

мр Весна Б. АЋИЋ
бивши извршни директор за правна питања у МХ „ЕРС“ –
ЗП „Електрокрајин“ а.д. Бањалука

МЕНАѢЕРСКИ УГОВОР У ЈАВНИМ ПРЕДУЗЕЋИМА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

І Увод

У савременој домаћој пракси, умјесто назива директор, све чешће је у употреби назив менаѢер, од енглеске именице *manager* која се не преводи, а користи се у значењу руководилац, директор или шеф. Назив „менаѢмент“ за управу предузећа уведен је у привредно законодавство Републике Српске 2004. године. Закон о јавним предузећима,¹ Глава II „Органи предузећа“, у члану 4 набраја органе предузећа, утврђујући да је, поред скупштине и надзорног одбора, трећи орган предузећа – „управа (менаѢмент)“. Појам и назив менаѢер или менаѢмент, међутим, не познаје Закон о привредним друштвима,² као што га није познавао ни Закон о предузећима.³ Иначе, Закон о привредним друштвима примјењује се као супсидијарни пропис на статус јавних предузећа у оним питањима која Законом о јавним предузећима нису регулисана.

Јавна предузећа су предузећа која обављају дјелатности од општег интереса и у чијем основном капиталу Република Српска или јединица локалне самоуправе директно или индиректно има већинско власни-

1 Закон о јавним предузећима (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 75/04, 19/05 и 78/11; даље у фуснотама: ЗЈП).

2 Закон о привредним друштвима (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 127/08, 58/09 и 100/11; даље у фуснотама: ЗПД).

3 Закон о предузећима (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 24/98, 62/02, 38/03, 97/04 и 34/06).

штво, као и предузећа која у структури власништва имају најмање 50% плус једна акција или удјела у власништву Републике и која запошљавају више од 50 лица.⁴

Управљање стратешким предузећима носи са собом велику одговорност, али истовремено и високе плате и привилегије. Управо због тога управљање великим привредним субјектима захтјева изузетно знање и способности. У периоду транзиције, а нарочито стабилизације и придруживања Европској унији са јединственим европским тржиштем, веома је значајно питање статуса менаџмента јавних предузећа. Власници одлучују о успјеху предузећа на тај начин што ангажују одабране менаџере, који преузимају одговорност за руковођење људским капиталом, материјалним ресурсима и пословним процесима компаније. Законодавац је, имајући у виду значај јавних предузећа, умјесто директора – појединца, утврдио колективни орган – управу, а сви чланови управе су једнаки, бирају се у исто вријеме и на исти начин.

Основна начела Стандарда корпоративног управљања су: транспарентност пословања, јасно разрађене процедуре за рад органа који доносе важне одлуке, избјегавање сукоба интереса, ефикасна унутрашња контрола и ефикасан систем одговорности.⁵

II Статус менаџера јавних предузећа у праву Републике Српске

Правни статус јавних предузећа уређен је Законом о јавним предузећима као *lex specialis*, поред тога, Законом о привредним друштвима, супсидијарно, Законом о систему јавних служби⁶ и посебним законима за поједине области и дјелатности од општег интереса (електроприреда, шуме, поште, жељезнице и сл.). „Суштина супсидијарне примјене ранијег Закона о предузећима, а сада Закона о привредним друштвима, је у чињеници да су јавна предузећа друштва капитала, тј. акционарска, односно друштва са ограниченом одговорношћу. Она су корпоративизована у процесу приватизације, а Закон о јавним предузећима изричито указује појединим одредбама на чињеницу да се ради о друштвима капитала.“⁷ У јавним предузећима концентрисани акционар је јавна власт, Република Српска или јединица локалне самоуправе, иако постоје и мањински акционари.

4 ЗЈП, чл. 2.

5 Стандарди корпоративног управљања (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 117/11; даље у фуснотама: СКУ), Увод.

6 Закон о систему јавних служби (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 68/07).

7 Марко Рајчевић, „Управљање јавним предузећима и друштвима капитала по прописима Републике Српске“, *Правна ријеч*, бр. 28/2011, стр. 356.

И статус управе јавних предузећа уређен је наведеним законима, као и Законом о раду, оснивачким актом или Статутом и општим акти-ма предузећа и менаџерским уговором.

Када се говори о функцији директора или менаџера уопште, ту се ради о функцији која подразумјева пословођење и руковођење највишег нивоа. У Закону о јавним предузећима назив менаџмент, након члана 4 се не понавља. Касније се говори о управи,⁸ коју чине директор и извршни директори, као чланови управе, затим о надлжностима управе,⁹ избору управе,¹⁰ дужностима, одговорностима и ограничењима управе и чланова управе.¹¹ У наставку се прописују дужности управе (и надзорног одбора) на заштити имовине предузећа,¹² поступање у складу са законима, прописима и смјерницама,¹³ и наглашеној дужности и одговорности за поштивање аката предузећа,¹⁴ и примјену етичког кодекса.¹⁵ Управа израђује и надгледа реализацију трогодишњег плана пословања,¹⁶ као и на годишњем нивоу.¹⁷ Управа је дужна и одговорна за реализацију препорука одбора за ревизију.¹⁸ Управа је заједно са надзорним одбором дужна и одговорна проводити и надзирати провођење прописа у поступцима јавних набавки.¹⁹ Одлуку о расподјели добити доноси скупштина на образложен приједлог управе уз претходно прибављено мишљење одбора за ревизију и надзорног одбора.²⁰ Коначно, Закон утврђује разлоге за разрјешење члана управе (и надзорног одбора) по скраћеном поступку.²¹ У Закону о привредним друштвима менаџер је директор или члан управног одбора друштва са ограниченом одговорношћу,²² док је код затвореног акционарског друштва – директор или члан управног одбора²³ или члан извршног одбора или из-

8 ЗЈП, чл. 10 ст. 1.

9 ЗЈП, чл. 10 ст. 2.

10 ЗЈП, чл. 11.

11 ЗЈП, чл. 12.

12 ЗЈП, чл. 15.

13 ЗЈП, чл. 16.

14 ЗЈП, чл. 18.

15 ЗЈП, чл. 20.

16 ЗЈП, чл. 21.

17 ЗЈП, чл. 23.

18 ЗЈП, чл. 27.

19 ЗЈП, чл. 33.

20 ЗЈП, чл. 39.

21 ЗЈП, чл. 43.

22 ЗПД, чл. 148 ст. 1.

23 ЗПД, чл. 298 ст. 1.

вршни директор друштва или предсједник извршног одбора – генерални директор, исто као и код отвореног акционарског друштва.²⁴ Друштво са ограниченом одговорношћу и затворено акционарско друштво не могу истовремено имати директора и управни одбор. У друштвима гдје постоји извршни одбор, чланови управног одбора представљају власнички орган, међутим нема законске сметње да члан управног одбора има овлашћење менаџера, на примјер овлашћење за заступање или неке друге обавезе, односно овлашћења.

Оснивачким актом акционарског друштва, статутом или одлуком управног одбора друштва, уређује се дјелокруг и назив функције менаџера.²⁵ Одлуком надлежног органа друштва менаџер се именује на функцију и одређују се границе овлашћења за заступање. Менаџерским уговором се регулишу његова права, обавезе и одговорности.

Менаџер има хијерархијски високу позицију, а његов посао је планирање, организовање, кадровско рјешавање, вођење, контрола и вредновање рада организације, као и провођење визије предузећа ради постизања бољих пословних резултата. У великим организацијама неки менаџери управљају другим менаџерима, док они даље управљају осталим запосленим. Иначе, менаџер извршава задатке уз помоћ других, због чега треба бити усмјерен ка задатку, тиму и појединцима, те проводити више времена комуницирајући са својим тимом, позитивно утичући на међуљудске односе. Руковођење у димензији међуљудских односа подразумијева успостављање, његовање и развијање партнерског односа између запосленог и руководиоца. Надгледање и анализирање извршења задатка није ништа мање важно од организовања рада, процјене и давања задатака. Такође, менаџер доноси одлуке и информише о постигнутим резултатима. На свим нивоима менаџмента обављају се сличне функције, али одговорност расте са порастом нивоа менаџмента, што треба да се дефинише код креирања индивидуалног менаџерског уговора. Сваки менаџер је различит по одређеним личним карактеристикама, знањима и вјештинама, али је најважније да посједује способности менаџера, односно способности доношења одлука, организовања рада и контроле извршења. Основне менаџерске способности тек заједно дају прави квалитет. У првом реду, то је способност примјењивања знања, што свакако подразумијева и посједовање знања, надаље, то је способност и умјеће рада са људима, што се огледа кроз разумијевање, комуникацију и мотивисање других појединачно и групно, и на крају, али једнако важно, то је способност анализирања и рјешавања сложених ситуација и околности, као и доношења правих одлука.

24 ЗПД, чл. 313.

25 ЗПД, чл. 313 ст. 8.

По професору Рајчевићу, данас се у јавним предузећима у Републици Српској примјењује дводомни модел управљања, којег карактерише раздвајање извршне функције (управа) од надзорне функције (надзорни одбор). Циљ примјене овог модела је био да се успостави унутрашња контрола рада и пословања јавних предузећа.²⁶ Међутим, резултати у пракси не говоре у прилог томе. Карактеристике корпоративног управљања у земљама транзиције, по професору Васиљевићу, у Србији, као и у Републици Српској, поред осталог су: неефикасне и не-транспарентне управе; слаб надзор над управама и менаџерима; правна, економска и политичка нестабилност.²⁷

„Управа друштва је надлежна за руковођење друштвом и треба да осигура поштовање свих закона и других прописа, као и да узме у обзир све интересе заинтересованих страна за рад друштва, у складу са пословним ризиком којем је друштво изложено.“²⁸

Без сумње, интерес је и власника капитала и менаџера да прецизно уговоре међусобна права и одговорности, а нарочито да уговором регулишу оне аспекте менаџерске позиције који нису регулисани општим актима предузећа.

III Уговор за обављање послова менаџера јавних предузећа

Менаџерски уговор је специфичан уговор о раду. „У процесу рада и обављања различитих служби и функција, настају многобројни односи који се испољавају у облику радног односа или у неком другом облику рада. У систему рада у сваком савременом друштву присутан је рад који се обавља ван радног односа, који је одређен као облик рада који се не сматра радним односом. Неки од ових облика рада уређени су радним законодавством и предмет су радног права, а неки другим законодавством у другим гранама права.“²⁹ Очигледно је, „постоје разне врсте рада, који увијек у себи садржи одређене карактеристике по којима се посматра као стваралачки, рутински, умјетнички, механички рад... Ипак за све врсте рада важно је разврставање њихових извршилаца – радника у адекватна занимања, професије. Занимања се разврставају по критеријима који се формирају на основу сагледавања сложености послова и задатака конкретног радног мјеста. Занимања се

26 М. Рајчевић, *нав. чланак*, стр. 541.

27 Мирко Васиљевић, „Приближавање система управе акционарских друштава у упоредном праву и пракси“, *Правна ријеч*, бр. 24/2010, стр. 509–510.

28 СКУ, Стандард 17.1.

29 Рајко Кличковић, „Уговори о раду којим се не заснива радни однос у Републици Српској – тренутно стање и перспективе“, *Правна ријеч*, бр. 27/2011, стр. 583.

даље разврставају по категоријама, а унутар категорије по струкама. Даље компоненте сваке врсте рада су: стручна спрема, која, осим школске спреме, обухвата и: радно искуство, радне вјештине и радне навике, као и друге радне способности (нпр. организацијске, комуникацијске, уредност, смисао за одређене активности).³⁰

Закон о раду³¹ утврђује различите могућности и начине ангажовања лица за обављање послова директора. Тако, по Закону о раду директор, односно менаџер, може бити ангажован на три начина: по уговору о раду на неодређено вријеме или по уговору о раду на одређено вријеме до истека рока на који је изабран, односно именован, или по посебном уговору о међусобним правима, обавезама и одговорностима послодавца и директора који није засновао радни однос.

Форма менаџерског уговора није прописана законом, али је менаџерски уговор извучен из домена радног права, што у пракси нарочито доказују правила о престанку и раскидању уговора. У сваком случају, то је акт слободне предузетничке воље обију страна који представља синтезу моћи управљања и моћи руковођења. На менаџерски уговор се може гледати као на својеврстан пословни статус којим се на управу делегирају специфична права, обавезе и одговорности у вези са вођењем пословања јавног предузећа. Уговор са менаџером у име послодавца закључује предсједник надзорног одбора.

„Уговор о раду може се закључити ради обављања послова директора код послодавца ради заснивања радног односа, ако посебним законом није другачије уређено.“³² Како је већ констатовано, уговор о раду може се закључити на неодређено вријеме или на одређено вријеме до истека мандата. Осим тога, Закон о раду прописује да директор односно менаџер не мора бити у радном односу у друштву³³ и у том случају се закључује посебан уговор. Посебан уговор о међусобним правима, обавезама и одговорностима директора који није засновао радни однос уређује не само његово право на плату као накнаду за рад, већ и друга права, обавезе и одговорности.³⁴

Статус менаџера у јавном предузећу другачији је од статуса лица у радном односу, чија се права из радног односа штите у складу са императивним нормама Закона о раду. Менаџерски уговори су специфич-

30 Мехмед Кеновић, Сеад Дедић, *Основи радног права*, Универзитетска књига, Сарајево, 1999, стр 20-21.

31 Закон о раду – Пречишћен текст (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 55/07; даље у фуснотама ЗоР).

32 ЗоР, чл. 39 ст. 1.

33 ЗоР, чл. 39 ст. 3.

34 ЗоР, чл. 39 ст. 4.

ни уговори који се склапају по начелима облигационо-правног односа. Законска регулатива не садржи све правне елементе за закључивање менаџерских уговора, а како још увијек није изграђено обичајно пословно право, у пракси најчешће остају отворена и неријешена многа питања код закључивања уговора између послодавца и управе јавних предузећа. Интересантна питања свакако су: која права, овлашћења и одговорности дати менаџерима у јавним предузећима; како утврдити основну плату и мјерити учешће менаџера у оствареним резултатима; који су критерији личне материјалне, професионалне и правне одговорности менаџера; како уредити радно-правни статус менаџера; како утврдити начин вансудског рјешавања спорова око тумачења и примјене менаџерских уговора и друго.

У радно-правном смислу положај менаџера – члана управе јавног предузећа сличан је положају изабраних или именованих лица на функцијама у извршној власти. Радно-правни статус осталих запослених у јавном предузећу уређује се уговорима о раду на основу Закона о раду. Менаџери, међутим, не могу истовремено имати и уговор о раду и менаџерски уговор. Њихово радно мјесто и радно-правни статус уређује се слободном вољом уговорних страна, због чега менаџерски уговор мора тачно утврдити битне елементе радног односа. Суштински смисао склапања менаџерског уговора између члана управе јавног предузећа са тим предузећем је регулисање међусобних права, обавеза и одговорности за вријеме трајања менаџерске функције, али и након престанка функције. Ово је уговор о партнерству и због правне сигурности, менаџерски уговор треба прецизирати сва правила и предвидјети рјешења за све могуће случајеве, укључујући и могућност раскида уговора.

Уговор о запошљавању менаџера је неименовани уговор јер нема изворног назива нити превода енглеске ријечи. У пракси се овај уговор склапа искључиво у писаном облику, са могућношћу примјене опште одредбе о неформалности склапања уговора. Уговор о запошљавању менаџера обухвата распон од општих услова радног односа (укључујући материјална права, обавезе и одговорности) до формалног описа послова његовог радног мјеста. У пракси је уобичајено да се дио послова и задатака сматра обавезом из радног односа, а специфични услови ангажмана менаџера сматрају се неком врстом уговора о дјелу. У суштини, овим уговором се успоставља облигационо-правни однос.³⁵

Битни елементи сваког менаџерског уговора, осим података о послодавцу и личних података менаџера, су дужности менаџера, врста и опис послова које обавља, трајање уговора, забрана конкуренције,

35 Закон о облигационим односима (*Службени тласник СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 и 57/89 и *Службени тласник Републике Српске*, бр. 17/93, 3/96, 39/03 и 74/04).

неоткривање повјерљивих информација, новчани износ зараде, накнаде везане за обављање посла, као и облици стимулације везано за остварене резултате – учешће у добити као постотак од остварене добити, годишњи бонуси и друга примања, опозив именована, раскид уговора у случају неостваривања резултата рада, накнада штете, отпремнина, начин рјешавања спора. Накнада по уговору има третман зараде без обзира на врсту менаџерског уговора. Уобичајено се уговарају бенефиције у виду коришћења службеног аутомобила, пословне картице, мобилног телефона, накнаде трошкова репрезентације, службених путовања у земљи и иностранству, учешћа на савјетовањима, семинарима и стручном усавршавању. Сваки уговор са менаџером може садржавати и друге погодности за менаџера, као на примјер: награде, кредите, разне полисе осигурања, одредбе обавезне правне заштите, обавезу усавршавања страних језика и других облика усавршавања и слично.

Могло би се рећи да је у Републици Српској марта 2011. године започело увођење стандарда за менаџерске уговоре, када је Влада Републике Српске на 5. сједници одржаној 3.3.2011. године донијела Закључак³⁶ којим је утврдила Приједлог „Уговора о раду и правима и обавезама директора“ – чланова управе јавних предузећа.

Истина, наведеним Закључком постављена је горња граница висине плате и изједначена је за сва јавна предузећа, без обзира на успјешност у пословању. Надаље, истим закључком „обавезују се представници државног капитала и надзорни одбори у јавним предузећима да у року од 30 дана од дана доношења овог закључка, а уз претходне консултације са Владом, понуде, на потпис, директорима и извршним директорима јавних предузећа предметне уговоре, у складу са приједлогом уговора о раду који ће им доставити Влада, те да о реализацији овог закључка информишу Владу, путем надлежног министарства“.³⁷

Закључком су задужена сва министарства да у оквиру своје ресорне надлежности приступе анализи учешћа директора и извршних директора јавних предузећа у управним и надзорним одборима, те да о томе информишу Владу.³⁸

Влада је именовала овај менаџерски уговор као „Уговор о раду и правима и обавезама директора“.

36 Закључак Владе Републике Српске бр. 04/1-012-2-351/11 од 3.3.2011. године, даље у фуснорама: ЗВРС.

37 ЗВРС, тачка 1.

38 ЗВРС, тачка 6.

IV Примјер менаџерског уговора у јавном предузећу Републике Српске

Анализираћемо један такав менаџерски уговор.³⁹ Уговорне стране су: јавно предузеће (назив и сједиште) које заступа предсједник надзорног одбора (име и презиме, занимање), с једне стране, и директор (име и презиме, занимање и адреса), с друге стране. Уговор има дванаест глава и исто толико чланова.

„I – Опште одредбе“, садрже члан 1 који има три става. У ставу 1 констатује се избор и именовање директора позивањем на одлуку надзорног одбора, у ставу 2 утврђује се трајање мандата директора, а посљедњи, став 3 гласи: „Овим уговором уређују се права обавезе и одговорности уговорних страна у вези са положајем директора, његовим пословањем и његовим радним односом у предузећу.“⁴⁰ Када се говори о „његовом пословању“ вјероватно се мисли на рад односно дужности директора. Све дужности је требало навести у уговору.

„II – Овлашћења и одговорности“, садржана су у два става члана 2 У ставу 1 утврђује се да је директор одговоран за законит и правилан рад предузећа, успјешност пословања, те потпуност и тачност документације која произилази из пословања исте. Став 2 гласи: „Права, обавезе и одговорности директора утврђени су Законом, одговарајућим подзаконским актима, одлукама Надзорног одбора и Скупштине акционара.“⁴¹ Овдје је свакако било потребно конкретизовати и прецизно утврдити све обавезе и нарочито одговорности директора. У ставу 1 требало је одговорност менаџера везати за његову надлежност. Поред тога, у ставу 1 и у ставу 2, требало се позвати на Статут и општа акта предузећа, која свакако ближе регулишу и детаљније уређују права, обавезе и одговорности директора. Посебно, треба утврдити мјере на успостављању сталне контроле рада и ограничења овлашћења као вид обезбјеђења друштва за штету проузроковану незаконитим активностима и прекорачењем овлашћења од стране директора према трећим лицима. Ово нарочито јер су посљедњим измјенама Закона о јавним предузећима брисане управо одредбе Закона којим је било регулисано питање посебне личне одговорности чланова управе (и надзорног одбора) за штету – брисан је став 4 члана 12 и цијели члан 42.⁴²

39 Уговор о раду и правима и обавезама директора бр. 1245 од 8.4.2011. године, даље у фуснотама: УРПОД.

40 УРПОД, чл. 1 ст. 3.

41 УРПОД, чл. 2 ст. 2.

42 Закон о измјенама и допунама Закона о јавним предузећима (*Службени гласник Републике Српске*, бр. 78/11), чл. 7 и 11.

„III – Плата“, садржи члан 3 који има пет ставова којима се утврђује износ плате, увећање за године стажа, шта обухвата плата, датум исплате плате и обавезу уплате припадајућих пореза и доприноса. Овдје је требало прецизно и детаљно утврдити сва права директора. Из уговора се види да нема стимулативних, али ни дестимулативних одредаба, зависно од успјешности рада и пословања предузећа. Тако, није утврђено право учешћа у добити (као процентуално учешће у добити или фиксни новчани износ), нема награда, бонуса и слично, али исто тако, нема ни сношења посљедица за негативан пословни резултат.

„IV – Накнада трошкова и друге повластице“, садржане су у шест ставова члана 4, којима се утврђује право директора на репрезентацију и право на службени аутомобил (три става), али се изричито прописује да директор нема право на стручно усавршавање на терет предузећа, као ни на сношење трошкова мобилног телефона. Не треба заборавити колики је значај стручног усавршавања и сталног унапређивања и повећања знања, способности и културе, а нарочито развијања способности и културе комуницирања на свим нивоима, како унутар управе, тако и на нижим организационим нивоима, хоризонтално и вертикално. Чини се да је лоша комуникација, па чак и потпуно одсуство комуникације, постао велики проблем и терет међуљудским односима у јавним предузећима. Одсуство знања, способности и комуникације огледа се и кроз све чешће појаве мобинга у јавним предузећима.

„V – Радни однос“, садржи члан 5 који има два става. Став 1 утврђује да директор „већ има заснован радни однос у предузећу у статусу запосленог на неодређено вријеме, а статус директора по овом уговору почиње да траје од 1.4.2011. године.“⁴³ Након тога, став 2 даје уопштену одредбу: „На сва питања из радног односа која нису уређена овим уговором примјењују се одговарајуће одредбе законских и подзаконских прописа.“⁴⁴ Није јасно на које законске прописе се мисли! То је недовољно и непрецизно регулисано, па се основано може поставити питање правне сигурности менаџера у случају различитог тумачења одредби уговора.

„VI – Радно вријеме годишњи одмори и одсуство“, садржи члан 6 који у пет кратких ставова утврђује и прецизира радно вријеме, дневни одмор, недељни одмор, годишњи одмор, као и право на одсуство у складу са Законом и подзаконским актима. Број дана годишњег одмора је константан, изједначен за све чланове управе и лимитиран, без обзира на године стажа или друге критерије. Остаје отворено питање: шта у случају када менаџер не искористи годишњи одмор? Да ли у том случају

43 УРПОД, чл. 5 ст. 1.

44 УРПОД, чл. 5 ст. 2.

има право на накнаду штете? И ово питање треба јасно дефинисати уговором ради правне сигурности менаџера.

„VII – Рад ван предузећа“, садржи два става у члану 7. Први став гласи: „За вријеме рада у предузећу директор не може бити члан надзорног одбора у неком другом привредном друштву, односно члан управног одбора у организацији, јавној установи, институцији или удружењу без претходне сагласности надзорног одбора.“⁴⁵ Поставља се питање да ли је потребна и накнадна сагласност, уколико је директор већ члан неког органа, али је питање и који јој је смисао. Такође, оправдано се може поставити питање који су критерији за давање или недавање сагласности, као и који је смисао те сагласности уопште. Исто се односи и на сагласност за допунски рад, консултантске или сличне услуге из става 2 овог члана. Уколико су ове одредбе везане за забрану конкуренције или сукоб интереса, сигурно је да морају бити јасније и прецизније прописане.

„VIII – Пословна тајна“, садржи члан 8 који обавезује директора на чување пословне тајне предузећа и пословних партнера које су му биле повјерене, које је сазнао или могао сазнати у обављању својих дужности. И овдје је изостало јасно утврђивање шта се сматра пословном тајном предузећа, а нарочито пословних партнера.

„IX – Трајање уговора“, садржи два става у члану 9. Првим се утврђује да уговор траје до избора директора у складу са Законом и Статутом, а другим да споразумом уговорних страна трајање уговора може бити одређено и на краће вријеме. Осим тога, не предвиђа се никаква друга могућност краћег трајања уговора.

„X – Раскид уговора“, садржи члан 10 са три става која гласе: „(1) Овај уговор престаје даном именовања директора од стране надзорног одбора по окончању поступка избора. Уговор може бити продужен у колико директор буде именован на функцију директора. (2) Овај уговор може бити раскинут и прије истека рока на који је закључен, у колико одлуком надзорног одбора предузећа директор буде опозван са дужности на начин и под условима који су као такви Законом прописани. (3) Надзорни одбор предузећа може раскинути уговор са директором увијек када сматра да су угрожени успјешно пословање и интереси предузећа.“⁴⁶ Није јасно зашто ни овдје није укључена могућност раскида уговора отказом од стране менаџера, што се дешава у пракси, уз уговарање отказног рока. Поред тога, остало је отворено питање који су критерији мјерења успјешности менаџера да би се примјенио став 3 овог члана.

45 УРПОД, чл. 7 ст. 1.

46 УРПОД, чл. 10 ст. 1, 2 и 3.

„XI – Отпремнина и отказни рок“, садржи четири става у члану 11, који гласе: „(1) У случају престанка, односно раскида овог уговора директор има право да одмах буде распоређен у предузећу на радно мјесто које одговара његовим способностима и квалификацијама. (2) До распореда на радно мјесто из претходног става директор има право на плату у складу са чланом 35. Закона о радним односима у државним органима. (3) Ако у предузећу не буде слободно радно мјесто које одговара способностима и квалификацијама директора, има право на отпремнину на терет предузећа у складу са колективним уговором. (4) Директору не припада право на отпремнину у случају раскида уговора из става 3 претходног члана.“⁴⁷ Овај члан утврђује права менаџера након престанка функције. Право на плату директора (до распореда) у трајању од 6 мјесеци, право на распоред и право на отпремнину. Ова права се међусобно не искључују.

Право на плату уговорено је у складу са чланом 35 Закона о радним односима у државним органима, а члан 35 наведеног Закона, у релевантном дијелу, гласи: „Изабрано лице по престанку функције има право на плату у трајању од шест мјесеци у висини коју је имала у вријеме престанка функције.“ На овај начин, положај менаџера – члана управе јавног предузећа изједначен је са положајем изабраних или именованих лица на функцији у органима извршне власти. Пракса у извршној власти је да функционер коме је престала функција и који користи право на функционерску плату у трајању од 6 мјесеци (за које вријеме је нераспоређен) не долази на посао, јер је на ту функцију изабрано или именовано друго лице. Право менаџера да буде распоређен на радно мјесто „које одговара његовим способностима или квалификацијама“ по логици ствари доспијева након коришћења права из става 2 члана 11 у трајању најдуже шест мјесеци. Право на отпремнину припада му „ако у предузећу не буде слободно радно мјесто које одговара способностима и квалификацијама директора“. Ово право је искључено само у случају раскида уговора од стране надзорног одбора када сматра да су угрожене успјешно пословање и интереси предузећа (чл. 10 ст. 3 Уговора).

Нема сумње, овдје се ради о уговором гарантованим правима менаџера која има непосредно по престанку функције, што истовремено подразумијева обавезу друге уговорне стране, која је и предлагач таквог уговора, да га испуни у цјелости. Иако се чини да су ове одредбе јасне и прецизне, у пракси се могу различито тумачити и тиме довести до правне несигурности.

„XII – Прелазне и завршне одредбе“, садрже члан 12 који има три става. У првом се утврђује начин рјешавања спорова произашлих из уго-

47 УРПОД, чл. 11 ст. 1, 2, 3 и 4.

вора, најприје „споразумно и на миран начин“, а онда путем суда. Овдје остаје нејасно која су то средства мирног начина рјешавања спора. У другом ставу се утврђује дан ступања на снагу уговора. Посљедњи, став 3 гласи: „Овај уговор је сачињен у три примјерка од којих један примјерак се доставља Влади РС, а по један задржавају уговорне стране.“⁴⁸ Обавеза достављања уговора Влади Републике Српске представља специфичан вид контроле. Али је, исто тако и гаранција испуњења уговора.

На крају уговора је број и датум, као и потписи уговорних страна.

Поред претходно датих коментара уз сваки члан уговора, генерално се може закључити да одредбе члана 9, 10 и 11 дефинитивно потврђују да се овдје ради о специфичном и посебном уговору, тзв. менаџерском уговору. Осим тога, може се констатовати и да већина одредби уговора нису довољно јасно и прецизно утврђене. Нејасно је дефинисан статус управе, односно члана управе јавног предузећа, нема критерија мјерења успјешности, нема јасних пропозиција о личној одговорности, нема прописане обавезе придржавања етичког кодекса предузећа али ни струке, нема обавезе стручног усавршавања. С друге стране, нема правне сигурности менаџера – члана управе, јер није јасно утврђен начин вансудског рјешавања спорних питања посебно у вези са тумачењем и примјеном појединих одредаба менаџерског уговора. Прије свега, уговором је најприје требало утврдити дефиниције кључних појмова, што би отклонило могућност различитог и произвољног тумачења одредаба уговора.

V Закључак

Посједовање знања и способности требају бити једине претпоставке за ангажовање менаџера у јавним предузећима у Републици Српској, с обзиром да ова предузећа по дефиницији постоје ради обављања дјелатности од општег интереса. Способност подразумијева, у првом реду, могућност ефикасног остваривања задатака, у сваком случају поступајући одговорно и у законским оквирима. Међутим, резултати пословања говоре да јавна предузећа у Републици Српској нису менаџерски ефикасна управо због недостатка професионалних кадрова, односно због одсуства стручности и способности менаџмента, што обавезно прати поступање супротно закону, уз изражен проблем комуникације и недостатка културе при управљању људским капиталом, али и уопште. Поред тога, чињеница је да у јавном сектору Републике Српске не постоје критерији за оцјену успјешности менаџера.

48 УРПОД, чл. 12 ст. 3.

У јавним предузећима је у циљу успостављања унутрашње контроле рада и пословања, раздвојена извршна и надзорна функција управљања а нови менаџерски уговори представљају додатни вид контроле. Нажалост, због ангажовања политички подобних умјесто професионалних кадрова, као посљедицу имамо нестручно вођење компанија, а при томе је евидентно поступање супротно Етичком кодексу и Стандардима корпоративног управљања, уз одсуство одговорности, а не само успјешности.

За чланство у Европској унији, поред осталог, неопходан услов је функционална тржишна привреда и предузећа која се успјешно могу носити са конкуренцијом коју доноси учешће на јединственом европском тржишту, што свакако подразумијева привреду засновану на знању и успјешан професионални менаџмент, који ради на начелима владавине права, правне сигурности и поштивања људских права.

Под претпоставком приближавања менаџера наших јавних предузећа у обиму одговорности и степену успјешности менаџерима компанија развијених земљама (да би им се накнаде и бенефиције приближиле), *de lege ferenda* неопходно је увођење стандарда за менаџерске уговоре. Тиме би се унаприједило регулисање индивидуалних менаџерских уговора, али и професионалне етике и одговорности органа јавних предузећа у систему корпоративног управљања, засновано на резултатима пословања и личном доприносу менаџера, чиме би и контрола успјешности рада и одговорности менаџера била ефикаснија. Поред тога, стандарди би свакако служили и као инструмент правне сигурности, посебно прописивањем обавезе јасног дефинисања основних појмова уговора и обавезним утврђивањем начина вансудског рјешавања спорних питања у вези са тумачењем и примјеном одредби менаџерског уговора. На тај начин избјегле би се конфликтне ситуације и евентуални судски спор.

Схватимо ли Закључак Владе Републике Српске као позитиван почетак стандардизације менаџерских уговора у јавном сектору, а не само као настојање унифицирања уговора свођењем њиховог значаја на уско подручје ограничавања висине плата менаџера јавних предузећа, јасно је да тек предстоји рад на утврђивању стандарда менаџерских уговора.