

POSLOVODNI ORGANI ORGANIZACIJE UDRUŽENOG RADA I NJIHOV ODNOS PREMA DRUGIM ZASTUPNICIMA

Pravno lice je poslovno sposobno preko svog zakonom, odnosno normativnim aktom određenog organa. Takav organ. u organizaciji udruženog rada je poslovodni organ, preko koga organizacija preduzima pravne poslove i pravne radnje, i preko koga se vrši „predstavljanje cjeline preko dijela”.¹⁾ Pored poslovodnog organa organizacije udruženog rada, koji predstavlja organizaciju u pravnom prometu, organizaciju zastupaju i ugovorni zastupnici, prokuristi i punomoćnici po zaposlenju.

S obzirom na činjenicu da u složenim oblicima udruživanja rada i sredstava (u radnoj organizaciji i u složenoj organizaciji udruženog rada) postoji više poslovnih organa (poslovodni organ složenog oblika udruživanja i poslovodni organ organizacija udruženog rada u sastavu složenog oblika), kao i na to da u organizaciji udruženog rada može postojati više zastupnika (ugovorni zastupnici, prokuristi i punomoćnici po zaposlenju), smatramo potrebnim da ukažemo na karakteristike odnosa koji se uspostavljaju između njih, kao i na odnos poslovodnog organa prema drugim zastupnicima.

1) Međusobni odnosi poslovodnih organa u radnoj organizaciji koja u svom sastavu ima osnovne organizacije udruženog rada i u složenoj organizaciji udruženog rada

Po Zakonu o udruženom radu (članovi 503 i 532) u svim institucionalnim oblicima udruživanja rada i sredstava (osnovne organizacije, radne organizacije i složene organizacije udruženog rada) obavezno je postojanje poslovodnog organa. Poslovodni organ može biti inokosni ili kolegijalni. U složenim oblicima udruživanja rada i sredstava, gde postoji više organizacija udruženog rada (radna organizacija i složena organizacija udruženog rada) veoma je aktuelno pitanje međusobnih odnosa poslovodnih organa udruženih organizacija udruženog rada.

Prema ranijim propisima (Osnovni zakon o preduzećima čl. 114) međusobni odnosi između direktora združenog preduzeća i direktora u sastavu tog preduzeća bili su predmet regulisanja normativnih akata preduzeća, konkretno, statuta. Dakle, zakonodavac je u potpunosti pravno uređivanje ovih, itekako značajnih odnosa u združenom preduzeću prepustio preduzećima koja su u svom sastavu imala organizacije. U praksi, osnovna karakteristika međusobnih odnosa direktora združe-

¹⁾ Dr V. Spaić: Osnovi građanskog prava, opšti deo, Sarajevo, 1958, str. 144.

nog preduzeća i direktora organizacija u sastavu tog preduzeća je, da je između njih postojao odnos nadređenosti direktora preduzeća u odnosu na direktore organizacije. Prilikom donošenja Zakona o udruženom radu pažnju zakonodavca su privukli i međusobni odnosi poslovnih organa u složenim oblicima udruživanja rada i sredstava (u radnim organizacijama koje u svom sastavu imaju osnovne organizacije i u složenim organizacijama udruženog rada), pa im je posvetio neke odredbe Zakona. Specifičnost rešenja pitanja međusobnih odnosa poslovnih organa u složenim oblicima udruživanja rada i sredstava koje je zakonodavac u Zakonu o udruženom radu je u tome, što je zakonodavac postavio principe na osnovu kojih organizacije udruženog rada u svojim samoupravnim, normativnim aktima bliže uređuju ove odnose. Dakle, neposredno uređivanje odnosa između poslovnih organa u složenijim oblicima udruživanja rada i sredstava prepušteno je organizacijama udruženog rada koje blanketnu normu zakona konkretizuju u skladu sa svojim potrebama, a u okviru njihove delatnosti, poštujući pri tom principe saradnje i sorazumevanja (čl. 516 Zakona o udruženom radu).²⁾ Prema članu 534 Zakona o udruženom radu, poslovni organ radne organizacije, kao poslovni organ složenog oblika udruživanja rada i sredstava, koordinira rad poslovnih organa osnovnih organizacija u sastavu radne organizacije a u skladu sa zakonom i samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu organizaciju. Ova odredba Zakona o udruženom radu je izraz novih društveno-ekonomskih odnosa, prevashodno činjenice da su svi institucionalni oblici udruživanja rada i sredstava nosioci pravnog subjektiviteta, a samim tim imaju pravo da samostalno, zajednički i ravnopravno sa drugim pravnim subjektima, sa kojima se udružuju, regulišu u samoupravnim sporazumima o udruživanju, između ostalog i pitanje međusobnih odnosa poslovnih organa. Znači, saglasno novonastalim promenama u društveno-ekonomskim odnosima napušten je hijerarhiski odnos između poslovnih organa u složenim oblicima udruživanja rada, a ustanovljeni su novi odnosi između poslovnih organa koji počivaju na principima saradnje i sporazumevanja. Poslovni organ složenog oblika udruživanja ne istupa prema poslovnim organima organizacija udruženog rada koje su sastavni deo tog složenog oblika udruživanja kao neko ko im je nadređen, ko je u hijerarhijskoj lestvici iznad njih, već kao koordinator rada poslovnih organa. Oni su u okviru poverenih im poslova samostalni u radu.

Ako u odnosima poslovnih organa dođe do nesaglasnosti, svaki od poslovnih organa u čijim je međusobnim odnosima došlo do nesaglasnosti ima pravo i dužnost da o nastaloj nesaglasnosti obavesti radnički savet svoje organizacije udruženog rada, kao i radnički savet organizacije poslovnog organa sa kojim se nije saglasio. Ukoliko to nalažu razlozi hitnosti (ako bi npr. neizvršenjem konkretne odluke na-

²⁾ U Statutu radne organizacije „MIN” iz Niša u čl. 86 stoji da „u cilju izvršavanja poslova iz svoje nadležnosti i izvršavanja odluka i drugih akata samoupravnih organa Radne organizacije, Generalni direktor izdaje naredbe, smernice, uputstva i naloge koji su obavezni za sve organizacije udruženog rada u sastavu radne organizacije. O izvršavanju akata Generalnog direktora iz prethodnog stava staraju se direktori osnovnih organizacija udruženog rada u sastavu radne organizacije”

stala veća šteta), nastali spor između poslovnih organa iznosi se pred zajedničko telo za posredovanje, a ono se sastaje odmah po formiranju i daje konkretan predlog za usklađivanje procesa rada, obavestavajući radničke savete organizacija udruženog rada čiji su poslovni organ došli u sukob o sadržini donetog predloga (čl. 516. Zakona o udruženom radu). Neke organizacije udruženog rada su svojim samoupravnim, normativnim aktima ovlastile svoj poslovni organ da u izuzetnim slučajevima, u slučaju hitnosti, kada poslovni organ osnovne organizacije ne izvršava uredno, ili ne izvršava uopšte postavljene zadatke i time dovodi u pitanje izvršavanje određenih važnih zadataka, poslovni organ radne organizacije ima pravo da poslovnom organu osnovne organizacije poveri i neposredni zadatak, i da o nastaloj situaciji odmah obavesti radnički savet, odnosno osnovnu organizaciju i da pokrene postupak za odgovornost.³⁾ U navedenom rešenju su dakle data određena ovlašćenja poslovnom organu radne organizacije u odnosu na poslovne organe osnovnih organizacija, ali samo za određene slučajeve.

U situaciji kada se između dve vrednosti (samostalnost poslovnog organa prilikom vršenja poslova iz njegove nadležnosti i zaštita interesa organizacije udruženog rada) morala dati prednost jednoj vrednosti, primat je pripao zaštiti interesa organizacije udruženog rada, jer su poslovnom organu radne organizacije priznata određena ovlašćenja u odnosu na poslovne organe osnovnih organizacija, ali samo u izuzetnim, opravdanim slučajevima.

2) Odnos poslovnog organa prema ugovornim zastupnicima

Delatnosti ugovornih zastupnika u obavljanju poslova zastupanja organizacije udruženog rada je značajna. U praksi, sve je veći broj pravnih poslova, odnosno pravnih radnji koje preduzimaju ugovorni zastupnici.

Zakon o udruženom radu (čl. 439) ovlašćuje poslovni organ da da, u okviru svojih ovlašćenja, drugom licu pismeno punomoćje za zastupanje. Prilikom vršenja ovog svog prava poslovni organ mora da poštuje poznato pravno načelo „nemo plus iuris ad alium transfere potest quam ipse habet”. Ovlašćenje ugovornog zastupnika, na osnovu ugovora o punomoćstvu, ograničena su s jedne strane obimnom punomoćja koje mu je dato, a sa druge strane ovlašćenjem svog zastupnika (poslovnog organa). Ako je na ugovornog zastupnika prenešeno vršenje jednog prava u celini, on ga može vršiti u obimu u kome ga ima poslovni organ, kao zastupnik organizacije udruženog rada.

Teorijski, poslovni organ bi na druga lica mogao da prenese vršenje svih ovlašćenja koja ima kao zastupnik organizacije udruženog rada, što se u praksi retko dešava. Ipak, ovde se ne radi o prenosu funkcije zastupanja poslovnog organa, jer je on poslovni organ makar preneo vršenje svih svojih ovlašćenja u zastupanju organizacije udruženog rada na ugovorne punomoćnike i dalje organ pravnog lica

³⁾ Statut radne organizacije „MIN” iz Niša, čl. 86 st. 3.

(organizacija udruženog rada kao pravno lice preko njega ostvaruje pravnu sposobnost), već se radi o prenošenju vršenja funkcije zastupanja organizacije. Ugovorom o punomoćstvu može biti predviđeno pravo ugovornog zastupnika da ovlašćenja iz punomoćja prenese na drugo lice. Ako ugovorom to nije predviđeno, smatramo, da je za prenošenje ovlašćenja iz punomoćja ugovorom zastupnika potrebna saglasnost poslovnog organa koji mu je punomoćje dao, a ako je punomoćje dato uz saglasnost određenog organa potreban je i pristanak tog organa.

Članom 439 st. 2 Zakona o udruženom radu predviđa se mogućnost ograničavanja poslovnog organa u davanju punomoćja drugom licu. Zakon daje pravo organizaciji udruženog rada da svojim samoupravnim, normativnim aktima ili odlukom organa upravljanja predvide, da se davanje punomoćja od strane poslovnog organa drugom licu vrši uz saglasnost određenog organa organizacije. Mislimo, da bi trebalo tražiti saglasnost određenog organa organizacije udruženog rada prilikom davanja punomoćja u slučajevima kada je u pitanju preduzimanje poslova i pravnih radnji značajnih za organizaciju. Ograničenje iz čl. 439 Zakona o udruženom radu uvedeno je iz sledećih razloga:

— da se organizacijama udruženog rada pruži mogućnost da vrše nadzor prilikom davanja punomoćja;

— daje se mogućnost određenom organu organizacije udruženog rada da sudeluje sa poslovnim organom organizacije u davanju punomoćja drugom licu, za preduzimanje pravnih poslova i pravnih radnji koje su značajne za organizaciju. Ovo je u skladu sa intencijama našeg samoupravnog razvoja da o svim značajnijim pitanjima organizacije udruženog rada koja su u nadležnosti pojedinaca on ne odlučuje samostalno, već po smernicama, uputstvima ili u saglasnosti sa organom upravljanja.

Pravo poslovnog organa da, kao zastupnik organizacije udruženog rada, dâ punomoćje drugom licu za zaključivanje određenih ugovora i preduzimanje određenih pravnih radnji predviđeno je i samoupravnim, normativnim aktima organizacije.⁴⁾

Punomoćje može biti: generalno (opšte) ili specijalno (posebno).

Ugovorni zastupnik je dužan da poverene pravne poslove i pravne radnje izvršava na ugovoreni način, a u skladu sa pravilima stru-

⁴⁾ Samoupravni sporazum o udruživanju u složenu organizaciju udruženog rada Ei Niš, čl. 105:

„Inokosni poslovni organ vrši sledeće poslove:

— daje punomoćje za zastupanje Ei...”

Statut radne organizacije „MIN” iz Niša, čl. 12.

„Generalni direktor može drugom licu dati punomoćje za zastupanje radne organizacije čiju sadržinu i obim sam određuje u okviru svojih ovlašćenja (generalno i specijalno punomoćje), kao i vreme na koje se punomoćje daje (određeno i neodređeno)”.

Samoupravni sporazum o udruživanju u radnu organizaciju niške industrije tekstila „R. Pavlović” Niteks-Niš, čl. 48:

„Inokosno poslovni organ radne organizacije je generalni direktor koji je nadležan da vrši sledeće poslove:

— daje punomoćje i ovlašćenje u cilju potpisivanja ugovora i zastupanja radne organizacije”.

ke. To znači, da je prilikom izvršavanja obaveza iz ugovora o punomoćstvu ugovorni zastupnik dužan da poštuje uputstva primljena od poslovnog organa. Uputstva mogu biti različita: 1) imperativna (ugovorni zastupnik se u potpunosti mora pridržavati uputstva prilikom obavljanja poverenih mu pravnih poslova i pravnih radnji), 2) fakultativna (ugovorni zastupnik od njih može odstupiti ukoliko konkretne okolnosti to nalažu) i 3) indikaciona (ugovorni zastupnik prilikom zaključivanja pravnog posla, odnosno preduzimanja pravne radnje vodi računa o indikacijama na koje mu je vlastodavac skrenuo pažnju).

U slučaju postojanja tzv. neograničenog punomoćstva ugovorni zastupnik nije potpuno slobodan u vršenju poverenih mu pravnih poslova i pravnih radnji, već je dužan da ih vrši u skladu sa pravilima struke i „sa pažnjom koja se u poslovnom prometu zahteva”.⁵⁾

Od uputstava ugovorni zastupnik može odustati samo uz saglasnost poslovnog organa koji je uputstva dao, a ako je ugovorni zastupnik iz opravdanih razloga sprečen da traži saglasnost, od primljenih uputstava može odstupati ako postoji pretpostavka da bi mu poslovni organ dopustio da to učini da je bio u toku stvari.⁶⁾

Ukoliko ugovorni zastupnik smatra da bi izvršavanje posla odnosno zaključivanje ugovora po uputstvima poslovnog organa bilo štetno po interese organizacije udruženog rada koju zastupa, dužan je da upozori poslovnog organa, da mu ukaže na štetne posledice koje bi nastupile izvršavanjem uputstava i da traži od njega nova uputstva. Ako poslovni organ ne da ugovornom zastupniku nova uputstva, ugovorni zastupnik je dužan da prilikom zaključivanja ugovora, odnosno prilikom preduzimanja pravne radnje štiti interese organizacije udruženog rada koju zastupa i da, povereni posao obavi u skladu sa pravilima struke i sa pažnjom koja se u robnom prometu zahteva.

U vezi sa postojanjem ugovornog zastupništva postavlja se pitanje, da li je u organizacijama udruženog rada gde postoje ugovorni zastupnici poslovni organ ograničen u vršenju zastupničke delatnosti? Smatramo, da poslovni organ ima pravo da obavlja pravne poslove, odnosno pravne radnje čije je vršenje ugovorom o punomoćstvu prenešeno na ugovornog zastupnika. Ograničenje postoji u tom smislu da, ako je ugovorni zastupnik izvršio povereni pravni posao, npr. zaključio određeni ugovor ili preduzeo procesnu radnju, taj ugovor, odnosno preduzetu procesnu radnju ne može više da preduzme poslovni organ. Međutim, ukoliko ugovorni zastupnik ne izvrši svoju obavezu iz ugovora o punomoćstvu, to može učiniti poslovni organ.⁷⁾

⁵⁾ Opšte uzanse za promet robe, uzansa br. 60.

⁶⁾ Švajcarski Zakonik o obligacijama čl. 39. Smatramo da je rešenje sa držano u švajcarskom Zakoniku o obligacijama (čl. 39) primenljivo i u našem pravu.

⁷⁾ Presuda Vrhovnog suda P kp 6/68 od 27. 5. 1968; Zbirka sudskih odluka, knj. 13, st. 3 br. 356; „samim faktom da je za predstavnika pravnog lica određeno drugo lice, direktor ne gubi svojstvo zakonskog predstavnika pravnog lica, niti ta okolnost može značiti da je direktor izgubio zakonsko ovlašćenje da učestvuje u postupku i da preduzima sve procesne radnje, dakle i da izjavi žalbu za okrivljeno pravno lice ukoliko je određeni predstavnik bio sprečen da to učini”.

Ugovor o punomoćstvu može prestati iz različitih razloga: ukoliko je ugovorom predviđeno vreme trajanja, ugovor prestaje protekom ugovorenog roka, opozivom od strane vlastodavca, otkazom od strane zastupnika, prestankom pravnog lica — vlastodavca, smrću zastupnika i kad vlastodavac padne pod stečaj.

3) *Odnos poslovnog organa prema prokuristi i punomoćniku po zaposlenju*

U Osnovnom zakonu o preduzećima, u delu „Zastupanje preduzeća” (članovi 189—206), prvi put u našem posleratnom zakonodavstvu zakonodavac je predvideo, da preduzeće zastupaju: direktor, prokurista, punomoćnik i punomoćnik po zaposlenju. Najveći broj odredaba u pomenutom delu Zakona, zakonodavac je posvetio prokuri. Prokura je u našem pravnom sistemu ustanovljena kao institut koji treba da pomogne direktoru u vršenju njegove obimne i složene zastupničke delatnosti i da omogući brže i efikasnije istupanje preduzeća u robnom prometu. U tom smislu prokuru karakteriše širina ovlašćenja koja ona kao institut sadrži: zaključivanje pravnih poslova i vršenje pravnih radnji u okviru predmeta delatnosti preduzeća. Zakonodavac je bio izričit kada je predvideo da prokura ne sadrži ovlašćenje za zaključenje ugovora čiji je predmet otuđenje nepokretnosti (čl. 194 st. 2 Osnovnog zakona o preduzećima). Prilikom regulisanja ovog instituta u Osnovnom zakonu o preduzećima zakonodavac je ustanovio i jedno značajno svojstvo prokure — da zakonska ovlašćenja prokuriste davalac prokure ne može ograničiti, ni vremenski, niti sadržaj zakonom datih ovlašćenja (čl. 195).

I u Zakonu o konstituisanju i upisu u sudski registar organizacija udruženog rada prokuri je bilo posvećeno nekoliko odredbi (članovi 83—86). Za postojanje prokure u organizaciji udruženog rada tražilo se ispunjenje sledećih uslova:

— da je u pitanju radna organizacija koja u svom sastavu ima proizvodne osnovne organizacije udruženog rada, odnosno složena organizacija udruženog rada,

— da je samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu, odnosno složenu organizaciju udruženog rada predvideo postojanje prokure,

— prokuru je davao poslovodni organ kao zastupnik organizacije udruženog rada u kojoj postoji prokura,

— organ upravljanja je davao saglasnost za davanje prokure,

— prokura se daje samo radnicima zaposlenim u organizaciji udruženog rada u kojoj postoji prokura.

— Davanje prokure mora biti registrovano u sudskom registru.

Za razliku od Osnovnog zakona o preduzećima, Zakon o konstituisanju i pored toga što je prihvatio tzv. Opšte shvatanje o širini ovlašćenja koje sadrži institut prokure, davao je mogućnost davaocu prokure da samoupravnim sporazumom o udruživanju ograniči ovlašćenja

prokuriste (čl. 84 Zakona o kogstituisanju)⁸⁾ Članom 48 Zakona o konstituisanju umanjio se značaj prokure, a modifikacija učinjena navedenim članom potencijalni je uzrok kojim se ugrožava poznato načelo pravne sigurnosti subjekata robnog prometa.

Institut prokure bio je regulisan i nekim posebnim zakonima (bivši Osnovni zakon o osiguranju i osiguravajućim organizacijama i Zakona o osnovama bankarskog i kreditnog sistema). Međutim, novim zakonskim tekstovima, Zakonom o osnovama sistema osiguranja imovine i lica („Sl. list SFRJ” br. 24/76 i Zakona o osnovama bankarskog i kreditnog sistema („Sl. list SFRJ” br. 2/77) institut prokure nije predviđen. Prokura nije našla mesta ni u Zakonu o udruženom radu. U obrazloženju Nacrta zakona o udruženom radu zakonodavac je istakao da prokura nije našla mesta, u Nacrtu zato što nije karakteristična za sve organizacije udruženog rada, već samo za neke, pa će zato biti predmet regulisanja u nekim posebnim zakonima. Verovatno da je ista činjenica bila prisutna i prilikom donošenja Zakona o udruženom radu. Pošto su prestali da važe Zakoni kojima je prokura bila regulisana (Zakon o konstituisanju, Osnovni zakon o osiguranju i osiguranju i osiguravajućim organizacijama i Zakon o osnovama bankarskog i kreditnog sistema) postavlja se pitanje šta je sa praksom? Da li ona postoji, da li postoji potreba za njenim pravnim regulisanjem. Da li možemo smatrati da je zakonodavac koji je bio opterećen donošenjem velikog broja važnih zakonskih akata prevideo da reguliše prokuru, ili je namerno nije regulisao? Smatramo, da prokura treba i dalje da postoji u našem pravu, da nađe svoje mesto u nekom zakonu (možda čak i budućem Zakonu o obligacijama i ugovorima?), uprkos tome što u dosadašnjoj praksi nije baš mnogo korišćena. Postoji shvatanje da „ni činjenica da je prokura tako malo korišćena nije slučajna. Shvaćena kao isključivo sredstvo koje direktoru treba da omogući efikasnije zastupanje, prokura je naišla baš na otpor samih direktora”.⁹⁾ Nisu nam poznati uzroci tog otpora, ali smatramo da oni ne postoje, ili ako negde postoje da nema razloga njihovom postojanju. Jer, postojanje prokuriste u organizaciji udruženog rada ne utiče na pravo poslovnog organa da, kao organ organizacije, zaključuje ugovore i preduzećima bio izričit kada je u članu 192 prevideo da „direktor preduzećima bio izričiti kada je u članu 192 prevideo da „direktor preduzeća može zaključivati ugovore i potpisivati firmu preduzeća i ako je drugom licu data prokura”. Kao i kod ugovornih zastupnika ograničenje u zastupanju organizacije udruženog rada od strane poslovnog organa postoji u slučaju da, ako je prokurista zaključio određeni ugovor, odnosno preuzeo određenu pravnu radnju, taj ugovor, odnosno preduzetu pravnu radnju ne može da preduzme poslovni organ.

⁸⁾ Dr M. Brkić, „Zastupanje, potpisivanje i predstavljanje organizacije udruženog rada Informator br. 2309/76: „Zakon ne određuje koliko se navedenih samoupravnim sporazumom ovlašćenja prokure mogu suziti, tako da bi bilo moguće prokuru svesti na ovlašćenja generalnog pomoćnika, pa još i uža, čime, svakako, prokura gubi svoje značenje...”.

⁹⁾ Dr V. Jovanović: Direktora tek treba formirati, Direktor br. 6/69, str. 39.

Punomoćnici po zaposlenju su bili predmet regulisanja kako Opštih uzansi za promet robe, tako i Osnovnog zakona o preduzećima i Zakona o konstituisanju, a našli su odgovarajuće mesto i u Nacrtu zakona o obligacijama i ugovorima. Zakon o udruženom radu nije posvetio ni jednu odredbu punomoćnicima po zaposlenju iz razloga koji su izneti za prokuru.

Uzansom br. 40 Opštih uzansi za promet robe predviđeno je, da je punomoćnik po zaposlenju lice kome je stranka poverila obavljanje takvih dužnosti iz kojih, po redovnom toku stvari, proističe i ovlašćenje za zaključivanje određenih ugovora ili vršenje drugih, određenih poslova u granicama tih dužnosti. Veoma slične navedenoj odredbi su i odredbe Zakona o konstituisanju i Nacrta zakona o obligacijama i ugovorima. Punomoćnik po zaposlenju je lice koje je u radnom odnosu u organizaciji udruženog rada koju zastupa, npr. komercijalni direktor. Za odnos poslovnog organa i punomoćnika po zaposlenju važe ista pravila kao i za odnos poslovnog organa i prokuriste. Smatramo, da bi budućim zakonima kojima se reguliše pravni položaj ugovornih zastupnika, prokuriste i punomoćnika po zaposlenju trebalo da se reguliše i pitanje njihovog odnosa prema poslovnom organu. Do tada će se na ove odnose primenjivati pravna pravila našeg prava i rešenja sudske prakse, jer su propisi kojima su ovi regulisani, makar i delimično, prestali da važe.

LES ORGANES DE GESTIONS DE L'ASSOCIATION DE TRAVAIL ASSOCIÉ ET LEUR RAPPORT A L'ÉGARD DES AUTRES REPRÉSENTANTS

— Résumé —

L'organisation de travail associé a la capacité de l'exercice des droits par l'intermédiaire de son organe déterminé par la loi, pour autant qu'il n'est pas spécifié différemment par ses actes normatifs. Un tel organe est l'organe de gestion. Il peut être isolé ou collégial, et par son intermédiaire l'organisation de travail associé entreprend les actions juridiques et les actes juridiques. L'organe de gestion n'est pas le représentant de l'organisation de travail associé dans le sens propre de la signification du terme „représentant”, il représente l'organisation dans les affaires juridiques. A part cet organe l'organisation de travail associé représentent: les représentants contractuels, les fondés de pouvoir et les mandataires par l'emploi. Le rapport est intéressant des organes de gestion dans les formes complexes de l'association du travail et des moyens. Par l'adoption de la Loi relative au travail associé le rapport hiérarchique a été abandonné entre l'organe de gestion de la forme complexe de l'association et les organes de gestion des organisations de travail associé dans sa composition. Par la Loi relative au travail associé (article 516 et 534) sont établis les principes de l'organisation des rapports mutuels des organes de gestion qui dans la pratique (à l'occasion du règlement de ces rapports dans les actes normatifs de l'organisation de travail associé) doivent être observés, (les principes de collaboration et de se mettre d'accord et la fonction coordonnatrice de l'organe de gestion de la forme complexe de l'association par rapport aux organes de gestion des organisations de travail associé dans sa composition). Aux organisations de travail associé on a donné le pouvoir de concrétiser la norme de formulaire, de lui donner le contenu qui correspond à ses besoins. Dans les rapports des organes de gestion dans les formes complexes de l'association du travail des changements se sont produits par suite des changements correspondants dans les rapports socio-economiques. Car, d'après les prescriptions juridiques positives toutes les formes institutionnelles de l'association du travail et des moyens sont titulaires de la subjectivité juridique, et en tant que sujets juridiques ils ont le droit en toute autonomie et à égalité des droits, de concert avec les sujets juridiques avec lesquels ils s'associent, d'organiser juridiquement entre autres les rapports mutuels des organes de gestion (par la voie des actes autogestionnaires, normatifs, en premier lieu dans la convention autogestionnaire relative à l'association).

La procédure du règlement des conflits éventuels entre les organes de gestion est réglementée par la Loi relative au travail associé et par les actes normatifs de l'organisation de travail associé.

L'organisation de travail associé peut être représentée dans les affaires juridiques par les représentants contractuels, les fondés de pouvoir et les mandataires par l'emploi.

Dans la théorie et dans la pratique la question s'est posée si du fait de l'existence des différentes catégories de représentants, mentionnées plus haut, dans l'organisation de travail associé, l'organe de gestion est limité des l'exercice de la fonction de représentation? A notre avis, l'organe de gestion a le droit d'exercer les actions juridiques et les actes juridiques confiés au représentant contractuel, au fondé de pouvoir et au mandataire par l'emploi. La limitation existe seulement dans ce sens que, lorsqu'un des représentants mentionnés passe un contrat déterminé, un tel contrat ne peut plus être conclu par l'organe de gestion. Dans le cas que le représentant n'a pas conclu le contrat déterminé, l'organe de gestion peut le faire.

