

*Драгољуб Симоновић,
шеф службе за правне послове
ЈП „Електропривреда Србије“, Београд*

Дисциплинска овлашћења и одговорност директора

І - У в о д

Директор је пословодни орган предузећа. Сагласно чл. 60. Закона о предузећима,¹⁾ органи предузећа су: а) скупштина, као орган власника; б) управни одбор, као орган управљања; в) директор, као орган пословођења и г) надзорни одбор, као орган надзора. Управни одбор и директор, у смислу наведеног закона, чине управу предузећа.

Закон о предузећима у чл. 63. прецизно утврђује делокруг директора. Директор организује и води пословање предузећа; заступа предузеће; стара се о законитости рада предузећа и обавља друге послове утврђене савезним законом,²⁾ оснивачким актом и статутом.

Радноправна овлашћења директора утврђена су савезним Законом о основама радних односа³⁾ (даље: ЗОРО) и Републичким законом о радним односима⁴⁾(даље: ЗРО).

У позитивној радној легислативи значајно су порасла овлашћења директора. Он одлучује о готово свим појединачним правима, обавезама и одговорностима у сфери радних односа. У односу на инокосно, колегијално одлучивање је сведено

1. Објављен у " Сл. листу СРЈ ", бр. 29/96

2. Осим савезних закона, послове и овлашћења директора утврђују и републички закони. Тако, Закон о радним односима Србије исцрпно утврђује овлашћења директора.

3. Објављен у "Сл. листу СРЈ " бр. 29/96

4. Објављен у "Сл. гласнику РС" бр. 55/96

на минимум. Овлашћења директора ЗРО је правно-технички тако сублимирао да им је посветио посебно поглавље. У трећем делу, у чл. 139. који садржи 21 тачку, ЗРО је утврдио преносива и непреносива овлашћења директора.⁵⁾ Овакво правно - техничко решење којим су овлашћења директора, нормирана по читавом закону, синетизована у јеном члану први пут је примењено у претходнику важећег репу-личког закона.

У погледу дисциплинских овлашћења, улога директора је била веома шаролика. У нашој радној легислативи у области дисциплинске одговорности преплитале су се надлежности инокосних и колегијалних органа. У систему искључиве и подељене надлежности, дисциплинска овлашћења директора су се кретала у распону од дисциплинског старешине до подносиоца захтева за покретање дисциплинског поступка.

Дисциплинској одговорности подлежу сви запослени, па и директор. Тако је у нашем радном законодавству. У земљама развијене тржишне економије је другачије. Директор тамо није у радном односу, те је институт дисциплинске одговорности за њега ирелевантан. Изузеци од правила у нашој радној легислативи су били ретки и спорадични. Они су се односили на дисциплинску меру распоређења на друге послове и на успостављање тзв. дисциплинског имунитета у самоуправној регулативи.

II - Дисциплинска овлашћења директора

Дисциплинска овлашћења директора аутор ће изложити хронолошки, почев од првог специјалног дисциплинског прописа из 1949. године до позитивног радног законодавства.

1. Директор као дисциплински старешина

У нашој старијој радноправној регулативи директор је означаван као дисциплински старешина. Према Уредби о дисциплинској и материјалној одговорности радника у државним предузећима, надлештвима и установама⁶⁾ директор предузећа је највиши дисциплински старешина (чл. 3. , ст. 2). Директор се старао о радној дисциплини и био је лично одговоран за њено одржавање и јачање. Наш први закон о радним односима из 1957. године⁷⁾ директора, такође, квалификује као дисциплинског старешину, али прописује да је одржавање и јачање радне дисциплине задатак радног колектива и органа управљања.

Ниједан каснији закон из области радних односа не означава директора као дисциплинског старешину.

5. За разлику од трећег дела ЗРО посвећеног директору, који се састоји само од једног члана, други део закона под називом "Радни однос" садржи 130 чланова.

6. Објављена у "Сл листу ФНРЈ" бр. 27/49

7. Објављен у "Сл. листу ФНРЈ" бр. 53/57

Као највиши дисциплински старешина, директор је према Уредби из 1949. године изрицао све дисциплинске казне⁸⁾. Дакле, изрицање је било у искључивој надлежности директора. Овлашћење за изрицање казни, осим две најтеже (премештај на посао ниже групе и отпуштање са посла) директор је могао дати својим заменицима, помоћницима, руководиоцима сектора, одељења и погона.

Закон о радним односима из 1957. године у погледу изрицања дисциплинских казни уводи подељену надлежност између директора и дисциплинске комисије. Директор је изрицао опомену, укор, строги јавни укор и новчану казну до 5 % од једномесечног личног дохотка. Дисциплинска комисија је изрицала новчану казну у већем износу, смењивање са дужности и отпуштање из привредне организације.

Према наведеном закону, директора карактерише двојство "судске" и "тужилачке" функције. Осим изрицања појединих казни, директор је имао обавезу покретања дисциплинског поступка, утврђену веома строгом нормом. Он је био дужан да одмах покрене дисциплински поступак чим утврди или сазни за повреду радне дисциплине.

2. Ћутање закона

Каснији закони у области радних односа, донети 1965. и 1973. године, потпуно заобилазе директора. Они једноставно не помињу директора у области дисциплинске одговорности.

Основни закон о радним односима из 1965. године⁹⁾ знатно је редуцирао дисциплинске норме. Према њему, дисциплински органи нису ни директор ни дисциплинска комисија. *De lege* и *de facto*, дисциплински орган је била читава радна заједница. Само код одлуке о искључењу радника из радне заједнице овај закон је прописао да њу доноси раднички савет радне организације или радна заједница чији је члан починио тежу повреду радних обавеза.

Закон из 1965. године је укинуо новчану казну, као непримерену новој улози и положају радног човека у самоуправном друштву. Утврдио је систем од четири дисциплинске мере, само једну са репресивним дејством (искључење из радне заједнице), а три са васпитно-моралним дејством (опомену, јавну опомену и последњу јавну опомену).

Овакву структуру дисциплинских мера више није познавао ниједан закон из области радних односа. У периоду реформе дерогиран је и сам појам радне дисциплине. Законодавцу су, очигледно, засметали "груби" појмови радне дисциплине и свега што има епитет дисциплинског. Репресија је уступила место свести о добровољном извршавању радних обавеза.¹⁰⁾

8. Уредба је прописивала шест казни : писмену опомену; писмени укор; писмени строги јавни укор; новчану казну; премештај на посао ниже групе и отпуштање са посла.

9. Објављен у "Сл. листу СФРЈ" бр. 17/65

10. Д. Симоновић, Путеви и странпутице нашег радног законодавства, "Глосаријум", Београд, 1997., стр. 66.

Редуцирање дисциплинских норми наставио је Закон о међусобним односима радника у удруженом раду из 1973. године.¹¹⁾ Он уопште не помиње директора. И не само њега. Он остаје у сећању као законски куриозитет у материји дисциплинске одговорности, са само једном упућујућом одредбом.¹²⁾

Заиста, чудан концепт овог, по много чему аутентичног радног закона. Он садржи "километарске" начелне норме, а о дисциплинској одговорности само једну кратку.¹³⁾ Ову област радних односа савезни законодавац препушта републичкој легислативи и самоуправној регулативи.

Уважавајући сопствени концепт, наведени закон не утврђује дисциплинске органе. Такав концепт ћуања закона је, по схватању аутора, сасвим непримерен значају и улози дисциплинског органа у систему радних односа. Боље је било решење савезног закона из 1957. године, који је прецизно одредио дисциплинске органе (директора, односно друго овлашћено лице, дисциплинску комисију и дисциплински суд при општини). Међутим, у правној доктрини је било другачијих мишљења. Према једном, закон из 1973. године је заузео правилнији став када је радницима препустио да регулишу сва питања покретања, вођења поступка и изрицања мера против радника који повреду радне дужности.¹⁴⁾

3. Директор као "тужилац"

Закон о удруженом раду¹⁵⁾ у извесној мери је реafirмисао улогу директора у области дисциплинске одговорности. Он за директора прописује веома редуцирана дисциплинска овлашћења, свдећи их искључиво на покретање дисциплинског поступка.

Према том закону, директор је једино овлашћен да покреће дисциплински поступак, док је утврђивање одговорности и изрицање дисциплинске мере у искључивој надлежности дисциплинске комисије. И то "тужилачко" овлашћење директор је делио са са још пет органа, интерних и екстерних.¹⁶⁾

У време важења ЗУР-а, директор је далеко чешће подносио захтеве за покретање дисциплинског поступка од других овлашћених органа. Друштвени правобранилац самоуправљања и орган скупштине друштвено-политичке заједнице, као екстерни "тужиоци" показали су се као законска илузија. Разлог за ову појаву лежи у традиционалној улози директора у дисциплинском поступку, још из време-

11. Објављен у "Сл. листу СФРЈ" бр. 22/73

12. Д. Симоновић, Директор као дисциплински старешина, "Избор судске праксе", бр. 4/97, стр. 7

13. Д. Симонивић, Путеви и странпутице... оп. цит., стр. 81

14. А. Балтић и М. Деспотовић, Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, "Савремена администрација", Београд 1975., стр. 246

15. Објављен у "Сл. листу СФРЈ" бр. 53/76

16. Осим пословодног органа, према ЗУР-у дисциплински поступак су покретали: раднички савет, орган самоуправне радничке контроле, друштваи правобранилац самоуправљања, синдикат и надлежни орган друштвено-политичке заједнице.

на кад је законом био проглашен за дисциплинског старешину, као и у недовољној инвенцији других органа које је закон легитимисао за покретање поступка.¹⁷⁾

4. Реафирмација директора као дисциплинског органа

Закон о основним правима из радног односа из 1989. године¹⁸⁾ наставио је тенденцију инкорпорисања директора у систем дисциплинске одговорности и започео је процес његове реафирмације као дисциплинског органа. Он поново уводи подељену дисциплинску надлежност између директора и дисциплинске комисије. Директор изриче јавну опомену и новчану казну, а дисциплинска комисија најтежу дисциплинску меру - престанак радног односа.

Враћањем директору овлашћења да одлучује у дисциплинским стварима овај закон је, истовремено, покренуо процес реституције инокосног одлучивања у материји дисциплинске одговорности, после тринаестогодишње "зуровске" владавинне колегијалног одлучивања.

5. Директор као нови дисциплински старешина

Позитивни закони из радних односа не познају појам дисциплинског старешине. Међутим, они враћају искључиву надлежност директора у области дисциплинске одговорности, дајући му овлашћење да изриче обе дисциплинске мере: новчану казну и престанак радног односа. Реституција његових дисциплинских овлашћења је у склопу укупног јачања улоге директора у сфери радних односа.

У квантитативном смислу, радноправна овлашћења директора скоро да нису увећана. Његова ранија овлашћења проширена су одлучивањем о мери престанка радног односа и о захтеву за њено преиспитивање ако управни одбор није образован. Међутим, у квалитативном смислу, његова овлашћења су знатно увећана укидањем двостепености у одлучивању.¹⁹⁾

У сваком случају, директор је у позитивној радној легислативи добио велика овлашћења. Према чл. 137., ст. 1., тач. 14 ЗРО, **директор покреће, води дисциплински поступак и изриче дисциплинске мере.** Дакле, сва дисциплинска овлашћења су у његовим рукама. Њихову кумулацију директор избегава преношењем овлашћења на друге раднике са посебним овлашћењима и одговорностима. Он се, у ситуацији непостојања управног одбора, појављује и као другостепени дисциплински орган.

Имајући у виду дисциплинска овлашћења директора из позитивних закона, он је *de facto* данас дисциплински старешина у пуном значењу тог појма. Њега осно-

17. Д. Симоновић, Quo vadis радна дисциплина, "Право и привреда", бр. 9-10/96, стр. 72. Овакав став потврђивала је пракса. У ТЕ "Никола Тесла" - Обреновац у периоду од 1982. до 1988. године директор је поднео преко 300 захтева за покретање дисциплинског поступка, а остали органи само два.

18. Објављен у "Сл. листу СФРЈ" бр. 60/89

19. З. Ивошевић и М. Ивошевић, Пословодни и радноправни статус директора предузећа и његова радноправна овлашћења, "Право и привреда", бр. 5-8/98, стр. 716.

вано можемо означити као **новог (реституисаног) дисциплинског старешину**.²⁰⁾ За овај закључак ирелевантно је што појам дисциплинског старешине *de lege* данас не постоји.

С обзиром на овлашћења у другим областима радних односа, није претерано рећи да је директор данас не само дисциплински старшина, већ и свеукупни старешина у области радног права. Колегијално одлучивање је редуцирано на институт материјалне одговорности и на још неколико маргиналних случајева.

III - Дисциплинска одговорност директора

1. Према радним законима из 1957. и 1965. године

Закони из области радних односа донети 1957. и 1965. године нису садржали одредбе о дисциплинској одговорности директора.

Питање дисциплинске одговорности пословодног органа дуго је било у нашој самоуправној ери развоја једна од већих правних празнина. Доста дуго наше законодавство или није уопште садржавало одредбе о овој одговорности, или је на основу неколико индиректних или генералних одредби остављало да правна пракса извлачи посредне закључке о њеном карактеру и домаћају.²¹⁾

У погледу дисциплинске одговорности директора мишљења правних теоретичара су била подељена. Поједини су се залагали за инкорпорацију пословодног органа у општи правни режим дисциплинске одговорности, који важи за све раднике, док су се други залагали за успоставу посебног режима његове одговорности.

Нарочито су била поларизована мишљења око питања да ли у оквиру дисциплинске одговорности директору може престати радни однос, што значи престанак обављања пословодне функције. Према једном схватању, пословодном органу се не може изрећи мера престанка радног односа у дисциплинском поступку.²²⁾ Према супротном становишту, најтежа дисциплинска мера се може изрећи директору као и сваком другом раднику.²³⁾

20. Д. Симоновић, Директор као дисциплински старшина, оп. цит. стр. 7

21. М. Васиљевић, Одговорност пословодног органа, приручник Пословодни орган (директор ООУР), "Привредни преглед", Београд, 1980., стр. 285.

22. На пример, В.Јовановић, Положај и улога директора, органа руковођења, стручних тела и служби радних организација, реферат на саветовању у Опатији, 1969. стр.6.

23. На пример, Н.Тинтић, Радно и социјално право, Загреб, 1969, стр. 650-652; Б.Ивановић, Односи између органа управљања и органа руковођења радних (посебно привредних) организација у СФРЈ, докторска теза, Титоград, 1979. стр. 211; З.Стенек, Особености радноправног односа директора, маг. рад. Београд, 1970. стр. 90.

2. Према Закону о удруженом раду и републичким (покрајинским) законима о радним односима

Закон о удруженом раду је у чл. 195. прописао да се све дисциплинске мере изричу сваком раднику, без обзира на посебна овлашћења и одговорности које има. Из такве норме проистекао је закључак о универзалном домаћају дисциплинске одговорности и изрицања мера. Дисциплинске мере се могу изрећи сваком раднику, па и директору. Не постоји дисциплински имунитет. Такав став је преовладао у правној доктрини²⁴⁾ и јудикатури.²⁵⁾

Међутим, у време важења Закона о удруженом раду, истицани су и супротни ставови од преовлађујућих. Тако се, према једном схватању, дисциплинске мере па ни мера престанка радног односа, не могу изрећи пословодном органу, с обзиром да тај орган за свој рад одговара радничком савету.²⁶⁾ Према другом мишљењу, с обзиром да се пословодни орган не помиње изричито у чл. 195. ЗУР-а, има места за дилему. Изрицање мере престанка радног односа пословодном органу у отвореној је супротности са посебним режимом именовања и разрешења овог органа, који се разликује од режима заснивања и престанка радног односа осталих радника. Због изразитог несклада законодавства, треба ићи на солуцију евентуалног престанка радног односа пословодног органа у следству разрешења односно смењивања, а не дисциплинске одговорности.²⁷⁾

У појединим нормама ЗУР прописује повреде радне дужности или самоуправне функције пословодног органа. Уколико пословодни орган не изврши правоснажну судску одлуку донесену у поступку заштите права радника, чини тежу повреду радне обавезе (чл. 225).²⁸⁾ Његова дисциплинска одговорност је утрђена и у случајевима: неучествовања у раду радничког савета, или неупозорења тог органа на незаконите и нецелисходне одлуке (чл. 514); онемогућавања раднику увида у исправе и пословање ОУР (чл. 553, ст. 4); ометања или онемогућавања органа са-

24. На пример, С. Мијучић, Пословодни орган у систему одговорности, "Радничко самоуправљање", бр. 8/77, стр. 117; А. Николић, Пословодни орган, Београд, стр. 232-236; М. Пантовић, Одговорност радника у удруженом раду, "Стручна књига", Београд, 1984. стр. 34.

25. Став о универзалности дисциплинске одговорности потврђивала је и судска пракса. На пример, одлука Суда удруженог рада Србије бр. 3096 од 23. 12. 1977. године "... делегати скупштина ДПЗ нису прописима изузети од одговорности за повреду радних обавеза. С обзиром на то, радник се не може позивати на мандат делегата, већ ће одговарати као и сви други радници".

Упркос постојању законског дисциплинског имунитета, он се појављивао у самоуправној пракси. Тако је у општем акту о радним односима ТЕ "Никола Тесла" - Обреновац осамдесетих година био уведен дисциплински имунитет у корист делегата радничког савета и чланова одбора самоуправне радничке контроле.

26. Т. Поповић, Радни односи у удруженом раду, Београд, 1977. стр. 192.

27. М. Васиљевић, оп.цит., стр. 287 и 288.

28. Ова норма обезбеђује остварење једног од врховних принципа правног поретка, по коме се правоснажне судске одлуке морају извршити. Међутим, она је ретко примењивана у пракси. Аутору није познат ни један случај њеног оживотворења.

моуправне радничке контроле, или његовог члана, у вршењу функције (чл. 553, ст.5); неизвршења дужности обавештења радника и синдиката (чл. 550).

Изменама и допунама ЗУР из 1987. године²⁹⁾ пооштрена је дисциплинска одговорност пословодног органа увођењем две нове одредбе. Према првој, надлежни орган ООУР покреће поступак за разрешење пословодног органа ако у прописаном року не поднесе захтев за покретање дисциплинског поступка због учињене теже повреде радне обавезе. Према другој, пословодни орган чини тежу повреду радне обавезе ако радницима не поднесе извештај о пословању пре утврђивања периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Код мере распореда на друге послове ЗУР није предвиђао изузетке. Међутим, то су учинили поједини републички, односно покрајински, закони о радним односима. Закони Србије, Хрватске и Косова прописивали су да се пословодном органу не може изрећи та мера.³⁰⁾ За овакво решење законодавци су, очигледно, били мотивисани специфичностима пословодне функције.

Наведено решење је поздрављено и у правној доктрини, ставом да тај изузетак значи еластичност која представља корак напред у отварању процеса конституисања посебног режима дисциплинске одговорности пословодног органа.³¹⁾

3. Према Закону о основним правима из радног односа

Закон о основним правима из радног односа из 1989. године прописивао је да о дисциплинској одговорности пословодног органа одлучује орган који га именује. Та одредба је отклонила раније присутне дилеме у погледу тумачења одређених норми ЗУР-а. Дакле, директор подлеже дисциплинској одговорности.

Још једном одредбом, делимично преузетом од претходника, тај закон је поопштио одговорност директора. Орган управљања који именује директора и друге руководеће раднике покрећу поступак за њихово разрешење уколико не покрену дисциплински поступак у року од 15 дана од сазнања за повреду и учиниоца.

4. Према важећим законима

Позитивни закони који уређују радне односе дали су директору таква овлашћења која му практично враћају улогу дисциплинског старешине. Имајући у виду његова овлашћења, нарочито чињеницу да је првостепена одлука директора о изрицању новчане казне коначна у предузећу и да се он може наћи у улози другостепеног дисциплинског органа који преиспитује одлуку о престанку радног односа, заиста се намеће утисак о директору као неприкосновеном дисциплинском старешини. Међутим, то не значи да се директор може сасвим издићи изнад дисципли-

29. Објављене у "Сл. листу СФРЈ", бр. 85/87.

30. Изузимање пословодног органа од изрицања мере распореда на друге послове у Србији је постојало до 1984. године.

31. М.Васиљевић, оп. цит., стр. 289.

линске одговорности. Он не ужива дисциплински имунитет. Дакле, директор је "рањив", јер подлеже дисциплинској одговорности.³²⁾

Према чл.56, ст.5. ЗОРО, о дисциплинској одговорности директора одлучује орган који га поставља. Исту норму понавља ЗРО (чл. 90, ст.4). По правилу, о дисциплинској одговорности директора одлучује управни одбор. У овој ситуацији управни одбор врши функцију првостепеног дисциплинског органа. Овај орган управљања се налази и у положају другостепеног дисциплинског органа, кад решава приговоре против одлуке директора о изрицању мере престанка радног односа.

Ко подноси захтев за покретање дисциплинског поступка против директора? Закони не дају директан одговор на то питање.

Директор је, према чл. 92. ЗРО, овлашћен да подноси захтев за покретање дисциплинског поступка. С обзиром да је реч о преносивом овлашћењу, захтев могу поднети радници са посебним овлашћењима и одговорностима. Они покрећу дисциплински поступак против пословодног органа, пошто с не може очекивати да директор сам себе позове на дисциплинску одговорност. Ако се усуде. Штета је што више нема одредбе да дисциплински поступак против директора може покрећути и синдикат.³³⁾

Наведено мишљење о улози синдиката као покретача дисциплинског поступка није усамљено у правној литератури. Према схватању једног аутора, пошто важећим прописима није речено ко покреће дисциплински поступак против директора, то би се могло прецизирати у колективним уговорима. Свакако да би улогу дисциплинског "тужиоца" требало поверити и синдикату.³⁴⁾

Интересатно је питање: Да ли директор има право приговора против одлуке којом му је изречена дисциплинска мера престанка радног односа? Закони не дају директан одговор, али он свакако треба да буде позитиван, с обзиром да остали радници имају право приговора. Логично следи друго питање: Ко одлучује о таквом приговору директора? Одговор усмерава на управни одбор, што значи да орган управљања у овом случају преиспитује сопствену одлуку.

Приговор против дисциплинске мере престанка радног односа директор подноси органу постављења, јер по чл. 90, ст. 4. ЗРО, једино тај орган може одлучивати о његовој дисциплинској одговорности. То је, опет, управни одбор, а ако њега нема - други одговарајући орган. Пошто о приговору одлучује орган који је одлучивао и у првостепеном поступку, овај правни лек директора има ремонстративни карактер.³⁵⁾

Намеће се још једно веома интересно правно питање: Ко одлучује о дисциплинској одговорности директора јавног предузећа? По слову закона, орган постављења. То је управни одбор, ако оснивачким актом није дугачије одређено

32. Д.Симоновић, Директор као дисциплински старешина, оп. цит., стр.712.

33. З.Ивошевић и М.Ивошевић, оп. цит., стр. 712.

34. П.Јовановић, Промене у радном законодавству, "Избор судске праксе", бр. 3/97, стр. 7.

35. З. Ивошевић и М. Ивошевић, оп. цит., стр. 712.

(чл. 402, ст.3. Закона о предузећима). Према неким посебним законима, на пример, према Закону о електропривреди, генералног директора именује Влада Републике Србије. По мишљењу аутора, у питању је нова, нетипична, надлежност Владе као извршног органа власти. Речено значи да она добија функцију дисциплинског органа у односу на директоре које поставља.

Влада у наведеном случају има положај првостепеног и другостепеног дисциплинског органа. Правна логика упућује на закључак да Влада преиспитује своју одлуку о изреченој дисциплинској мери престанка радног односа по приговору директора јавног предузећа, што значи да такав приговор има ремонстративни карактер.

Позитивни радни закони не прете, попут својих претходника, дисциплинском одговорношћу директору који не изврши правоснажну судску одлуку. Они само констатују да је послодавац дужан да изврши правоснажну одлуку суда, донету у поступку за заштиту права запосленог, у року од 15 дана од дана достављања, ако у судској одлуци није одређен други рок. У овом случају изостанка дисциплинске одговорности директора, закони задржавају његову прекршајну одговорност. Такође, због неизвршења правоснажне судске одлуке директор подлеже кривичној одговорности.

5. У упоредном праву

Дисциплинска одговорност директора према нашим законима који уређују радне односе није компатибилна са решењима у упоредном праву, нарочито у земљама развијене тржишне привреде. За разлику од нашег модела, према коме је директор у радном односу с обзиром да је уговор о раду основ његовог ангажовања, у тим земљама правни основ ангажовања (генералног) директора је, по правилу, уговор о налогу (мандату), а не уговор о раду. Тако, дакле, генерални директор није, нити може бити, у радном односу, с обзиром да није могућа кумулација уговора о мандату (налога), као правног основа ангажовања директора, и уговора о раду. Када се изврши избор генералног директора из реда запослених у самом предузећу, он мора дати отказ дотадашњег уговора о раду. Својство (генералног) директора подразумева пуну самосталност и независност у вршењу управљачких функција, што искључује било какву субординацију, без које нема уговора о раду и радног односа.³⁶⁾

Чињеница да је правни основ ангажовања директора уговор о налогу, а не уговор о раду, води конзистентно друкчијем уређивању питања његове тзв. дисциплинске одговорности у земљама развијене тржишне привреде. Тамо се може говорити само о дисциплинској одговорности запослених у односу на послодавца, јер је та одговорност израз субординације радника послодавцу, на коју он пристаје самим закључивањем уговора о раду. Отуда, контрадикторно је постављати пита-

36. Б. Лубарда Правни основ ангажовања директора предузећа у упоредном и југословенском праву, "Право и привреда", бр. 5-8/99, стр. 640.

ње дисциплинске одговорности (генералног) директора, јер он није у субординираном положају, тј. нема својство запосленог, већ самостално врши поверена му управљачка и пословодна овлашћења. Кад нарушава углед предузећа, као привредноправног субјекта, односно послодавца као радноправног субјекта, то може имати за последицу губитак поверења у директора и раскид мандатума, без потребе да се води посебан и формализован дисциплински поступак.³⁷⁾

IV - З а к љ у ч ц и

De lege ferenda, преображај пословодне функције и правног положаја директора у нашој земљи у корелацији је са процесом привредне, својинске и управљачке трансформације. Тај процес тече веома споро. Концепт директора као запосленог по основу уговора о раду, присутан код нас, данас се у земљама развијене тржишне привреде сматра непримереним и анахроним.

На путу преображаја радноправног положаја директора у нашој легислативи је, може се закључити, учињен први корак. Законом о предузећима утврђена је могућност закључивања уговора о посебним правима и обавезама између директора и управног одбора.³⁸⁾

Први корак је недовољан. Потребно је убрзање процеса привредно - својинске трансформације и, следствено томе, усклађивање пословодне функције са данас познатим моделом у земљама развијене тржишне привреде.

De lege lata, у оквирима постојеће правне регулативе, треба извршити извесне преправке у нормирању и у практичном понашању.

Прво, вратити двостепеност у одлучивању код новчане казне, што би било примерено традиционалном концепту двостепеног одлучивања и заштити права радника, а компатибилно уставом гарантованом праву на жалбу.

Друго, вратити у радну легислативу решење из претходних закона, којим је синдикат био овлашћен за покретање дисциплинског поступка против директора. У данашњој регулативи, радници са посебним овлашћењима и одговорностима у предузећу једино су овлашћени за подношење захтева за покретање дисциплинског поступка против директора. Те раднике бира директор, што значи да су му они хијерархијски подређени. С обзиром на однос субординације, са пуно основа се може изразити бојазан да ти радници у пракси неће покретати дисциплински поступак против директора. То би значило да законске одредбе о дисциплинској одговорности директора представљају само голе норме.

Треће, основано се може поставити питање целисходности решења по коме је управни одбор добио улогу другостепеног дисциплинског органа. У питању је колективни орган управљања предузећем. Ово решење, по схватању аутора, није у адекватној корелацији са делокругом управног одбора утврђеном у члану 62. За-

37. ибидем, стр. 643.

38. ибидем, стр. 644.

кона о предузећима. Његов делокруг се превасходно односи на доношење одлука општег типа (општих аката и општих пословно-управљачких одлука), а дисциплинска мера престанка радног односа представља појединачно право радника. Утисак је да ни сами управни одбори, нарочито у великим предузећима, нису одушевљени новом функцијом другостепеног дисциплинског органа.

Било би боље и целисходније, по схватању аутора, да законодавац устроји посебан другостепени дисциплински орган (одбор, суд, комисију), који би одлучивао о приговорима против изречене дисциплинске мере. Такав орган би могао да буде успостављен на паритетној основи, најбоље трипартитној, с обзиром да је уже колективно тело ефикасније од ширег. На пример, био би примерен трочлани дисциплински орган састављен од представника управног одбора, синдиката и једног правника. Тиме би се могло постићи квалитетније одлучивање, а управни одбор као орган управљања предузећем био би растерећен функције другостепеног дисциплинског органа.

Четврто, у пракси су присутне појаве да директор фактички (без писменог акта) овлашћује правника за спровођење дисциплинског поступка и на основу чињеничног стања утврђеног од другог ("на готово") приступа изрицању дисциплинске мере. Такво понашање је неспојиво са принципом непосредности, једним од основних начела сваког поступка, па и дисциплинског.

Имајући у виду делокруг директора утврђен Законом о предузећима, статутом и другим општим актима, као и његова бројна радноправна овлашћења, чини се умесним предлог да се директор ослободи дисциплинског старешинства. Он то данас може учинити преношењем дисциплинских овлашћења на друге раднике са посебним овлашћењима и одговорностима. То је ствар његове добре воље, у оквиру могућности датих законом. Растерећење директора од дисциплинских овлашћења у оквиру сложене пословне функције најбоље је извршити преношењем тих овлашћења на лице са посебним овлашћењима и одговорностима правне стуке. Такво решење би могло значити, *de lege ferenda*, утирање пута у законско конституисање неког облика стручног дисциплинског судије.