

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Pavel Kutnjak

**Redna odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov v primeru stečaja**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Pavel Kutnjak

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Redna odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov v primeru stečaja**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

**Hvala**

**doc. dr. Barbari Rajgelj za pomoč in mentorstvo,  
staršem, prijateljem in Anji za vso podporo med študijem.**

### **Redna odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov v primer stečaja**

S prihodom gospodarske krize v slovensko gospodarstvo se je močno povečalo število stečajnih postopkov gospodarskih družb in posledično število rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi zaradi insolventnosti delodajalca. V diplomski nalogi me je zanimala predvsem pravna ureditev redne odpovedi večjemu številu delavcev v primeru stečaja. Preveriti sem želel, kateri mednarodni akti zavezujejo Slovenijo k urejanju tega področja in njihovo implementacijo v nacionalno zakonodajo, ki je bila letos deležna številnih sprememb. Ugotoviti sem želel, ali je nova zakonodaja ustrezno zaščitila delavce in njihove terjatve do insolventnih delodajalcev ter ali je sprejetje novega zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. 21/2013) prineslo izboljšave v postopkih odpovedi pogodb o zaposlitvi v primeru stečaja. V kolikšni meri lahko delavec pričakuje, da bodo njegove terjatve povrnjene, in katere so tiste institucije, ki na tem področju ponujajo podporo delavcem? Zaradi vse večje vloge Jamstvenega in preživninskega sklada v teh primerih sem preveril njegovo delovanje in probleme, s katerimi se srečuje, ter na koncu tudi urejenost denarnih prejemkov, ki bi morali brezposelnim delavcem omogočati preživetje po končanem stečajnem postopku.

**Ključne besede:** redna odpoved večjemu številu delavcev, insolventnost, stečaj.

### **Ordinary Termination of Employment Contracts of a Large Number of Employees in Case of Bankruptcy**

The global economic crisis has affected Slovenia's economy by increasing the number of companies entering bankruptcy proceedings and consequently the number of regular terminations of employment contracts in the event of an employer's insolvency. The main body of discussion involves the legislative regulation of ordinary termination of employment contracts of a large number of employees in the event of bankruptcy. The objective was to check the international legally-binding instruments for Slovenia in this area and their implementation into national law, which was subject of numerous amendments this year, in order to establish, whether the new legislation provides sufficient protection of workers and their claims against employers who are in a state of insolvency, and also whether the adoption of the new Employment Relationships Act (ZDR-1, OG RS 21/2013) has brought improvements in the area of termination of employment contracts proceedings in the event of bankruptcy. To what extent can workers expect their claims to be reimbursed, and which institutions support workers in this area? Because of the increasing role of the Public Guarantee and Maintenance Fund of the Republic of Slovenia in those matters the objective was also to check the functioning of the fund and any problems it may face, as well as the regulation of cash benefits, intended to secure proper ground for unemployed workers after the completed bankruptcy proceedings.

**Keywords:** ordinary termination of employment contracts of a large number of employees, insolvency, bankruptcy.

## Kazalo

1 Uvod.....	6
2 Metodološki okvir.....	8
2.1 Opredelitev predmeta preučevanja .....	8
2.2 Relevantnost, cilji in namen naloge.....	8
2.3 Hipoteze .....	8
2.4 Uporabljene metode pri izdelavi diplomske naloge.....	8
3 Mednarodno delovno pravo .....	9
3.1 Mednarodna organizacija dela (MOD).....	9
3.2 Svet Evrope.....	11
3.3 Evropska unija .....	12
4 Nacionalno pravo .....	15
4.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).....	15
4.1.1 Odpoved Pogodbe o zaposlitvi .....	16
4.1.2 Ekonomsko odvisne osebe.....	22
4.2 Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP).....	23
4.2.1 Terjatve delavcev .....	24
4.3 Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije.....	27
5 Denarni prejemki delavcev v primeru brezposelnosti .....	30
5.1 Zakon o urejanju trga dela (ZUTD).....	30
5.1.1 Trajanje in višina prejemanja denarnega nadomestila .....	31
5.1.2 Način uveljavljanja pravice do nadomestila ter časovni roki .....	32
5.2 Socialna pomoč.....	32
6 Zaključek.....	33
7 Literatura.....	36

## 1 Uvod

Za normalno delovanje gospodarske družbe in uresničevanje njenih dolgoročnih ciljev je pomembna njena plačilna sposobnost. V Sloveniji se od začetka gospodarske krize pojavlja veliko število gospodarskih družb, ki tako rekoč čez noč več niso sposobne plačati terjatev svojih upnikov. Prav v tem času je zato pomembno poznavanje pravic in načinov poplačila upnikom (Štefančič 2011). Po podatkih Ajpesa se je samo v prvem polletju tega leta začelo kar 278 stečajnih postopkov nad gospodarskimi družbami, končanih v enakem obdobju pa je bilo le 186 (AJPES 2013). Za delavce v takšnih podjetjih je to še posebej stresno obdobje, polno finančne negotovosti in spopadanja z zapletenimi postopki. Zaradi pogostosti pojava sem se odločil, da v diplomski nalogi predstavim pravice delavcev, obveznosti delodajalca in podporni sistem države, ki so predpisani z našo zakonodajo v primeru, da se podjetje znajde v stečajnem postopku in pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Namen se je s temo čim bolj seznaniti in podati oceno delovnopravne ureditve v Republiki Sloveniji.

Pojav odpovedi pogodbe večjemu številu delavcev zaradi insolventnosti delodajalca seveda ni nov in ga je možno zaslediti tudi v mednarodnem delovnem pravu. V diplomskem delu so opisani glavni mednarodni akti, ki zavezujejo Slovenijo. S tem hočem izpostaviti glavne smernice, ki so ob oblikovanju nacionalne zakonodaje zavezovale in usmerjale zakonodajalca. Sledi pregled nacionalne ureditve delovnopravnega področja s poudarkom predvsem na novem Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je bil sprejet 5. marca 2013. Cilj tega je pregled opredelitve osnovnih pojmov ter načinov urejanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev v primeru stečaja. Ker se delavci v primeru stečaja znajdejo v vlogi upnikov, je zelo pomembno, da se zavedajo svojih pravic in načinov uveljavljanja terjatev pri posameznem dolžniku. Zato v nadaljevanju sledi pregled Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP), ki podrobneje ureja to področje. Velikokrat smo preko medijev priča več mesecev trajajoči agoniji, ko delavci ne prejema plač, zato se mi zdi pomembno, da se jih čim bolj seznanijo s pravicami, ki jih lahko imajo v stečajnem postopku. V primeru, da delodajalec ni sposoben izplačati, sistem vključuje tudi nekatere varovalke, med katerimi je najpomembnejši Jamstveni in preživitveni sklad. V diplomskem delu sta opisani njegova funkcija in delovanje ter podana ocena uspešnosti njegovega delovanja. Na koncu je vključena predstavitev denarnih prejemkov, ki so

posamezniku zagotovljeni po odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov za primer brezposelnosti in ki mu zagotovijo določeno socialno varnost v času iskanja nove zaposlitve.

## **2 Metodološki okvir**

### **2.1 Opredelitev predmeta preučevanja**

V diplomski nalogi je obravnavan način pravne ureditve področja redne odpovedi s strani delodajalca večjemu številu zaposlenih iz poslovnih razlogov, predvsem v primerih insolventnosti delodajalca in še bolj konkretno v primeru stečaja v Republiki Sloveniji. Poznavanje pravic je za delavce v takšni situaciji še posebej pomembno za zagotavljanje lastne socialne varnosti.

### **2.2 Relevantnost, cilji in namen naloge**

Število finančno ogroženih gospodarskih družb se je v času finančne krize močno povečalo. Skladno s tem smo bili deležni tudi velikega porasta v številu stečajnih postopkov. Namen naloge je razložiti in opredeliti ustreznost zakonske ureditve redne odpovedi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev v primeru stečaja v Republiki Sloveniji. S pomočjo naloge želim ugotoviti, ali zakonodaja zagotavlja zadostno socialno varnost delavcev in ali je v skladu z mednarodnim delovnim pravom, ki ga je država dolžna upoštevati, ter oceniti njeno uspešnost pri zagotavljanju povračila izgubljenih sredstev.

### **2.3 Hipoteze**

- Nova zakonodaja na delovnopravnem področju je ustrezno zavarovala delavce, kot šibkejšega partnerja v delovnem razmerju, in je usklajena z obvezujočimi mednarodnimi pravnimi viri.
- Spremembe v novem Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), povezane z odpovedjo pogodbe večjemu številu zaposlenih v primeru stečaja, olajšujejo postopke brez zmanjšanja varnosti delavcev.
- Institucionalni in pravni sistemi zagotavljajo celotno povračilo terjatev delavcev v primerih stečaja delodajalcev ter delavcem zagotavljajo minimalne pravice, ki jim omogočajo preživetje tudi po koncu stečajnega postopka in izgubi zaposlitve.

### **2.4 Uporabljene metode pri izdelavi diplomske naloge**

Diplomska naloga temelji predvsem na analizi primarnih in sekundarnih virov, torej na branju že obstoječe literature na področju zakonodajne ureditve, s pomočjo katerih je mogoče oblikovati odgovore na zastavljene hipoteze diplomske naloge.



### 3 Mednarodno delovno pravo

Urejanje delovne problematike je zaradi nenehnega gospodarskega povezovanja že pred časom preraslo nacionalne meje in ima dolgo tradicijo tudi v mednarodni sferi. Ključnega pomena pri urejanju delovnopravnega področja pri nas so predvsem tri mednarodne institucije, katerih članica je tudi Republika Slovenija in ki imajo močan vpliv na urejanje delovnopravne zakonodaje pri nas. To so Mednarodna organizacija dela (MOD), Svet Evrope (Evropska socialna listina) in Evropska Unija. Sledi kratek pregled posamezne institucije in zavezujočih aktov, ki se navezujejo na kolektivne odpuste, predvsem v primeru insolventnosti delodajalca.

#### 3.1 Mednarodna organizacija dela (MOD)

MOD je specializirana agencija OZN, ustanovljena z Versajsko pogodbo leta 1919. »Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic« (MDDZS 2013a), s čimer sledi temeljni misiji ohranjanja socialnega miru, ki je ključnega pomena za blaginjo. MOD ima edinstveno tripartitno strukturo: predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev. Njena pglavitna naloga je sprejemanje konvencij, katerih vsebino morajo države članice prenesti v nacionalno zakonodajo (ILO 2013b).

»Republika Slovenija je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992« (MDDZS 2013a). Konvencije začnejo veljati v našem pravnem sistemu, ko so ratificirane s strani Državnega zbora in objavljene v uradnem listu. Nekatere pa je Slovenija nasledila že od Jugoslavije z Aktom o notifikaciji nasledstva in prenesla v lasten pravni sistem (MDDZS 2013a).

Z vidika teme te naloge so ključne predvsem tiste, ki se navezujejo na pravice delavcev v primeru odpovedi delovnega razmerja in zaščito delavcev ter njihovih terjatev v primeru insolventnosti delodajalca.

**Konvencija št. 95 o zaščiti plač, sprejeta 16. junija 2009.** Konvencija je pomembna predvsem zaradi 11. člena, kjer postavi delavca v primeru stečaja ali sodne likvidacije podjetja v vlogo upnika. Njegove terjatve, torej plačo za opravljeno delo pred stečajem, pa označi kot prednostne ter nalaga, da se poravnajo v »celoti, preden lahko navadni upniki zahtevajo svoj delež« (Zakon o ratifikaciji Konvencije o zaščiti plač 2009, 11. člen, 2. odstavek). Omejevanja višine terjatev ter vrstni red prednostnih terjatev konvencija prepušča notranji zakonodaji.

**Konvencija št. 17 o odškodnini za nesreče pri delu.** Ta zahteva, da je nacionalna zakonodaja urejena tako, da v največji možni meri zaščiti denarna nadomestila za nesreče pri delu ali nadomestila za smrt delavca v primeru insolventnosti delodajalca ali zavarovalnice (ILO

1927). Gre za posebej ranljivo kategorijo delavcev, zato je vloga države pri njihovi zaščiti toliko bolj pomembna.

**Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca.** Konvencija je sestavljena iz dveh delov. Prvi del zahteva utemeljen razlog za prenehanje delovnega razmerja. Če je delavec odpuščen neutemeljeno, se lahko vrne na delo in zahteva ustrezno nadomestilo, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa ima delavec pravico do razumnega odpovednega roka ali do primernega nadomestila. Ta pravica se mu ne prizna v primeru odpovedi iz krivdnih razlogov na strani delavca. Konvencija določa tudi pravico do odpravnine, vezane na delovno dobo in višino plače, ter pravico do nadomestila v času brezposelnosti. Drugi del (oz. III.) konvencije se navezuje na obvezno obveščanje in posvetovanje s predstavniki delavcev. Kot mejo za obvezno sodelovanje predstavnikov delavcev se lahko določi odstotek delavcev, ki bi se jim prenehalo delovno razmerje iz poslovnih razlogov. Konvencija zahteva tudi obveščanje pristojnega organa o razlogih, številu in kategorijah delavcev, ki bodo zajeti, v kolikor je spet izpolnjen odstotek, določen v notranji zakonodaji, glede števila odpovedi delovnih razmerij (Zakon o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca 1984).

**Konvencija št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca.** Konvencija je bila za razliko od prejšnjih sprejeta in ratificirana v Republiki Sloveniji. Sklenjena je bila na podlagi sestanka administrativnega sveta MOD 3. junija 1992. Poudarek je bil na sanaciji insolventnih podjetij in prizadevanju, da se v primeru socialnih in gospodarskih posledic insolventnosti naredi vse, da se omogoči saniranje podjetja in delovnih mest (Zakon o ratifikaciji konvencije o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca 2001, Uvod). Prvi del konvencije se navezuje na prednostno pravico za varovanje zahtevkov delavcev, »tako da se izplačajo iz premoženja insolventnega delodajalca, še preden se izplačajo upnikom brez prednostne pravice« (Zakon o ratifikaciji konvencije o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca 2001, 5. člen). Zahtevki zajemajo redno plačilo (najmanj zadnje 3 mesece pred insolventnostjo), plačilo izkoriščenega dopusta, denarna nadomestila in odpravnine delavcev (najmanj zadnje 3 mesece pred insolventnostjo). Drugi del konvencije pa omenja varstvo zahtevkov delavcev z jamstveno

ustanovo. V Sloveniji je bilo to področje urejeno z Zakonom o jamstvenem in preživninskem skladu ter ustanovitvijo Jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada RS.

### 3.2 Svet Evrope

»Svet Evrope, ki je bil ustanovljen 5. maja 1949, je najstarejša evropska mednarodna organizacija in danes šteje 47 držav članic, ki so se z vstopom zavezale k spoštovanju človekovih pravic, demokracije in pravne države kot skupnih vrednot, na katerih mora temeljiti vsaka evropska država. Slovenija je za polnopravno članstvo v Svetu Evrope zaprosila 29. januarja 1992, v organizacijo je bila sprejeta 14. maja 1993« (Slovenija v Svetu Evrope 2013). Eden temeljnih pravnih virov Sveta Evrope je Evropska socialna listina, ki jo je Slovenija ratificirala leta 1999. Njen namen je, »da doseže večjo enotnost med svojimi članicami glede varovanja in uresničevanj idealov in načel, ki so njihova skupna dediščina ter pospeševanje njihovega gospodarskega in družbenega napredka, zlasti z ohranjanjem in nadaljnjim uresničevanjem človekovih pravic in temeljnih svoboščin« (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine 1999, uvod).

S podpisom Evropske socialne listine se je Slovenija zavezala k uresničevanju skupnih ciljev, pravic in načel, naštetih na samem začetku Evropske socialne listine. Naj naštejem predvsem tiste, ki se navezujejo na delovno razmerje in pravice delavcev v primeru prenehanja:

1. *Vsak mora imeti možnost, da se preživlja s poklicem, ki ga je svobodno izbral.*
4. *Vsi delavci imajo pravico do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard.*
9. *Vsak ima pravico do ustreznih storitev pri poklicnem usmerjanju z namenom, da se mu pomaga pri izbiri poklica, ki je v skladu z njihovimi sposobnostmi in interesi.*
12. *Vsi delavci in osebe, ki jih vzdržujejo, imajo pravico do socialne varnosti.*
13. *Vsak, ki je brez zadostnih sredstev, ima pravico do socialne in zdravstvene pomoči.*
14. *Vsak ima pravico do storitev socialnovarstvenih služb.*
21. *Delavci imajo pravico, da jih podjetja obveščajo in se z njimi posvetujejo.*
24. *Vsi delavci imajo pravico do varstva svojih zahtevkov v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca.*
25. *Pravica delavcev do varstva njihovih zahtevkov v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca.*

28. *Predstavniki delavcev v podjetjih imajo pravico do varstva pred dejanji, zaradi katerih bi bili v manj ugodnem položaju, in jim je treba ponuditi primerne olajšave za opravljanje njihovih funkcij.*

29. *Vsi delavci imajo pravico, da jih med postopki kolektivnega odpuščanja o tem obveščajo in se z njimi posvetujejo (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine 1999, I. del).*

V četrti točki Evropske socialne listine je relevantna predvsem četrta alineja, ki zavezuje pogodbenice, da se prizna vsem delavcem pravica do razumnega odpovednega roka pri prenehanju zaposlitve, kar torej pride v poštev tudi v primeru stečaja podjetja. Za preprečevanje morebitih zlorab delovne sile in za učinkovito varstvo njihovih terjatev pa je zelo pomembna opredelitev 21. točke, kjer se pogodbenica zavezuje, da bo sprejela in spodbujala delodajalce k zagotavljanju ukrepov, ki bi omogočali:

- a) *da bodo redno ali ob primernem času in celovito obveščeni o gospodarskem in finančnem položaju podjetja, v katerem so zaposleni, s tem da so določeni podatki, katerih razkritje bi škodovalo podjetju, lahko nedostopni in zaupni;*
- b) *da se pravočasno posvetujejo z njimi o predlaganih odločitvah, ki bi lahko bistveno vplivale na interese delavcev, zlasti o tistih odločitvah, ki bi lahko imele pomembne posledice na zaposlitveni položaj v podjetju. (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine 1999, 21. člen).*

Naslednja pomembna točka je 25. točka v zvezi z zavarovanjem zahtevkov delavcev, v kateri je dogovorjena pravica delavcev, ki jim preneha delovno razmerje, do odškodnine ali do ustreznega nadomestila. V okviru naslednje točke je zagotovljeno varstvo terjatev tudi preko jamstvene ustanove ali preko drugačne učinkovite oblike varstva. Za konec je v 29. točki poudarjeno, da morajo »delodajalci pred kolektivnim odpuščanjem o tem pravočasno obvestiti predstavnike delavcev in se z njimi posvetovati o načinih in možnostih za izogibanje ali omejitev takšnega odpuščanja ali omilitev njegovih posledic, na primer s spremljajočimi družbenimi ukrepi, usmerjenimi predvsem v pomoč pri prezaposlitvi in prekvalifikaciji teh delavcev« (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine 1999, 29. člen).

### **3.3 Evropska unija**

V okviru Evropske unije, ki se ji je Slovenija pridružila 1. maja 2004 kot polnopravna članica, se je država zavezala, da sledi skupnim ciljem mednarodnega prava, med katere spada

tudi zaščita zaposlitve, kot izpostavljeno v socialnih ukrepih iz leta 1974 (Social Action Programme). Toda le tri direktive Sveta Evropske unije so nastale iz tega programa, ki obravnavajo kolektivne presežke delavcev, zaščito zaposlitev pri prenosu podjetja in prevzemih ter v primeru insolventnosti (Szyszczak 2000, 108).

Prva je **Direktiva Sveta 98/59/ES iz dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti**, ki jo je Evropska unija sprejela predvsem zaradi odsotnosti pravne ureditve po vsej Skupnosti. Evropska komisija je identificirala tri področja, kjer je bilo potrebno izenačiti pristop v državah članicah: obvezno posvetovanje s predstavniki delavcev nad predvidenimi odpuščanji, obvezno obveščanje javnih zavodov in moč javnih oblasti, da zadržijo ali prepovejo odpovedi pod določenimi pogoji. Zadnja točka se v direktivi o kolektivnih odpustih omenja kot neobvezna. Velikega pomena je tudi posvetovalni proces v drugem členu direktive, ki poda osnovni seznam informacij, ki jih je delodajalec primoran podati predstavnikom delavcev, na podlagi katerih lahko podajo ustrezne predloge. Proti koncu pa je podana tudi vsebina in obseg dolžnosti obveščanja o kolektivnih odpustih ustreznim javnim organom, ki mora biti obvezno v pisni obliki. Kopijo le-te dobijo tudi predstavniki delavcev. Direktiva jasno določa tudi, da noben kolektivni odpust ni možen pred potekom 30 dni od podanega obvestila (Szyszczak 2000, 112).

Naslednja je **Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov**. Ideja je, da lahko delavec nadaljuje z delom pod enakimi pogoji za novega delodajalca in ga zaščiti pred odpovedjo, ki bi bila posledica prevzema podjetja. Direktiva je bila oblikovana po vzoru francoskega prava. Uveljavitev je dvignila številna vprašanja, kako daleč naj se stroški ohranitve delovne sile v primeru prevzema prenesejo na prevzemnika. Direktiva je omejena. Na primer, njen namen ni oblikovanje skupnih pravic ali skupne delavske zaščite na področju celotne Evropske skupnosti na podlagi skupnih kriterijev (Szyszczak 2000, 113–114).

Tretji pomemben akt na področju kolektivnih odpustov je **Direktiva Sveta z dne 20. oktobra 1980 (spremenjena 23. september 2002 2002/74/ES) o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca**. Direktiva zavezuje države članice, da preko zavarovalnih institucij zavarujejo terjatve izplačil plač delavcev za njihovo delo pred določenim rokom. Peti člen določa, da morajo države članice

postaviti podrobna pravila za organizacije, financiranje in delovanje zavarovalnih institucij. Le-te morajo biti v skladu z naslednjimi principi:

1. *Premoženje institucije mora biti neodvisno od delodajalčevega osnovnega kapitala in nedostopno za postopke insolventnosti.*
2. *Delodajalci naj prispevajo k financiranju teh institucij, razen če se v celoti financirajo iz javnih institucij.*
3. *Poroštva zavarovalnih institucij ne smejo biti odvisna od predhodnega plačevanja prispevkov (Szyszczak 2000, 115).*

## 4 Nacionalno pravo

Slovenija je po navedbi 2. člena Ustave Republike Slovenije »pravna in socialna država« (URS, 2. člen). S tem je država poskrbela, da preko zakonodaje in drugih aktivnosti zadovoljuje socialne potrebe in interese prebivalstva. Za delovanje socialne države so vzpostavljeni številni socialni sistemi, ki jih lahko opredelimo kot »tisti javni (družbeni) sistemi, ki so namenjeni urejanju ter lažšanju gmotnih in življenjskih razmer prebivalstva« (Bubno Škobrne in Strban 2010, 41). Sledi pregled pravnih virov na območju Republike Slovenije, ki bi naj delavcem omogočali socialno varnost v primeru stečajnega postopka delodajalca.

Kot prvi in najpomembnejši pravni vir bom pregledal **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**, v katerem bom poiskal bistvene opredelitve glede instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi in pravic delavcev, ki izhajajo iz tega. Sledi **Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP)**, kjer je poudarek predvsem na opredelitvi stečajnega postopka in načinu obravnavanja terjatev delavcev. Poravnava terjatev delavcev je možna tudi preko Jamstvenega in preživninskega sklada Republike Slovenije, zato sem preveril kakšno vlogo ima le-ta. Njegovo delovanje je opredeljeno z **Zakonom o jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (ZJSRS)**. Za konec sledi urejenost zavarovanja za primer brezposelnosti, ki ga ureja pred kratkim spremenjen **Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)**.

### 4.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

V Sloveniji so delovna razmerja urejena v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je bil sprejet v Državnem zboru 5. marca 2013. Zakon delovno razmerje opredeljuje kot »razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca« (ZDR-1 2013, 4. člen). Takšno »delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi v pisni obliki« (ZDR-1 2013, 17. člen), v kateri se delodajalec in delavec dogovorita o pravicah in obveznostih, ki jih morata pogodbeni stranki izpolnjevati, ter o trajanju delovnega razmerja. Na slovenskem trgu delovne sile lahko zasledimo tudi veliko število ljudi, ki samostojno opravljajo določeno dejavnost, vendar so preko civilne pogodbe vezani predvsem na enega naročnika, ki predstavlja njihov glavni vir dohodka. Zakonodajalec je pri oblikovanju novega Zakona o delovnih razmerjih to skupino poskusil vključiti v delovnopravno varstvo z oblikovanjem nove kategorije ekonomsko odvisnih oseb.

#### **4.1.1 Odpoved Pogodbe o zaposlitvi**

Odpoved pogodbe lahko opredelimo kot »enostransko izjavo volje ene (katerekoli) od pogodbenih strank, ki ji zakon daje pod določenimi pogoji učinek, ki je v razdrtju pogodb« (Bohinc 2004, 209). Glede na temo diplomskega dela se bom osredotočil predvsem na institut redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu zaposlenih iz poslovnih razlogov, še bolj konkretno v primeru stečaja delodajalca.

Pogodba se lahko odpove samo v celoti, pomembno pa je razlikovanje med redno in izredno odpovedjo. O redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi govorimo, kadar pride do upoštevanja odpovednega roka; ko le-tega ni, gre za izredno odpoved (ZDR-1 2013, 82. člen).

##### **4.1.1.1 Odpovedni razlogi**

»Delavec lahko pogodbo o zaposlitvi odpove brez obrazložitve« (ZDR-1 2013, 83. člen, 1. odstavek), razen v primeru izredne odpovedi, ko je potrebno dokazovati kršitve pogodbenega razmerja na strani delodajalca. V primeru, ko se ukrepa odpovedi pogodbe o zaposlitvi posluži delodajalec, pa morajo za to obstajati utemeljeni razlogi. S tem je zakonodajalec izpolnil obveznosti, h katerim se je zavezal s Konvencijo št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Dokazno breme je v teh primerih na strani delodajalca. Razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca po ZDR-1 lahko razdelimo v tri kategorije: poslovni razlog, razlog nesposobnosti in krivdni razlog.

O poslovnem razlogu govorimo, ko pride do »prenehanja potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali posebnih razlogov na strani delodajalca« (ZDR-1 2013, 89. člen). Ob upoštevanju posledic kot sestavine definicije poslovnega razloga je pomembna direktna naveza na določeno delo, ki je opredeljen v pogobi o zaposlitvi in ne na delavca, ki to delo opravlja. Delodajalec torej takšnega dela, ki je dogovorjeno v pogodbi, ne potrebuje več. Primeri takšnih razlogov so: spremenjene razmere na trgu, izboljšanje organizacije dela, uvajanje novih tehnologij in podobno (Krašovec 2013, 412).

Naslednji utemeljen razlog je razlog nesposobnosti, ki se navezujejo na »nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno« (ZDR-1 2013, 89. člen). Delavec torej ni sposoben izpolnjevati pogojev za opravljanje dela, ki jih določa zakonodaja, posledično ne izpolnjuje pogodbenih obveznosti, zabeleženih v pogodbi o zaposlitvi (ZDR-1 2013, 89. člen).



In nazadnje še krivdni razlog, kjer pride do direktnega »kršenja pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja« (ZDR-1 2013, 89. člen), ki privede do odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delavcu se mora pogodba o zaposlitvi odpovedati »najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga« (ZDR-1 2013, 89. člen, 3. odstavek). O nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec tudi pisno seznaniti delavca v skladu s 87. členom ZDR-1 in ustrezno vročiti odpoved v skladu z 88. členom ZDR-1.

#### **4.1.1.2 Odpovedni roki**

Pogodbeni stranki se morata že v sami pogodbi o zaposlitvi dogovoriti glede dolžine odpovednega roka (ZDR-1 2013, 31. člen). Na tem področju je sprejetje novega zakona o delovnih razmerjih prineslo nekaj sprememb predvsem v dolžini odpovednih rokov. Odpovedni rok je v ZDR-1 za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga za delavce, zaposlene do enega leta, 15 dni, od enega do dveh let 30 dni, ter za delavce, ki so zaposleni več kot 2 leti, v trajanju 30 dni in narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni do največ 60 dni. Za delavce, zaposlene »nad 25 let pri delodajalcu, je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne sme biti krajši od 60 dni« (ZDR-1 2013, 94. člen). Prejšnji zakon je imel bolj ugodne pogoje, saj se je dolžina odpovednega roka na vsakih pet let delovne dobe dvigovala od 30 dni do 120 dni (ZDR 2013, 92. člen). Še vedno je v zakonu opredeljena možnost dogovora o »denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka« (ZDR-1 2013, 96. člen). V skladu z aktivno politiko zaposlovanja ima v času odpovednega roka delavec »pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden« (ZDR-1 2013, 97. člen, 1. odstavek). Nov zakon tukaj še dodaja odstavek, ki omogoča delavcu, ki mu je bila pogodba odpovedana s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, »odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela« (ZDR-1 2013, 97. člen, 2. odstavek). V času te odsotnosti delavcu pripada nadomestilo plače v višini 70 odstotkov osnove. To bo pod nadzorom Zavoda RS za zaposlovanje, saj bo moral delodajalec delavce v času odpovednega roka prijaviti na zavod. Po koncu tega obdobja pa bo lahko zahteval povračilo stroškov bruto plače. Od 16. aprila 2013 je zato na spletni strani zavoda na voljo tudi elektronska storitev za delodajalce eDOR (Zavod RS za zaposlovanje, 2013b). Dolžina

odpovednega roka je v primeru stečaja delodajalca določena nekoliko drugače in bo obravnavana v nadaljevanju.

#### **4.1.1.3 Odpoved večjemu številu delavcev**

Kot sem že omenil, je odpoved lahko individualna ali kolektivna. Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov je posebej urejena v členih 98–103 novega ZDR-1. Pri njegovem oblikovanju je zakonodajalec deloval v skladu z zgoraj omenjenimi mednarodnimi akti, kot so Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca in Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1988. Kot večje število delavcev je zakon določil naslednji kriterij. V primeru, da delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- »najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev« (ZDR-1 2013, 98. člen).

Z zadnjo spremembo zakona je prišlo do ukinitve določbe starega zakona, ki je zavezovala tudi tiste delodajalce k oblikovanju programa razreševanja presežnih delavcev, ki ugotovijo, »da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev« (ZDR 2002, 96. člen, 2. odstavek). Sprememba je dobrodošla, ker poenostavi razumevanje tega člena.

Zakon v primeru odpovedi večjemu številu zaposlenih delodajalcu nalaga tudi izdelavo programa razreševanja presežnih delavcev (ZDR-1 2013, 98. člen). O nameravani odpovedi večjega števila zaposlenih je zato potrebno pisno obvestiti predstavnike delavcev. Delodajalec jih mora obvestiti o razlogih za prenehanje potreb po delavcih, številu presežnih delavcev, kategorijah presežnih delavcev, predvidenih rokih prenehanja potreb po delu ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev (ZDR-1 2013, 99. člen, 1. odstavek). Skupaj s sindikati se nato pripravi tudi »program razreševanja presežnih delavcev, ki mora biti tudi finančno ovrednoten« (ZDR-1 2013, 101. člen, 2. odstavek) Vsebina omenjenega programa mora predstaviti »možne načine za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter možne ukrepe za preprečitev in omilitev škodljivih posledic takšnega ukrepa (ZDR-1 2013, 99. člen, 2. odstavek).

Pri izbiri kriterijev ZDR-1 ponuja večjo svobodo delodajalcu, saj mu ne narekuje striktnega upoštevanja zavezujočih kolektivnih pogodb. Kot bolj pomemben faktor izpostavi usklajenost s sindikati družbe (ZDR-1 2013, 100. člen, 1. odstavek).

Kot nadzornik, igra veliko vlogo tudi zavod za zaposlovanje, ki mora biti »o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju s sindikati, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu« (ZDR-1 2013, 100. člen), tudi obveščen. Zakon določa, da lahko delodajalec uveljavi odpoved pogodbe o zaposlitvi šele po 30-dnevnom roku po pošiljanju obvestila (ZDR-1 2013, 100. člen). Morebitne predloge zavoda pa je delodajalec tudi dolžan obravnavati in upoštevati. V nasprotnem primeru »na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti« (ZDR-1 2013, 103. člen).

#### **4.1.1.4 Odpoved v postopkih zaradi insolventnosti**

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) posebej ureja tudi odpovedi pogodb o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti, postopkih prisilnega prenehanja in drugih primerih prenehanja delodajalca.

Prva posebnost je skrajšan odpovedni rok. »V stečajnem postopku ali postopku prisilne likvidacije lahko upravitelj s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oziroma prisilne likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno« (ZDR-1 2013, 104. člen). Zakon pa še dodatno obremeni stečajnega upravitelja z nalogami obveščanja in posvetovanja s predstavniki delavcev (ZDR-1, 99. člen) ter dolžnostjo obveščanja zavoda za zaposlovanje (ZDR-1 2013, 100. člen), kar v prejšnjem zakonu ni bilo potrebno. Sam nisem prepričan, da je s tem ukrepom zakonodajalec izboljšal položaj delavcev, saj je z dodatno obremenitvijo stečajnega upravitelja kvečjemu podaljšal odvisnost delavca od podjetja v stečaju, ki že tako ali tako ni sposobno poravnati svojih obveznosti.

ZDR-1 po novem ukinja prednost zaposlitve delavcev, ki se jim je v stečajnem postopku odpovedala pogodba v primeru, da se dolžnik v stečajnem postopku proda novemu delodajalcu. V prejšnjem zakonu sta to urejala 105. in 106. člen (ZDR 2002). Ta sprememba se mi zdi smiselna zaradi svobode delodajalca, da izbere kader, ki ga sam potrebuje. Po drugi strani pa je

razumljivo razočaranje delavcev, ki v takšen primeru izgubijo zaposlitev, kljub obstoju potrebe za opravljanje njihovih delovnih nalog pri novem delodajalcu. Za ohranitev takšne zaposlitve so torej avtomatsko izenačeni z ostalimi iskalci zaposlitve, vendar s to razliko, da imajo za opravljanje takšnih delovnih nalog več delovnih izkušenj, ki jih morajo ustrezno izkoristiti.

V primeru »prisilne poravnave lahko delodajalec s 30-dnevnim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, če so odpovedi pogodb o zaposlitvi predvidene v načrtu finančnega prestrukturiranja kot eden od posebnih ukrepov finančnega prestrukturiranja« (ZDR-1 2013, 105. člen). Za delodajalca še vedno veljajo vsa določila poglavja o odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga (ZDR-1 2013, 105. člen).

V obeh primerih (stečaj ali prisilna poravnava) imajo delavci pravico do odpravnine (ZDR-1 2013, 106. člen). Edina pomembna razlika je v primeru prisilne poravnave, kjer se lahko višina odpravnine tudi zmanjša, če se s tem prepreči nadaljnje ukinjanje večjega števila delovnih mest (ZDR-1 2013, 108. člen).

Pred uvedbo ZDR leta 2002 je delovno razmerje v primeru začetka postopka stečaja avtomatsko prenehalo. Prednost takšnega pristopa je bila enostavna izvedba (stečajni upravitelj je izdal samo ugotovitvene sklepe o prenehanju delovnega razmerja), delavci pa so prenehanje po mnenju Dubrovskega »relativno dobro« sprejeli, »saj so imeli možnost prijave na zavodu za zaposlovanje in s tem do uveljavitve pravice do nadomestila« (Dubrovski 2002, 26) takoj. Dejstvo je, da v mnogih podjetjih pred začetkom stečajnega postopka delavci tudi več mesecev plač niso prejeli, niti ni bilo možnosti, da bi bila tako nastala terjatev kdaj koli v stečajnem postopku zaradi neobstoja stečajne mase poplačana. »Tako so bili pravzaprav na svoj način zadovoljni vsi: skrbniki stečajne mase in tudi delavci, ki so prekinili z bolj ali manj časa trajajočo agonijo« (Dubrovski 2002, 26).

Zakonsko predpisan 15-dnevni odpovedni rok, ki bo v praksi po ocenah Dubrovskega zaradi administrativnih razlogov (priprava sklepov, pridobivanje natančnih podatkov, pošiljanje pošte s povratnicami itd.) in zaradi obveznosti iz 2. odstavka 103. člena v večini primerov znašal med 30 in 40 dnevi, pomeni, da so v tem obdobju ti delavci še vedno v rednem delovnem razmerju pri stečajnem dolžniku, za kar pa jim seveda pripada plačilo (plača in morebitna nadomestila). V tem primeru je torej njihova plača izplačana kot strošek stečajne mase (terjatev je nastala po začetku stečajnega postopka), kar pa ima seveda za posledico zmanjšanje razdelitvene mase za upnike. Ker stroške stečajnega postopka "pokrivajo" v ustreznem razmerju

tudi ločitveni in prednostni upniki, gre torej takšen strošek v breme vseh upnikov (Dobrovski 2002).

#### **4.1.1.5 Odpravnina**

Delavcu v primeru odpovedi pogodbe iz poslovnih razlogov pripada odpravnina, ki se izračuna od osnove. Osnova za izračun je »povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo« (ZDR-1 2013, 108. člen 1. Odstavek). Delavcu pripada odpravnina v višini:

- *1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,*
- *1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,*
- *1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let (ZDR-1 2013, 108. člen, 2. odstavek).*

V primerjavi s starim Zakonom o delovnih razmerjih se je višina odpravnin znižala predvsem za tiste z med pet in deset leti ter petnajst in dvajset leti delovne dobe pri delodajalcu. So pa pridobili zaposleni s pogodbami za določen čas, ki jim po novem zakonu »pripada odpravnina v višini 1/5 osnove« (ZDR-1 2013, 79. člen, 5. odstavek), in sicer v primeru, ko je bila pogodba sklenjena za eno leto ali manj. V primeru, da je bila pogodba sklenjena za več kot eno leto, pa se 1/5 osnove za vsak mesec (po prvem letu) zaposlitve za določen čas poveča še za 1/60 osnove (ZDR-1 2013, 79. člen).

Višina odpravnine je omejena navzgor do »10-kratnika osnove, razen če v kolektivni pogodbi ni določeno drugače« (ZDR-1 2013, 108. člen, 4. odstavek). Njeno izplačilo pa mora biti ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, razen če ni s kolektivno pogodbo določeno drugače.

Nekatere skupine delavcev uživajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Te skupine so »člani sveta delavcev, delavski zaupniki, člani nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniki delavcev v svetu zavoda ter imenovani ali voljeni sindikalni zaupniki« (ZDR-1 2013, 112. člen, 1. odstavek). To varstvo jih ščiti »v času njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju« (ZDR-1 2013, 112. člen, 2. odstavek). Naj opozorim, da so v primeru stečaja delodajalca te skupine izenačene glede pravic z ostalimi delavci, saj je odpoved pogodbe zaradi objektivnih razlogov neizogibna, upniki pa postavljeni v enakopraven položaj.

#### 4.1.2 Ekonomsko odvisne osebe

Kot sem že omenil v uvodnem delu tega poglavja, je s spremembo Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) zakonodajalec prvič posegel tudi v problematiko ekonomsko odvisnih oseb. V 213. členu v to kategorijo vključi »samozaposleno osebo, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev« (ZDR-1 2013, 213. člen). Tukaj je pomembno razlikovanje med ekonomsko odvisnostjo in dejanskim obstojem delovnega razmerja. Glavni kriterij obstoja delovnega razmerja je »osebno in nepretrgano opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca za dogovorjeno plačilo« (ZDR-1 2013, 4. člen). Samozaposlene osebe pa prav tukaj tega ne izpolnjujejo, saj imajo nad opravljanjem dela, njegovo izvedbo in razporeditvijo delovnega časa povsem proste roke. Njihova socialna varnost je ne glede na način opravljanja dela še vedno tesno povezana z naročnikom. Od njega so ekonomsko odvisne. Obstoj ekonomske odvisnosti zakon priznava v primeru, »da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika« (ZDR-1 2013, 213. člen, 2. odstavek).

Nov zakon v 214. členu omogoča tem osebam tudi omejeno delovnopravno varstvo:

- *prepoved diskriminacije,*
- *zagotavljanje minimalnih odpovednih rokov,*
- *prepoved odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov,*
- *zagotavljanje plačil za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivnih pogodb in splošnih aktov ki zavezujejo naročnika, ter obveznosti plačila davkov in prispevkov,*
- *uveljavljanje odškodninske odgovornosti* (ZDR-1 2013, 214. člen).

Za uveljavljanje tega delovnopravnega varstva bo morala ekonomsko odvisna samozaposlena oseba delodajalca oziroma naročnika ob zaključku vsakega koledarskega leta pisno obvestiti o dejstvu, da je pri njem ustvarila 80 odstotkov ali več vseh svojih prihodkov. Hkrati z obvestilom pa bo morala ekonomsko odvisna samozaposlena oseba naročniku posredovati tudi ustrezna dokazila, ki to potrjujejo (Krašovec 2013, 950).

Mag. Tanja Pustovrh Pirnat v svojem članku precej jasno nasprotuje takšnemu »širjenju omejenega delovnopravnega varstva« (Pustovrh Pirnat 2013, 16), saj je prepričana da se morajo v primeru, da obstajajo elementi delovnega razmerja, priznati vse pravice, ki iz takšnega razmerja izhajajo. Prav tako pa opozarja, da sam zakon še vedno ne ureja posledic in položaja

ekonomsko odvisne osebe v primeru, ko bo delodajalec oz. naročnik delovnopravno varstvo delavcu odrekal (Pustovrh Pirnat, 2013). V primeru stečaja bo ekonomsko odvisna oseba tako še vedno v enakem položaju kot pred sprejetjem tega zakona, saj se njene terjatve ne bodo obravnavale kot prednostne, zato je spremljanje finančnega stanja svojega naročnika v teh primerih še toliko bolj pomembno. Važno je hitro ukrepanje v primeru neplačil in iskanje novih možnosti na trgu.

## **4.2 Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP)**

Postopke prisilnega prenehanja pravnih oseb ureja zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnemu prenehanju (ZFPPIPP). »Poznamo tri kategorije stečajnih postopkov:

- stečajni postopek nad pravno osebo,
- postopek osebnega stečaja in
- postopek stečaja zapuščine« (ZFPPIPP 2013, 5. člen, 2. odstavek).

Za potrebe diplomske naloge se bom osredotočil predvsem na stečajni postopek nad pravno osebo. Stečajni postopek se izvede nad insolventnim dolžnikom, ki ga zakon poimenuje stečajni dolžnik (ZFPPIPP 2013, 223. člen, 1. odstavek). Kritje stroškov postopka ter poplačilo terjatev se izplača iz premoženja stečajnega dolžnika, ki se skozi stečajni postopek unovči. To premoženje ZFPPIPP poimenuje stečajna masa (ZFPPIPP 2013, 224. člen, 1. odstavek).

O samem »začetku stečajnega postopka odloči sodišče na predlog upravičenega predlagatelja za začetek postopka« (ZFPPIPP 2013, 230. člen, 1. odstavek), med katere sodijo dolžnik, osebno odgovoren družabnik, upnik ali Javni jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije. Slednja dokazujeta svojo terjatev oziroma »terjatev delavcev do dolžnika, proti kateremu predlagata začetek postopka, in okoliščino, da dolžnik zamuja s plačilom teh terjatev za več kot dva meseca« (ZFPPIPP 2013, 231. člen).

Z namenom lažjega dokaznega bremena upnika pri dokazovanju pogojev za začetek stečajnega postopka je bila uvedena sprememba ZFPPIPP-B (kasneje popravljena z ZFPPIPP-C-dodani zasebniki in podjetniki), ki je v 14. členu dodala neizpodbitno domeno trajnejše nelikvidnosti, in sicer »če dolžnik za več kot tri mesece zamuja s plačilom minimalnih plač ter s tem povezanimi davki in prispevki« (Jovanovič 2010, 23). S tem so bistveno olajšali »položaj

delavcev pri predlaganju začetka stečajnega postopka, ki je pogoj, da pridobijo pravice po Zakonu o jamstvenem in preživninskem skladu» (Jovanovič 2010, 24).

Ko je začetek stečajnega postopka potrjen s strani sodišča, se z njegovim oklicem (ZFPPIPP 2013, 244. člen, 1. odstavek) takoj pojavijo tudi pravne posledice, med katerimi je najpomembnejši prenos vseh pooblastil na stečajnega upravitelja, ki tako postane odgovoren tudi za odpoved delovnih razmerij z dolžnikom.

Insolventne gospodarske družbe, ki nimajo možnosti uspešnega finančnega prestrukturiranja, bi morale stečajni postopek začeti čim prej in s tem ustaviti njegovo poslovanje, saj je le-to praviloma negativno (z izgubo) in zmanjšuje obseg premoženja za poplačilo upnikov. Prodaja premoženja in poplačilo terjatve upnikov je torej glavna prioriteta, ki jo mora sprejeti tudi finančna stroka. Temu spoznanju sledi ureditev odločanja o začetku stečajnega postopka v 239. in 241. členu ZFPPIPP (Plavšak 2013). Glede na prakso slovenskih gospodarskih družb pa se ti postopki na žalost v veliko primerih začnejo šele ob popolni finančni izčrpanosti podjetij. V nadaljevanju si pogledjmo, kaj in kako lahko delavec v vlogi upnika iztrži od insolventnega delodajalca.

#### **4.2.1 Terjatve delavcev**

Pod terjatev se smatra pravica upnika, da od dolžnika zahteva izpolnitev njegovih obveznosti. Za boljše razumevanje pravic upnikov je pomembno poznati vrste terjatev do insolventnega dolžnika, ker sta od te kategorizacije odvisna tako način njenega uveljavljanja kot tudi pravica do njenega plačila. ZFPPIPP zato opredeljuje naslednje kategorije terjatev:

a) Prednostne terjatve, med katere vključujemo:

- *plače in nadomestila plač za zadnje tri mesece pred začetkom postopka zaradi insolventnosti,*
- *odškodnine za poškodbe, ki so povezane z delom pri dolžniku, in poklicne bolezni,*
- *neizplačane odpravnine za prenehanje delovnega razmerja pred začetkom stečajnega postopka, ki zaposlenim pripadajo po zakonu, ki ureja delovna razmerja, vendar največ v višini odpravnine, določene za delavca, ki mu delodajalec odpove pogodbo iz poslovnih razlogov,*
- *plače in nadomestila plač delavcem, katerih delo zaradi začetka stečajnega postopka postane nepotrebno, za obdobje od začetka stečajnega postopka do poteka odpovednega roka,*



- *odpravnine delavcem, ki jim je upravitelj odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je njihovo delo zaradi začetka postopka ali med postopkom postalo nepotrebno,*
- *davki in prispevki, ki jih mora izplačevalec obračunati ali plačati hkrati z izplačili 1., 3., 4. in 5. točke tega odstavka,*
- *nadomestilo za izrabljen letni dopust za tekoče koledarsko leto (ZFPPIPP 2013, 21. člen).*

Zakon je bil obnovljen z dodano zadnjo točko, ki je stopila v veljavo z 15. junija 2013. Kljub temu, da gre za dobrodošel korak k večji zaščiti delavčevih terjatev v praksi, ta sprememba glede na končna izplačila že tako finančno izčrpanih podjetij v Sloveniji ne prinaša veliko. V »stečajnem postopku so prednostne terjatve tudi nezavarovane terjatve za plačilo prispevkov, ki so nastale v zadnjem letu pred začetkom stečajnega postopka« (ZFPPIPP 2013, 21. člen, 2. odstavek).

b) Podrejene terjatve, med katere štejemo »nezavarovane terjatve, ki se na podlagi pravnega razmerja med dolžnikom in upnikom, če postane dolžnik insolventen, plačajo šele po plačilu drugih nezavarovanih terjatev do dolžnika« (ZFPPIPP 2013, 21. člen, 3. odstavek).

c) Navadne terjatve, ki »so nezavarovane terjatve in niso prednostne niti podrejene«. (ZFPPIPP 2013, 21. člen, 4. odstavek). V okviru teh delavec lahko prijavi vse ostale terjatve do podjetja, ki se ne smatrajo za prednostne.

Drugi odločilni element, od katerega sta odvisna tako način uveljavljanja terjatve kot pravica do poplačila terjatev, je čas nastanka terjatve. Tukaj je pomembno razlikovanje med trenutkom nastanka terjatve na eni strani in trenutkom njene zapadlosti na drugi strani. »Pravni temelj nastanka terjatve je lahko pogodba, zakon ali sodna odločba« (Štefančič 2011, 22). V stečajnem postopku nad dolžnikom se prednostne terjatve plačajo za plačilom stroškov stečajnega postopka, vendar pred navadnimi in podrejenimi terjatvami (Štefančič 2011). Za delavca, ki prejme odpoved pogodbe po začetku stečajnega postopka, to pomeni, da bo najprej prejel plačilo za delo po začetku stečajnega postopka (kritje stroškov stečajnega postopka), nato plačilo prednostnih terjatev in šele nato prijavljene navadne terjatve.

Do pravic po zakonu je »upravičen delavec, ki mu je prenehalo delovno razmerje zaradi insolventnosti delodajalca«. Pridobi jih z dnem prenehanja delovnega razmerja. Pogoji za pridobitev pravic, v primeru da je bil zoper delodajalca začet stečajni postopek, je prijava le-teh »v roku treh mesecev po objavi oklica o začetku stečajnega postopka« (ZFPPIPP 2013, 59. člen, 3. odstavek).

Višina plačila prednostnih terjatev v stečajnem postopku je odvisna od višine splošne razdelitvene mase v posamičnem stečajnem postopku. Če slednja zadošča za poplačilo vseh prijavljenih prednostnih terjatev, se te plačajo v celoti, če pa ne zadošča, se te plačajo v sorazmernem deležu, ob upoštevanju razmerja med višino prednostnih terjatev in višino splošne razdelitvene mase (ZFPPIPP 2013, 359. člen).

Vsebina prijave terjatve »mora vsebovati določen zahtevek za priznanje terjatev v postopku in opis dejstev, iz katerih izhaja utemeljenost zahtevka, ter dokaze o njih« (ZFPPIPP 2013, 60. člen, 1. odstavek). Zahtevek za priznanje terjatev mora obvezno vsebovati naslednje podatke:

1. *znesek glavnice terjatve,*
2. *če upnik v postopku zaradi insolventnosti poleg glavnice terjatve uveljavlja obresti: kapitalizirani znesek morebitnih obresti, obračunanih za obdobje od dospelosti terjatve do začetka postopka zaradi insolventnosti,*
3. *če upnik v postopku zaradi insolventnosti poleg glavnice terjatve uveljavlja stroške, ki so mu nastali z uveljavljanjem terjatve v sodnem ali drugem postopku pred začetkom postopka zaradi insolventnosti: zneske teh stroškov,*
4. *če upnik uveljavlja terjatev kot prednostno terjatev: določen zahtevek, da se terjatev ob razdelitvi plača kot prednostna,*
5. *če upnik uveljavlja terjatev kot pogojno terjatev: določen opis okoliščin, nastanek katerih pomeni uresničenje odložnega ali razveznega pogoja, s katerim je povezana terjatev* (ZFPPIPP 2013, 60. člen).

Delavec mora biti pozoren, kakšno terjatev prijavlja. V primeru prednostnih terjatev mu pri uveljavljanju obresti do začetka postopka zaradi insolventnosti ni potrebno podati kapitaliziranega zneska obresti, saj je tega dolžan izračunati upravitelj. Mora pa biti delavec pazljiv pri uveljavljanju navadnih terjatev, na primer neizplačanih plač za obdobje pred tremi meseci od začetka stečajnega postopka. V tem primeru je delavec sam dolžan navesti »kapitalizirani znesek morebitnih obresti, obračunanih za obdobje od dospelosti terjatve do začetka postopka zaradi insolventnosti« (ZFPPIPP 2013, 60. člen, 5. odstavek).

Oblika varstva s prednostno pravico se v stečajnem postopku izkaže za nezadostno oziroma pomanjkljivo predvsem v primerih, ko ni splošne razdelitvene mase, iz katere se poplačajo prednostne terjatve, ali pa je ta zelo majhna (na primer zaradi velikega obsega terjatev, zavarovanih z ločitveno pravico), in z vidika potrebe po čimprejšnjem plačilu teh terjatev. Veliko

vlogo torej igrata tudi izločitvena in ločitvena pravica. Izločitvena pravica zagotavlja upniku lastninsko pravico nad določeno stvarjo v stečajni masi (ZFPPIPP 2013, 22. člen). Ločitvena pravica pa je pridobljena s predhodnih zavarovanjem svojih terjatev in omogoča »plačilo iz določenega premoženja insolventnega dolžnika pred plačilom terjatev drugih upnikov tega dolžnika iz tega premoženja« (ZFPPIPP 2013, 19. člen). V tej vlogi se na primer pogosto pojavijo banke, ki zavarujejo svoja posojila z imetjem kreditojemalca. S to pravico pa je verjetnost plačila prednostnih terjatev zaradi majhnih stečajnih mas močno oslABLJENA. Te pomanjkljivosti so deloma že odpravljene z ureditvijo varstva delavskih terjatev z jamstveno ustanovo (Javni jamstveni in preživninski sklad RS), katere osnovni namen je zagotoviti učinkovito poplačilo delavskih terjatev v primeru insolventnosti delodajalca (Mulalić 2011). Njegovo učinkovitost bom ocenil v naslednjem poglavju.

### **4.3 Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije**

Kot že omenjeno, je pri nas poravnava obveznosti iz naslova pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca urejena z Zakonom o jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu RS (ZJSRS). »Sredstva za kritje pravic delavcev v primeru insolventnosti zagotavljajo delodajalci (v okviru prispevka za zaposlovanje), državni proračun in sklad z izterjavo terjatev (subrogacij) iz 28. člena« (ZJSRS 2006, 13. člen).

Glavni pogoj za pridobitev pravic po tem zakonu je prenehanje delovnega razmerja, zaradi insolventnosti delodajalca. Uveljavljanje pravic je možno takoj z dnem prenehanja delovnega razmerja ob izpolnjeni predpostavki, da je delavec pravilno in pravočasno prijavil svoje terjatve (ZJSRS 2006, 18. člen). »Kadar ima delodajalec sedež v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora, ima delavec pravice po tem zakonu v primeru, če je na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravljal delo ali ga je običajno opravljal na ozemlju Republike Slovenije« (ZJSRS 2006, 16. člen). Po drugi strani pravic iz tega zakona »nima delavec, ki je sam ali skupaj s svojimi družinskimi člani večinski lastnik podjetja ali dejavnosti delodajalca in ima prevladujoč vpliv na njegovo poslovanje« (ZJSRS 2006, 16(a). člen).

Delavec, ki se mu je pogodba o zaposlitvi prenehala zaradi stečajnega postopka, ima po tem zakonu pravico do izplačila za »neizplačane plače in nadomestila plač za plačane odsotnosti za zadnje tri mesece pred datumom prenehanja delovnega razmerja« (ZJSRS 2006, 19. člen), nadomestila za neizkoriščen letni dopust tekočega leta in odpravnine, ki delavcu pripada po

predpisih, ki urejajo delovna razmerja. Višina izplačila je vezana na zakonsko določeno minimalno plačo na dan odločbe, zmanjšano za prispevke in davke. Za plače in nadomestila plač torej velja maksimalen znesek treh minimalnih plač. Za nadomestilo neizrabljenega dopusta je ta znesek omejen na eno polovico minimalne plače. Za odpravnino pa je zgornja meja ena minimalna plača (ZJSRS 2006, 19. člen). Tukaj tako lahko pride do velike razlike v višini poplačila terjatev v primerjavi, da prednostne terjatve lahko poravna dolžnik, zato je toliko bolj pomembno, da se v primeru plačilne nesposobnosti podjetja ukrepa čimprej.

»Zahteva za uveljavljanje pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca mora biti vložena najkasneje v 90 dneh od datuma prenehanja delovnega razmerja. Zahteva se vloži pri enoti Zavoda RS za zaposlovanje po sedežu delodajalca oziroma pristojnemu zavodu za delavca v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, če ima delodajalec sedež v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora« (ZJSRS 2006, 24. člen). Zahtevi, ki se vlaga na posebnem obrazcu, dosegljivem na spletni strani sklada, mora biti priloženo tudi dokazilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi ter dokazilo o izpolnitvi pogojev (ZJSRS 2006, 25. člen). V primeru zahteve Jamstvenega skada so delavci kot dolžniki dolžni naknadno posredovati vse potrebne podatke, »ki jih sklad potrebuje pri odločanju o pravicah delavcev v primeru insolventnosti delodajalca« (Jamstveni in preživninski sklad RS 2013), za kar je dostopen tudi obrazec za delodajalca na spletni strani zavoda.

Na žalost delavci v primeru stečaja njihovih podjetij vedno potegnejo krajši konec predvsem zaradi pozne odločitve za začetek stečajnega postopka, ko je podjetje finančno popolnoma izčrpano. Tudi zaposleni bi morali ukrep za predlog začetka stečajnega postopka večkrat pravočasno uporabiti in ne čakati praznih obljub posloводства gospodarskih družb. Strah pred izpostavljanjem in morebitno izgubo službe je po preteku treh mesecev brez plačila za opravljeno delo vsekakor nerazumljiv. Lep primer takšne prakse so tudi medijsko odmevni stečaji kot na primer gradbeno podjetje Vegrad. Po podatkih časopisne hiše Večer je premoženje tega gradbinca na začetku postopka znašalo borih 20 milijonov evrov, kar ni zadostovalo niti za poplačilo 60 milijonov evrov terjatev izločitvenih upnikov. Delavske terjatve so v Vegradu znašale 10,8 milijona evrov, vendar si delavci glede na zgoraj navedeno ne morejo obetati nobenega drugega poplačila kot tistega, ki ga zagotovi Jamstveni sklad (Lesjak Tušek in drugi, 2013).

Jamstveni sklad si vire za izplačilo delavcem zagotavlja tudi z izterjavo dolžnikov, vendar podatek iz letnega poročila 2011 kaže, da je sklad od začetka svojega delovanja 3. novembra 1997 do konca leta 2011 izplačal sredstva 78.859 upravičencem v skupni višini 88.859.964 evrov, od tega je bil zmožen izterjati le 23.403.826 evrov, torej le 26,3-odstotni delež vseh izplačanih sredstev (Letno poročilo 2011). Samo za leto 2011 je znesek izterjanih izplačil znašal le borih 8,3 odstotka izplačil, ostali znesek se je zagotovil iz proračunskih sredstev (Letno poročilo 2011). V letu 2012 se je to razmerje nekoliko izboljšalo na 36 odstotkov. Istega leta je bil Jamstveni sklad zasut s kar 3.786 vloženimi zahtevami za skupno 151 gospodarskih družb v stečaju. Pozitivnih odločb je bilo v istem letu kar za 3.912 delavcev. Število delavcev je višje od vloženih zahtev, ker so v letu 2012 bili izplačani tudi delavci, ki jim je bila pravica priznana v letu 2011. Glavni krivci za visoko število zahtev so po podatkih Jamstvenega sklada bila predvsem gradbena podjetja Primorje d.d. (654 delavcev), Kraški zidar (309 delavcev) in CM Celje (275 delavcev) (odgovor Jamstvenega sklada na elektronsko pošto z dne 26. septembra 2013). Za primerjavo je bil sklad v času pred gospodarsko krizo bistveno manj obremenjen in bistveno bolj uspešen pri izterjavi, saj je na primer v letu 2005 prejel »le« 2.286 zahtev, izdali pa so 3.050 pozitivnih odločb. Znesek terjatev je znašal 1.053.738.111 tolarjev (približno 4,4 milijona evrov) od tega so si s pomočjo izterjav zagotovili 582.307.095 tolarjev vračil, kar znaša 55,2 odstotka odobrenih terjatev (Letno poročilo 2005). Finančna obremenitev je bila torej bistveno manjša.

Jamstveni sklad se kljub možnosti za predlaganje začetka stečajnega postopka v letu 2012 za to ni niti enkrat odločil. V celem letu sta se na Jamstveni sklad obrnili le dve stranki iz istega podjetja, ki sta prosili, da sklad namesto njiju poda predlog za začetek stečaja nad gospodarsko družbo. Obe zahtevi so zavrgli. V teh primerih pozivajo delavce, da predlog podajo sami, saj so tudi upravičeni do plačila začetne takse za vložitev stečaja (odgovor Jamstvenega sklada na elektronsko pošto z dne 26. septembra 2013).

## **5 Denarni prejemki delavcev v primeru brezposelnosti**

Glede na gospodarske razmere, ki trenutno vladajo v Republiki Sloveniji, je prehod iz ene v drugo zaposlitev večinoma dolgotrajnejši proces za delavce. Zato je izrednega pomena, da se jim v tem obdobju zagotovi vsaj minimalna socialna varnost. V slovenskem prostoru je to področje urejeno z Zakonom o urejanju trga dela.

### **5.1 Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)**

Zakon je bil sprejet 28. septembra 2010, njegova zanja sprememba pa je stopila v veljavo 27. julija 2013. Njegova naloga je urediti »ukrepe države na trgu dela, s katerimi se zagotavlja izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter delovanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti« (ZUTD 2010, 1. člen, 1. odstavek). Cilj, ki ga poskuša doseči pa je »zagotavljanje varnosti zavarovancev v primerih nastanka brezposelnosti brez njihove krivde ali proti njihovi volji z zagotovitvijo denarnih nadomestil po načelih vzajemnosti in solidarnosti« (ZUTD 2010, 3. člen).

Zakon posega v področje določanja stopnje prispevkov, obveznosti plačevanja, pogojev za pridobitev pravic in v nadzor zagotavljanja teh pravic ter s tem »zagotavlja pogoje za delovanje in razvoj obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti« (ZUTD 2010, 4. člen, 3 odstavek).

Pravice iz obveznega in prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti so:

- »pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti,
- pravica do plačila prispevkov za obvezna socialna zavarovanja,
- pravica do plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje eno leto pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju« (ZUTD 2010, 58. člen).

Pogoj za pridobitev pravice za nadomestilo v primeru brezposelnosti je zavarovanje za najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih. Obveznost delodajalca je, da vsakega zaposlenega ob nastopu dela prijavi v socialna zavarovanja. Kot dokazilo velja M1 obrazec ZZZS, ki ga je »dolžan delodajalec tudi izročiti delavcu v roku 15 dni od nastopa dela« (ZDR-1 2013, 11. člen, 2. odstavek). »Pravice iz zavarovanja pridobi zavarovanec izključno na podlagi plačila prispevkov, če zakon za posamezen primer ne določa drugače« (ZUTD 2010, 59. člen, 2. odstavek).

Zakonodajalec že v naslednje odstavku 59. člena zaščiti pravice delavcev iz zavarovanja tudi v primeru ko prispevki niso bili poravnani s strani zavezanca, ne glede na možnost njihove izterjatve. »Zavarovancem se v teh primerih v zavarovalno dobo šteje celotno obdobje trajanja delovnega razmerja« (ZUTD 2010, 59. člen, 3. odstavek). Torej imajo tudi zaposleni, ki se jim je odpovedala pogodba iz poslovnih razlogov zaradi stečaja delodajalca in ki že več mesecev nimajo poravnanih prispevkov, vse pravice, ki izhajajo iz tega zakona.

### **5.1.1 Trajanje in višina prejemanja denarnega nadomestila**

Zakon določa naslednje roke trajanja denarnega nadomestila za brezposelne osebe:

- *tri mesece za zavarovalno dobo od devet mesecev do pet let,*
  - *šest mesecev za zavarovalno dobo od pet do 15 let,*
  - *devet mesecev za zavarovalno dobo od 15 do 25 let,*
  - *12 mesecev za zavarovalno dobo nad 25 let,*
  - *19 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let, in za zavarovalno dobo več kot 25 let,*
  - *25 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let, in za zavarovalno dobo več kot 25 let.*
- (ZUTD 2010, 60. člen).

Izračun osnove za odmero denarnega nadomestila je vezan na povprečno mesečno plačo, ki jo je zavarovanec prejemal »v obdobju osmih mesecev pred nastankom brezposelnosti« (ZUTD 2010, 61. člen, 1. odstavek). V okviru zajetega obdobja osmih mesecev nesmejo biti vključeni tisti meseci v katerih je delavec prejemal nadomestilo plače. V kolikor so nadomestila prisotna na plačilni listi se upošteva plača predhodnih mesecev. Torej tistih, ko nadomestila še ni bilo. Če pa je zavarovanec plačo prejemal krajše obdobje, se lahko upošteva tudi nadomestilo (ZUTD 2010, 61. člen, 2. odstavek). V praksi to za delavca pomeni, da mora na Zavod RS za zaposlovanje prinesiti svojo zadnjo pogodbo o zaposlitvi ter izpolnjeno potrdilo o povprečno prejeti plači s strani delodajalca, ki je dosegljivo tudi na spletni strani zavoda (Zavod RS za zaposlovanje 2013a). Zavod delavcu ob prejemanju denarnega nadomestila avtomatsko zagotovi tudi plačilo prispevkov za obvezna zavarovanja.

Denarno nadomestilo, ki ga prejema zavarovanec, se sorazmerno znižuje s časom trajanja. Višina izplačila zato znaša »prve tri mesece v višini 80 odstotkov od osnove, v nadaljnjih devetih mesecih pa v višini 60 odstotkov od osnove« (ZUTD 2010, 62. člen, 1. odstavek). »Po izteku tega obdobja se denarno nadomestilo izplačuje v višini 50 odstotkov od osnove« (ZUJF 2012, 91. člen). »Najnižji znesek denarnega nadomestila ne sme biti nižji od 350

evrov« (ZUTD 2010, 62. člen, 2. odstavek). »Najvišji znesek denarnega nadomestila ne sme biti višji od 892,50 evrov« (ZUJF 2012, 91. člen).

### **5.1.2 Način uveljavljanja pravice do nadomestila ter časovni roki**

Zakon tudi ureja način uveljavljanja in varstva pravic za primer brezposelnosti. Za pridobitev nadomestila je potrebno vložiti vlogo z ustreznimi dokazili, ki jo lahko posredujemo v pisni obliki na obrazcu ali preko elektronske pošte (ZUTD 2010, 118. člen). Rok za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila je najkasneje »30 dni po prenehanju delovnega razmerja. Če delavec uveljavlja denarno nadomestilo po tem roku, se skupna dolžina prejemanja denarnega nadomestila skrajša za koledarske dneve, ki pretečejo od 31. dneva po prenehanju obveznega ali prostovoljnega zavarovanja do dneva vložitve zahteve« (ZUTD 2010, 119. člen). V primeru, da je zavarovanec upravičeno odstoten, zaradi bolezni, opravljanje vojaške dolžnosti, prestajanje kazni ali da prejema starševski dodatek je rok na podlagi teh rezlogov zamrznjen (ZUTD 2010, 119. člen, 3. odstavek). »Po končanem razlogu ima delavec spet 30 dni, da se uveljavlja pravico do denarnega nadomestila« (ZUTD 2010, 119. člen, 4. odstavek).

## **5.2 Socialna pomoč**

Kot zadnjo varovalno mrežo država ponuja tudi možnost denarne socialne pomoči, ki je namenjena »zagotavljanju sredstev za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki omogoča preživetje« (ZSVarPre 2013, 4. člen). Določena je z Zakonom o socialnovarstvenih prispevkih (ZSVarPre). Namenjena pa je prav takšnih osebam, ki zaradi okoliščin same ne morejo vplivati na svojo socialno varnost. Njihov zaslužek iz dela, pravic iz dela ali zavarovanja, dohodki iz premoženja in drugi viri jim torej ne omogočajo preživetja. Osnovni znesek minimalnega dohodka od 01. 8. 2013 znaša 265,22 evrov (Sklep o usklajeni višini minimalnega dohodka od julija 2013) in »se usklajuje po zakonu, ki ureja usklajevanje transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji« (ZSVarPre 2013, 8. člen). Višina je odvisna od več dejavnikov, med katerimi so število družinskih članov, premoženje, prihranki ter zagotovljene oskrbe in morebitni obstoj krivdnega razloga. Za preverjanje dohodkov se upošteva obdobje »v zadnjih 3 ali 4–12 mesecih ali v 13 mesecih pred mesecem vložitve vloge« (MDDZS 2013b). Načeloma gre za pomoč, ki je časovno omejena; v primeru, ko gre »za osebo, ki je trajno nezaposljiva ali trajno nezmožna za delo, ali v starosti nad 63 let za ženske in nad 65 let za moške in ki je brez premoženja ter ni v institucionalnem varstvu« (MDDZS 2013b), se denarna pomoč lahko dodeli tudi trajno.



## 6 Zaključek

Po pregledu obvezujočih mednarodnih delovnopравnih virov ter slovenske zakonodaje lahko potrdim hipotezo, da je zakonodaja ustrezno usklajena z mednarodnimi pravnimi viri. Z zahtevami podajanja utemeljenih odpovednih razlogov v 89. členu ZDR-1, zagotavljanja pravice do odpovednih rokov v 94. členu ZDR-1, zagotavljanja ustreznih odpravnin v 108. členu ZDR-1, obveznosti obveščanja predstavnikov delavcev v 99. členu ZDR-1 in obveščanja Zavoda RS za zaposlovanje v 100. členu ZDR-1, je bila izpolnjena večina zahtev Konvencije št. 158 MOD kot tudi Direktive Sveta 98/59/ES. Omenjeni členi tudi potrjujejo prizadevanje slovenske zakonodajne oblasti do izpolnjevanja ciljev Evropske socialne listine v 4., 9., 21. in 29. točki uvodnega dela.

Zaveze glede zaščite delavčevih terjatev v primeru stečaja ter varstvo nadomestil za nesreče pri delu iz konvencij št. 95, št. 17 in št. 173 je zagotovljeno predvsem z opredelitvijo prednostnih terjatev v 21. členu ZFPPIPP, ki zajema vse zahtevane kategorije, kot so plače ter nadomestila plač za zadnje tri mesece pred stečajem kot tudi v času stečaja, zaščita odpravnin in nadomestilo za izrabljen letni dopusta. Veliko prednost za delavce pa predstavlja tudi Jamstveni sklad, ki poskrbi vsaj za minimalno izplačilo terjatev in skrajša čakalno dobo na povrnjene terjatve.

ZDR-1, ki ga je državni zbor sprejel letos, je prinesel nekaj manjših sprememb. Te so se pojavile na področju odpovednih rokov, ki pa v primeru insolventnosti podjetja ne prinašajo nobenih prednosti delavcem, saj še vedno velja 15-dnevni odpovedni rok. Naslednja sprememba, ki bi lahko imela več pozitivnega učinka, je odsotnost z dela en dan na teden v času odpovednega roka za vključevanje v ukrepe na področju trga dela za delavce v primerih odpovedi iz poslovnih razlogov. Stečajni upravitelj bo lahko nadomestila za takšno odsotnost dobil povrnjena od Zavoda RS za zaposlovanje v višini 70 odstotkov osnove. Po drugi strani pa bodo zaposleni lahko prej poskrbeli za iskanje nove zaposlitve. Stečajni upravitelj je z uveljavitvijo novega ZDR-1 dobil še dodatne obveznosti glede obveščanja in posvetovanja s predstavniki delavcev ter obveščanjem Zavoda RS za zaposlovanje. Vprašanje je, ali je zakonodajalec s tem dejansko izboljšal položaj delavcev, saj je posledično podaljšal odvisnost delavca od podjetja v stečaju, ki že samo ni več sposobno poravnati svojih obveznosti, po drugi strani pa zaradi daljšega postopka odpovedi povišal stroške stečajnega postopka in s tem znižal velikost stečajne mase. Zaposlenim se je ukinila tudi pravica do prednosti pri zaposlitvi pri novem delodajalcu, ki bi odkupil podjetje

v stečaju. Možen pozitiven učinek tega je v lažji prodaji podjetja v stečaju, saj bo lahko nov lastnik samostojno določil potrebne kadre za izhod podjetja iz finančnega krča in se zaradi tega tudi lažje odločil za njegov nakup. Kot zadnjo omembo vredno spremembo lahko omenim vpeljavo odpravnin za zaposlene za določen čas, ki so tako tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja pridobili nekaj več finančne varnosti. Hipoteza, da je s sprejemom novega ZDR-1 prišlo do olajšanja postopkov, je glede na zgoraj omenjeno zavrnjena. Kar se tiče povečanja socialne varnosti, pa je bil narejen majhen korak v pozitivno smer.

Poglejmo še zadnjo zastavljeno hipotezo, da institucionalni in pravni sistemi zagotavljajo celotno povračilo terjatev delavcev v primerih stečaja delodajalcev ter delavcem zagotavljajo minimalne pravice, ki jim omogočajo preživetje tudi po koncu stečajnega postopka in izgubi zaposlitve. Slovenija ima na tem področju dokaj dobro urejeno zakonodajo in navodila za ukrepanje so jasna. Težave se pojavijo predvsem zaradi prepoznega ukrepanja vodilnih kadrov v zadolženih podjetjih, da ne poglobljajo nastale finančne luknje ampak jo čim prej sanirajo. V praksi tako tudi prednostna pravica pogosto ne prinaša veliko prednosti za terjatve delavcev, saj so stečajne mase ponavadi majhne in zadostujejo komaj za poplačilo stroškov stečajnega postopka in nato terjatev, ki so zaščitene z ločitveno/izločitveno pravico. Eden izmed možnih ukrepov bi tako lahko bilo izenačenje prednostnih pravic delavcev z ločitvenimi pravicami. Tak ukrep bi po mojem mnenju otežil nespametno zadolževanje delodajalcev, saj bi to privedlo do večjega nadzora finančnega stanja dolžnika že ob sami odobritvi posojil, zaradi povečanega tveganja naložb. Delavcem bi se s tem povečala verjetnost, da bodo svoje terjatve dobili povrnjene v večji meri. Vloga Jamstvenega sklada je v poplačilu terjatev nedvomno prinesla veliko pozitivnih učinkov, vendar še vedno ne zagotavlja celotnega povračila terjatev, kot je omenjeno v hipotezi. Preko njega si delavci zagotovijo vračila prijavljenih prednostnih terjatev, ki pa so omejena z višino minimalne plače. Glede na odstotek povrnjenih terjatev se Jamstveni sklad očitno spopada s hudimi težavami izterjatve od dolžnikov in prav tukaj je še veliko prostora za izboljšave.

Slovenska zakonodaja je poskrbela tudi za obdobje po koncu stečajnega postopka, ko se delavec znova znajde na trgu delovne sile. Minimalna finančna stabilnost odpuščenih delavcev se zagotovi z denarnim nadomestilom za čas brezposelnosti, ki je časovno omejeno in vezano na višino plače pred samo odpovedjo. Delavcu so hkrati zagotovljena tudi socialna zavarovanja, ki jih v njihovem imenu plačuje Zavod RS za zaposlovanje. Z Zakonom o urejanju trga dela se je

zaščitila tudi bolj ogrožena kategorija starejših delavcev tik pred upokojitvijo. Zadnje leto pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokojitev jim je zagotovljeno plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V večji finančni stiski se delavci lahko znajdejo predvsem po izteku obdobja prejemanja denarnega nadomestila za čas brezposelnost, ko je edini vir dohodka v primeru brezposelnosti lahko še samo socialna pomoč, ki pa s svojo višino ne zagotavlja enakih pogojev kot denarno nadomestilo za čas brezposelnosti. Na tej točki torej lahko potrdim drugi del hipoteze, ki pravi, da so delavcem zagotovljene minimalne pravice, ki omogočajo preživetje tudi po izgubi zaposlitve. Za dobrobit delavcev je vsekakor ključno, da si zagotovijo novo zaposlitev v čim krajšem času in se s tem izognejo poglobljanju svoje finančne stiske.

## 7 Literatura

1. AJPES. 2013. *eObjave v postopkih zaradi insolventnosti> število postopkov*, 2013. Dostopno prek: [http://www.ajpes.si/uradne\\_objave/eobjave\\_v\\_postopkih\\_zaradi\\_insolventnosti/stevilo\\_postopkov?mdres=1](http://www.ajpes.si/uradne_objave/eobjave_v_postopkih_zaradi_insolventnosti/stevilo_postopkov?mdres=1) (28. avgust 2013).
2. Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
3. Bubnov-Škoberne, Anjuta in Grega Strban. 2010. *Pravo socialne varnosti*. Ljubljana: GV Založba.
4. Dubrovski, Drago. 2002. Odpoved pogodb o zaposlitvi v postopkih stečaja, sodne likvidacije in prisilne poravnave. *Pravna praksa*. (35): 26–27.
5. International labor organization (ILO). 1927. *Convention concerning Workmen's Compensation for Accidents*. Dostopno prek: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:<12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312162:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:<12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312162:NO) (28. avgust 2013).
6. --- 2013. *Origins and history*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> (28. avgust 2013).
7. Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije. 2005. *Letno poročilo*. Dostopno prek: <http://www.jps-rs.si/si/predstavitev/letna-porocila/> (23. september 2013).
8. --- 2011. *Letno poročilo*. Dostopno prek: <http://www.jps-rs.si/si/predstavitev/letna-porocila/> (23. september 2013).
9. --- 2013. *Uveljavljanje pravic*. Dostopno prek: <http://www.jps-rs.si/si/jamstveni-sklad/uveljavljanje-pravic/> (28. avgust 2013).
10. Jovanovič, Dušan in Dida Volk. 2010. *Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju: (z novelami ZFPPIPP-A, ZFPPIPP-B in ZFPPIPP-C): neuradno prečiščeno besedilo z navzkrižnim navajanjem zakonodaje / uvodna pojasnila o spremembah*. Ljubljana: Planet GV.
11. Krašovec, Darko. 2013. *Nov komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme dela*. Ljubljana: Reforma.
12. Lesjak Tušek Petra, Rozmari Petek in Sonja Ploj Ratajc. 2013. Grenak delavski davek v stečajih. *Večer*, 19. april. Dostopno prek: <http://www.jps-rs.si/static/uploaded/files/mediji/pdf%20vecer%2019.4..pdf> (28. avgust 2013).

13. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve in enake možnosti (MDDZS). 2013a. *Mednarodna organizacija dela*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/enake\\_moznosti\\_in\\_evropska\\_koordinacija/mednarodne\\_organizacije/mod00/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/mednarodne_organizacije/mod00/) (28. avgust 2013).
14. --- 2013b. *Denarna socialna pomoč*. Dostopno prek: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/sociala/denarna\\_socialna\\_pomoc/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/sociala/denarna_socialna_pomoc/)? (12. november 2013)
15. Mulalić, Emina. 2011. Posebno varstvo terjatev delavcev v postopkih zaradi insolventnosti s prednostno pravico. *Pravna praksa*. (7): 13–14.
16. Plavšak, Nina. 2013. Preostale novosti novele ZFPPIPP-E. *Pravna praksa*. (25): (I)-VIII.
17. Pravni portal GZS. 2013. *Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca*. Dostopno prek: <http://pravniportal.gzs.si/slo/clanki/44604> (28. avgust 2013).
18. Pustovrh Pirnat, Tanja. 2013. Položaj ekonomsko odvisnih oseb. *Pravna praksa*. (19): 16–17.
19. *Sklep o usklajeni višini minimalnega dohodka od julija 2013*. 2013. Ur. l. RS 63/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=114191> (12. november 2013).
20. Stalno predstavništvo Republike Slovenije pri Svetu Evrope. 2013. *Slovenija v Svetu Evrope*. Dostopno prek: <http://www.strasbourg.predstavnistvo.si/index.php?id=2204> (12. november 2013).
21. Svet Evrope. 2013. *Predstavitev sveta evrope*. Dostopno prek: <http://www.svetevrope.si> (28. avgust 2013).
22. Szyszczak, Erika. 2000. *EC Labour Law*. European Lay Series. Harlow: Longman.
23. Štefančič, Klemen. 2011. Prijava in plačilo terjatev v insolvenčnih postopkih. *Pravna praksa*. (19): II-VII.
24. *Ustava Republike Slovenije (URS)*. Ur. l. 33I/1991. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (23. september 2013).
25. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (28. avgust 2013).
26. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (28. avgust 2013).

27. *Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnemu prenehanju* (ZFPPIPP). Ur. l. 63/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201363&stevilka=2509> (28. avgust 2013).
28. *Zakon o jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije* (ZJSRS-UPB2). Ur. l. RS 78/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200678&stevilka=3404> (28. avgust 2013).
29. *Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine*. Ur. l. RS 24/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlmpid=199920> (28. avgust 2013).
30. *Zakon o ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca*. Ur. l. SFRJ-MP, 4–9/1984. Dostopno prek: <http://pravniportal.gzs.si/slo/clanki/44604> (28. avgust 2013).
31. *Zakon o ratifikaciji konvencije o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca* (konvencija ILO št. 173) (MKVZDI). Ur. l. RS 11/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlmpid=20018> (28. avgust 2013).
32. *Zakon o ratifikaciji konvencije o zaščiti plač* (Konvencija MOD št. 95) (MKZP). Ur. l. RS 51/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlmpid=200959> (28. avgust 2013).
33. *Zakon o socialno varstvenih prejemkih* (ZSVarPre). Ur. l. 14/2013. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis\\_ZAKO5609.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO5609.html) (28. avgust 2013).
34. *Zakon o urejanju trga dela* (ZUTD). Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201080&stevilka=4304> (28. avgust 2013).
35. *Zakon za uravnoteženje javnih financ* (ZUJF). Ur. l. RS 40/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201240&stevilka=1700> (28. avgust 2013).
36. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2013a. *Denarno nadomestilo*. Dostopno prek: [http://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/prijava\\_brezposelne\\_osebe/denarno\\_nadomestilo](http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prijava_brezposelne_osebe/denarno_nadomestilo) (28. avgust 2013).
37. --- 2013b. *Obvestila*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo?aid=639> (23. september 2013).