

СТЕЧАЈ И ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Сажетак: Права запослених у случају стечаја се могу двојако анализирати, у зависности од тога да ли се посматрају из угла прописа који регулишу стечајни поступак, или из угла радноправних прописа. Системска анализа и проналажење најадекватнијег решења се управо налази у повезивању ова два угла посматрања и проналажењу баланса између задовољавања различитих интереса. Данашње савремено друштво је буквално разапето између економских и социјалних интереса, те се то неминовно одражава и на права запослених у стечајном поступку. Сталност и стабилност запослења, као и сва остала правом загарантована права запослених, су доспела у други план због честих промена процеса рада, услед технолошког напретка, те слабљења положаја и преговарачке моћи синдиката, затим услед евентуално лошег пословања привредног субјекта и сл. Отуда и драстично повећање броја привредних субјеката над којима је покренут стечајни поступак, па самим тим и свих правних последица које он са собом повлачи. Те последице нису само правно – економске, већ и социолошке, обзиром на то да свим запосленима у таквом привредном субјекту у моменту покретања стечајног поступка, престаје радни однос и они од тог тренутка постају повериоци свог некадашњег послодавца за сва евентуално заостала потраживања на која имају право по основу радног односа, са једне стране, а са друге остају без посла и без основних егзистенцијалних средстава за живот. Након отварања стечајног поступка, социјални аспект и заштита права запослених којима по сили закон престаје радни однос, постаје одговорност државе која својим радним исоцијални законодавством треба да пружи заштиту тим лицима. Због свега наведеног, запослени никако не смеју бити третирани на исти начин као и остали стечајни повериоци, већ се њихова права у случају стечаја послодавца морају осигурати додатним механизмима.

Кључне речи: стечај, права запослених, Фонд солидарности

Увод

Права запослених у случају стечаја послодавца већ дуго времена заокупља теорију и представља једну од тачки везивања стечајног и радног права. Откако траје заинтересованост за ову тематику, толико траје и дебата око тога

* skoricdsanja@gmail.com

који интерес би требао да превагне у сровођењу стечајног поступка – да ли економски (брзо и ефикасно спроведен стечајни оступак) или социјални (заштита права радника која би неминовно продужила трајање стечајног поступка). Савремене тенденције по овом питању показују да се тежи ка очувању запослења одређеног броја радника упркос банкротству послодавца. Ова концепцијска промена се везује за тзв. „спасилачку културу“ (rescue culture) која постаје доминантно становиште данашњег права¹. Наиме, сматра се да привредни субјект који има финансијске тешкоће не мора нужно и да буде уклоњен са тржишта, већ да му је потребно пружити алтернативу у односу на престанак и применом одговарајућих мера омогућити му да очува своје пословање². Овим се стварају и формални основи да се циљна функција стечаја не види у престанку привредног друштва у следству тог поступка (банкротство), већ у покушају „новог финансијског почетка“³.

У складу са наведеним, на теоријском нивоу у Републици Србији, основи решења су постављени Уставом, као највишим правним актом⁴. Управо основна начела на којима почива правни систем, повезују све гране права, ма колико се оне чиниле различитим, или припадале јавном, односно приватном праву. Јасна и прецизна класификација се може направити само теоријски, док су у пракси правне норме свих грана права, на овај или онај начин међусобно повезане, условљене и сл. Повезаност и међусобно прожимање привредног и радног права јавља се у погледу низа института: забране конкуренције (законске и уговорне, којом се ограничава и уставно начело слободе рада и начело слободе предузетништва); правног основа ангажовања директора; радничког акционарства – партиципације запослених у својини привредног друштва, као последици приватизације у транзиционим земљама⁵. Међутим, у теорији, а регулативом важећег Закона о раду⁶ и позитивноправно је установљено највеће прожимање између радног и привредног права управо код потраживања запослених у случају стечаја послодавца. Дакле, у правном систему Републике Србије је препознат значај заштите запослених у оним привредним друштвима која су постала инсолвентна и над којима је покренут стечајни поступак, јер у том моменту радни однос запослених престаје по сили закона, те они поред тога што постају стечајни повериоци свог доскорашњег послодавца (за своја доспела потраживања на која имају право по закону), уједно и остају без посла и враћају се на тржиште рада. Иако су према прописима о стечају, запослени имали право на своја ненаплаћена потраживања и пре доношења важећег Закона о раду, његовим доношењем се отишло и корак даље, а то је заштита пот-

¹ Finch, V. (2009). Corporate Insolvency Law Perspectives and Principles, Cambridge - New York, str. 246.

² Вишекруна, А. (2016). Радни односи у стечају, Годишњак факултета правних наука, бр. 6, Бања Лука, стр. 196.

³ Васиљевић, М. (2011). Компанијско право: право привредних друштава, Београд, стр. 353.

⁴ „Службени гласник РС“ бр. 98/2006.

⁵ Лубарда, Б. (2000). Радноправни положај запослености у случају инсолвентности послодавца. Право и привреда 37 (5-8), стр. 345.

⁶ Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.

раживања и могућност њихове наплате преко Фонда солидарности, посебне и нове државне институције са својством правног лица која послује као јавна служба⁷. Међутим, ово не значи да запослени у оваквој ситуацији имају право на наплату потраживања у двоструком износу, већ да могу изабрати на који начин ће остварити своја ненаплаћена потраживања (да ли према Закону о стечају⁸ или према Закону о раду), али и остварити пуну наплату потраживања уколико то нису успели у потпуности према Закону о стечају. Да би се у потпуности сагледао и анализирао институт потраживања запослених у случају стечаја послодавца, мора се најпре осврнути на стечајни поступак и његове последице (правне, економске и социолошке), затим на субјекте потраживања и редослед наплате повериоца у стечајном поступку, па тек онда на остваривања права запослених према прописима о стечају и прописима о раду (поступак пред Фондом солидарности). Поменута анализа не би била комплетна уколико се упоредноправно не би сагледала дата регулатива права запослених на међународном нивоу и у земљама у окружењу. Дакле, аутори раду су, употребом нормативно-догматског, историјско-правног и упоредно-правног, односно компаративног и донекле социолошког научног метода, извршили детаљну анализу положаја запослених и њихових ненаплаћених потраживања у случају стечајног поступка послодавца, уз извођење закључака на крају рада, који би могли имати импликације *de lege ferenda*, на неку евентуално будућу ревизију постојеће регулативе

Стечајни поступак и његове последице по запослене

Материја која се односи на стечајни поступак, као један од начина престанка привредног друштва, је изузетно обимна. Из тог разлога, у оквиру овог рада ће се осврнути само на основна питања везана за стечај и стечајни поступак, која су у директној вези са остваривањем права запослених у случају стечаја послодавца.

У теорији стечајног права се традиционално прави разлика између стечаја у материјалном смислу (материјални стечај) и стечаја у формалном смислу (формални стечај). Под материјалним стечајем се подразумева неповољна финансијска ситуација у којој се нашао дужник, из које произилази његова немогућност да измирује своје доспеле обавезе⁹. До неповољне финансијске ситуације може доћи услед најразличитијих разлога, као што су рецимо, нестручни менаџмент дужника који доноси лоше пословне одлуке, али и неповољна тржишна позиција, која може бити резултат велике конкуренције на тржишту и уопште све оне економске ситуације у којима се налази дужник, а које оправдавају отварање стечајног поступка. Позитивноправно, материјални

⁷ Кулић, Ж. и Шкорић, С., (2016). Радно право, Правни факултет за привреду и правосуђе, Нови Сад, стр. 252-253.

⁸ Службени гласник РС, бр. 104/2009, 99/2011 - др. закон, 71/2012 - одлука УС, 83/2014 и 113/2017.

⁹ Радовић, В. (2017). Стечајно право, Књига прва, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, стр. 41.

стечај се манифестује кроз стечајне разлоге који су, као такви, прописани законом¹⁰. За разлику од материјалног стечаја, формални стечај означава судски поступак које је отворен након што је утврђено да се дужник налази у финансијским проблемима¹¹. Дакле, стечај у формалном смислу је уствари позитивноправно регулисан стечајни поступак и представља правни механизам којим се из економског живота искључују недовољно делотворни субјекти. До њега долази када се дужникова имовина умањи у тој мери да му дугови прелазе реалну подлогу на којој су засновани¹². То заправо значи да стечај наступа као последица неспособности за плаћање и/или презадужености стечајног дужника, а спроводи се кроз две форме:

1. банкротство и
2. реорганизацију.

Под банкротством се подразумева намирење поверилаца из вредности целокупне имовине стечајног дужника, односно стечајног дужника као правног лица, док реорганизација подразумева намирење поверилаца премау својем плану реорганизације то редифинисањем дужничко – поверилачких односа, статусним променама дужника или на други начин који је предвиђен планом реорганизације¹³.

Стечајни поступак је строго формалан поступак, који је детаљно регулисан законом и норме датог закона су императивне природе. У односу на запослене, стечај послодавца је претпоставка за раскид уговора о раду, осим за одређени број запослених чије је ангажовање потребно ради окончања започетих послова или ради вођења стечајног поступка¹⁴.

У теорији, али и у пракси је опште прихваћено становиште да је ефикасан стечајни систем неопходни део тржишне економије, јер обезбеђује сигурност повериоцима, опоравак привредног субјекта са финансијским потешкоћама, те да у квалитетно спроведеном стечајном поступку сви добијају – и повериоци и запослени и друштво у целини.¹⁵

Последице отварања стечајног поступка се могу класификовати у три групе:

1. правне;
2. економске и
3. социјалне.

¹⁰ Члан 11. Закона о стечају Републике Србије.

¹¹ Радовић, В. оп. цит. стр. 41.

¹² Велимировић, М. (2004). Стечајно право, Сумбол, Нови Сад, стр. 3.

¹³ Члан 1. Закона о стечају Републике Србије.

¹⁴ Члан 77. Закона о стечају РС, с тим што је предвиђена и могућност да стечајни управник, поред запослених којима није отказан уговор о раду, може за наведене послове ангажовати и потребан број лица уз сагласност стечајног судије. Дакле, отварањем стечајног поступка, по правилу свим запосленима се отказује уговор о раду по сили закона, а са друге стране, отвара се могућност додатно ангажовања трећих лица. Ово се једино може правдати потребом ангажовања стручних лица за завршетак одређених послова, али је њена проблематичност у томе на који начин се изводи закључак да дојучерашњи запослени нису довољно стручни да привреду започете послове крају.

¹⁵ Цветковић, М. (2004). Коментар Предлога Закона о стечају, ЦЛДС, Београд, стр.2.

Правне последице отварања стечајног поступка наступају почетком дана истицања огласа о отварању поступка на огласној табли суда и као такве су детаљно обрађене законом¹⁶. Оне су веома бројне и могу се поделити на:

1. правне последице по стечајног дужника;
2. правне последице у односу на потраживања;
3. правне последице у односу на правне послове и
4. процесноправне последице¹⁷.

У прву групу правних последица, спадају и правне последице по све за послене, а то је престанак радног односа о којем одлучује стечајни управник. Дакле, отварање стечајног поступка је разлог за отказ уговора о раду свих запослених. За разлику од правних последица отварања стечајног поступка, економске и социолошке последице нису регулисане законом, тј. таксативно наведене, али су оне у директној вези са правним, односно директно произилазе из њих. Ово посебно важи за економске последице, док се до социолошких долази укупном анализом друштвеног амбијента који настане након отварања и окончања стечајног поступка.

Што се конкретно запослених тиче, након наступања правне последице отварања стечајног поступка – отказа уговора о раду, за њих долазе на ред економске, а то је право на наплату заосталих ненаплаћених зарада, накнада зарада и других примања, која се намирују из стечајне масе. Тада запослени постају стечајни повериоци свог некадашњег послодавца и сврставају се у први исплатни ред¹⁸, где они наплаћују своја потраживања одмах након приоритетних исплата из стечајне масе, дакле, након намирења трошкова стечајног поступка. Економски посматрано, запослени губитком посла, остају без зарада и других права из радног односа и упућују се на Националну службу за запошљавање, те се овде отвара и социолошки аспект – губитак средстава за егзистенцију, која се рефлектују и на чланове породице запослених.

Стечајни поступак карактерише бројност учесника и различитост њихових интереса. За разлику од, примера ради, парничног поступка, где постоје две супротстављене стране (тузилац и тужени), у стечајном поступку је број тих лица неупоредиво већи, при чему је однос између њихових интереса унапред тешко одредив¹⁹. Ово је директна последица плурализма, а веома често и конфронтације великог броја интереса који постоји у сваком привредном субјекту, дакле унутар њега (управљачка структура насупрот запослених), али и изван (различити интереси привредних субјеката према непосредним конкурентима, пословним сарадницима и др.)²⁰ Стечајно право покушава да заштити или у најмању руку уважи интересе свих учесника, па чак и оних против којих

¹⁶ Члан 71-100. Закона о стечају РС.

¹⁷ Арсић, З. и Марјански, В. (2015). Право привредних друштава, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, стр. 104.

¹⁸ Члан 54., ст. 4, тачка 1. Закона о стечају РС.

¹⁹ Сајтер, Д. (2008). Економски аспекти стечаја и реструктурирања у стечају, докторска дисертација, Осијек, стр. 5.

²⁰ Види више: Шкорић, С. (2010). Право, привреда и плурализам интереса. Право и политика 3/2, стр. 171-181.

се поступак отвара²¹. Учесници стечајног поступка су повериоци, Суд, стечајни управник и стечајни дужник. Запослени стечајног дужника се, сходно закону сврставају у први исплатни ред и имају право да потражују: неисплаћене нето зараде запослених и бивших запослених, у износу минималних зарада за последњих годину дана пре отварања стечајног поступка са каматом од дана доспећа до дана отварања стечајног поступка и неплаћени доприноси за пензијско и инвалидско осигурање запослених за последње две године пре отварања стечајног поступка, а чију основицу за обрачун чини најнижа месечна основица доприноса, сагласно прописима о доприносима за обавезно социјално осигурање на дан отварања стечајног поступка, као и потраживања по основу закључених уговора са привредним друштвима чији су предмет неисплаћене обавезе на име доприноса за пензијско и инвалидско осигурање запослених за последње две године пре отварања стечајног поступка, а чију основицу за обрачун чини најнижа месечна основица доприноса, сагласно прописима о доприносима за обавезно социјално осигурање на дан отварања стечајног поступка²². Право запослених и бивших запослених, као поверилаца се оставарује подношењем пријаве потраживања, док ће се у супротном сматрати да нису стечајни повериоци и да немају никаква права у поступку²³.

Права запослених према радноправним прописима

Познато је да Закон о раду²⁴ садржи близу 300 чланова, сврстаних у 23 поглавља, и да се по томе може сматрати најдужим законом о раду икада донесеним у Републици Србији. Поједина поглавља по први пут се јављају у нашем радном законодавству. Једно од таквих је и поглавље о потраживањима запослених у случају стечајног поступка²⁵. Установљено је ради ближег регулисања права и обавеза запослених и других субјеката у случају стечаја послодавца. У циљу ефикасније и потпуније заштите запослених и њихових потраживања у таквом случају, основан је Фонд солидарности.

Фонд солидарности је трипартитна институција чије функције се углавном финансирају средствима која се обезбеђују у буџету Републике Србије. У органима Фонда своје представнике имају: Влада Републике Србије, репрезентативни синдикати и репрезентативна удружења послодавца, основани за територију Републике Србије. Такав састав представља највећи је гарант да ће Фонд успешно вршити своју мисију и да ће се његовим средствима законито располагати.

Законом о раду утврђено је ко и под којим условима има право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни

²¹ Радовић, В (2017). оп.цит. стр. 37.

²² Члан 54., ст. 4, тачка 1. Закона о стечају РС.

²³ Дукић-Мијаговић, М. (2010). Водич кроз стечајни поступак, Нови Сад, стр. 34.

²⁴ Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017

²⁵ Члан 124-146. Закона о раду РС.

поступак. Прописана су и правила која се примењују у случају да су таква потраживања делимично или у целости исплаћена. Осим тога, прописани су и основи по којима се право на исплату неисплаћених потраживања у случају стечајног поступка може остварити. Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак имају запослени којима су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који за то испуњавају све прописане услове, у складу са Законом о раду. Права на исплату таквих потраживања остварују се на начин и по поступку утврђеним Законом о раду, под условом да нису остварена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак. Међутим, ако су та права делимично остварена, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запослени има право на разлику до нивоа права утврђених Законом о раду. На другој страни, право на исплату наведених потраживања нема:

- 1) предузетник, нити оснивач, односно члан привредног друштва и другог привредног субјекта, осим ако је засновао радни однос у складу са законом;
- 2) запослени, ако је донето решење о потврђивању усвајања плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај, у складу са законом²⁶.

Фонд солидарности

Фонд солидарности је нова институција у систему органа и организација Републике Србије. Основан је захваљујући одредби члана 127. Закона о раду, ради остваривања права на наплату потраживања запослених у случају стечајног поступка. Делатност Фонда подређена је обезбеђивању и исплати ненаплаћених потраживања, у складу са Законом о раду. Фонд има својство правног лица, са атрибутима јавне службе и седиштем у Београду. Остваривање функција из надлежности Фонда изискује одређена средства. Потребна средства обезбеђују се из буџета Републике Србије, у складу са законом. Из истог извора, по правилу, обезбеђују се и средства за зараде, накнаде зарада и друга примања запослених у Фонду, као и средства за покриће материјалних и других трошкова Фонда, његових органа и његове администрације. Фонд солидарности има своје органе, чије компетенције су утврђене Законом о раду²⁷. Потраживања запослених у случају стечајног поступка наплаћују се на начин и по поступку утврђеним Законом о раду. Правила поступка су строго формалне природе и морају се доследно примењивати. Поступак за остваривање одређеног права покреће се на захтев запосленог. О захтеву одлучује управни одбор Фонда солидарности. По окончању првостепеног поступка, поводом захтева запосленог може се водити и другостепени поступак, у складу са законом. Законом о раду прописани су и случајеви у којима запослени губи право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак, без обзира на то што је реч о потраживањима која се сматрају неotuђивим и која се наплаћују из средстава која се, по правилу, обез-

²⁶ Кулић, Ж. и Шкорић, С. (2016). оп. цит. стр. 250-251.

²⁷ Члан 124-146. Закона о раду РС.

беђују у буџету Републике Србије. Поступак за остваривање права по основу потраживања запосленог у случају стечајног поступка покреће се на захтев запосленог. Захтев се подноси Фонду солидарности у року од 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање. Може га поднети само лице коме одређено право припада, лично или преко пуномоћника.

Међутим, ако у току поступка потраживања наступи смрт странке, право на наставак поступка има њен наследник, у складу са законом. Одлука којом се утврђује право на потраживање доноси се на начин и по поступку утврђеним законом којим се уређује стечајни поступак. Захтев за покретање поступка за наплату потраживања подноси се на посебном обрасцу. Уз захтев се прилаже документација којом се потврђује право на потраживање и поткрепљују чињенице значајне за одлучивање о захтеву. Другим речима, могући документи, односно докази, који се уз захтев прилажу су:

- 1) уговор о раду или други акт о заснивању радног односа, односно акт о престанку радног односа, у случају да је подносиоцу захтева радни однос у међувремену престао;
- 2) акт којим је утврђено право на исплату зараде, односно накнаде зараде, коју је по основу боловања запосленог био дужан да исплати послодавац, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак;
- 3) доказ о испуњености услова за остваривање права на исплату накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца;
- 4) доказ о испуњености услова за остваривање права на исплату отпремнине због одласка у пензију;
- 5) доказ о испуњености услова за остваривање права на исплату накнаде штете узроковане повредом на раду или професионалним обољењем.

Уз захтев се не прилажу сви наведени документи, односно докази. Напротив, прилажу се само докази који се односе на конкретно потраживање запосленог. Поступак за остваривање права по основу потраживања запосленог у случају стечајног поступка води се пред управним одбором Фонда солидарности. О захтеву запосленог управни одбор одлучује решењем, против којег се може поднети жалба у року од осам дана од дана достављања решења. Жалба се подноси министру надлежном за рад. Министар је дужан да у поступку по жалби донесе решење у року од 30 дана од дана подношења жалбе. Решење министра је коначно и по њему се мора поступити. Међутим, Законом о раду допуштена је могућност да се и оно оспорава, без обзира на то што се сматра коначним у поступку потраживања запосленог. Наиме, против таквог решења може се покренути управни спор, у складу са законом. Покретање управног спора, по правилу, не доводи до одлагања извршења решења, с обзиром на то да се коначно решење сматра извршним актом. Права на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је покренут стечајни поступак, неотуђива су, без обзира на то по ком основу су настала. У суштини, реч је о правима личне и материјалне природе, са повећаним степеном осетљивости. Између осталог, томе доприноси и чињеница да се, по правилу, остварују само делимично. Право на наплату потраживања у случају стечајног поступка може се изгубити, односно угасити, ако се за то стекну услови утврђени одредбом

члана 144 ст. 1. Закона о раду. До тога долази у случају да је потраживање запосленог исплаћено у целости или делимично, у складу са прописима којима је уређен стечајни поступак, пре извршења решења управног одбора Фонда солидарности, донетог у истој правној ствари. У том случају, Фонд по службеној дужности поништава решење и донету одлуку о захтеву запосленог, у складу са новим чињеничним стањем. С тим, што се на поступак пред Фондом, који није посебно уређен Законом о раду, примењују одговарајуће одредбе закона којим се уређује управни поступак. Ако се у поступку за остваривање права по основу потраживања запосленог у случају стечајног поступка запосленом уплате средства на која није имао право, Фонд солидарности дужан је да од запосленог захтева повраћај тих средстава, увећаних за законску затезну камату и трошкове поступка. Запослени је дужан да неоправдано добијена средства врати:

- 1) ако су права за њихову исплату стечена на основу неистинитих и нетачних података;
- 2) ако није обавестио Фонд о чињеницама које утичу на стицање и остваривање права, утврђених Законом о раду, по којима му је исплата извршена.

Запослени је дужан да повраћај неоправдано добијених средстава изврши у року од 30 дана од дана достављања захтева за њихов повраћај, односно у року од годину дана од дана сазнања за чињенице које су основ за њихов повраћај. Повраћај се врши на жиро рачун Фонда.

Ради прецизнијег прегледа рада Фонда, током 2016. године, запослени су остварили своја права у виду исплате заосталих потраживања у укупно 69 привредних субјеката у стечају, донето 4464 решења, нето исплаћено 682.072.567,00 динара, односно укупно 918.805.478,00 динара (нето и бруто заједно)²⁸.

Приказ међународне регулативе

Права запослених на заштиту потраживања у случају стечајног поступка на међународном нивоу дефинисана су низом конвенција Међународне организације рада и Директивом 2008/94/ЕЗ Европског парламента и Савета о заштити запослених у случају стечаја њиховог послодавца.

На националном нивоу ово питање регулисано је стечајним и радним законодавством и до сада су се издвојила четири правно теоријска модела (социјалне) заштите радника у случају инсолвентности послодавца:

- 1) приступ у корист радника *in favorem laboratories*, примењује се у Кини, а подразумева обвезно осигурање за незапослене, што у пракси значи и више од новчане накнаде за доспела, а неподмирена потраживања. Према овом приступу, радници уз приоритет наплате у стечајном поступку остварују и до 80% минималне националне плате у периоду од две године;

²⁸ Више о досадашњем раду Фонда за период од 2010. до 2018. године је доступно у Информатору о раду Фонда солидарности на <http://www.fs.gov.rs/view.php?id=73> (приступљено 18.6.2018.)

- 2) приступ неосигураним правима радника, примењује се у Мексику, не пружа осигурање разлике између права која се дугују радницима с једне стране и вредности уновчене имовине са друге, али усваја нека приоритетна права запослених у стечајном поступку, попут исплате до три мјесечне плате умјесто отпремнине;
- 3) постојање Фонда за осигурање потраживања запослених. На пример, у Данској у случају стечаја послодавца приоритет има исплата неисплаћених плата запослених и подмирење њихових осталих права. Ако стечајна маса није довољна, постоји фонд из чијих се средстава исплаћују потраживања запослених;
- 4) приступ осигураним средствима. Немачки систем уређује на једнак начин питање свих непривилегованих поверилаца, укључујући раднике што подразумева равномерно приступ преосталој стечајној маси. Уколико се из стечајне масе не могу подмирити права радника, подмирују средствима из државног фонда за инсолвентност²⁹.

Конвенција Међународне организације рада бр. 17 о накнади радницима у случају несреће на раду из 1925. године прописује да се националним законодавством мора прописати, у складу с националним условима, најприкладнији начин на који ће се у свим околностима у случају инсолвентности послодавца или осигураваача осигурати исплата накнаде штете запосленима који претрпе повреду због индустријске несреће или, у случају смрти, особама које су они издржавали³⁰. Међународна организација рада је 1949. године донела Конвенција бр. 95 о заштити зарада³¹ у којој се наводи да се радницима у случају стечаја или судске ликвидације предузећа гарантује положај привилегованих поверилаца с обзиром на неисплаћене зараде за рад за период пре стечаја или судске ликвидације, како је то прописано националним законодавством и другим прописима. Зараде радника које представљају привилеговани дуг морају се исплатити у целини пре осталих потраживања редовних поверилаца. Приоритет таквих потраживања одређује се националним законодавством. Поред тога, Конвенција бр. 173 о заштити потраживања запослених (у случају стечаја послодавца), усвојена је 1992. године и прописује обавезу да се запосленима гарантује исплата отпремнине, уз предуслов да запослени на то имају право по националном законодавству. Конвенција МОР-а бр. 173 предвиђа два облика заштите потраживања запослених: потраживања запослених одређују се као потраживања с првенственим редом намирења или њихово намирење осигурава гарантна институција, а државе могу прописати један или оба облика заштите³².

²⁹ Компаративни преглед: Права запослених код субјеката у стечају – законска рјешења у земљама у окружењу (2016), доступно на <http://www.skupstina.me/images/dokumenti/biblioteka-istrazivanje/2017/5.pdf> (приступљано 11.8.2018)

³⁰ Конвенција бр. 17 о накнади радницима у случају несреће на раду (члан 11), стр 3, http://www.ilo.org/rs/files/Mor_texts/MOR%2017%20Konvencija%20o%20obestecenju%20nesrecnih%20slucajeva%20pri%20radu,%201925.pdf (приступљено 17.6.2018)

³¹ C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), Entry into force: 24 Sep 1952, Article 11 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240 (приступљено 17.6.2018)

³² C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312318 (приступљено 17.6.2018)

Конвенција МОР-а бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање из 1997. године³³ прописује да чланица мора да, у складу са националним законима и праксом, предузме неопходне мере у циљу осигурања адекватне заштите за запослене од стране приватних агенција за запошљавање у односу на накнаду у случају несолвентности и заштиту потраживања запослених. Такође, чланица мора утврдити и доделити, у складу са националним законима и праксом, односне надлежности приватним агенцијама за запошљавање које пружају услуге и корисничким предузећима у односу на накнаду у случају несолвентности и заштиту потраживања запослених.

Европска социјална повеља садржи одредбу која гласи: „У намери да обезбеде ефективно остварење права радника на заштиту њихових потраживања у случају инсолвентности послодавца, стране уговорнице се обавезују да обезбеде да потраживања радника која произлазе из уговора о раду или радног односа, гарантује нека гарантна институција или да се гарантују неким другим обликом ефективне заштите.“³⁴

Европска унија предузела је одређене мере у правцу консолидације и унапређења права запослених у овој области. Директива 2008/94/ЕЗ Европског парламента и Савета од 22. октобра 2008. године о заштити запослених у случају стечаја њиховог послодавца³⁵ обезбеђује исплату заосталих потраживања запослених у случају инсолвентности послодавца. У том контексту, од држава чланица захтева се да оснују институцију која гарантује исплату потраживања. Гарантне институције морају да обезбеде исплату заосталих потраживања запослених за период који одреде државе чланице. Директива предвиђа минимални гарантни период за покривање надокнада за најмање три месеца (у оквиру референтног периода од најмање шест месеци) или осам недеља (у оквиру референтног периода од најмање осамнаест месеци). Што се тиче права на додатну професионалну пензију, Директива захтева од држава чланица да усвоје неопходне мере у циљу заштите истих. Ово подразумева да државе чланице имају велику флексибилност приликом одлучивања у вези са садржајем мера. Уколико је инсолвентни послодавац деловао у најмање две државе чланице ЕУ, заостала потраживања запослених мора надокнадити институција у држави чланици где су запослени радили³⁶.

³³ C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (приступљено 17.6.2018)

³⁴ Европска социјална повеља, члан 25, стр. 46
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168047e16e> (приступљено 17.6.2018)

³⁵ Директива 2008/94/EZ Европског парламента и Савета од 22. октобра 2008. године о заштити запослених у случају стечаја њиховог послодавца,
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=EN>
(приступљено 17.6.2018)

³⁶ Working Conditions - Employer Insolvency, European Commission,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPageId=198&langId=en> (приступљено 17.6.2018)

Закључак

Након претходне анализе, недвосмислено је утврђено да су права запослених у случају стечаја послодавца у Републици Србији заштићена у складу са свим међународним препорукама, те је наша регулатива са оснивањем Фонда солидарности ову материју у потпуности заокружила у целину која, са једне стране повећава сигурност запослених и њихових потраживања, а са друге стране повезује привредно право и област стечаја са радним правом. На тај начин су запослени којима престане радни однос из разлога отварања стечајног поступка, добили заштиту која делује у истом смеру, са истом сврхом, али то чини са различитих аспеката. Иако релативно новија институција у радноправним односима, Фонд солидарности је својим досадашњим радом значајно допринео остваривању права запослених у стечају, односно наплати њихових доспелих потраживања након отварања стечајног поступка. Међутим, дебата око давања примата економским, односно социјалним интересима у вођењу стечајног поступка и права запослених још увек постоји и показало се као веома тешким проналажење баланса приликом вођења стечајног поступка.

Отуда, претходне радње, као и претходно питање остваривања права запослених у случају стечаја послодавца, је свакако улагање напора за стварање повољног и здравог економског амбијента у којем ће привредни субјекти економски успешно пословати, али и добра едукација стечајних управника од које итекако може зависити даља судбина привредног субјекта. Ипак, чак и пословање на здравим основама и са повољним тржишним условима, носи ризике који могу довести до стечаја. Заштита запослених, као поверилаца првог исплатног реда, треба да буде важан део стечајног поступка, са дејством радноправне заштите или паралелно или уколико изостане заштита у току стечајног поступка, али и укупне мисије државе у борби за већу запосленост и укупну заштиту запослених.

Литература:

1. Arsić, Z. i Marjanski, V. (2015). *Pravo privrednih društava*, Univerzitet u Novom Sadu, Pravni fakultet.
2. Cvetković, M. (2004). *Komentar Predloga Zakona o stečaju*, CLDS, Beograd.
3. C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), Entry into force: 24 Sep 1952, Article 11
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240 (prostupljeno 17.6.2018)
4. C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312318 (pristupljeno 17.6.2018)
5. C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (pristupljeno 17.6.2018)

6. Direktiva 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovog poslodavca, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=EN> (pristupljeno 17.6.2018)
7. Dukić-Mijatović, M. (2010). Vodič kroz stečajni postupak, Novi Sad.
8. Evropska socijalna povelja, član 25, str. 46
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?docu mentId=090000168047e16e> (pristupljeno 17.6.2018)
9. Komparativni pregled: Prava zaposlenih kod subjekata u stečaju – zakonska rješenja u zemljama u okruženju (2016), dostupno na <http://www.skupstina.me/images/dokumenti/biblioteka-i-istrazivanje/2017/5.pdf> (pristupljano 11.8.2018)
10. Konvencija br. 17 o naknadi radnicima u slučaju nesreće na radu (član 11), str 3, http://www.iio.org.rs/files/Mor_texts/MOR%2017%20Konvencija%20o%20obestecenju%20nesrecnih%20slucajeva%20pri%20radu,%201925.pdf (pristupljeno 17.6.2018)
11. Kulić, Ž. i Škorić, S., (2016). Radno pravo, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, Novi Sad.
12. Lubarda, B. (2000). Radnopravni položaj zaposlenosti u slučaju insolventnosti poslodavca. Pravo i privreda 37 (5-8), str. 345-353.
13. Radović, V. (2017). Stečajno pravo, Knjiga prva, Univerzitet u Beogradu, Pravni fakultet, Beograd.
14. Sajter, D. (2008). Ekonomski aspekti stečaja i restrukturiranja u stečaju, doktorska disertacija, Osijek.
15. Škorić, S. (2010). Pravo, privreda i pluralizam interesa, Pravo i politika 3/ 2, str. 171-181.
16. Ustav Republike Srbije, Službeni glasnik RS, br. 98/2006.
17. Finch, V. (2009). Corporate Insolvency Law Perspectives and Principles, Cambridge New York.
18. Vasiljević, M. (2011). Kompanijsko pravo: pravo privrednih društava, Beograd.
19. Velimirović, M. (2004). Stečajno pravo, Symbol, Novi Sad.
20. Višekruna, A. (2016). Radni odnosi u stečaju, Godišnjak fakulteta pravnih nauka, br. 6, Banja Luka, str. 194-208.
21. Working Conditions - Employer Insolvency, European Commission, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPageId=198&langId=en> (pristupljeno 17.6.2018)
22. Zakon o radu Republike Srbije, Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017.
23. Zakon o stečaju Republike Srbije, Službeni glasnik RS, br. 104/2009, 99/2011 - dr. zakon, 71/2012 - odluka US, 83/2014 i 113/2017.
24. <http://www.fs.gov.rs/view.php?id=73> (pristupljeno 18.6.2018)

BANKRUPTCY AND EMPLOYEE RIGHTS

Summary: The rights of employees in the event of bankruptcy can be analyzed twofold, depending on whether they are viewed from the angle of the regulations governing the bankruptcy procedure, or from the angle of labor law censuses. Systemic analysis and finding the most adequate solution is precisely in linking these two angles of observation and finding the balance between satisfying different interests. Today's modern society is literally intertwined between economic and social interests, and this inevitably reflects on the rights of employees in bankruptcy proceedings. The stability of employment, as well as all other

employees rights, have come to the forefront due to frequent changes in the work process, due to technological progress, and the weakening of the position and negotiating power of the trade unions, then due to the eventual poor business of the business, Hence, a drastic increase in the number of businesses subject to bankruptcy proceedings, and consequently of all legal consequences that it entails. These consequences are not only legal, economic, but also sociological, since all employees in such a business entity at the moment of the initiation of bankruptcy proceedings cease their employment and from that moment they become creditors of their former employer for all possible arrears to which they are entitled on the basis of employment, on the one hand, but on the other they are left without work and without basic existential means of living. After the opening of the bankruptcy procedure, the social aspect and the protection of the rights of employees whose employment is terminated by law, it becomes the responsibility of the state that should provide protection to these persons with their labor-based legislation. Due to all of these, employees must not be treated in the same way as other bankruptcy creditors, but their rights in the event of bankruptcy of the employer must be ensured by additional mechanisms.

Key words: bankruptcy, employee rights, Solidarity Fund