

DOI: 10.7251/GFP16194V

UDC: 347.736:331.106

**Pregledni naučni rad**

*Datum prijema rada:*  
29. maj 2016.

*Datum prihvatanja rada:*  
9. jun 2016.

**Aleksandra  
Višekruna**

*Diplomirani pravnik-master,  
istraživač saradnik u Institutu  
za uporedno pravo u Beogradu  
avisekruna@gmail.com*

**Radni odnosi u stečaju**

**Rezime:** Danom otvaranja stečajnog postupka nastupaju brojne pravne posledice koje utiču na položaj stečajnog dužnika i svih lica koja su sa njim povezana. Kako su radnici u najtešnjoj vezi sa stečajnim dužnikom, posebno su uređene posledice koje se odnose na tretman njihovih ugovora o radu. U vezi sa pitanjem položaja radnika kod stečajnog dužnika glavna dilema je da li otvaranjem stečajnog postupka automatski prestaje radni odnos, ili je samo reč o razlogu za otkaz ugovora o radu. Sudbina ovih ugovora u stečaju zavisi od mnogo faktora, ali danas u većini zemalja otvaranje stečajnog postupka ne znači i automatski prestanak radnog odnosa. Kako je pravo Srbije tokom istorije poznavalo oba pristupa, u ovom radu su obrađeni i jedan i drugi i ukazano je na brojne dileme koje su nastajale usled nedovoljno preciznih normi. Aktuelni zakon se opredelio za moderniju koncepciju stečaja kao otkaznog razloga, ali nije do kraja razradio brojna pitanja, što daje povoda različitim tumačenjima.

**Ključne riječi:** stečaj, pravne posledice stečaja, ugovor o radu, otkaz, prestanak radnog odnosa po sili zakona.

**UVODNA RAZMATRANJA**

Savremeno tržište gotovo svakodnevno vrši selekciju privrednih subjekata neprestano postavljajući sve više standarde i zahteve na koje se mora odgovoriti da bi se obezbedio opstanak u tržišnoj utakmici. Nedovoljna sposobnost da se ide u korak sa konkurentima, rađa ozbiljne finansijske probleme koji neretko rezultiraju izlaskom sa tržišta i otpočinjanjem postupka prestanka.

Teškoće u kojima se kompanija nađe negativno se odražavaju na interese širokog kruga lica sa kojima je ona povezana, pa je pravni sistem morao da iznedri mehanizme kojima će omogućiti njihovu efikasnu zaštitu. Među svim kategorijama pogođenih subjekata pravo je prepoznalo zaposlene kao najugroženije i stavilo sebi u zadatak da pronađe odgovarajući način da im u takvim okolnostima pruži najviši stepen sigurnosti.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> „Rizici stečaja kompanije za zaposlene su višestruki. Postoji rizik od gubitka posla ili stvarni gubitak zaposlenja; rizik gubitka zarade i drugih potraživanja; rizik gubitka štednje za penziju ili, u slučaju penzionera, gubitak same penzije. U nekim pravima, kao što je slučaj sa SAD, zaposleni se podstiču da ulažu u akcije kompanije kao

Pitanje radničkih prava je uvek aktuelna tema i neiscrpan izvor debata. Poslednji pokušaj sprovođenja zakonodavne reforme u oblasti privrednih odnosa je u žižu javnosti vratio pitanja pronalazaženja efikasnog mehanizma zaštite radnika, kako u situacijama kada je njihov poslodavac solventan, tako i u slučajevima kada se steknu uslovi za otvaranje stečajnog postupka nad njim.<sup>2</sup>

Kada se poslodavac nađe u teškoj finansijskoj situaciji koja iziskuje njegov prestanak, zaposlenima je bitno da budu izvesne dve okolnosti – da li će i u kojoj meri uspeti da naplate neisplaćena potraživanja koja im se duguju po osnovu rada<sup>3</sup> i šta će se dogoditi sa njihovim zaposlenjem u slučaju otvaranja stečajnog postupka. U ovom radu razmatraćemo samo potonji aspekt.

### **RADNI ODNOS U SLUČAJU STEČAJA POSLODAVCA – DVA PRISTUPA<sup>4</sup>**

Ključno pitanje tretmana ugovora o radu u slučaju nastupanja pravnih posledica stečaja je da li otvaranjem stečajnog postupka automatski prestaje radni odnos ili je samo reč o otkaznom razlogu.<sup>5</sup> Način na koji će biti oblikovane ove odredbe zavisi od mnogih

---

deo penzionog plana, i stoga oni trpe i ove investicione gubitke.“; Sarra, J. (2008). *Widening the Insolvency Lens: the Treatment of Employee Claims*, u: P.J. Omar (ed.). *International Insolvency Law. Themes and Perspectives*, Aldershot, str. 296.

<sup>2</sup> Reč je o izmenama Zakona o stečaju predloženim krajem 2013. godine koje su predviđale brojne promene u pogledu položaja radnika, između ostalog i da svim radnicima danom otvaranja stečajnog postupka prestaje radni odnos. Na kraju, izmene koje su se odnosile na položaj radnika nisu usvojene.

<sup>3</sup> Za neisplaćena potraživanja nastala pre otvaranja stečaja, zaposleni se svrstavaju u određene isplatne redove. U većini pravnih sistema, pojedina potraživanja radnika (obično ograničena po iznosu i vremenu nastanka) se namiruju prioritarno u odnosu na ostale neobezbeđene poverioce. Kako se pokazalo da ovaj sistem ima određene nedostatke, bilo je potrebno pronaći efikasniji mehanizam koji će obezbediti viši nivo zaštite. Tako su mnogi pravni sistemi (pre svega evropski) uveli posebne zaštitne sisteme – garantne institucije koje preuzimaju na sebe isplatu potraživanja koja zaposleni ne mogu da namire od poslodavca, a za koja se uzima da predstavljaju minimum koji mora da se pruži za normalan i dostojanstven život.

<sup>4</sup> Stečaj se može posmatrati u užem i širem smislu. Stečaj u širem smislu se definiše kao zajedničko namirenje poverilaca insolventnog dužnika u sudskom postupku, pri čemu se preuređuje, opstajući kao pravni subjekt (reorganizacija) ili se gasi opštim izvršenjem na njegovoj imovini. Sa stečajem u užem smislu se izjednačava bankrotstvo (namirenje poverilaca prodajom celokupne imovine stečajnog dužnika, odnosno stečajnog dužnika kao pravnog lica). Jovanović N., Ilić-Popov G., Jovanović J. (ur.). (2006). *Priručnik za stečajne upravnike* Beograd, str. 143. U ovom radu pojam stečaj izjednačiće se sa pojmom bankrotstvo i oba izraza će se naizmenično koristiti radi izbegavanja ponavljanja.

<sup>5</sup> Osnovni cilj pravnih posledica je da izjednači položaj poverilaca koji imaju potraživanja na dan otvaranja stečajnog postupka i da spreče da se oni namire u većem iznosu ili pre ostalih poverilaca. Pored zaštite stečajnih poverilaca, pravne posledice služe i da obezbede vođenje samog postupka ili da očuvaju stečajnu masu. Sve pravne posledice stečajnog postupka sa stanovišta njihove prirode delimo na materijalnopravne i procesnopravne. Materijalnopravne posledice stečajnog postupka su one koje utiču na postojanje i sadržaj pravnog odnosa između dužnika i njegovih poverilaca, dok procesnopravne posledice deluju na druge postupke, npr. parnični, izvršni i zemljišnoknjižni. Prelić S. (1999). *Stečajno pravo*, Maribor, str. 62-63. Sve pravne posledice nastupaju po sili zakona, što znači „da se činjenica njihovog nastupanja, kao i trenutak nastanka istih

faktora – preovlađujuće političke klime i društvenih odnosa, percepcije odgovornosti za stečaj poslodavca, potrebe postizanja efikasnosti stečajnog postupka i zaštite interesa i drugih učesnika u postupku.

Savremene tendencije po ovom pitanju pokazuju da se teži ka očuvanju zaposlenja određenog broja radnika uprkos bankrotstvu poslodavca. Ova konceptijska promena se vezuje za tzv. „spasilačku kulturu“ (*rescue culture*) koja postaje dominantno stanovište današnjeg prava.<sup>6</sup> Naime, smatra se da privredni subjekt koji ima finansijske teškoće ne mora nužno i da bude uklonjen sa tržišta, već da mu je potrebno pružiti alternativu u odnosu na prestanak i primenom odgovarajućih mera omogućiti mu da očuva svoje poslovanje.<sup>7</sup> Ovim se stvaraju i formalni osnovi da se ciljna funkcija stečaja ne vidi u prestanku privrednog društva u sledstvu tog postupka (bankrotstvo), već u pokušaju „novog finansijskog početka.“<sup>8</sup>

Ne treba zanemariti ni **činjenicu** da automatski prestanak radnog odnosa odgovornost za sva lica koja su ostala bez posla prebacuje na državu koja putem sistema socijalnog osiguranja treba da stvori efikasan mehanizam zaštite tih lica i spreči da se negativni efekti otpuštanja manifestuju kroz socijalne nemire.

Posmatrajući tretman ugovora o radu kroz stečajne zakone koji su važili na teritoriji naše zemlje, možemo uočiti dva osnovna pristupa – pojedini propisi su predviđali da radni

---

ne mogu osporavati. Takode, učesnici u postupku svojom odlukom ne mogu opredeliti momenat nastupanja pravnih posledica za neki drugi dan, trenutak u vremenu u odnosu na vreme određeno zakonom. Nastupanje pravnih posledica ne može se ni usloviti, odložiti niti sprečiti ni na koji način.“ Slijepčević D., Spasić, S. (2006). Komentar Zakona o stečajnom postupku, Beograd, str. 213. Sve pravne posledice možemo svrstati u četiri grupe: pravne posledice koje se odnose na stečajnog dužnika, pravne posledice koje se odnose na potraživanja prema stečajnom dužniku, procesnopravne posledice i pravne posledice na pravne poslove. Vid.: Zakon o stečaju, Službeni glasnik RS, br. 104/2009, 99/2011- dr. zakon i 71/2012 - odluka US i 83/2014 – ZOS, čl. 74-100. Možemo uočiti da se ugovorima o radu obično posvećuje poseban član zakona prilikom određivanja dejstva otvaranja stečajnog postupka, čime se pokazuje da oni spadaju u red najznačajnijih ugovora koje zaključuje stečajni dužnik. Iako je bilo za očekivati da se tretman ovih akata posmatra kroz prizmu pravnih posledica koje se odnose na ugovore, zakonodavac je postupio drugačije. Naime, ovo pitanje je obrađeno kroz pravne posledice koje se odnose na stečajnog dužnika, čime se iskazuje posebna povezanost zaposlenih i privrednog društva u kome rade i odražava i statusnopravni karakter ovog ugovora.

<sup>6</sup> Stečajno pravo polako čini zaokret od „ekonomskog“ pristupa zasnovanog isključivo na potrebi da se omogući najviši stepen namirenja poverilaca ka „socijalnom“ pristupu koji daje mogućnost za spasavanje i opravdava sprovođenje aktivnosti u tom cilju, pozivajući se na brojne interese i vrednosti - očuvanje poslovanja koje na dugi rok vredi sačuvati ili koje vredi više kada se prodaje kao celina nego u slučaju prodaje u delovima; zaštita radnih mesta; izbegavanje štete za snabdevače, klijente i poreske poverioce; sprečavanje štete za ekonomiju ili za poslovno pouzdanje u sektor. Finch V. (2009). *Corporate Insolvency Law Perspectives and Principles*, Cambridge - New York, str. 246. Za istorijat ovog instituta vid. Westbrook, L., Booth, C., Paulus, C. & Rajak, H. (eds.) (2010). *A Global View of Business Insolvency Systems*, Leiden-Boston, str. 103.

<sup>7</sup> Naše pravo uvodi institut reorganizacije Zakonom o stečajnom postupku, Službeni glasnik RS, br. 84/2004 i 85/2005 – ZOSP.

<sup>8</sup> Vasiljević M. (2011). *Kompanijsko pravo: pravo privrednih društava*, Beograd, str. 353.

odnos prestaje po sili zakona, dok su drugi stečaj tretirali samo kao razlog za otkaz. Polazeći od ove činjenice, od svih osnova prestanka radnog odnosa koje poznaje teorija radnog prava, za diskusiju o ugovorima o radu u bankrotstvu, za nas su bitna dva – prestanak ugovora po sili zakona i prestanak voljom poslodavca.<sup>9</sup>

### **PRESTANAK RADNOG ODNOSA PO SILI ZAKONA**

#### **Prestanak radnog odnosa prestankom poslodavca – stečajnog dužnika**

Kada otpočne stečajni postupak, dužnik, tj. poslodavac još uvek postoji, a od zakonodavne tehnike zavisi kako će se njegovo bankrotstvo odraziti na radne odnose njegovih zaposlenih. Situacija je nešto drugačija kada se okonča stečajni postupak, tj. kada stečajni dužnik – poslodavac prestane da postoji. U tom slučaju „u skladu sa zakonom prestanak poslodavca u privatnom ili javnom sektoru vodi gubitku subjektiviteta pravnog lica, čime prestaje postojanje jedne strane u radnom odnosu, tj. prestaje sam radni odnos.“<sup>10</sup> Smatramo da je na mestu napomena da se u našem pravu ovo pravilo odnosi samo na prestanak poslodavca u privatnom sektoru, jer se subjekti u javnom sektoru ne mogu naći u ulozi stečajnog dužnika pa se ovaj osnov, i uopšte dejstvo stečajnog postupka na ugovore o radu lica kod tih poslodavaca i ne razmatra.<sup>11</sup>

Stečajni postupak se vodi radi namirenja poverilaca, što samo po sebi iziskuje da dužnik ima dovoljno imovine koja će opravdati pokretanje postupka i omogućiti najviši mogući stepen namirenja.<sup>12</sup> Međutim, nisu retke situacije u kojima je imovina manja od troškova postupka ili je neznatne vrednosti. U takvim okolnostima postupak se zaključuje bez odlaganja i dužnik se briše iz registra privrednih subjekata.<sup>13</sup> Iako zakon ništa ne govori o položaju zaposlenih u ovom slučaju, možemo zaključiti da svim radnicima tada prestaje radni odnos po sili zakona, jer je brisanjem iz registra prestao da postoji njihov poslodavac.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> Teorija je sve moguće osnove prestanka radnog odnosa klasifikovala u nekoliko kategorija: prestanak radnog odnosa na inicijativu zaposlenog, sporazumni prestanak radnog odnosa, sudski prestanak, prestanak po sili zakona i prestanak radnog odnosa voljom poslodavca. Detaljno o svakom od ovih osnova vid. Lubarda B. (2013). Uvod u radno pravo, Beograd, str. 286-300.

<sup>10</sup> Ibid., 288-289.

<sup>11</sup> Vid.: ZOS, čl. 14.

<sup>12</sup> ZOS, čl. 2: Cilj stečaja jeste najpovoljnije kolektivno namirenje stečajnih poverilaca ostvarivanjem najveće moguće vrednosti stečajnog dužnika, odnosno njegove imovine.

<sup>13</sup> Vid.: ZOS čl. 13, st. 2 i čl. 148, st. 7.

<sup>14</sup> Slovenačko pravo je ovo ranije eksplicitno naglašavalo. Vid.: Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007, čl. 119.

### Prestanak radnog odnosa *ex lege* otvaranjem stečajnog postupka<sup>15</sup>

Dugi niz godina u našoj pravnoj tradiciji je bilo predviđeno da radni odnosi zaposlenih prestaju danom otvaranja stečajnog postupka, što se tumačilo kao prestanak radnog odnosa na osnovu samog zakona. Smatra se da ovaj pristup svoje korene nalazi u specifičnom položaju koji su radnici imali tokom perioda socijalizma i sa današnje tačke gledišta se ističe da je to „demagoški relikv prošlosti kao vrhovne vlasti radnika u samoupravnom preduzeću, pa zbog toga i njihovo kolektivno kažnjavanje zbog lošeg upravljanja.“<sup>16</sup> Ovakvom pristupu se zamera to što individualnu odgovornost zaposlenih koji su nesavesnim ili nezakonitim radom doprineli finansijskim teškoćama poslodavca, kolektivizuje i kažnjava za propuste pojedinca i one koji su u radu postupali savesno i odgovorno.<sup>17</sup>

Kako otvaranjem postupka stečaja tek započinje procedura u kojoj je neophodno preduzeti brojne radnje radi njegovog uspešnog okončanja, bila je predviđena i mogućnost da stečajno veće, dok traje stečajni postupak, zadrži na radu potreban broj zaposlenih kod dužnika radi završetka započetih poslova ili vođenja stečajnog postupka.<sup>18</sup>

Navedena pravila, iako na prvi pogled jasna, dovela su do brojnih sporenja, koja suštinski možemo svesti na dva pitanja. Prva dilema odnosila se na prirodu prestanka radnog odnosa, tj. da li u ovom slučaju možemo govoriti o prestanku radnog odnosa *ex lege*. Sudska praksa je smatrala da svim radnicima radni odnos prestaje po sili zakona danom otvaranja stečajnog postupka,<sup>19</sup> dok je teorija mahom zauzela suprotan stav. Naime, sma-

<sup>15</sup> Iako norme ovih propisa podvodimo pod osnove prestanka radnog odnosa po sili zakona, treba reći da su ova rešenja tokom važenja ostavljala mesta brojnim kontroverzama i da teorija ni sudska praksa nisu zauzimale jedinstveno stanovište. Tek sa donošenjem Zakona o radnim odnosima, Službeni glasnik RS, br. 55/96, 28/01 i 43/0, dilema je razrešena jer je ovaj propis svrstavao stečaj poslodavca kao osnov za prestanak radnog odnosa po sili zakona. Vid.: Zakon o radnim odnosima, čl. 109. Ovaj osnov je sa stanovišta moderne teorije radnog prava relikv prošlosti (ne razmatra se u okviru problematike prestanka radnog odnosa *ex lege*), a vreme kada je postojao označava se kao „zakonsko nepravo“. Vid. Lubarda B. (2013), str. 288. Ovo rešenje je i danas aktuelno u nekim pravima. Vid.: Zakon za stečaj, Službeni vesnik na Republika Makedonija, br. 34/2006, 126/2006, 84/2007, 47/11, 79/13 i 29/14 – ZS, čl. 166, st. 1; Zakon o stečaju, prinudnom poravnanju i likvidaciji u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, Službeni glasnik Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, br. 1/02 - ZPPSL BD, čl. 44, st. 1; Zakon o stečaju, Službeni glasnik Republike Srpske, br. 16/16, čl. 128, st. 1-2.

<sup>16</sup> Carić S. (2000). Stečaj i tehnološki višak. Radno i socijalno pravo, br. 4-7, str. 143.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Zakon o prinudnom poravnanju i stečaju, Službeni list SFRJ, br. 15/65, 55/69, 39/72 i 16/74 je vremenski period zadržavanja ograničavao na šest meseci, a Zakon o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada, Službeni list SFRJ, br. 41/80, 25/81, 66/81, 28/83, 20/84, 7/85, 39/85, 9/86 i 43/86 je odredio rok o godinu dana. „Specifičnost ovog zakonodavnog rešenja sastoji se u tome što se smatra da, ukoliko stečajno veće nađe da je zadržavanje ovih lica na dužnosti neophodno, oni ne mogu odbiti zahtev da ostanu na dužnosti vreme koje je propisano zakonom. Tek nakon isteka zakonom propisanog roka mogu slobodno istupiti iz radne organizacije u stečaju.“, Machiedo D. (1965). Gradanskopravni i ostali učinci otvaranja stečajnog postupka, Split, str. 11.

<sup>19</sup> „Danom otvaranja stečajnog postupka prestaje radni odnos zaposlenih kod dužnika (član 93. stav 1. Zakona o prinudnom poravnanju, stečaju i likvidaciji). Dakle, po samom zakonu prestao je radni odnos nezavisno od volje zaposlenog ili volje poslodavca (...).“, Presuda Vrhovnog

tralo se da otvaranjem postupka radni odnos prestaje samo onim zaposlenima koje stečajno veće ne zadrži na radu. Kako na dan otvaranja stečajnog postupka ne mora da bude izvesno kojim radnicima prestaje radni odnos, a koji ostaju na radu, „to znači da u ovim slučajevima radni odnos ne prestaje po sili zakona, već to zavisi od volje stečajnog veća.“<sup>20</sup>

Bez nedoumica nije prošlo ni pitanje vezano za status radnika koji su zadržani, odnosno određenje pravne prirode odnosa u kome se ta lica nalaze prema stečajnom dužniku. Oprečna stanovišta javljala su se i među teoretičarima, kao i u sudskim odlukama. Dilema se na kraju ispolarizovala - sa jedne strane su bili oni koji su smatrali da se zadržani radnici nalaze u radnom odnosu i to na određeno vreme,<sup>21</sup> a sa druge strane zastupnici stanovišta da je neprihvatljivo poistovetiti zakonski izraz „zadržavanje na radu“ sa zasnivanjem radnog odnosa na određeno vreme i da je reč o specifičnom odnosu *sui generis*.<sup>22</sup>

Nejasno je bilo i pitanje kriterijuma kojim će se rukovoditi stečajni upravnik prilikom predlaganja koje radnike treba zadržati na radu. Sudska praksa je pošla od činjenice da je „diskreciono pravo stečajnog veća da odredi koje će radnike kao potrebne zadržati na radu i posle otvaranja postupka stečaja.“<sup>23</sup> Ipak, jasno je da to ni u kom slučaju to ne bi smeli

---

suda Srbije, Rev. 11426/02 od 5.7. 2002. Tako i: Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 242/02 od 25.7.2002.

<sup>20</sup> Nikolić A. (1990). Radni odnosi u Srbiji, Beograd, str. 364-365.

<sup>21</sup> „Rešenje o zadržavanju radnika na radu, po svojoj pravnoj prirodi predstavlja ugovor o radu na određeno vreme, te radnici zadržani na radu imaju pravo na zaradu koja ne može biti niža od garantovane zarade, a čija visina je utvrđena odlukama o garantovanju neto zarade koju donosi Vlada Republike Srbije.“, Rešenje Višeg trgovinskog suda, Pž. 5767/2006(1) od 22.3.2007. godine. Tako i: Pravni stav Višeg trgovinskog suda izražen kroz odgovor na pitanje trgovinskih sudova utvrđen na sednici Odeljenja za privredne sporove održanoj dana 27. septembra 2004. godine; Rešenje Višeg trgovinskog suda, Pž. 2003/2003 od 11.9.2003. godine; Odgovor Višeg trgovinskog suda na pitanje trgovinskih sudova utvrđen na sednici Odeljenja za privredne sporove i Odeljenja za privredne prestupe održane 30. avgusta 2002. godine. Tako i Mićović M. (1998). Mogući pravci zaštite zaposlenih u stečajnom postupku, Radno i socijalno pravo, br. 7-9, str. 249; Nikolić A. (1990), str. 366; suprotno: Jovanović-Zattila M. (2003). Poverioci u stečaju (doktorska disertacija), Beograd, str. 78.

<sup>22</sup> „Pravilno je stanovište prvostepenog suda da se u konkretnom slučaju radi o specifičnom radnom angažovanju radnika u toku trajanja stečajnog postupka, a ne o radnom odnosu zasnovanom na određeno vreme. Ukoliko bi se navedeno radno angažovanje zadržavanjem radnika na radu i u toku trajanja stečajnog postupka smatralo radom na određeno vreme po novom ugovoru zaključenom po otvaranju stečaja između stečajnog dužnika i radnika taj bi radnik, shodno Zakonu o radnim odnosima, imao sva prava iz radnog odnosa i to kako prava na sve vidove zakonom utvrđenih naknada i nagrada tako i prava na sve vidove i načine sudske zaštite predviđene navedenim Zakonom a što kod zadržanih radnika Zakon ne predviđa. Stoga navedeni radnik koji je zadržan na radu i u toku trajanja stečaja specifično je – sui generis radno angažovan od strane stečajnog upravnika i ne radi se o radniku koji je u radnom odnosu na određeno vreme kako to pravilno zaključuje i prvostepeni sud.“, Rešenje Višeg trgovinskog suda, Pž. 720/2006 od 24.5.2006. godine. Tako i: Presuda Višeg trgovinskog suda, Pž. 8567/2004 od 13.1.2005. godine.

<sup>23</sup> Presuda Višeg privrednog suda, Pž. 6871/95 od 21.12.1995. godine u: Sudska praksa privrednih sudova – Bilten 1/1996, 34; „(...) žalbeni navodi da prvostepeni sud nije imao u vidu socijalni momenat prilikom odlučivanja, ne mogu se prihvatiti jer je radni odnos prestao svim uposlenim po sili zakona i zadržavanjem određenog broja radnika radi dovršenja započetih poslova i ažu-

biti radnici koji su svojim neodgovornim, nestručnim, pa i protivpravnim radom izazvali ekonomske teškoće zbog kojih je i otvoren stečajni postupak.<sup>24</sup> Zadržani radnici bi trebalo da budu lica koja su sposobna da obave radnje na dovršavanju započelih poslova, odnosno osobe koje mogu pomoći stečajnom upravniku da uspešno obavi svoj deo poslova vođenja stečajnog postupka.<sup>25</sup>

Nije bila predviđena mogućnost da se u toku stečaja zapošljavaju novi radnici, ali je sama praksa i potreba za određenim kadrovima radi završetka započelih poslova ili obavljanja poslova stečaja, nametnula usvajanje i prihvatanje takve mogućnosti.<sup>26</sup>

### **PRESTANAK RADNOG ODNOSA VOLJOM POSLODAVCA – STEČAJ KAO OTKAZNI RAZLOG**

Dihotomni pristup teorije i prakse u pokušaju da se rastumače norme koje se odnose na radnopravni status zaposlenih kod stečajnog dužnika trajao je do usvajanja Zakona o stečajnom postupku koji donosi u naš pravni sistem jedan novi pogled na odnos stečaja i ugovora zaposlenih kod stečajnog dužnika - otvaranje stečajnog postupka je razlog za otkaz ugovora o radu.<sup>27</sup>

#### **Pojam otkaza. Opravdan otkazni razlog**

Otkaz ugovora o radu je jedan od zakonom predviđenih načina prestanka radnog odnosa koji po svojoj prirodi predstavlja jednostrani raskid ugovora. Pravni režim ovog instituta karakteriše razlikovanje između inicijative – tehnike raskida i pripisivanja otkaza – pitanja ko snosi posledice otkaza, uključujući i pitanje odgovornosti za otkaz.<sup>28</sup>

---

riranja stečaja je stvar stečajnog veća koje je ovlašćeno da ceni koga će od radnika zadržati.“, Presuda Višeg privrednog suda, Pž. 7714/95 od 16.1.1996. godine.

<sup>24</sup> Crnić Z. (1988). Radnopravna pitanja sanacije i stečaja organizacija udruženog rada, u: Dika, M. (ur.). Sanacija i stečaj organizacija udruženog rada, Zagreb, str. 149.

<sup>25</sup> Vučetić V. (1961). Komentar Zakona o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada, Zagreb, str. 153.

<sup>26</sup> Ajnšpiler-Popović G. (2010). Praksa Višeg trgovinskog suda u rešavanju stečajnih radnih sporova, u: Ivošević, Z. (ur.) Zaštita prava iz radnog odnosa: zbornik radova, Beograd, str. 116. Tako i: Nikolić A. (1990), str. 367.

<sup>27</sup> Moramo ipak napomenuti da ovaj pristup, iako gotovo pola veka zanemarivan, nije potpuna novina u našem stečajnom pravu. Naime, Uredba o prestanku preduzeća i radnji, Službeni glasnik FNRJ, br. 51/53, 49/56, 53/61 i 52/62 je predviđala da otvaranjem postupka prinudne likvidacije (stečaja) radni odnos ne prestaje po samom zakonu. Specifičnost je što je izričito bilo predviđeno da otkaz može dati i radnik. Stečaj kao opravdani otkazni razlog danas poznaju i neka prava bivših jugoslovenskih republika. Vid.: hrvatski Stečajni zakon, Narodne novine, br. 71/15 – hrvatski SZ, čl. 191, st. 2 i Zakon o delovnih razmerjih - ZDR, Uradni list RS, št. 21/2013, čl. 104, st. 1.

<sup>28</sup> Ovo pitanje je bitno jer se prema tome kome se pripisuje otkaz (nezavisno od toga ko ga inicira), ceni i koja će prava imati zaposleni u slučaju otkaza. Tako „ukoliko se otkaz pripisuje zaposlenom, nezavisno ko ga inicira, ovaj ne stiče (tj. gubi) prava po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti, dok ukoliko se otkaz pripisuje poslodavcu, nezavisno od toga ko ga inicira, otpušteni zaposleni stiče prava po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti, kao i druga prava u vezi sa prestankom radnog odnosa - naknadu zbog otpuštanja (tzv. otpremninu).“ Lubarda B. (2013), str. 292.

Radno zakonodavstvo daje mogućnost i radniku i poslodavcu da otkazu ugovor o radu. Polazeći od potrebe zaštite interesa zaposlenog kao ekonomski slabije (a time i zavisne) strane u ugovornom odnosu, ne traži se da on prilikom davanja otkaza navede razlog. Sa druge strane, iako je i poslodavac u mogućnosti da raskine ugovor o radu, postoji ograničenje - neophodno je da za takav postupak postoji opravdan razlog.<sup>29</sup>

Opravdan otkazni razlog može biti u vezi sa rezultatima rada, odnosno profesionalnim znanjima i sposobnostima (lično uslovljeni otkaz), u vezi sa ponašanjem zaposlenog (otkaz uslovljen skrivljenim ponašanjem zaposlenog – disciplinska odgovornost), kao i u vezi sa „operativnim potrebama poslodavca“ – usled ekonomskih organizacionih ili tehnoloških promena (poslovno uslovljeni otkaz).<sup>30</sup> Stečaj se obično podvodi pod posebnu kategoriju opravdanih otkaznih razloga vezanih za poslovne razloge poslodavca.<sup>31</sup>

### **Režim otkaza u pozitivnom stečajnom pravu Srbije**

Odluku o otkazu donosi stečajni upravnik<sup>32</sup> i o tome mora da obavesti odgovarajući organ, odnosno organizaciju za zapošljavanje na čijoj teritoriji se nalazi sedište stečajnog dužnika. Jasno je da je ovo pravilo ustanovljeno u korist lica kojima je prestao radni odnos sa ciljem da im olakša ostvarivanje prava. Uprkos tome što nije eksplicitno naglašeno, uzima se da rešenje o otkazu treba dostaviti i zaposlenima analogno sa obavezom dostavljanja organizaciji za zapošljavanje.<sup>33</sup>

### ***Dileme u vezi sa otkazom u slučaju stečaja u našem pravu***

Čitanje norme o otkazu u slučaju stečaja, nameće nekoliko pitanja na koja zakonodavac nije dao odgovor, a koja su se u praksi pokazala spornim. Problemi su pre svega

<sup>29</sup> „Koncept otkaza ugovora o radu na neodređeno vreme od strane poslodavca karakteriše dug put od koncepta otkaza građanskog prava – najpre pune slobode otkaza ugovora o radu na neodređeno vreme (uz poštovanje otkaznog roka, tokom bezmalo čitavog XIX veka) do zabrane zloupotrebe otkaza (od kraja XIX do druge polovine XX veka) da bi se umesto građanskopravnog koncepta postepeno potvrđivao koncept radnog prava zasnovan na ideji stabilnosti zaposlenja – koncept načelne nedopuštenosti otkaza od strane poslodavca osim iz opravdanih razloga.“, Ibid.

<sup>30</sup> Ibid., 293.

„Pošto se insolventnosti poslodavca teorijski ne može priznati svojstvo više sile, do raskida ugovora o radu (prestanka radnog odnosa) u slučaju insolventnosti može doći samo usled kolektivnog otpuštanja, odnosno otkaza ugovora o radu iz ekonomskih razloga (ekonomskih teškoća poslodavca), tako da u slučaju insolventnosti, ugovor o radu ne prestaje po sili zakona, već iz ekonomskih razloga po volji insolventnog poslodavca, odnosno zakonskog zastupnika poslodavca u toku stečajnog postupka - stečajnog veća (upravnika).“, Lubarda B. (2000). Radnopravni položaj zaposlenih u slučaju insolventnosti poslodavca. Pravo i privreda, br. 5-8, str. 348-349.

<sup>31</sup> Bečan I. et al. (2008). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem, Ljubljana, str. 488.

<sup>32</sup> Otvaranjem stečajnog postupka, prestaju dužnosti direktora i rukovodilaca stečajnog dužnika (kao lica koja su do tada pred radnicima predstavljala i zastupala poslodavca), tako da sada volju poslodavca izražava stečajni upravnik pa je tako u njegovoj nadležnosti da odlučuje i o otkazu ugovora o radu.

<sup>33</sup> Bilbija V. (2012). Radnopravni položaj zaposlenih kod stečajnog dužnika i potraživanja zaposlenih u slučaju stečajnog postupka nad poslodavcem, zakonske odredbe i stvarnost, Pravo – teorija i praksa, br. 4-6, str. 46.



vezani za odnos radnog i stečajnog zakonodavstva, tj. da li se pravila radnog prava o zaštiti zaposlenih primenjuju u slučaju otkaza u stečaju, kao i za potrebu postojanja kriterijuma izbora lica kojima prestaje radni odnos.

Pitanje odnosa radnog i stečajnog zakonodavstva na planu zaštite radnika u stečajnom postupku reflektuje sukob dva interesa – interesa efikasnog sprovođenja stečajnog postupka koje neće biti opterećeno beskrajno dugim sporovima i potrebe da se radnicima (kao ekonomski slabijoj strani) pruži odgovarajuća zaštita u slučaju otkaza. Teorija je stala na stanovište da prilikom otpuštanja radnika nema mesta primeni odredaba ZOR koje se odnose na otkaz ugovora o radu. Opravdanje za ovakvu tvrdnju nalazi se u određenju stečaja kao posebnog otkaznog razloga koji nije uređen Zakonom o radu, već stečajnim zakonom. Isključenje primena odredaba radnog zakonodavstva se objašnjava potrebom efikasnog obezbeđenja svih preduslova za nesmetano i što hitnije sprovođenje stečajnog postupka.<sup>34</sup> Deo sudske prakse potvrđuje ovu tezu, stajući na stanovište da se odredbe stečajnog zakona primenjuju kao *lex specialis* u odnosu na pravila radnog zakonodavstva o zaštiti radnika.<sup>35</sup> Takvo stanovište ne bi moglo da se prihvati, jer stečajni zakon izričito ne isključuje primenu odredaba Zakona o radu.<sup>36</sup> Samo ukoliko bi *lex specialis* predviđao neka posebna rešenja (npr. u pogledu otkaznog roka i sl.), moglo bi se uzeti da nema mesta primeni odredaba radnog zakonodavstva.<sup>37</sup> Na tom stanovištu stoji i sam Zakon o radu

<sup>34</sup> „To je ratio legis zbog koga se u slučaju otkaza ugovora o radu datog u postupku stečaja mora isključiti primena ZOR propisanih uslova. Time se stvara zakonska osnova da se razlozi za otkaz ugovora o radu u postupku stečaja opredeljuju prirodom posla koje obavljaju zaposleni i obimom i strukturom poslovnih aktivnosti stečajnog dužnika koje će se nastaviti nakon pokretanja stečajnog postupka.“, Slijepčević D. (2007). Otkaz ugovora o radu zbog stečaja, u: Bobar, K. (ur.). Zaštita prava u oblasti rada: zbornik radova, Beograd, str. 217.

<sup>35</sup> „U pitanju su prava iz radnog odnosa, ustanovljena pravnim posledicama otvaranja postupka stečaja tj. stečajnim zakonom kao *lex specialis*. Otuda se na prestanak radnog odnosa utvrđen predmetnim rešenjem, ne mogu primenjivati odredbe glave X označene kao zaštita prava radnika iz Zakona o radnim odnosima Republike Srbije i glave X označene kao ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih iz Zakona o radu Republike Srbije.“, Odgovor Višeg trgovinskog suda na pitanje trgovinskih sudova utvrđen na sednici Odeljenja za privredne sporove i Odeljenja za privredne presteupe održane 30. avgusta 2002. Godine. Suprotno stanovište zauzima Presuda Privrednog apelacionog suda, Pž. 347/2011 od 9.3.2011. godine. Vid. sledeću fusnotu.

<sup>36</sup> „Neosnovano je ukazivanje žalioca na navodnu pogrešnu primenu materijalnog prava, te tumačenje da iz odredaba člana 63. i 127. Zakona o stečajnom postupku proizlazi da su odredbe navedenog zakona *lex specialis* u odnosu na odredbe Zakona o radu, te da stoga postoji mogućnost davanja otkaza Ugovora o radu u toku trajanja postupka stečaja i postupka reorganizacije, bez poštovanja procedure i bez ispunjenosti uslova predviđenih Zakonom o radu. Ovo stoga što pokrenuti stečajni postupak ne utiče na promenu vrste pravnog odnosa između stečajnog dužnika i lica koja se već nalaze u radnom odnosu ili su naknadno zaposlena. U oba slučaja reč je o zaposlenima u radnom odnosu kod stečajnog dužnika (...). Na sadržinu prava i obaveza navedenih lica od odlučnog uticaja je činjenica da se ona nalaze u radnom odnosu kod stečajnog dužnika, a ne u nekom drugom odnosu (npr. iz Ugovora o delu i sl.). Iz navedenog dalje sledi da je i u vreme trajanja stečajnog postupka (pa i postupka reorganizacije koja se sprovodi u okviru stečaja) u pogledu odlučivanja o pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenih, merodavni propis Zakon o radu, ukoliko Zakon o stečajnom postupku ne sadrži neke suprotne odredbe.“, Presuda Privrednog apelacionog suda, Pž. 347/2011 od 9.3.2011. godine.

<sup>37</sup> Hrvatski Stečajni zakon uređuje odnos stečajnog i radnog zakonodavstva, određujući da stečajni

koji predviđa da će se njegove odredbe primenjivati na sve zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, ako nešto zakonom nije drugačije određeno.<sup>38</sup>

Iako nisu propisani posebni kriterijumi za izbor lica kojima će biti otkazan ugovor o radu, ne znači da stečajni upravnik može da postupa samovoljno i po svom nahodjenju otpušta radnike. Jasno je da se prilikom davanja otkaza ugovora o radu mora rukovoditi „ekonomskom celishodnošću i objektivnom procenom kompetentnosti, stručnosti i efikasnosti zaposlenih kod stečajnog dužnika.“<sup>39</sup>

### **Dve kategorije radnika u slučaju stečaja poslodavca**

Stečajni upravnik može, pored zaposlenih kojima nije dat otkaz ugovora o radu, da angažuje potreban broj lica radi okončanja započelih poslova ili radi vođenja stečajnog postupka, uz saglasnost stečajnog sudije. Posmatrajući zakonsko rešenje, uočava se da se tokom trajanja stečajnog postupka pojavljuju dve kategorije radnika – oni koji su radili kod stečajnog dužnika i pre otvaranja postupka i nastavljaju i dalje sa obavljanjem poslova u stečaju i radnici angažovani nakon otvaranja postupka. Osnovna razmatranja vezana za položaj ovih subjekata odnose se na prirodu odnosa sa stečajnim dužnikom.

### **Položaj zadržanih radnika**

Lica kojima nije prestao radni odnos zbog stečaja poslodavca, nastavljaju i dalje da rade kod stečajnog dužnika po osnovu ugovora koji su zaključili pre otpočinjanja postupka.<sup>40,41</sup> Prava i obaveze zaposlenih uređuju se ugovorom o radu i kolektivnim ugovorom koji se pojavljuju kao izvor osnovnih prava i obaveza u odnosu na poslodavca.<sup>42</sup> Iako ugovor o radu ostaje da važi u neizmenjenom obliku nakon otvaranja stečajnog postupka,

---

upravnik može da otkáže ugovore o radu bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika, ali i da radnik ima pravo da traži zaštitu svoji prava u skladu sa odredbama Zakona o radu ako smatra da otkaz nije pravno valjan. Vid.: hrvatski SZ, čl. 191, st. 3 i st. 4.

<sup>38</sup> Vid.: Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 – ZOR, čl. 2, st. 1.

<sup>39</sup> Slijepčević D. (2010). Pravni položaj zaposlenih u stečajnom postupku, Pravni informator, br. 6, str. 5.

<sup>40</sup> U prilog ovom tumačenju navodi se da je stečaj fakultativni razlog za otkaz ugovora o radu, a kako zakon ne propisuje sudbinu ovog ugovora u slučaju da do otkaza nije došlo, treba uzeti da on i dalje postoji. Suprotno stanovište bi dovelo do zaključka da ugovor o radu nije prestao, ali da ga nema u pravnom saobraćaju, čime bi se zaposleni našao u situaciji da nastavlja rad bez pravnog osnova. Živković B. (2007). Neke dileme u pogledu prava na zaradu i ostala primanja posle pokretanja stečajnog postupka, Bilten sudske prakse trgovinskih sudova, br. 3, str. 274.

<sup>41</sup> Hrvatsko pravo predviđa stečaj kao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. U slučaju da zaposlenima radni odnos nije prestao nakon otvaranja postupka bankrotstva, njihov radni odnos će se nastaviti na osnovu ugovora o radu koji je „sklopljen sa stečajnim dužnikom kao poslodavcem pre otvaranja stečajnog postupka, kao da stečaj nije otvoren, sve dok njihov ugovor o radu na pre-stane na jedan od zakonom propisanih načina. (...) Postojeći ugovori o radu koji su sklopljeni pre otvaranja stečaja ostaju takvi kakvi su. Ako su bili sklopljeni na neodređeno vreme, ne pretvaraju se otvaranjem stečaja u ugovore o radu na određeno vreme.“ Eraković A. (2007). Radni odnosi u slučaju stečaja poslodavca, u: Potočnjak Ž. (ur.). Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Zagreb, str. 776.

<sup>42</sup> ZOR, čl. 1, st. 2.

sama priroda okolnosti u kojima se poslodavac našao (tj. finansijske teškoće sa kojima se suočava) mogu biti osnov za njegovu izmenu.<sup>43</sup> U tom slučaju stečajni upravnik će zaposlenom ponuditi da zaključi aneks ugovora o radu, a ako on to odbije, nastaje novi otkazni razlog.<sup>44</sup> „*Mutatis mutandis* i zatečeni kolektivni ugovor u vreme pokretanja postupka stečaja čije vreme važenja nije isteklo nastavlja da proizvodi dejstvo u pravnom saobraćaju do prestanka njegove važnosti sporazumom svih učesnika ili otkazom na način utvrđen kolektivnim ugovorom.“<sup>45</sup>

### ***Položaj novoangažovanih radnika***

Zaposleni kojima nije otkazan ugovor o radu nastavljaju da rade kod stečajnog dužnika i da preduzimaju sve neophodne radnje na okončanju stečajnog postupka. Međutim, moguće je da se među postojećom radnom snagom ne mogu pronaći oni koji imaju potrebna znanja i kvalifikacije, pa je stoga neophodno da se izvan kruga zadržanih zaposlenih pronađe adekvatan profil radnika. Iako kriterijum odabira nije utvrđen eksplicitno, uzimajući u obzir da mogućnost novih zapošljavanja postoji samo zbog dovršavanja započetih poslova, odnosno vođenja stečajnog postupka, jasno je da stečajni upravnik treba da se opredeli za lica koja će mu pomoći da poslove u stečaju privede kraju na zadovoljavajući način. Prilikom izbora, trebalo bi voditi računa isključivo o sposobnosti, znanju i iskustvu potencijalnih radnika.

Priroda ugovora zaključenih nakon otvaranja stečajnog postupka nije opredeljena zakonskom normom,<sup>46</sup> ali se uzima da se novoangažovana lica nalaze u radnom odnosu, te da je reč o ugovoru o radu na određeno vreme, gde je vreme trajanja opredeljeno okončanjem započetih poslova, a najkasnije okončanjem stečajnog postupka.<sup>47</sup> Sadržina ovih ugovora je kompromisno rešenje između potrebe da se ostvari najpovoljnije namirenje poverilaca i ostvarenja obima zagarantovanih prava po Zakonu o radu. Manji obim prava radnika od

<sup>43</sup> „Ugovor o radu može biti izmenjen a pokretanje stečajnog postupka i pravne posledice nastale s tim u vezi su same po sebi dovoljan razlog za izmenu ugovorenih uslova rada. Ta izmena mora biti izvršena pod uslovima iz odredbi čl. 171. do 173. Zakona (o radu, prim. aut).“ Živković B. (2007), str. 290. Potreba da se izvrši promena u iznosu visine zarade i pravila rada karakteristična je posebno za situacije u kojima se teži ka oporavku dužnika i nastavku poslovanja. Oporavak nije izvodljiv ako zaposleni nisu spremni da žrtvuju iznose zarada i tradicionalna pravila rada u interesu očuvanja poslovanja i time i svojih poslova. Westbrook, L., Booth, C., Paulus, C. & Rajak, H. (2010), str. 103.

<sup>44</sup> ZOR, čl. 179.

<sup>45</sup> Živković B. (2007), str. 290.

<sup>46</sup> Ugovor koji stečajni upravnik zaključuje nakon otvaranja stečajnog postupka po svojoj prirodi eksplicitno je određen kao ugovor o radu na određeno vreme u pravu Makedonije (ZS, čl. 166, st. 5) i Hrvatske (hrvatski SZ, čl. 191, st. 5), dok u Distriktu Brčko stečajni upravnik može da zaključi ili ugovor o radu na određeno vreme ili ugovor o delu (ZPPSL BD, čl. 45).

<sup>47</sup> Slijepčević D. (2009). Pravni aspekti reorganizacije stečajnog dužnika (doktorska disertacija), Beograd, str. 123. Eraković ističe da je trajanje ugovora zaključenog na određeno vreme uslovljeno ciljem zbog koga je zaključen i da završetkom poslova taj ugovor ne bi mogao da se transformiše u ugovor o radu na neodređeno vreme. „Činjenica da je radnik ostao raditi kod stečajnog dužnika i nakon isteka vremena na koje je ugovor sklopljen bez zaključenja novog ugovora o radu prosuđivala bi se kao faktičko obavljanje rada za drugoga, a ne kao radni odnos.“, Eraković A. (2007), str. 773-774.

Zakonom u radu predviđenog kao garantovani - minimalni ne može se ugovoriti, niti se od njih može odreći ugovorom.<sup>48</sup> Ne vidimo prepreku da se upravnik opredeli i za neku drugu fleksibilniju formu radnog odnosa (kakav je npr. ugovor o privremenim i povremenim poslovima) ili čak i da angažman ne vezuje za ugovor o radu (npr. ugovor o delu).<sup>49</sup>

Novi radnici se mogu angažovati samo pored, odnosno uporedo sa zaposlenima kojima nije dat otkaz ugovora o radu, čime se isključuje mogućnost davanja otkaza svim zaposlenim radnicima kod stečajnog dužnika i umesto njih angažovanje trećih lica.<sup>50</sup> Ovakvo rešenje je posledica činjenice da je najveći broj stečajnih upravnika u praksi odmah po donošenju rešenja o pokretanju stečaja svim radnicima uručivao rešenja o prestanku radnog odnosa, a potom sa licima koja su potrebna za okončanje postupka stečaja i završetak započetih poslova zaključivao nove ugovore kojima na drugačiji način reguliše njihova prava, ograničavajući značajno prava iz pojedinačnog kolektivnog ugovora po kojima su ranije imali zaključene ugovore o radu.<sup>51</sup> Ovakva „zaštitna“ odredba uočava se samo u našem pravu, tako da se u drugim sistemima svi radnici mogu otpustiti ako to stečajni upravnik nađe za shodno.<sup>52</sup>

### **Naknade radnicima u stečajnom postupku**

Nezavisno od toga kako shvatimo položaj lica koja obavljaju poslove kod stečajnog dužnika nakon otvaranja stečajnog postupka, izvesno je da ona imaju pravo na odgovarajuću naknadu za svoj rad. Možemo uočiti da se u odnosu na stečajnog dužnika zaposleni pojavljuju kao dve kategorije poverilaca. Sa jedne strane se nalaze radnici kojima je prestao radni odnos i koji se pojavljuju samo kao stečajni poverioci za nenamirena potraživanja po osnovu rada nastala pre otvaranja stečajnog postupka. Jedan deo tih potraživanja ima privilegovan tretman, dok se za ostatak pojavljuju u poslednjem isplatnom redu sa svim ostalim nepriviligovanim poveriocima. U drugoj grupi se nalaze lica koja rade u toku trajanja postupka (ona kojima nije otkazan ugovor o radu i naknadno angažovana lica). Ovi subjekti imaju privilegovan položaj za isplatu protivnaknada za svoj rad, jer se namiruju na teret stečajne mase pre nego što se namire ostali poverioci.<sup>53</sup>

Zarade i ostala primanja u toku stečajnog postupka određuje stečajni upravnik uz saglasnost stečajnog sudije. Jasno je da će ekonomske teškoće u kojima se dužnik nalazi usloviti potrebu da iznosi ovih naknada budu niži nego u slučaju da poslodavac uspešno posluje. Vrednost stečajne mase opredeljuje najviše iznose koji se mogu isplatiti, ali nije

<sup>48</sup> Ajnšpiler-Popović G. (2010), str. 108.

<sup>49</sup> Ovo posebno stoga što ZOS daje stečajnom upravniku mogućnost „angažovanja“ novih lica, dok se ranije govorilo o njihovom „zapošljavanju“, čime se jasno određivalo da je moguće zaključiti samo neki oblik ugovora o radu. Treba napomenuti da ako bi se stečajni upravnik opredelio da zaključi ugovor o delu, suština ovog ugovora (angažovanje na poslovima koji ne spadaju u delatnost poslodavca) bi opredelila poslove koje bi to lice obavljalo.

<sup>50</sup> Slijepčević D. (2009), str. 124.

<sup>51</sup> Ajnšpiler-Popović G. (2010), str. 107. Suprotno smatra Bilbija, ističući da je moguće da stečajni upravnik otkaze svim radnicima ugovor o radu i da ih onda ponovo angažuje sa izmenjenim uslovima iz ugovora. Vid.: Bilbija V. (2012), str. 46.

<sup>52</sup> Vid.: Eraković A. (2007), str. 776.

<sup>53</sup> Vid.: ZOS, čl. 77, st. 4; hrvatski SZ, čl. 191, st. 7; ZS, čl. 166, st. 7; ZPPSL BD, čl. 45, st. 2.

moguće da se granica pomeri ispod minimalnih prava koja su određena radnim zakonodavstvom (kako po iznosu, tako i po obimu garantovanih prava).<sup>54</sup>

### ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Uvek, a posebno u vremenima finansijske krize, neminovno je da iz pravnog života nestanu pojedini učesnici na tržištu koji ne mogu da održe korak sa stalnim zahtevima za razvojem i napredovanjem u oblasti svog poslovanja. Na pravu jedne zemlje je da svojim normama odredi u kojoj meri će društvo osetiti prestanak subjekta koji je poslovao u granicama nacionalne privrede, nastojeći da ublaži negativne efekte u najvećoj mogućoj meri. Posebnu pažnju izaziva sfera zaštite interesa zaposlenih u stečajnom postupku koja se reflektuje kroz zaštitu potraživanja koja oni imaju prema poslodavcu i tretman ugovora o radu.

Dejstvo otvaranja stečaja na ugovore o radu prešlo je dug put od prestanka radnog odnosa po sili zakona u slučaju bankrotstva poslodavca do stečaja kao otkaznog razloga. Moderan pristup stečaju kao otkaznom razlogu zasnovan je na ideji da privredni subjekt koji ne može da ispuni obaveze prema svojim poveriocima ne mora nužno da prestane i da ponekad pružanje prilike za oporavak dužnika može biti mnogo povoljnije za njegove poverioce od nestanka iz pravnog života.

Naše stečajno pravo se opredelilo za modernu koncepciju stečaja kao otkaznog razloga, ali način na koji su formulisane odredbe koje se bave ugovorima o radu u slučaju stečaja rađaju određene dileme.

1. Kada je reč o otkazivanju ugovora o radu u slučaju stečaja, nisu određeni kriterijumi po kojima će se stečajni upravnik vršiti odabir lica kojima prestaje radni odnos, ali treba uzeti da će se uvek rukovoditi ciljem stečajnog postupka i ostaviti radnike koji su najsposobniji i koji će omogućiti da se postupak odvija brzo i efikasno. Ipak, mnogo snažnije dileme rađa pitanje odnosa stečajnog i radnog zakonodavstva, tj. određivanje kom propisu će se dati prednost. U ovom slučaju „sukobljavaju“ se interes da postupak bude efikasan i potreba da se obezbedi zaštita radnika u slučaju otkaza ugovora o radu. Iako smo svesni da primena zaštitnih normi radnog zakonodavstva iziskuje dugotrajnu i komplikovanu proceduru koja će otežati sprovođenje stečajnog postupka, smatramo da u normi stečajnog zakona ne postoje posebna pravila koja bi opravdala da se njemu da prednost u odnosu na Zakon o radu. Ako je intencija zakonodavca bila da za otkaz ugovora o radu u slučaju stečaja važe specifična pravila koja bi isključila primenu zaštitnih normi radnog zakonodavstva, onda je to trebalo jasno i da uradi, iako je izvesno da bi

<sup>54</sup> „Činjenica da zaradu i ostala primanja zaposlenih zadržanih na radu nakon pokretanja stečajnog postupka, radi okončanja započetih poslova i radi vođenja stečajnog postupka određuje stečajni upravnik, uz saglasnost stečajnog sudijske (...) ne znači da stečajni upravnik ima potpunu slobodu u pogledu predlaganja iznosa zarada, jer je to njegovo pravo ograničeno pravima koja zaposlenima pripadaju po samom Zakonu o radu.“ Odluka Višeg trgovinskog suda Pž. 4054/08 od 25.12.2008 prema: Ajnšpiler-Popović G. (2010), str. 110. Pojedina prava u svojim zakonima predviđaju da se plate i ostala primanja uređuju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Vid.: hrvatski SZ, čl. 191, st. 6 i ZS, čl. 166, st. 6.

takvo rešenje imalo negativan odjek u javnosti.

2. Kako je moguće da među postojećim zaposlenima stečajni upravnik ne može da pronađe svu potrebnu kvalifikacionu strukturu radnika, može angažovati nova lica. I prilikom njihovog izbora treba da se rukovodi potrebom da se stručno i efikasno okonča postupak, iako to zakon izričito ne naglašava. Odredbe o angažovanju novih radnika rađaju dileme u pogledu prirode odnosa sa stečajnim dužnikom. Iako se zauzima stanovište da je reč o ugovorima o radu na određeno vreme, ne vidimo prepreku da to bude i neki drugi fleksibilniji oblik radnog odnosa (npr. ugovor o privremenim i povremenim poslovima), ili čak da se angažman ne vezuje za ugovor o radu (već, npr. za ugovor o delu). Radi izbegavanja bilo kakvih dilema, zakonodavac bi trebalo da predvidi prirodu tog ugovora, kao što su to učinila neka prava (Makedonija, Hrvatska, Distrikt Brčko).
3. Zakon je predvideo da lica koja rade nakon otvaranja stečajnog postupka (bilo da su nastavila da rade ili su novoangažovana), imaju pravo na zarade i ostala primanja koje određuje stečajni upravnik, uz saglasnost stečajnog sudije. Izvesno je da će finansijske teškoće u kojima se poslodavac nalazi opredeliti da ovi iznosi budu niži nego kada bi se poslovalo u redovnim okolnostima, ali da svakako ne smeju ići ispod minimuma prava određenih radnim zakonodavstvom. Da bi se izbegle bilo kakve nedoumice i da se ne bi stekao utisak da stečajni upravnik i stečajni sudija po svojoj diskreciji određuju prava zaposlenih, bilo bi dobro da zakonodavac predvidi u kojim granicama može da se kreće stečajni upravnik, npr. da propiše da se rukovodi Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom (kao što to čine makedonsko i hrvatsko pravo).

## LITERATURA:

- Ajnšpiler-Popović G. (2010). Praksa Višeg trgovinskog suda u rešavanju stečajnih radnih sporova, u: Ivošević, Z. (ur.) *Zaštita prava iz radnog odnosa: zbornik radova*, Beograd, 101-125.
- Bečan I. et al. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*, Ljubljana.
- Bilbija V. (2012). Radnopravni položaj zaposlenih kod stečajnog dužnika i potraživanja zaposlenih u slučaju stečajnog postupka nad poslodavcem, zakonske odredbe i stvarnost, *Pravo – teorija i praksa*, br. 4-6, 41-59.
- Carić S. (2000). Stečaj i tehnološki višak. *Radno i socijalno pravo*, br. 4-7, 139-147.
- Crnić Z. (1988). Radnopravna pitanja sanacije i stečaja organizacija udruženog rada, u: Dika, M. (ur.). *Sanacija i stečaj organizacija udruženog rada*, Zagreb.
- Eraković A. (2007). Radni odnosi u slučaju stečaja poslodavca, u: Potočnjak, Ž. *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb, 771-802.
- Finch V. (2009). *Corporate Insolvency Law Perspectives and Principles*, Cambridge - New York.
- Jovanović N., Ilić-Popov G., Jovanović J. (ur.). (2006). *Priručnik za stečajne upravnike* Beograd.
- Jovanović-Zattila M. (2003). *Poverioci u stečaju (doktorska disertacija)*, Beograd.
- Lubarda B. (2000). Radnopravni položaj zaposlenih u slučaju insolventnosti poslodavca. *Pravo i privreda*, br. 5-8, 345-353.
- Lubarda B. (2013). *Uvod u radno pravo*, Beograd.
- Machiedo D. (1965). *Građanskopravni i ostali učinci otvaranja stečajnog postupka*, Split.
- Mićović M. (1998). Mogući pravci zaštite zaposlenih u stečajnom postupku, *Radno i socijalno pravo*, br. 7-9, 245-252.
- Nikolić A. (1990). *Radni odnosi u Srbiji*, Beograd.

- Prelič S. (1999). *Stečajno pravo*, Maribor.
- Sarra, J. (2008). Widening the Insolvency Lens: the Treatment of Employee Claims, u P.J. Omar (ed.). *International Insolvency Law. Themes and Perspectives*, Aldershot, 295-334.
- Slijepčević D. (2007). Otkaz ugovora o radu zbog stečaja, u: Bobar K. *Zaštita prava u oblasti rada: zbornik radova*, Beograd, 212-225.
- Slijepčević D. (2009). *Pravni aspekti reorganizacije stečajnog dužnika (doktorska disertacija)*, Beograd.
- Slijepčević D. (2010). Pravni položaj zaposlenih u stečajnom postupku, *Pravni informator*, br. 6, 3-16.
- Slijepčević D., Spasić, S. (2006). *Komentar Zakona o stečajnom postupku*, Beograd.
- Stečajni zakon, *Narodne novine*, br. 71/15.
- Uredba o prestanku preduzeća i radnji, *Službeni glasnik FNRJ*, br. 51/53, 49/56, 53/61, 52/62.
- Vasiljević M. (2011). *Kompanijsko pravo: pravo privrednih društava*, Beograd.
- Vučetić V. (1961). *Komentar Zakona o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada*, Zagreb.
- Westbrook, L., Booth, C., Paulus, C. & Rajak, H. (eds.) (2010). *A Global View of Business Insolvency Systems*, Leiden-Boston.
- Zakon o delovnih razmerjih, *Uradni list RS*, št. 21/2013.
- Zakon o delovnih razmerjih, *Uradni list RS*, št. 42/2002 i 103/2007.
- Zakon o prinudnom poravnanju i stečaju, *Službeni list SFRJ*, br. 15/65, 55/69, 39/72 i 16/74.
- Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014.
- Zakon o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada, *Službeni list SFRJ*, br. 41/80, 25/81, 66/81, 28/83, 20/84, 7/85, 39/85, 9/86 i 43/86.
- Zakon o stečajnom postupku, *Službeni glasnik RS*, br. 84/2004 i 85/2005.
- Zakon o stečaju, prinudnom poravnanju i likvidaciji u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine, *Službeni glasnik Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine*, br. 1/02.
- Zakon o stečaju, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 16/16.
- Zakon o stečaju, *Službeni glasnik RS*, br. 104/2009, 99/2011- dr. zakon i 71/2012 - odluka US i 83/2014.
- Živković B. (2007). Neke dileme u pogledu prava na zaradu i ostala primanja posle pokretanja stečajnog postupka, *Bilten sudske prakse trgovinskih sudova*, br. 3.

---

## Aleksandra Višekruna, M.A.

Research Associate, Institute of Comparative Law, Belgrade, e-mail: avisekruna@gmail.com

### Labour Relations in Bankruptcy

**Abstract:** Opening of bankruptcy procedure causes numerous consequences that affect the debtor in insolvency and all the persons connected with it. Since employees have the strongest bond with their employer - debtor, special treatment is given to the effect of insolvency on labor contracts. Faith of these contracts in bankruptcy procedure depends upon many factors, but nowadays in majority of countries commencement of bankruptcy does not necessarily mean automatic termination of employment. Since Serbian law has known, during the course of history, both approaches, in this paper we have addressed both of them, and we have pointed out numerous dilemmas that had risen due to imprecise norms. The current Law has accepted more modern concept and sees bankruptcy as a reason for dismissal. However, the Law has not resolved numerous issues that give rise to different interpretations.

**Key words:** bankruptcy, legal consequences bankruptcy, contract of labour, dismissal, termination by operation of law.