je i dalje na snazi) isti će u slučaju prestanka menadžerskog ugovora biti u daleko boljoj i zaštićenijoj poziciji nego da prethodno nema sklopljen ugovor o radu, a to sve iz razloga što mu prestankom menadžerskog ugovora ne prestaje automatski i ugovor o radu.

**4. Primjer određivanja menadžerske plaće/naknade**

Naknade menadžmentu predstavljaju iznimno važan element internog mehanizma korporativnog upravljanja, stoga ćemo u nastavku rada detaljno pojasniti što uključuju menadžerske naknade te što utječe na visinu istih.

Naknade menadžerima odnosno kompenzacijski paket od iznimne su važnosti za korporativno upravljanje, posebno iz razloga što ovaj mehanizam korporativnog upravljanja predstavlja najveći interes javnosti. Izvještavanje javnosti o naknadama vrhovnog menadžmenta razlikuje se u pojedinim zemljama. Odgovarajući model naknada menadžmentu, kao i nadzor nad njima, iznimno su važni u procesu korporativnog upravljanja jer povezuju interese menadžera s vlasničkim korporacijskim interesima. Sadržaj i struktura menadžerskih plaća se utvrđuju putem menadžerskih ugovora, a dugoročni poticaji su znatno naglašeniji od kratkoročnih.

U osnovne komponente kompenzacijskih primanja najviših pozicioniranih menadžera

ubrajaju se:<sup>11</sup>

- 1) osnovna plaća,
- 2) kratkoročni poticaji,
- 3) dugoročni poticaji,
- 4) paketi otpremnina,
- 5) programi mirovinskog i životnog osiguranja i
- 6) specijalni programi posebnih beneficija.

Uravnotežen odnos između internih i eksternih mehanizama donosi pravilno korporativno upravljanje, osigurava efikasnost upravljanja te pomaže u rješavanju problema koji se mogu pojaviti u korporativnim strukturama. Oblikovanje modela kompenzacija menadžera u koje spadaju i naknade predstavlja složen proces izložen konfliktnim interesima i ciljevima, a u njega su aktivno uključeni odbor, komisija za nagrađivanje i vrhovni menadžeri.

Menadžerska plaća sastoji se od fiksnih i varijabilnih elemenata. Plaće vodećih menadžera razlikuju se od ostalih menadžerskih plaća po tome što se njihov sadržaj i struktura uvijek utvrđuju putem menadžerskih ugovora i što su u njima dugoročni poticaji znatno naglašeniji od kratkoročnih.<sup>12</sup> Vrhovni menadžeri su odgovorni nad cijelom kompanijom, upravo zbog najveće odgovornosti koju imaju u poduzeću oni su najbolji plaćeni menadžeri unutar svake kompanije.

U menadžere na višim hijerarhijskim razinama odnosno izvršne menadžere se uz glavnog izvršnog direktora i vrhovni (top menadžment) odnosno predsjednika uprave i članove uprave, ubrajaju i svi visokopozicionirani pojedinci koji mogu imati značajan utjecaj na uspjeh organizacije.<sup>13</sup> Osnovna menadžerska plaća trebala bi rasti s veličinom poduzeća, a na visinu osnovne plaće utječu i iznadprosječne formalne kvalifikacije i dokazana poduzetnička sposobnost. Osnovna plaća trebala bi biti konkurentna, odnosno „zlatna sredina“ između najbolje i najlošije osnovne plaće konkurentskih poduzeća.<sup>14</sup>

Bonusi predstavljaju najšire primjenjivan oblik nagrađivanja menadžera, predstavljaju ključnu komponentu menadžerskog kompenzacijskog paketa. Bonusi su dodatne novčane nagrade koje za uspješan rad dobivaju menadžeri na osnovnu plaću, a isplaćuju se nakon postignuća određenih rezultata. Svrha bonusa je da motivira menadžere na bolji i učinkovitiji rad u kratkoročnom razdoblju. Pravo na bonus se ostvaruje u toku jedne godine na osnovu godišnjih rezultata poslovanja ili ostvarivanja plana poslovanja.<sup>15</sup> Mnoge tvrtke se odlučuju i na isplaćivanje bonusa radije u dionicama nego u novcu.

11 Bosna, J., Miletić, J., Polak, M., (2014.), Pregled strukture i čimbenika menadžerskih kompenzacija, *Privredna kretanja i ekonomska politika*, br. 2 (135), str. 13.

12 Tipunić, D. i suradnici, (2008.), *Korporativno upravljanje*, Zagreb: Sinergija, str. 450.

13 Ellig, B.R., (2007.), *The Complete Guide to Executive Compensation*, New York, McGraw-Hill, str. 101

14 Polak, M., Bosna, J., Miletić, J., (2014.), Pregled struktura i čimbenika menadžerskih kompenzacija, *Privredna kretanja i ekonomska politika*, Vol.23 No.2 (135), prosinac, 2014. str. 7

15 Mahmutović, H., Čabro – Arnatović, S., *Modeli nagrađivanja korporativnih menadžera u funkciji razvoja kompanije*, 9. Naučno-stručni skup sa međuna-



Jedan od oblika zadržavanja menadžera kroz sustav nagrađivanja predstavljaju i dugoročni poticaji. Cilj dugoročnih poticaja je spriječiti usredotočenost menadžera na kratkoročne rezultate na štetu dugoročnih. Oni trebaju motivirati i nagraditi menadžment za dugoročni rast i prosperitet kompanije te ugraditi dugoročnu perspektivu u donošenje odluka.<sup>16</sup> Dioničke opcije su najpopularniji oblik dugoročnih menadžerskih poticaja.

Jedan od glavnih motiva za uvođenje dioničarstva zaposlenih jest poticanje menadžera i ostalih zaposlenika da steknu udio u vlasništvu i uspjehu poduzeća, da bi njihovo bogatstvo raslo i padalo zajedno s vrijednošću koju stvaraju. Motivi su: unapređenje partnerstva u poduzeću, unapređenje sigurnosti zaposlenika, stvaranje čvrstog tima radnika, stvaranje dodatnog poticaja za učinak, šira osnovica za financiranje poduzeća itd.<sup>17</sup>

Nadalje, paketi otpremnina određuju kompenzacije koje će vrhovni menadžer dobiti u slučaju da je prisiljen napustiti poduzeće pod specifičnim uvjetima npr. u slučaju kada kompanija pristupa raznim spajanjima ili akvizicijama, kada dioničar iskazuje nezadovoljstvo poslovnim rezultatima koje je ostvario vodeći menadžer, pa on mora odstupiti s položaja i sl.

Kompenzacije mogu biti sadržane u:

- a) menadžerskom ugovoru ili
- b) posebnoj klauzuli koja se dodaje menadžerskom ugovoru.

Sve učestaliji razlog ugovaranja visokih otpremnina je kako bi se ključne menadžere zadržalo u kompaniji. Ekskluzivni, vrlo visoki iznosi otpremnina ugovaraju se obično samo za izuzetno zaslužne članove uprave koji su nekoliko uzastopnih mandata prije odlaska u mirovinu uspješno vodili poslove društva, ali tako i za scenarije uslijed vlasničkih promjena ili konceptualnih nesuglasica oko razvojne strategije društva kada dođe do opoziva imenovanja predsjednika uprave koji je tijekom mandata uspješno vodio poslove društva. Takve otpremnine mogu se ugovoriti u fiksnom iznosu neke kategorije ostvarenog prometa ili dobiti, ili u postotku ukupnih primitaka koje bi član uprave ostvario da nisu nastupili unaprijed određeni razlozi.



### ističemo...

Menadžerska plaća sastoji se od fiksnih i varijabilnih elemenata. Plaće vodećih menadžera razlikuju se od ostalih menadžerskih plaća po tome što se njihov sadržaj i struktura uvijek utvrđuju putem menadžerskih ugovora i što su u njima dugoročni poticaji znatno naglašeniji od kratkoročnih.

## 5. Zaključak

Menadžerski ugovori su inominantni ugovori hrvatskog obveznog prava kojeg sklapaju poslodavac i menadžer sa svrhom i ciljem da menadžer svojim, znanjem, vještinama i iskustvom, ostvari poslovnu viziju i strategiju poslodavca i na taj mu način pomogne u maksimiziranu što je moguće većeg profita i dobiti. Bitni su sastojci menadžerskog ugovora, s jedne strane, ugovorni uglavci o obvezama i ovlastima menadžera, a s druge strane ugovorne stipulacije o menadžerskoj plaći i eventualnim inim dogovorenim primanjima, primjerice pravu na sudjelovanje u dobiti društva ukoliko isto posluje uspješno i profitabilno i dr. U praksi se najčešće javljaju mješoviti menadžerski ugovori koji uz obveznopravne elemente sadrže i

radnopravne elemente pa i elemente ugovora o djelu te ugovora o nalogu te se u slučaju spora javlja pitanje je li u pitanju menadžerski ugovor na čiji sadržaj je potrebno isključivo primijeniti odredbe ZOO ili se radi o menadžerskom ugovoru na čiji je sadržaj potrebno uz odredbe ZOO-a primijeniti i odredbe ZOR-a. U slučajevima u kojima menadžerski ugovor ima i elemente ugovora o radu posrijedi je mješoviti ugovor, a od slučaja do slučaja se pravno procjenjuje i prosuđuje radi li se o ugovoru o radu ili menadžerskom ugovoru.

### Literatura:

- 1) Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- 2) Zakon o trgovačkim društvima (NN 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)
- 3) Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18)
- 4) Zakon o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19)
- 5) Čolaković E. (2009.): Menadžerski ugovori, modeli savjeti i praksa, 3. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, HUM-CROMA, Zagreb, str. 151.
- 6) Županijski sud u Zagrebu, Gžr-324/2013 od 18. veljače 2014. godine
- 7) Barbić J., Čolaković E., Novoselec P. (2012.): Odgovornost direktora, priručnik za članove uprava i nadzornih odbora u društvima kapitala, HUM-CROMA, Zagreb, str. 76
- 8) Bosna, J., Miletić, J., Polak, M., (2014.), Pregled strukture i čimbenika menadžerskih kompenzacija, Privredna kretanja i ekonomska politika, br. 2 (135), str. 13.
- 9) Tipurić, D. i suradnici, (2008.), Korporativno upravljanje, Zagreb: Sinergija, str. 450.
- 10) Ellig, B.R., (2007.), The Complete Guide to Executive Compensation, New York, McGraw-Hill, str.101
- 11) Polak, M., Bosna, J., Miletić, J., (2014.), Pregled strukture i čimbenika menadžerskih kompenzacija, Privredna kretanja i ekonomska politika, Vol.23 No.2 (135), prosinac, 2014. str. 7
- 12) Mahmutović, H., Čabro – Arnautović, S., Modeli nagrađivanja korporativnih menadžera u funkciji razvoja kompanije, 9. Naučno-stručni skup s međunarodnim učešćem "QUALITY 2015", Neum, B&H, 10. – 13. 06 2015. str. 52

rodnim učešćem "QUALITY 2015", Neum, B&H, 10. – 13. 06 2015. str. 52

16 Tipurić, D. i suradnici (2008.), Korporativno upravljanje, Sinergija, str. 453.

17 Ibidem. str. 456.

