

Menadžerski ugovor i novi Zakon o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Donošenjem novog Zakona o radu prošle godine, neznatno su izmijenjene i njegove prijašnje odredbe koje se odnose na određivanje pojma rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera i sadržaja njihovih ugovora o radu. Nešto kasnije, novim Pravilnikom o evidencijama radnika neznatno su izmijenjene i odredbe ovog podzakonskog propisa koje se odnose na evidenciju radnog vremena rukovodećeg osoblja. Autor u stručnom članku analizira navedene novine u propisima radnog prava, sa primjerima menadžerskog ugovora i relevantnom sudskom praksom.

1. Uvod

U praksi se danas svakodnevno susrećemo sa menadžerskim ugovorima. Vlasnici poduzeća menadžerske ugovore sklapaju s uskim krugom najvažnijih djelatnika, u pravilu sa članovima uprave, s time da je u zadnje vrijeme sve češći slučaj sklapanja menadžerskih ugovora i sa rukovoditeljima na razini pojedinih odjela. Pod nazivom menadžerskog ugovora, ugovora o pravima i obvezama člana uprave, ili pod nekim drugim imenom, u praksi se često pojavljuju različiti tipovi ugovora, koji sadrže više, ili manje elemenata ugovora o radu, obveznopravnog ugovora, ili ugovora trgovačkog prava.

Glavno pitanje koje se u praksi postavlja, najčešće nakon opoziva, ili prestanka mandata menadžera, odnosno raskida njegovog ugovora, jest pitanje ima li konkretan menadžerski ugovor karakter ugovora o radu, ili ne. Kako su u novom Zakonu o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), izmijenjene odredbe koje se odnose na određivanje pojma rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera i sadržaja njihovih ugovora o radu, u nastavku dajemo prikaz ovih zakonskih novina koje bitno utječu na sastavljanje ugovora o radu menadžera. Od 28. ožujka 2015. na snazi su i odredbe novog Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima² (u nastavku teksta: Pravilnik) pa se u nastavku se upoznajemo i s novim pravilima o evidenciji radnog vremena rukovodećeg osoblja.

2. Pravna priroda menadžerskog ugovora

Pitanje pravne prirode odnosa rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera, sa poslodavcem, posebno s aspekta radnopravnog elementa njihovog međusobnog odnosa, nije riješeno na jedinstveni način u hrvatskom pravu. Ovaj pravni odnos se u pravilu rješava menadžerskim ugovorima, u kojima je status menadžera u radnom

(i pravnom) odnosu sa poslodavcem, u praksi najčešće trgovačkim društvom, rješavan na različite načine. U nekim slučajevima su menadžeri, odnosno rukovodeće osoblje, bili u radnom odnosu sa poslodavcem, odnosno trgovačkim društvom (ili ustanovom) pa je pored menadžerskog ugovora status menadžera rješavan i posebnim ugovorom o radu, a ponekad je i sam menadžerski ugovor imao, barem u svojem dijelu, neke elemente ugovora o radu.

Pri tome se kod takvih menadžerskih ugovora gotovo nikad nije radilo o klasičnom ugovoru radnog prava, nego specifičnom ugovoru, ugovoru *sui generis*, kojim se na različit način, ali pod istim nazivom, uređivao međusobni odnos menadžera, odnosno rukovodećeg osoblja sa poslodavcem, u većini slučajeva iz prakse zapravo sa trgovačkim društvom u kojoj su obavljali svoje funkcije. Posljedica takvog uređenja pravnog odnosa između članova uprave i rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera sa poslodavcem jest u tome da je takav menadžerski ugovor imao elemente klasičnog radnopravnog ugovora, specifičnog ugovora obveznog prava (npr. ugovora o nalogu, pa i ugovora o djelu) i ugovora trgovačkog prava. Obzirom na navedeno i pravni okvir sadržaja menadžerskih ugovora obuhvaćen je u više zakona i propisa pa se na menadžerski ugovor u prvom redu primjenjuju odredbe Zakona, Zakona o obveznim odnosima³ (u nastavku teksta: ZOO) i Zakona o trgovačkim društvima⁴ (u nastavku teksta: ZTD).

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Rev 2210/99 od 22. prosinca 1999.:

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Nar. nov., br. 32/15 od 20. ožujka 2015.

3 Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11-Zakon o rokovima ispunjenja novčanih obveza i 78/15.

4 Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00-Odluka USRH, 118/13, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11-Kazneni zakon, 152/11-pročišćeni tekst, 111/12 i 68/13.



„... Ugovor o radu „menadžera“... prema prosudbi ovog revizijskog suda ima značaj i ugovora o radu i ugovora kojeg ima u vidu odredba čl. 247. st. 2. ZTD-a, u praksi nazvan „menadžerski ugovor“ na što upućuje kako sam naziv ugovora, tako i njegov sadržaj. Odredbe iz spornog ugovora govore o tome da se regulira „radni odnos“ s menadžerom što treba shvatiti da su tim ugovorom regulirana prava i obveze tužitelja kao zaposlenika i menadžera. Menadžerski ugovor se ne temelji na odredbama Zakona, već na odredbama ZOO-a, sa određenim značajkama ugovora o djelu...“.

2.1. Pojam menadžerskog ugovora

Kako je navedeno, menadžerski ugovor nije u niti jednom hrvatskom propisu definiran kao poseban ugovor. Radi se o ugovoru koji može imati elemente ugovora o radu, drugog ugovora obveznog prava, najčešće ugovora o nalogu pa čak i ugovora o djelu, odnosno ugovora trgovačkog prava (*casus mixtus*), ovisno o svrsi njegova sklapanja u pojedinom slučaju.

Također, radi se o ugovoru koji se u praksi javlja pod različitim nazivima (menadžerski ugovor, ugovor o pravima i obvezama člana uprave, ugovor o radu člana uprave, ugovor o radu rukovodećeg osoblja i dr.). Kada menadžerski ugovor ne promatramo kao klasični ugovor obveznog prava nego u njemu prevladavaju elementi ugovora o radu, u praksi se za takav ugovor često koristi pojam „ugovor o radu rukovodećeg osoblja“, jer se takva terminologija koristi u odredbama Zakona.

2.2. Menadžerski ugovor kao specifičan ugovor obveznog prava

Menadžerski ugovor ipak u prvom redu ima elemente ugovora obveznog prava. Menadžerski ugovor je dvostranoobvezni ugovor koji sklapaju poslodavac i menadžer kao ugovorne strane. Radi se o konsenzualnom ugovoru temeljenom na suglasnosti ugovornih stranaka o svim bitnim sastojcima ugovora. Obzirom na činjenicu da se kod menadžerskog ugovora nije ustalilo, ili tipizirao određeni karakteristični sadržaj, ili naziv, radi se o inominantnom, ili neimevanom ugovoru.

Makar naziv i sadržaj ovog ugovora nije još ustaljen ni u sudskoj praksi, sudska praksa je u mnogobrojnim rješidbama temeljem spornosti iz menadžerskih ugovora pokušala dati njegovu definiciju, zauzimajući stav kako je menadžerski ugovor poseban ugovor, koji može imati značajke ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr 283/03-2 od 25. rujna 2003.:

„... menadžerski ugovor nije ugovor o radu, već ugovor sui generis o obvezama, ovlastima i pravima uprave društva, koji se u pravnoj teoriji naziva menadžerski ugovor, ili ugovor o službi, sa značajkama ugovora o djelu, a u nekim slučajevima takav ugovor ima značajke i ugovora o radu i menadžerskog ugovora...“.

2.2.1. Odnos menadžerskog ugovora prema ugovoru o djelu i ugovoru o nalogu

Kako smo naveli, menadžerski ugovor sadrži u sebi i elemente obveznog prava, najčešće ugovora o djelu, ili ugovora o nalogu, odnosno ugovora trgovačkog prava. Ugovorom o djelu izvođač se obvezuje 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 naknadu⁵. Iz navedene odredbe ZOO-a je vidljivo kako predmet ugovora o djelu može biti i intelektualni rad, odnosno usluga.

Bitni elementi ugovora o djelu su djelo i naknada za izvršeno djelo. U tom smislu postoji podudarnost i između ugovora o djelu i menadžerskog ugovora, jer će menadžer obaviti za poslodavca kao naručitelja određeno djelo, intelektualni rad, a poslodavac će mu za to djelo, ili intelektualnu uslugu platiti određenu naknadu. Stoga je u određenom smislu menadžerski ugovor ima zajedničke pravne karakteristike kao i ugovor o djelu.

Isto tako, menadžerski ugovor ima određene, mišljenja smo još jače izražene (u odnosu na ugovor o djelu) pravne karakteristike ugovora o nalogu, koji predstavlja i temelj davanja prokure. Kada razmatramo menadžerski ugovor u smislu posebnog ugovora člana uprave, odnosno upravnog odbora, vođenje društva, odnosno zastupanje društva prema trećima spada upravo u pravne poslove koji imaju i bitne karakteristike ugovora o nalogu.

2.3. Subjekti menadžerskog ugovora

Ugovorne strane i subjekti menadžerskog ugovora su poslodavac i menadžer. Kada se radi o menadžerskom ugovoru u kojem prevladavaju elementi radnog odnosa, možda je bolje koristiti zakonsku terminologiju pa govoriti o poslodavcu i rukovodećem osoblju, odnosno radniku, kao strankama takvog ugovora. U praksi se menadžerski ugovori najčešće javljaju u gospodarstvu pa će se, stoga, kao poslodavac najčešće javljati trgovačko društvo i to društvo kapitala.

2.4. Oblik menadžerskog ugovora

Oblik menadžerskog ugovora, jasno, nije nigdje propisan. Naime, menadžerski ugovor je neformalni ugovor, jer se za valjanost menadžerskog ugovora ne traži se posebna, zakonom određena forma. Čak i kada se radi o menadžerskom ugovoru u kojem prevladavaju elementi ugovora o radu rukovodećeg osoblja, sudska praksa je, koliko god se mi slagali s takvom praksom, ili ne, zauzela stav kako i ugovor o radu može biti neformalan i ne mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br., Rev 41/2000 od 17. svibnja 2000.:

„... U pravu je tužitelj, kada u reviziji ističe da ugovor o radu može biti i neformalni (a da proizvodi pravni učinak), zatim da se u okviru postojećeg ugovora o radu može zaključiti i menadžerski ugovor...“.

Ipak, obzirom na svoj sadržaj i važnost predmeta uređenja, odnosno prava i obveza za ugovorne strane, menadžerski ugovor, uključujući i ugovor o radu rukovodećeg osoblja, u pravilu će biti sastavljen u pisanom obliku, pri čemu ovjera potpisa ugovornih strana kod javnog bilježnika nije nužna, ali se obzirom na financijski aspekt takvog ugovora ponekad koristi u praksi. Sastavljanjem ugovora u pisanom obliku ugovorne strane mogu izbjeći sve eventualne kasnije poteškoće u vezi dokazivanja pravog sadržaja menadžerskog ugovora.

3. Sadržaj menadžerskog ugovora

Minimalni obvezni sadržaj menadžerskih ugovora nigdje nije propisan. Na menadžerski ugovor se u punom smislu riječi odnosi načelo slobode ugovaranja iz čl. 2. ZOO-a, pa ugovorne strane mogu ugovoriti sve što nije protivno Ustavu RH⁶, prisilnim propisima i moralu društva. Posebno treba istaknuti kako propuštanje posebnog ugo-

⁵ Članak 590. ZOO-a.

⁶ Nar. nov., br. 56/90, 135/97, 8/98-pročišćeni tekst, 113/00, 124/00-pročišćeni tekst, 28/01, 41/01-pročišćeni tekst, 55/01-ispravak, 76/10, 85/10-pročišćeni tekst.

varanja pravila o prestanku menadžerskog ugovora znači da će se u tom slučaju na prestanak menadžerskog ugovora podredno (supsidijarno) primijeniti odredbe ZOO-a.

3.1. Najčešći sadržaj menadžerskog ugovora u praksi

U pravnoj teoriji različiti autori zauzimaju različite stavove i rješenja kada je riječ o sadržaju menadžerskih ugovora. Pitanje sadržaja menadžerskog ugovora ovisit će o poziciji menadžera kod poslodavca i svrsi samog menadžerskog ugovora. U pravilu će svaki menadžerski ugovor sadržavati odredbe o njegovom trajanju, radno-pravnom statusu menadžera, obvezama menadžera, nagradama za rad i posebnim primicima menadžera, otpremnini, prestanku ugovora te drugim pitanjima bitnim za ostvarivanje funkcije menadžera.

Menadžerski ugovori mogu sadržavati i uglavke (klauzule) o području djelovanja člana uprave, mjestu obavljanja poslova, pravu na odmor, pravu na novčano (sudjelovanje u dobiti, opcija kupnje dionica, bonusi, premije) i nenovčano nagrađivanje rada (pravo korištenja službenog automobila i stana, ili kuće za stanovanje), čuvanju poslovne tajne, zabrani tržišnog natjecanja, mirovinskom osiguranju, sudskoj nadležnosti, odnosno arbitražnom načinu rješavanja sporova iz ugovora i dr. Menadžerskim ugovorom može se urediti i pitanje daljnjeg odnosa između člana uprave i trgovačkog društva za slučaj prestanka mandata člana uprave⁷.

Treba istaknuti kako je krovna udruga hrvatskih menadžera CROMA preporučila sljedeći minimalni sadržaj menadžerskih ugovora: radno-pravni status menadžera; obveze, ovlaštenja i odgovornosti uprave/ menadžera; način komunikacije i praćenja izvršenja ciljeva poslovne politike; osnovna plaća i nagrađivanje za ostvarene rezultate; etička pravila; osiguranje od poslovnih rizika i pitanje naknade šteta; kompenzacija za menadžera; način tumačenja, promjene i raskida ugovora⁸. Sadržaj menadžerskog ugovora može biti i šire postavljen, pa menadžerski ugovor može sadržavati odredbe⁹ o formalno-pravnoj definiciji mandata, radno-pravnom statusu menadžera i društva, specifičnim dužnostima menadžera, ovlastima i odgovornostima menadžera, osnovnoj plaći i naknadama vezanim uz obavljanje poslovnih funkcija tijekom mandata, posebnim statusnim pravima, sadržaju i načinu izvješćivanja nadležnih organa društva o tekućim poslovima društva, nagradama za rezultate i uvjetima za ostvarivanje prava na gotovinske isplate i nenovčane nagrade, financijska i poslovna mjerila za ocjenu uspješnosti izvršavanja ciljeva i obveza mandata, uvjetima i specifičnim važnim razlozima opoziva imenovanja i dr.

3.2. Menadžerski ugovor kao ugovor o radu

Svaki ugovor o radu mora imati propisani sadržaj sukladno čl. 15. Zakona. Međutim, samim Zakonom su za menadžerski ugovor koji bi sadržavao elemente ugovora o radu, odnosno prema zakonskoj terminologiji, za ugovor o radu rukovodećeg osoblja, predviđene određene iznimke.

Tako je Zakonom predviđeno kako se na menadžere, odnosno rukovodeće osoblje iz čl. 4. st. 3. Zakona ne primjenjuju odredbe Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

7 Potočnjak, Ž., Pravno uređenje rada člana uprave u društvu kapitala, Pravo u gospodarstvu br. 3/08, str. 440.

8 Čolaković E., Menadžerski ugovori – modeli, savjeti i praksa, str. 171., CROMA, Zagreb, 2009.

9 Čolaković E., Menadžerski ugovori – modeli, savjeti i praksa, str. 86., CROMA, Zagreb, 2009.

U praksi su ugovori o radu menadžera zapravo ugovori o radu na određeno vrijeme. Radi toga, iz navedene odredbe o neprimjenjivosti zakonskih odredbi proizlazi kako za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme s menadžerom nije potrebno navesti razlog njegova sklapanja.

Osim toga, ovaj ugovor predstavlja iznimku od ograničenog trajanja uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme od tri godine, a menadžerski ugovor se može produžiti nakon isteka neovisno o razlogu i prethodnom trajanju ugovora. U svakom slučaju, radi njegova značaja, o sadržaju ugovora o radu rukovodećeg osoblja više navodimo u nastavku.

4. Pojam menadžera, odnosno rukovodećeg osoblja, sukladno Zakona o radu

Do sada smo analizirali opće pravne karakteristike menadžerskog ugovora i njegovog sadržaja u smislu specifičnog ugovora obveznog prava *sui generis*. Pod pojmom menadžera u svakodnevnoj praksi u pravilu se podrazumijeva najviše poslovodno rukovodstvo gospodarskog subjekta. Kako se na strani poslodavca kao ugovorna strana najčešće javljaju društva kapitala, tako se i kao druga strana menadžerskog ugovora najčešće javljaju članovi uprave, upravnog odbora, izvršni direktori, ili druge hijerarhijski niže rangirane osobe na rukovodnoj funkciji u dioničkom društvu, ili društvu s ograničenom odgovornošću, ali se u praksi menadžerski ugovori ponekad sklapaju i sa ravnateljima ustanova, kada se na ustanove temeljem Zakona o ustanovama¹⁰ primjenjuju odredbe ZTD-a.

Osim članova uprave, upravnog odbora i izvršnih direktora, menadžerski ugovori se često dodjeljuju i drugim osobama koji imaju određene posebne ovlasti, ili zadatke kod poslodavca. Tako se menadžerski ugovori dodjeljuju i voditeljima određenih projekata, voditeljima pojedinih službi, ili pojedinih područja, koji nisu članovi uprave, upravnog odbora, ili izvršni direktori u smislu odredbi ZTD-a. Ugovore ovih osoba, međutim, ne smatramo „pravim menadžerskim ugovorima“, jer se ne radi o rukovodećem osoblju u smislu odredbi Zakona.

Naime, u praksi su za poslodavce od posebnog interesa menadžerski ugovori koji zapravo predstavljaju ugovore o radu rukovodećeg osoblja u smislu odredbi Zakona. U odredbama Zakona se doduše ne upotrebljava pojam „menadžer“ nego „rukovodeće osoblje“, ali taj zakonski pojam obuhvaća kolokvijalnu uporabu termina menadžer kakav se koristi u pravnoj teoriji i svakodnevnoj praksi.

Kada za potrebe ovog članka razmatramo menadžerske ugovore koji imaju elemente ugovora o radu, pod pojmom menadžera podrazumijevamo u prvom redu rukovodeće osoblje kako je određeno odredbama Zakona. Obzirom na navedeno, za pravilno razumijevanje zakonskih odredbi o ugovorima o radu rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera, najprije u prvom redu je potrebno odrediti pojam rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera.

4.1. Zakonska definicija rukovodećeg osoblja

Stranke ugovora o radu, sukladno Zakonu, jesu poslodavac i radnik. Zakonom je određeno kako se pod pojmom radnika (zaposlenika, uposlenika, djelatnika, namještenika, službenika i sl.) podrazumijeva fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Osim toga, Zakonom je precizirano da se pod pojmom radnika može podrazumijevati i rukovodeće osoblje, odnosno menadžer.

¹⁰ Nar. nov., br. 76/93, 29/97, 47/99 i 35/08.



Naime, iz zakonskih odredbi proizlazi kako je menadžer fizička osoba koja je sukladno 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 skupo, ovlaštena voditi poslove poslodavca i koja može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca¹¹.

Bitno je istaknuti kako se sukladno izričitoj zakonskoj odredbi na ove osobe ne primjenjuju odredbe Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini. Znači, hoće li menadžer biti radnik, ili ne u smislu Zakona, a samim time hoće li se menadžerski ugovor smatrati ugovorom o radu, ovisi o sadržaju menadžerskog ugovora, odnosno sadrži li taj ugovor odredbe koje su Zakonom propisane kao sadržaj ugovora o radu rukovodećeg osoblja, ili ne.

4.2. Rukovodeće osoblje koje nije obuhvaćeno pojmom menadžera

Kako smo naveli¹², u posljednje vrijeme praksi se javlja tendencija da se menadžerski ugovori ne sklapaju samo s rukovodećim osobljem (menadžerima) u smislu Zakona nego i s radnicima koji rade na drugim radnim mjestima koja nisu rukovodeća, ali se ta radna mjesta nazivaju menadžerskim. Ugovori s radnicima zaposlenim na takvim radnim mjestima koja nisu rukovodeća, bez obzira na to kako se sami ugovori nazivaju, ne mogu se smatrati menadžerskim u smislu odredbi Zakona. To znači da se na ove ugovore o radu, za razliku od ugovora o radu rukovodećeg osoblja, ili menadžerske ugovore, primjenjuju odredbe Zakona o o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

5. Menadžerski ugovor prema Zakonu o radu

Ugovor o radu rukovodećeg osoblja kako se to navodi u odredbama Zakona, odnosno ugovor o radu menadžera, dio je skupine klasičnih menadžerskih ugovora kao posebnih ugovora obveznog prava *sui generis*, s kojima uz sličnosti, jer se u konačnici radi o ugovorima obveznog prava, postoje i određene razlike, prvenstveno vezane uz njihov sadržaj, ali u određenoj mjeri vezane i uz pitanje subordinacije. Nedovoljno izražen element subordinacije se često ističe kao upravo onaj element koji menadžerske ugovore izdvaja iz poimanja klasičnog ugovora radnog prava u poseban ugovor obveznog prava. Naime, karakteristika menadžerskih ugovora jest upravo u tome da poslodavci menadžerima daju široku samostalnost u donošenju nužnih odluka potrebnih za ostvarivanje svrhe radi koje se menadžerski ugovor sklapa, pri čemu menadžeri nisu vezani za upute poslodavca, odnosno, obzirom na stručnu sposobnost menadžera i specifičnost posla kojeg obavljaju, od njih se očekuje samostalnost u poslu, odnosno pri donošenju odluka, bez čekanja posebnih uputa od strane poslodavca.

Puno veća razlika između klasičnog menadžerskog ugovora i ugovora o radu rukovodećeg osoblja sukladno Zakonu, odnosi se na njihov sadržaj, makar su novim Zakonom i te razlike smanjene. Dok ugovor o radu pa i ugovor o radu rukovodećeg osoblja ima svoj propisani sadržaj, kod menadžerskog ugovora to nije slučaj. Praksa, međutim, pokazuje kako iz sadržaja menadžerskog ugovora često nije jednostavno zaključiti radi li se o ugovoru o radu, ili posebnom ugovoru obveznog prava.

Takva situacija često predstavlja problem kako za poslodavce i menadžere kao ugovorne strane pri određivanju njihovih prava i obveza koja proizlaze iz menadžerskog ugovora, tako i za sudove pri određivanju sudske nadležnosti prilikom rješavanja sporova nastalih različitim tumačenjem odredbi menadžerskog ugovora. Radi toga je u prvom redu važno odrediti što se sklapanjem određenog menadžerskog ugovora želi postići, jer upravo svrha sklapanja menadžerskog ugovora određuje njegov sadržaj.

5.1. Sadržaj ugovora o radu rukovodećeg osoblja

Svaki ugovor o radu mora imati propisani sadržaj sukladno čl. 15. Zakona. Temeljem zakonske odredbe, ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno, ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- nazivu posla, odnosno naravi, ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava, ili kratak popis, ili opis poslova;
- danu početka rada;
- očekivanom trajanju ugovora kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora radnika (u radnim danima), a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja tog odmora;
- otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna.

Međutim, samim Zakonom su za menadžerski ugovor koji bi sadržavao elemente ugovora o radu, odnosno prema zakonskoj terminologiji, za ugovor o radu rukovodećeg osoblja, predviđene određene iznimke.

Tako je Zakonom predviđeno kako se na menadžere, odnosno rukovodeće osoblje iz čl. 4. st. 3. Zakona ne primjenjuju njegove odredbe o:

- ugovoru o radu na određeno vrijeme;
- prestanku ugovora o radu;
- otkaznom roku;
- otpremnini.

Navedena zakonska odredba znatno je proširena u odnosu na odredbu starog Zakona¹³ koja je uređivala pitanje sadržaja ugovora o radu rukovodećeg osoblja. Tom je odredbom, naime, bilo propisano da se za ugovore o radu rukovodećeg osoblja od obveznog sadržaja ugovora o radu propisanog starim Zakonom, izuzimaju samo odredbe o prestanku ugovora o radu.

5.2. Primjena povoljnijeg prava na ugovor o radu rukovodećeg osoblja

Na rukovodeće osoblje s kojima poslodavac sklapa ugovor o radu također se, kao i na bilo kojeg drugog radnika, primjenjuje odredba o primjeni povoljnijeg prava iz čl. 9. st. 3. Zakona. To znači da poslodavac s rukovodećim osobljem može ugovoriti i primjenu odredbi Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o

11 Čl. 4. st. 3. Zakona.

12 Vidjeti pod 4.

13 Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12-Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i 73/13.

radu, otkaznom roku i otpremnini, makar se ove zakonske odredbe, kako je navedeno, načelno ne primjenjuju na ugovore o radu rukovodećeg osoblja.

5.3. Pojedine ugovorne odredbe

Pri sklapanju ugovora o radu rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera, posebno treba upozoriti na pojedine ugovorne odredbe o kojima je potrebno voditi računa. Tako svakako treba posvetiti punu pažnju odredbama o prestanku ugovora, pravu na otkazni rok, odnosno otpremninu, budući su ove zakonske odredbe izuzete od primjene na ugovore o radu rukovodećeg osoblja, osim ako nisu ipak ugovorene i primjenjuju se prema navedenom principu primjene povoljnijeg prava.

5.3.1. Odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme



ističemo...

Pravna posljedica odredbe o neprimjenjivanju pravila Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme na ugovore o radu rukovodećeg osoblja, zapravo znači kako se na rukovodeće osoblje, odnosno menadžere, ne primjenjuju odredbe Zakona o razlozima sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, ograničenjima u pogledu njegove duljine trajanja, produživanju ugovora o radu na određeno vrijeme, pretvaranju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme po sili Zakona, kao niti prekršajne odredbe vezane uz ugovor o radu na određeno vrijeme.

U praksi to znači kako za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme s rukovodećim osobljem, odnosno menadžerima nije potrebno navesti opravdani razlog za njegovo sklapanje. Osim toga, ugovor o radu na određeno vrijeme rukovodećeg osoblja može se produžiti i nakon njegovog isteka bez ikakvih ograničenja, isto tako se taj ugovor ne može pretvoriti u ugovor o radu na neodređeno vrijeme po sili Zakona.

Takav stav o primjeni odredbi Zakona na ugovor o radu na određeno vrijeme rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera, još ranije je zauzela i sudska praksa.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH, br. Revr 666/04 od 23. veljače 2005.:

„... Menadžerski ugovor se, zbog svoje pravne prirode, zaključuje samo na određeno vrijeme i ne može se prešutno, nakon isteka vremena na koje je ugovor zaključen, temeljem same činjenice obavljanja određenih poslova, produžiti na neodređeno vrijeme...“

5.3.2. Otpremnina

Novinu u Zakonu predstavlja izuzimanje primjene njegovih odredbi o otpremnini na ugovore o radu rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera. Posljedica ovakve zakonske odredbe jest činjenica da se otpremnina mora posebno ugovoriti i da je otpremnina rukovodećem osoblju uvijek oporeziva, bez obzira na njenu visinu, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak¹⁴. Vrhovni sud RH je još

prije zauzeo stajalište o slobodi ugovaranja otpremnine i prednosti ugovorene u odnosu na zakonsku otpremninu.

Sporno može biti pitanje otpremnine u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno opoziva s funkcije člana uprave pri čemu je menadžeru ponuđen ugovor za obavljanje drugih poslova. Za tumačenje takvih pitanja odlučujuće su odredbe menadžerskog ugovora.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr 550/06-2 od 29. kolovoza 2008.:

“... tužitelj ima pravo na otpremninu za slučaj otkaza ugovora o radu koji je uslijedio temeljem odluke o opozivu s mjesta direktora, jer isplata otpremnine nije prema zaključenom ugovoru uspostavljena uz neki uvjet, osim da je otkaz uslijedio zbog opoziva s dužnosti te neprihvatanja ponuđenog radnog mjesta nakon opoziv, kako je to utanačeno između stranaka čl. 20. st. 4. ugovora...“

Znači, ako se iz ugovora može zaključiti da je otpremnina ugovorena i za slučaj da član uprave kojem je ponuđeno obavljanje nekih drugih poslova ima pravo na otpremninu, sudovi će mu to pravo u slučaju spora priznati¹⁵.

5.3.3. Odredbe o radnom vremenu, stanci, dnevnom i tjednom odmoru

Odmah treba istaknuti kako je Zakonom za rukovodeće osoblje predviđena mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena, noćnog rada, dnevnog i tjednog odmora.

Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti, ili unaprijed odrediti, ili ga radnici određuju samostalno, što se odnosi i na radnike koji imaju status rukovodeće osobe, ne primjenjuju se odredbe Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju prosječnog tjednog radnog vremena, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju¹⁶.

O svim ugovorima u kojima se primjenjuje navedeno zakonsko pravilo poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće.



ističemo...

Zakonom je pri tome određeno kako se pod rukovodećim osobljem podrazumijeva 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.

Znači, navedena zakonska odredba proizvodit će pravni učinak samo u slučaju da posebnim uglavkom u menadžerskom ugovoru bude ugovorena samostalnost rukovodećeg osoblja u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena i razdoblju prosječnog tjednog radnog vremena iz čl. 66. st. 8. Zakona u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena, noćnog rada, te dnevnog i tjednog odmora. U suprotnom će se i na rukovodeće osoblje primjenjivati opće odredbe Zakona o radnom vremenu, stanci te dnevnom i tjednom odmoru.

¹⁵ Potočnjak, Ž., Pravno uređenje rada člana uprave u društvu kapitala, Pravo u gospodarstvu br. 3/08, str. 435.

¹⁶ Čl. 88. st. 3. Zakona.

¹⁴ Nar. nov., br. 95/05, 96/06, 68/07, 146/08, 2/09, 9/09-ispravak i 146/09.



6. Evidencije o radnom vremenu rukovodećeg osoblja prema Zakonu i Pravilniku

Zakonom je u čl. 5. određeno kako je poslodavac dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. U tom smislu, poslodavac neće voditi evidenciju o radnicima, uključujući i evidenciju o radnom vremenu, za menadžere koje je angažirao, a s kojima nije sklopio ugovor o radu. Međutim, za njih će morati voditi evidenciju o drugim osobama koje rade kod njega (posebna matična evidencija).

Iz navedene zakonske odredbe, koju treba promatrati u povezanosti s odredbom čl. 88. st. 3. Zakona, proizlazi kako poslodavac načelno mora voditi evidenciju o radnicima za rukovodeće osoblje s kojim je sklopio ugovor o radu. Iz Zakona isto tako proizlazi kako poslodavac za rukovodeće osoblje ne mora voditi i evidenciju o radnom vremenu, ako je ugovorena samostalnost rukovodećeg osoblja u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena i razdoblju prosječnog tjednog radnog vremena iz čl. 66. st. 8. Zakona u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena, noćnog rada, te dnevnog i tjednog odmora. Donošenjem novog Pravilnika, međutim, situacija u vezi evidentiranja radnog vremena rukovodećeg osoblja koje ima sklopljen ugovor o radu nešto je izmijenjena.



ističemo...

Naime, sukladno čl. 12. Pravilnika, poslodavac je dužan i za radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti, ili unaprijed odrediti, ili ga radnik određuje samostalno, kao što je, između ostalih, radnik koji ima status rukovodeće osobe, voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Mišljenja smo kako to znači da u slučaju da je ugovorom o radu predviđeno npr. povećano plaćanje rada rukovodećeg osoblja za rad na blagdan, to treba evidentirati u evidenciju o radnom vremenu. U slučaju da radnici koji su rukovodeće osoblje nisu s poslodavcem ugovorili samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, noćnom radu te dnevnim i tjednom odmoru, poslodavac je i za njih dužan voditi sve podatke iz čl. 8. Pravilnika.

7. Neki karakteristični uglavci (klauzule) u menadžerskom ugovoru

U nastavku analiziramo neke uobičajene uglavke (klauzule) u menadžerskim ugovorima. Ovi uglavci svoju primjenu nalaze u praksi kako klasičnih menadžerskih ugovora obveznog prava, tako i ugovora o radu rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera.

7.1. Nagrade za rad i primici menadžera

Za razliku od radnog odnosa gdje plaća ne mora biti određena ugovorom o radu¹⁷, plaća menadžera u prvom redu se određuje upravo u menadžerskom ugovoru sklopljenom s trgovačkim društvom. Bitnu karakteristiku sadržaja menadžerskih ugovora u praksi predstavljaju klauzule o nagradama za rad i primicima menadžera. Primitak menadžera člana uprave u prvom redu predstavlja njegova plaća.

Osim toga, u menadžerskim ugovorima se često za članove uprave, upravnog odbora, ili izvršnog direktora, ugovaraju posebne klauzule o pravu na sudjelovanje u dobiti društva u slučaju dobrog

poslovanja, posebne nagrade, bonuse, posebna prava na opcijske dionice i sl. Primici članova uprave mogu se isplatiti izravno u novcu, ali i neizravno npr. uplatom premija životnog osiguranja, posebnog zdravstvenog osiguranja, posebnog ugovora o mirovinskom osiguranju i dr.

Osim toga, menadžerima se temeljem ugovora mogu dodijeliti i neka druga pogodnost, kao npr. korištenje automobile u privatne svrhe, korištenje kreditne kartice, mobitela i dr. Sve navedene pogodnosti predstavljaju primitak menadžera. ZTD sadrži neke posebne odredbe o određivanju primitaka pojedinog člana uprave dioničkog društva.

Radi se zapravo o ograničenjima za primanja članova uprave. Tako se, sukladno čl. 247. st. 1. ZTD, pri određivanju ukupnih primitaka pojedinoga člana uprave (plaće, sudjelovanja u dobiti, nadoknadi izdataka, plaćanju premija osiguranja, provizija i svih ostalih davanja), nadzorni odbor mora brinuti o tome da ukupni iznosi primanja budu u primjerenome odnosu posla koji obavlja član uprave i stanja društva. U slučaju da nakon što se članovima uprave odrede primanja tako bitno pogoršaju prilike društva da bi dalje isplaćivanje primanja iz čl. 247. st. 1. ZTD-a za društvo značilo tešku nepravdu, nadzorni odbor, a u slučaju iz čl. 245. st. 3. ovoga ZTD-a na zahtjev toga odbora sud, ovlašten je primjereno ih smanjiti.

Smanjenje primanja neme utjecaja na ostale dijelove ugovora člana uprave s društvom. Član uprave ima pravo na raskid ugovora s krajem narednog tromjesečja s time da je otkazni rok za to šest tjedana. Ako se član uprave ne posluži svojim pravom na raskid ugovora od roka koji je zakonom određen kao kraj idućeg tromjesečja, smatra se da je suglasan s jednostranom izmjenom ugovora o svoti primitaka. Međutim, ukoliko član uprave zbog navedenih razloga raskine ugovor, taj se raskid odnosi samo na dio koji se odnosi na nagradu za rad.

Sukladno čl. 423. ZTD-a, ovo opće načelo o određivanju primitaka članova uprave dioničkog društva primjenjuje se i na članove uprave društva s ograničenom odgovornošću, s time da u slučaju da društvo s ograničenom odgovornošću nema nadzorni odbor, njegove ovlasti imaju članovi društva.



ističemo...

Pri određivanju ukupnih primitaka pojedinoga člana uprave (plaće, sudjelovanja u dobiti, nadoknadi izdataka, plaćanju premija osiguranja, provizija i svih ostalih davanja) nadzorni odbor mora brinuti o tome da ukupni iznosi primanja budu u primjerenome odnosu posla koji obavlja član uprave i stanja društva.

Pitanje prava na nagradu članova uprave, kako smo rekli ne određuje se sukladno ZTD-u, već će se to pravo u prvom redu odrediti statutom društva, odnosno na način i pod uvjetima određenim menadžerskim ugovorom.

Među primanjima menadžera - članova uprave, najčešće se javljaju: sudjelovanje u dobiti, pravo na dionice i opcije, pravo na posebno osiguranje i druga primanja.

7.1.1. Pravo na sudjelovanje u dobiti društva

Sukladno čl. 246. ZTD, članovima uprave društva može se za njihov rad dati pravo da sudjeluju u dobiti društva.

17 Čl. 15. st. 2. Zakona.

**ističemo...**

U slučaju da se članovima uprave daje pravo da sudjeluju u dobiti tekuće godine, njihov se udio obračunava prema toj dobiti umanjenoj za nepokriveni gubitak iz prethodnih godina i za iznose koji se po zakonu i statutu iz dobiti tekuće godine unose u rezerve društva.

Drugačije određenje sudjelovanja članova uprave u dobiti društva je sukladno odredbama ZTD-a ništeto.

Članovi uprave mogu biti zaposlenici društva, ili vanjski članovi koji su imenovani za vođenje društva, bez zasnivanja radnog odnosa. Sudjelovanje u dobiti društva temelji se na uspješnosti vođenja poslova društva. U poreznom smislu ova se naknada sukladno čl. 14. Zakona o porezu na dohodak¹⁸ smatra primitkom po osnovi nesamostalnog rada, pa će poslodavac biti u obvezi na ovu naknadu podmiriti poreze i doprinose kao i na plaću. Kao poseban oblik sudjelovanja u dobiti društva, menadžerskim ugovorom može se predvidjeti stjecanje opsijskih dionica društva.

7.1.2. Pravo na davanje kredita članovima uprave

Sukladno čl. 249. st. 1. ZTD-a, društvo može dati kredit članovima uprave, prokuristima i članovima njihovih užih obitelji samo na temelju odluke nadzornoga odbora. Odluka se može odnositi samo na određene ugovore o kreditu, ili vrste kredita, a ugovor o kreditu mora se sklopiti najkasnije tri mjeseca od dana donošenja odluke kojom se kredit odobrava. Pri tome se u odluci moraju se odrediti kamate i otplata kredita.

Kreditom se smatraju i druge pravne radnje koje se u gospodarskom smislu mogu s njime izjednačiti. To ne vrijedi za kredite koji ne prelaze visinu mjesečne plaće člana uprave. Ove odredbe primjenjuju se i na davanje kredita vladajućega društva takvim osobama u ovisnome društvu i članovima njihovih užih obitelji, te na davanje kredita ovisnoga društva takvim osobama u vladajućemu društvu i članovima njihovih užih obitelji. U tim slučajevima odluku o davanju kredita daje nadzorni odbor vladajućega društva. U slučaju davanja kredita protivno gore navedenim odredbama čl. 249. st. 1. i 2. ZTD-a, kredit se mora, bez obzira na odredbe ugovora, odmah vratiti, osim ako nadzorni odbor naknadno ne donese odluku kojom odobrava davanje kredita.

7.2. Klauzula „zlatnog padobrana“

Klauzula „zlatnog padobrana“ je klauzula u menadžerskim ugovorima kojom se za menadžera, a radi se u pravilu o menadžerskim ugovorima članova uprave, posebno javnih poduzeća, ugovara obveza poslodavca da menadžeru u slučaju isteka mandata ponudi alternativno zaposlenje. Dok je u nekim državama članicama Europske unije i Europskog gospodarskog prostora ova klauzula zabranjena, u RH se dosta često koristi u našim velikim trgovačkim društvima, posebno javnim poduzećima i predstavlja određenu sigurnost za članove uprava.

7.3. Klauzula o zabrani konkurencije

Vrlo često se u menadžerske ugovore uglavljuje posebna klauzula o zabrani konkurencije. Potrebno je razlikovati zakonsku zabranu od

ugovorne zabrane konkurencije. Zakonska zabrana konkurencije menadžera člana uprave proizlazi iz odredbe čl. 248. ZTD-a.

Sukladno ovoj odredbi član uprave 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 ni nadzornog odbora u drugome društvu koje se bavi poslovima iz predmeta poslovanja društva, a ne može ni u prostorijama društva obavljati poslove za svoj niti za tuđi račun. Bez te suglasnosti član uprave ne može biti ni član trgovačkoga društva koji osobno odgovara za obveze toga društva, ako se ono bavi poslovima iz predmeta poslovanja društva. U slučaju postupanja člana uprave protivno ovoj zabrani, društvo može od njega tražiti da mu nadoknadi time pričinjenu štetu.

Umjesto toga društvo može tražiti od člana uprave da dopusti da se poslovi koje je sklopio za svoj račun smatraju poslovima sklopljenim 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. Ovi zahtjevi društva prema članu uprave zastarjevaju u roku od tri mjeseca od kada su ostali članovi uprave i članovi nadzornoga odbora saznali za radnju povodom koje se može tražiti nadoknada štete. Zahtjevi zastarjevaju u svakom slučaju, bez obzira na saznanje za radnju, u roku od pet godina od kada je radnja učinjena.

Od ove zakonske zabrane konkurencije treba razlikovati zabranu konkurencije utvrđenu statutom društva, ili ugovornu zabranu konkurencije. Naime, čest je slučaj da se u menadžerske ugovore stavlja posebna ugovorna klauzula temeljem koje se menadžer obvezuje da se u određenom roku nakon prestanka menadžerskog ugovora, odnosno obavljanja poslova u društvu, neće baviti poslovima koji ulaze u predmet poslovanja društva. Ova ugovorna zabrana konkurencije razlikuje se od zakonske zabrane konkurencije u prvom redu po činjenici da se u menadžerskom ugovoru kao protučinidba ugovorne zabrane konkurencije menadžera ugovara obveza poslodavca na isplatu određene naknade menadžeru za vrijeme trajanja ugovorne zabrane konkurencije.

7.4. Prestanak menadžerskog ugovora

Samostalni menadžerski ugovor člana uprave, upravnog odbora, ili izvršnog direktora trgovačkog društva u pravilu prestaje istekom mandata. Osim ove mogućnosti menadžerski ugovor se može raskinuti i prema pravilima o raskidu ugovora ZOO-a, jednostranim otkazom jedne od ugovornih strana, ili opozivom od strane društva. U slučaju jednostranog otkaza ugovornih stranaka, primjenjuje se otkazni rok iz menadžerskog ugovora, u kojem se ugovorom može predvidjeti smanjenje određenih primitaka menadžera.

U menadžerskom ugovoru je moguće je ugovoriti otpremninu kao neku vrstu naknade štete radi prijevremenog raskida ugovora, koja se obračunava u bruto iznosu. Primjer jednostranog raskida menadžerskog ugovora predstavljao bi raskid od strane menadžera u slučaju iz čl. 247. st. 2. ZTD-a.

U nastavku dajemo primjer ugovora o radu rukovodećeg osoblja, odnosno menadžera. U primjeru je ugovorena primjena odredbi Zakona o prestanku ugovora o radu.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737



¹⁸ Narodne novine, broj: 177/04, 73/08, 80/10, 109/11-Odluka USRH, 114/11, 22/12, 144/12, 43/13-Rješenje USRH, 120/13-Odluka i Rješenje USRH, 125/13, 148/13, 83/14 i 143/14.

**Primjer – Ugovor o radu menadžera (rukovodećeg osoblja)**

AAA d.d. Zagreb, Draškovićeve 8c, OIB 33333333354, zastupano po Predsjedniku uprave Danijelu Danić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
IVO IVIĆ iz Zagreba, Morska 25d, OIB 66666655555 (u nastavku teksta: Izvršni direktor)
sklapaju dana 22. rujna 2015. sljedeći

UGOVOR O RADU IZVRŠNOG DIREKTORA

I. PREDMET UGOVORA**Članak 1.**

Temeljem ovog Ugovora o radu zasniva se radni odnos između Poslodavca i Izvršnog direktora na neodređeno vrijeme.

Izvršni direktor započinje s radom kod Poslodavca 1. listopada 2015.

Članak 2.

U slučaju da Izvršni direktor bez opravdanog razloga ne počne s radom kod Poslodavca na dan utvrđen u članku 1., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati ovaj Ugovor raskinutim.

II. PRAVA I OBEVEZE UGOVORNIH STRANA**Članak 3.**

Ovim Ugovorom ugovorne strane sporazumno utvrđuju prava, obveze i ovlasti Izvršnog direktora za pravne poslove.

Ako ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu, ili zakonom, odnosno drugim propisom nije određeno drukčije, Izvršni direktor ima ista prava i obveze iz radnog odnosa kao i drugi radnici Poslodavca.

Članak 4.

Izvršni direktor će svoje poslove obavljati u Zagrebu u sjedištu Poslodavca, a po potrebi i izvan sjedišta Poslodavca.

Članak 5.

Potpisom ovog Ugovora Izvršni direktor se obvezuje obavljati poslove za koje je sklopio ovaj Ugovor u interesu i za dobrobit Poslodavca, na način koji se zahtijeva u pravnom prometu, sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske i s pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika.

U obavljanju svojih poslova iz stavka 1. ovog članka Izvršni direktor će ispunjavati sve dužnosti utvrđene Zakonom o trgovačkim društvima i drugim propisima, Statutom društva, Poslovnikom o radu uprave Društva i ovim Ugovorom.

Članak 6.

Izvršni direktor će u okviru svojih ovlasti osobito obavljati sljedeće poslove:

- planirati, organizirati, koordinirati i kontrolirati cjelokupni proces rada pravne službe u Društvu;
- odrediti unutarnju organizaciju pravne službe;
- odlučivati o pravima radnika iz radnog odnosa;
- sudjelovati u pripremi odluka i svih akata potrebne za odlučivanje na glavnoj skupštini Poslodavca;
- izvršavati odluke glavne skupštine i upravnog odbora Poslodavca;
- redovito izvještavati upravni odbor i glavnu skupštinu o radu pravne službe, sudskim postupcima u tijeku i drugim

poslovima koje pravna služba obavlja sukladno zakonu i statutu;

- ažurno izvršavati odluke upravnog odbora Poslodavca;
- obavljati druge poslove iz svoje nadležnosti, sukladno statutu, zakonu i stručnoj spremi.

Izvršni direktor za svoj rad odgovara upravnom odboru Poslodavca.

III. PLAĆA I DRUGI PRIMICI IZVRŠNOG DIREKTORA**Članak 7.**

Plaća Izvršnog direktora sastoji se od:

- osnovne plaće;
- stimulativnog dijela plaće;
- dodataka na plaću.

Članak 8.

Poslodavac se obvezuje Izvršnom direktoru za obavljani rad u ugovorenom radnom vremenu, uz uobičajeni radni učinak i za ispunjenje njegovih obveza iz ovog Ugovora, isplatiti osnovnu mjesečnu plaću u iznosu od 30.000,00 (slovima: tridesettisuća) kuna, koji se uvećava se za 1% za svaku godinu radnog staža.

Osim osnovne plaće, Izvršni direktor ima pravo i na dodatke na plaću i naknadu plaću sukladno odredbama Pravilnika o plaćama i nagradama kod Poslodavca.

Isplata plaće iz stavka 1. i 2. ovog Ugovora, obavlja se na način i u rokovima određenim posebnim Pravilnikom o plaćama i nagradama.

Članak 9.

Izvršni direktor, ovisno o rezultatima poslovanja Poslodavca na kraju poslovne godine, ima pravo na isplatu posebnog godišnjeg bonusa za rad i postignute rezultate u poslovanju.

Bonus iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se u obliku sudjelovanja Izvršnog direktora u dobiti Poslodavca, sukladno posebnom Pravilniku o plaćama i nagradama, a isplaćuje se u novcu, sukladno odluci Glavne skupštine Poslodavca.

Članak 10.

Izvršni direktor je na teret Poslodavca osiguran posebnom policom zdravstvenog osiguranja te za slučaj smrti i invalidnosti, kod osiguravatelja s kojim Poslodavac ima poseban ugovor o osiguranju članova upravnog odbora i drugog rukovodećeg osoblja Poslodavca, do svote osiguranja koju utvrdi Upravni odbor posebnom odlukom.

U slučaju bolesti, Društvo se obvezuje plaćati Izvršnom direktoru sve dodatne troškove zdravstvenih usluga koje nisu podmirne od strane organizacije zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti Izvršnog direktora, Poslodavac će njegovoj obitelji isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini njegove zadnje tri prosječne plaće.

Poslodavac se obvezuje osigurati Izvršnog direktora kod osiguravatelja iz stavka 1. ovog članka od profesionalne odgovornosti u izvršavanju njegovih dužnosti i poslova Izvršnog direktora.

Članak 11.

Izvršni direktor ima pravo na naknadu dokumentiranih troškova reprezentacije do iznosa od 4.000,00 (slovima: četiritisuće) kuna mjesečno.

Izvršni direktor ima pravo i na naknadu dnevnica za službena putovanja u zemlji i inozemstvu, članarine u strukovnim udruženjima, te naknadu troškova usavršavanja stranih jezika i drugih oblika usavršavanja.

Izvršni direktor, nadalje, ima pravo upotrebe službenog mobitela, prijenosnog računala i vozila sa vozačem koje može koristiti u obavljanju poslovnih obveza.

Članak 12.

U slučaju odlaska Izvršnog direktora u starosnu, invalidsku, ili obiteljsku mirovinu, prilikom odlaska s funkcije Poslodavac se obvezuje Izvršnom direktoru isplatiti otpremninu u iznosu _____ kn (slovima: _____ kuna) za svaku godinu obnašanja funkcije Izvršnog direktora.

Izvršni direktor nema pravo na otpremninu iz stavka 1. u slučaju da je ovaj Ugovor raskinut njegovom krivnjom (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, izvanredni otkaz ugovora o radu radi osobito teške povrede obveze ugovora o radu od strane Izvršnog direktora) te u slučaju sporazuma o prestanku ovog Ugovora.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 13.

Ugovorne strane ugovaraju samostalnost Izvršnog direktora u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, noćnog rada te dnevnog i tjednog odmora u okvirima utvrđenim ovim Ugovorom.

Članak 14.

Puno radno vrijeme predsjednika uprave iznosi najmanje 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. u trajanju dužem od 40 sati tjedno ne smatra se prekovremenim radom.

Radno vrijeme iz stavka 1. raspoređeno je u šest radnih dana u tjednu.

Dnevni raspored radnog vremena Izvršni direktor određuje sam, s time da, osim u izuzetnim slučajevima, mora boraviti u sjedištu Poslodavca svakog radnog dana između 09:00 i 11:00 sati.

Članak 15.

Izvršni direktor ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati dnevno.

Izvršni direktor ima pravo na tjedni odmor od 24 sata neprekidno, koji u pravilu pada u nedjelju.

U slučaju da Izvršni direktor izuzetno mora raditi u dane tjednog odmora, tjedni odmor mora iskoristiti jedan dan u sljedećem tjednu po vlastitom izboru.

Članak 16.

Izvršni direktor ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote, nedjelje, te drugi dani u koje se ne radi sukladno posebnom zakonu.

Izvršni direktor ima samostalnost u određivanju termina godišnjeg odmora, u dogovoru s Poslodavcem, s time da 15 (slovima: petnaest) dana godišnjeg odmora mora koristiti u kontinuitetu u terminu između 1. srpnja i 1. kolovoza svake godine.

Članak 17.

Izvršni direktor ima pravo na plaćeni i neplaćeni dopust sukladno odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu.

V. OTKAZ UGOVORA

Članak 18.

Poslodavac i Izvršni direktor mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. POSLOVNA TAJNA

Članak 19.

Izvršni direktor se obvezuje čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke koje saznao u obavljanju svojih poslova iz ovog Ugovora i nakon njegova prestanka.

Sve odredbe ovog Ugovora predstavljaju poslovnu tajnu.

U slučaju kršenja ugovorne odredbe o poslovnoj tajni od jedne od ugovornih strana, drugoj ugovornoj strani pripada novčana naknada u iznosu od 235.000,00 kuna na ime ugovorne kazne, a Poslodavac pridržava pravo sudskog postupka radi naknade štete.

VII. UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

Članak 20.

Izvršni direktor se obvezuje da se 24 (slovima: dvadeset i četiri) mjeseca nakon prestanka ovog Ugovora neće zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem, te da u istom razdoblju neće za svoj, ili tuđi račun, ili za račun treće osobe sklapati poslove koji predstavljaju tržišnu utakmicu s Poslodavcem.

Za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac će Izvršnom direktoru isplaćivati mjesečnu naknadu u iznosu njegove prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u tri mjeseca prije prestanka ovog Ugovora.

U slučaju nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja iz stavka 1. ovog članka, Izvršni direktor se obvezuje platiti Poslodavcu ugovornu kaznu u visini 18 (slovima: osamnaest) prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih Izvršnom direktoru tri mjeseca prije prestanka ovog Ugovora, te naknaditi Poslodavcu eventualno pretrpljenu štetu.

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 21.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su izmjene i dopune ovog Ugovora valjane samo ako su učinjene u pisanom obliku.

Članak 22.

Sve eventualne sporove po ovom Ugovoru, Izvršni direktor i Poslodavac nastojat će riješiti sporazumno, a u slučaju nemoćnosti sporazumnog rješenja eventualno nastalog spora, za rješenje istog utvrđuju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 23.

Ovaj Ugovor prestaje na jedan od načina utvrđenih Zakonom o radu.

U slučaju da Izvršni direktor ne izvršava svoje obveze preuzete ovim Ugovorom, odnosno ne ostvaruje očekivane rezultate, ili na drugi način krši obveze iz ovog Ugovora, Poslodavac ovaj Ugovor može raskinuti.

Članak 24.

Poslodavac i Izvršni direktor suglasno utvrđuju kako je Izvršni direktor prije sklapanja ovog Ugovora upoznat sa sadržajem Pravilnika o radu Poslodavca, Pravilnika o plaćama i nagradama te svim drugim općim aktima Poslodavca.

**Članak 25.**

Na sve odnose ugovornih strana koje nisu određene ovim Ugovorom primjenjuju se opća načela obveznog prava.

Članak 26.

Ovaj ugovor je sastavljen u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) primjeraka.

Za Poslodavca:
Predsjednik Upravnog odbora
Danijela Danić

Izvršni direktor:
Ivo Ivić

M.P.

8. Zaključak

Menadžerski ugovor je ugovor obveznog prava *sui generis* kojim se uređuju prava i obveze poslodavca i menadžera, temeljem odluka organa društva o njihovom imenovanju. Koliko god ova definicija u nedostatku zakonskog određenja imala nedostataka, može nam poslužiti za razumijevanje bitnih karakteristika i sadržaja menadžerskog ugovora. Pri tome pod menadžerima ne podrazumijevamo osobe koje obavljaju određene poslove za poslodavca, koji ne predstavljaju poslove rukovođenja, bez obzira na to što poslodavci u zadnjih nekoliko godina u praksi s njima sklapaju ugovore koje nazivaju menadžerskim.

Odredbe novog Zakona o izuzeću od njegovih odredbi kod ugovora o radu rukovodećeg osoblja sadrži znatne novine. Iz sadržaja nove zakonske odredbe vidljiv je pokušaj zakonodavca njenog usklađivanja sa sudskom praksom o menadžerskim ugovorima u posljednjih nekoliko godina. Međutim, mišljenja smo kako posljednje izmjene Pravilnika koje se odnose na evidenciju radnog vremena rukovodećeg osoblja, ostavljaju previše otvorenih pitanja za poslodavce što se tiče njenog vođenja.

Ne zaboravite:

- Menadžerski ugovor nije ugovor o radu, već ugovor *sui generis* o obvezama, ovlastima i pravima uprave društva, koji se u pravnoj teoriji naziva menadžerski ugovor, ili ugovor o službi, sa značajkama ugovora o djelu, a u nekim slučajevima takav ugovor ima značajke i ugovora o radu i menadžerskog ugovora.
- Radi nedostatka subordiniranosti kao navedene bitne karakteristike radnog odnosa, menadžerski ugovor nije klasični ugovor radnog prava, nego poseban ugovor obveznog prava.
- Na rukovodeće osoblje u smislu odredbe Zakona s kojima je poslodavac sklopio ugovor o radu ne primjenjuju odredbe Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini, ali je ugovorom dopušteno odrediti drugačije.
- Menadžerski ugovor je neformalni ugovor, jer se za valjanost menadžerskog ugovora ne traži posebna, zakonom određena forma, pa stoga i ne mora biti sklopljen u pisanom obliku.
- Ipak, obzirom na svoj sadržaj i važnost predmeta uređenja, odnosno prava i obveza za ugovorne strane, menadžerski ugovor će u pravilu biti sastavljen u pisanoj formi.
- Sukladno čl. 246. ZTD-a, članovima uprave društva može se za njihov rad dati pravo da sudjeluju u dobiti društva. U slučaju da se članovima uprave daje pravo da sudjeluju u dobiti tekuće godine, njihov se udio obračunava prema toj dobiti umanjenoj za nepokriveni gubitak iz prethodnih godina i za iznose koji se po zakonu i statutu iz dobiti tekuće godine unose u rezerve društva.

Literatura:

- 1) Ustav Republike Hrvatske (Nar. nov., br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10 i 85/10), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14), www.propisi.hr;
- 3) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 4) Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08 i 137/09, 125/11, 152/11, 111/12 i 68/13), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 5) Zakon o ustanovama (Nar. nov., br. Zakona o ustanovama (Nar. nov., br. 76/93, 29/97, 47/99 i 35/08), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 6) Zakon o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 177/04, 73/08, 80/10, 109/11, 114/11, 22/12, 144/12, 43/13, 120/13, 125/13, 148/13, 83/14 i 143/14), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 7) Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 32/15), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 8) Zakon o radu (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13).
- 9) I. Crnić, Zakon o obveznim odnosima – Napomene, komentari, sudska praksa i prilozi, Organizator, Zagreb, 2006.;
- 10) E. Čolaković, Menadžerski ugovori – modeli, savjeti i praksa, str. 86., CROMA, Zagreb, 2009.;
- 11) Potočnjak, Ž., Pravno uređenje rada člana uprave u društvu kapitala, Pravo u gospodarstvu br. 3/08.
- 12) V. Gorenc, Komentar Zakona o obveznim odnosima, RRIF, Zagreb, 2008.;