

начин на који је он схватио проблем тумачења значи допринос не само нашој већ и светској науци. Веома плодан утицај који је овакво Тасићево схватање вршило и треба да врши на праксу убудуће од историског је значаја за нашу праксу, јер доприноси њеном уздицању из прилично догматског и занатског стања у коме се она налазила, па се и сад још у знатној мери налази. Тасић је један од најистакнутијих претставника схватања да правник није никакав уски стручњак само већ пре свега друштвени радник.

Тасић је оснивач наше савремене социолошке школе и иницијатор конкретне емпириског социолошког истраживања. Иако га је рат спречио да потпуније развије овај социолошки покрет код нас, ипак су његове заслуге за стварање наше социолошке традиције и за данашње усмеравање наше социологије ка нашем конкретном друштвеном животу несумњиво велике.

Најзад, иако не сачињавају непосредно научне заслуге, у тесној и нераздвајој вези с науком стоје и Тасићеве заслуге у погледу боље организације наставе и научног рада на нашем Правном факултету, где је Тасић био средишна личност групе напредних наставника, која је знатно унапредила факултет, у погледу дубље утицаја правника на друштвени живот и јавност, у погледу подизања на већу висину наших правничких часописа, а посебно *Архива за правне и друштвене науке*, чији је последњи уредник пре рата био и, уопште, Тасић има велике заслуге и као публициста и јавни и друштвени радник. Свим тим питањима Тасић је прилазио са савешћу и огромним знањем једног аутентичног научног ствараоца и с љубављу и заносом, страственошћу и преданошћу једног првог човекољупца, коме је допринос људској срећи једини основ личне среће.

Ако се Тасић упореди са својим савременицима који су код нас радили у истим областима у којима и он, мора се рећи да их он јасно превазилази не само по обиму дела већ пре свега по јачини оригиналности и богатству мисли: Тасић је много снажнији оригиналан стваралац.

Тако се потврђује основна оцена научног дела Ђорђа Тасића: то је највеће дело из своје области у нас, од значаја и за европску науку.

Др. Рад. Д. Лукић

## ОВЛАШЋЕЊА ОРГАНА ПРЕДУЗЕЋА

1. — Садржај овлашћења радничког савета и управног одбора предузећа, те директора предузећа показује да се она битно разликују. Једну врсту претстављају овлашћења радничког савета и управног одбора, а другу овлашћења директора предузећа.

Начелне одредбе о овлашћењима радничког савета, управног одбора и директора предузећа садржане су у основном закону о

управљању предузећима од стране радних колектива. Поред тих основних прописа већи број других, законских и подзаконских аката, допуњује ове начелне одредбе или их прецизира.

Ако ближе проучимо карактер овлашћења која имају раднички савет и управни одбор предузећа, онда видимо да је реч о актима управљања. То значи да раднички савет води политику предузећа и доноси опште одлуке о најважнијим питањима за рад предузећа. Управни одбор спроводи одлуке радничког савета и доноси друге одлуке за конкретизацију његових смерница.

За директора предузећа основни закон о управљању предузећима наводи да руководи производњом и пословањем предузећа (чл. 8), те да организује процес рада и непосредно руководи остварењем плана и пословањем предузећа (чл. 36). Ова дефиниција постала је недовољном с обзиром на знатне разлике између појединих предузећа по обиму, врсти делатности и другим условима. Због тога, насупротив актима управљања који претстављају овлашћење радничког савета у првом реду и управног одбора, директор предузећа непосредно руководи предузећем, тј. доноси акте пословања. Директор непосредно руководи целокупним радом предузећа и заступа предузеће.

Услед тога долазимо до основне поделе између аката управљања и аката пословања. Карактеристика функције управљања је сте да се извршава од стране радничког савета односно управног одбора као колегијалних тела и да ван тих тела његови чланови немају овлашћења ни у оквиру предузећа, ни према трећима. Претседник радничког савета односно управног одбора је претседавајући (*chairman*), те њему као таквом, по садањем стању ствари, начелно не припадају никаква посебна овлашћења изузев оних која произилазе из његове функције претседавајућег. Насупрот томе, директор предузећа непосредно руководи предузећем и за разлику од функције радничког савета и управног одбора, то се руковођење обавља на строго индивидуалној основи.

Посматрајући овлашћења директора, уочићемо разлику између пословодства и заступства. Код пословодства је реч о унутрашњим односима у предузећу, о односима директора према другим органима у предузећу. Напротив, односи предузећа према трећим лицима регулишу се у оквиру заступства.

У оквиру пословодства регулишу се унутрашњи односи директора и радничког савета односно управног одбора, као и директора и других руководилаца у предузећу. Према томе, правилима предузећа или одлукама радничког савета односно управног одбора могу се на разне начине уређивати поједини интерни односи у предузећу (1). Треба стога разликовати унутрашње односе од спољних. У

---

(1) Правилима привредне организације или одлуком радничког савета може се, на пример, на основу чл. 54 закона о средствима привредних организација, предвидети да одлуке о употреби средстава заједничке потрошње за одређене намене и до одређене висине доноси управни одбор или директор привредне организације; правилима привредне организације може се овла-

унутрашњим односима може доћи у питање одговорност директора за непридржавање појединих одлука радничког савета или управног одбора, али тај однос се не тиче трећих лица. Она, уствари, често нити знају, нити могу контролисати, нити могу бити у току сталних промена у погледу овлашћења које један орган предузећа даје другој у његовим интерним односима. Трећа лица не могу знати да ли је заступник поступио тачно по упутствима које је имао, тј. у складу са својим интерним овлашћењима. Оваква подела није нова и она је била спроведена у овлашћењима која су поједини органи акционарског друштва имали по предатним прописима. Тако је, на пример, бивши хрватски трговачки закон предвиђао да ограничења овлашћења равнатељства акционарског друштва, било да су та ограничења установљена правилима друштва или закључцима главне скупштине, немају правно дејство према трећим лицима (§ 190). Отуда се сматрало да се трећем лицу не може приговорити ни то да је знало за правила акционарског друштва којима се права равнатељства ограничавају, јер таква ограничења већ по закону нису пуноважна према трећим лицима. И бивши српски закон о акционарским друштвима прописивао је да акционарско друштво одговара према трећима, мада је управни одбор прекорачио границе круга рада, пошто управни одбор својим потписом пуноважно везује друштво (чл. 45, ст. 2). И бивши југословенски трговачки закон из 1937 предвиђао је да управа акционарског друштва врши све послове друштва, уколико по закону или правилима не спадају у делокруг других друштвених органа (пословодство). Уколико законом није друкчије наређено или допуштено, само управа заступа друштво (заступство). У односу према друштву управа је везана правилима, правилницима и закључцима скупштине и наређењима надзорног органа уколико су донесени односно издати у границама закона или правила. Међутим, ограничења која би у погледу власти заступања садржавама правила, правилници, закључци скупштине или наређења надзорних органа, немају дејства према трећим лицима, без обзира да ли она за ограничење знају или не (§ 297). Из ове одредбе произилази да овлашћења управе акционарског друштва у интерним односима, дакле у погледу пословодства, нису апсолутна, али да су та овлашћења апсолутна у односу према трећима, јер је реч о заступству.

Мислим да у том погледу не можемо чинити разлике ни за наша предузећа. У пракси неких предузећа појавило се наине мишљење да је на основу законских овлашћења која имају раднички савет и управни одбор, нарочито после доношења извесног броја прописа

---

стити управни одбор и директор праведне организације да решавају о куповини односно продаји ствари која чине основна средства и средства заједнице потрошње до износа који је одређен правилима — чл. 88; директор предузећа је одговоран за наменско коришћење средстава која могу бити утрошена за репрезентацију, рекламу и коришћење возила за службене потребе, у сагласности са одлукама радничког савета, па раднички савет одлучује за које сврхе се могу користити средства само уз сагласност радничког савета или управног одбора — чл. 19 уредбе о регулисању односа у вези са располагањем чистим приходом и средствима привредних организација.

који радничком савету и управном одбору дају нека овлашћења која је имао директор, допуштен закључак да предузећем руководи раднички савет и управни одбор. Директор би, услед тога, губио у свом самосталном делокругу и перспективно постао само извршни орган радничког савета и управног одбора. У пракси се због тога јављају питања као што су ова: могу ли и у којој мери раднички савет и управни одбор улазити у односе предузећа с трећим лицима или је то искључиво право директора предузећа; да ли раднички савет или управни одбор могу у појединим случајевима одузети директору право да закључује уговоре и овластити неко друго лице за његово закључивање; постоји ли могућност да чланови радничког савета или управног одбора узму учешћа у пословним преговорима; и да ли се пуноважност појединих уговора може на изванредан начин везати за одлуке органа управљања (2).

Полазећи од садањих прописа на сва ова питања морамо одговорити негативно, а за изложену праксу сматрати да нема основа у закону.

Расподела овлашћења између радничког савета, управног одбора и директора је чврста и може се мењати само у оквиру законских овлашћења. Управо већи број законских и подзаконских аката изрично даје право радничком савету да пренесе поједина овлашћења на управни одбор или на директора. Ван тога морало би се узети да прерасподела овлашћења међу органима у оквиру предузећа није пуноважна. Полазећи од тога да је подела овлашћења у закону начелне природе, потребно је имати у виду да преношење неких права, која је раније имао директор, на органе управљања не може дати оправдање да се схвати да се тиме умањује функција директора. Напротив, може се говорити о друкчијој расподели или о ближем разграничењу права органа управљања и органа руковођења. Најновији прописи показују да је до таквог разграничења дошло добрим делом у области радних односа и у располагању са средствима предузећа, за што су раднички савети политички позвани.

У погледу функције директора, прописи не показују ни промену, ни тенденцију да се што мења, и у систему радничког самоуправљања улога директора остаје паралелно са функцијом органа управљања, сваки у кругу својих овлашћења.

Према томе, могућно је да органи управљања дају упутства директору или да доносе закључке о овлашћењима директора у неким стварима, али таква ограничења нису пуноважна према трећима јер по закону директор заступа предузеће. Закон нигде не предвиђа право органа управљања да то овлашћење на заступање може у било ком правцу ограничити.

---

(2) Ови подаци узети су из реферата Центра за радничко самоуправљање Републичког већа Савеза синдиката за Србију о „директору у систему радничког самоуправљања“ који је послужило као основа за саветовање, одржано 16 јануара 1959 у Београду.

Независно од ових разлога изнетих у интересу правне сигурности цитирани текстови предатних закона — а на сличан начин то се уопште решава — показују да има много оправданих разлога са којих није допуштено ограничавати заступнике предузећа у њиховим правима према трећима.

Поред истакнутих разлога, који би били довољни да искључе могућност ограничења директорових права као заступника предузећа, таква могућност не би била у складу ни са идејом радничког управљања предузећима. То се управљање заснива на идеји да радници преузму управу предузећа и да се што већи број укључи у управљање. Отуда се избори за раднички савет одржавају сваке године, а најмање три четвртине чланова управног одбора морају бити радници који раде непосредно у производњи, те нико не може бити члан управног одбора узастопно више од две године. Исто тако у нови управни одбор може бити бирана највише једна трећина чланова управног одбора из претходне године (чл. 6 и 10 основног закона о управљању предузећима од стране радних колектива). Ако би се на чланове радничког савета преносила поједина права из области пословодства, а поготово заступства, онда би се мењала структура читавог предузећа. Давање права заступања предузећа, поред директора, и члановима радничког савета или управног одбора значило би уместо индивидуалног руковођења увести колективно. То би претстављало да поред директора постоји одређен број пословних људи, стручно довољно оспособљених, који би имали таква права са директором индивидуално или колективно. Таква функција изискивала би сталност, а то значи одвајање неких чланова савета од осталих, и њихово претварање у руководиоце предузећа заједно са директором. Конечно, ко има права мора да има и дужности, па би давање таквих овлашћења неким члановима радничког савета или управног одбора морало имати за последицу увођење њихове пуне одговорности за рад. То би пак битно изменило идеју о организацији предузећа под радничким управљањем и о положају директора, за шта нема основа садашњим прописима. Зато је директор онај орган предузећа који је сталан и потпуно одговоран, што је неопходно потребно управо при руковођењу предузећем јер уноси елемент стабилности у свакодневну делатност предузећа.

У пракси постоје случајеви да народни одбори понекипут позивају претседника радничког савета или управног одбора ради решавања одређених питања. Можда не би било искључено да се претседници ових органа појављују према органима власти, али би то требало прецизирати у погледу питања која долазе у обзир да се непосредно претресају са претседницима органа управљања. Судска пракса привредних судова признаје право учествовања радничком савету и управном одбору у поступку пред судом кад се решавају статусна питања предузећа (3), па не би било искључено да се

(3) А. Голдштајн: Унутрашња организација и органи предузећа, реферат за II Конгрес правника, „Архив за правне и друштвене науке“, бр. 2—4/58, 224.

пракса у том погледу развије. Но притом треба бити опрезан како се не би, мимо директора, односно органа управљања решавале ствари у предузећу.

Постоје тешкоће што засад нема јединствених прописа о примама радничког савета, управног одбора и директора и што се, поред генералне клаузуле у основном закону о управљању предузећима, морало прићи и методи набрајања у низу посебних прописа. Могуће сумње воде своје порекло одатле. Ипак, из свих прописа јасно пројежава идеја да раднички савет држи у рукама основна и кључна питања а директор оперативу предузећа. Ништа се стога у основи није изменило, и органи управљања задржали су и по новијим прописима право доношења општих одлука (4).

Изузеци постоје посебно у закону о радним односима као и у још неким другим прописима, али специфичност ове области не нарушава опште правило (5).

2. — Директор предузећа има право и дужност привремено обуставити извршење закључака радничког савета или управног одбора за које сматра да су противни прописима. Он је дужан да о томе без одлагања обавести народни одбор односно инспекцију, ако раднички савет односно управни одбор и даље остану при спровођењу закључка на који им је директор указао као на незаконитост (чл. 40 основног закона о управљању предузећима и чл. 94 уредбе о оснивању предузећа и радњи).

(4) Тако, на пример, по закону о средствима привредних организација раднички савет доноси распоред чистог прихода у фондове — чл. 15; одлучује о уношењу ствари у фондове — чл. 17; одлучује о расходновању основних средстава — чл. 42; о употреби средстава резервног фонда — чл. 47; о употреби средстава заједничке потрошње, појединачној употреби средстава потрошње и утврђивању вредности ствари које чине основна средства и средства заједничке потрошње — чл. 53, 54 и 65; утврђује предрачун трошкова за обнављање и одржавање резервног рудног и другог минералног блага и трошкова за истраживање — чл. 84. По уредби о регулисању односа у вези са располагањем чистим приходом и средствима привредних организација раднички савет доноси основне одлуке о коришћењу средстава и фондова — чл. 1; утврђује основе чистог прихода — чл. 3; одређује укупан износ средстава предвиђених за репрезентацију, рекламу и коришћење возила за службене потребе — чл. 19. По закону о удруживању у привреди раднички савети решавају о закључењу уговора о оснивању пословног удружења. Овде је, међутим, већ реч о статусном питању.

(5) По чл. 17 уредбе о регулисању односа у вези са располагањем чистим приходом и средствима привредних организација, раднички савет може одлучити о исплати појединих премија без обзира на то што се ове исплате врше на основу правилника о премијама. Изнети су приговори да оваква генерална одредба није увек целисходна. Примера ради, у грађевинским предузећима са удаљеним радилиштима отежано је доношење брзе одлуке јер је потребно сазвати релативно велик раднички савет.

Има изузетних случајева где се тражи учешће органа управљања у доношењу аката пословања. Тако по наредби о издацима за службена путовања, за рад на терену и одвојени живот од породице који се признају као материјални трошкови привредних организација („Службени лист ФНРЈ”, бр. 26/58) образложено решење за путовање у иностранство доноси управни одбор, а потписује претседник управног одбора и директор — т. 18/1. Међутим, овде је реч о актима пословодства и јасно је да ће претседник управног одбора потписати акт којим се потврђује закључак управног одбора, па је потпис директора сувишан. У вези са тим Државни секретаријат за послове финансија ФНРЈ дао је под бројем 12—16171/2 упутство од 28 августа 1958 да органи управљања доносе одлуку о одобравању службених путовања за наредни период, месец или тромесечје, без доношења појединачних одлука. Појединачна решења доноси директор или други орган који је према правилима или одлуци радничког савета надлежан за доношење таквих решења.

Оба прописа говоре о закључцима који су противни законским прописима. После доношења закона о средствима привредних организација и уредбе о регулисању односа у вези са располагањем чистим приходом и средствима привредних организација, у пракси предузећа појавило се питање да ли се тим прописима не проширују права директора у погледу обустављања закључака органа управљања од незаконитих закључака на нецелисходне закључке. Уредбом о регулисању односа у вези са располагањем чистим приходом и средствима привредних организација предвиђено је да је привредна организација дужна у вршењу свих радњи на које је овлашћена у погледу коришћења средстава и распореда чистог прихода, поступати са пажњом доброг привредника. Сматраће се да је предузеће тако поступило ако се придржава прописа и смерница друштвених планова и има у виду друштвене интересе, и ако средства користи и чист приход распоређује по начелима економичности. Друштвени надзор у погледу поступања предузећа са пажњом доброг привредника при коришћењу средстава и распореду чистог прихода врши нарочито општинско и средско веће произвођача (чл. 4—7).

Као што се види, уводе се нови појмови. Поред већ познатог стандарда „добар привредник“ уводи се стандард „друштвени интерес“ и „економичност“. Питање је сада има ли директор право обуставити закључке органа управљања ако он сматра да су ти закључци противни начелима пословања доброг привредника, односно начелима економичности и рационалног пословања. Поготово, има ли он то право с обзиром на дикцију уредбе да ће друштвени надзор вршити „нарочито“ општинско и средско веће произвођача. Додуше, говори се о друштвеном надзору, а то не значи да тај надзор има само комуна.

У првом реду морамо утврдити да се ове одредбе односе само на коришћење средстава и на распоред чистог прихода предузећа и да би било тешко екстензивно их тумачити. Ово тим више што се те одредбе налазе у специјалним прописима.

Но овим одредбама, ма и у ограниченом обиму, поред јасне индикације која је досад постојала, уводи се нова, знатно еластичнија. Питање надасве деликатно. Док се ово питање начелно не реши у прописима о привредним организацијама, не би се могло говорити о ширем приступању оваквом праву директора, јер о томе што је економично и рационално може изазвати врло различита схватања. Због тога би се можда могло рећи да директор има таква права на основу специјалних прописа, али са потребном мером да не би сувише далеко задирао у закључке органа управљања. Минимум директорових права у овом правцу могао би се односити на несавесно пословање, па га постепено ширити до одређене мере. Исто тако оваква одредба у погледу надзора народног одбора не би имала за

последицу улажење народног одбора у текуће пословање предузећа.

3. — Већ смо раније изнели да у међусобним односима радничког савета, управног одбора и директора није реч о инстанционом односу. Ипак се раднички савет мора сматрати највишим органом предузећа јер њему одговарају и управни одбор и директор. Раднички савет нема додуше право да укида закључке управног одбора, ако на то није изричито овлашћен. Исто тако, раднички савет не може укидати одлуке директора, али из одговорности управног одбора и директора радничком савету произилази да је раднички савет у праву да тражи и оцењује акта управног одбора и директора. Та ће оцена претежно бити глобална, али не искључује и појединачну кад је реч о изузетно важном питању.

У погледу директора не могу се наћи једнообразна правила о начину вођења предузећа. У великом предузећу он руководи читавим предузећем уз помоћ руководиоца појединих сектора. У мањим предузећима он ће многе послове обављати непосредно. У истом смислу Врховни привредни суд заузео је у једном случају становиште да при казненој одговорности директора предузећа треба узети у обзир обим послова у предузећу, начин организације рада који је директор спровео ради обезбеђења правилног и благовременог тока послова и организацију надзора. Тек тада треба проценити да ли постоји субјективна одговорност директора за неко дело. Због тога је Врховни привредни суд сматрао да је неки пут немогућно да директор лично спроводи све прописе и лично проверава сваки детаљ (*Збирка судских одлука*, III/1 из 1958, бр. 229).

Др. Александар Голдштајн

## ЕВЕНТУАЛНО СУБЈЕКТИВНО СПАЈАЊЕ ТУЖБЕНИХ ЗАХТЕВА

Наш нови закон о парничном поступку садржи у чл. 185 одредбу по којој тужилац може једном тужбом да обухвати два тужена, те да тужбени захтев буде према другом усвојен за случај да не буде усвојен према првом. На исти начин може тужбом бити обухваћено и више тужених. Овом одредбом уведен је у наш правни живот нови вид спајања тужбених захтева у субјективном смислу. Могућност оваквог спајања није предвиђао ни наш предратни закон о парничном поступку, нити је изрично предвиђају други средњоевропски процесни закони. То је вероватно разлог због кога се у средњоевропским систематским приказима и коментарима овакво спајање уопште не помиње, или се писци, бар по правилу, ограничавају на то да изнесу да оно