

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sara Stojanović

Odpuščanje delavcev kot ukrep prestrukturiranja v prisilni poravnavi

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sara Stojanović
Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Odpuščanje delavcev kot ukrep prestrukturiranja v prisilni poravnavi

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

Zahvaljujem se vsem, ki so mi v času študija stali ob strani.

Odpuščanje delavcev kot ukrep prestrukturiranja v prisilni poravnavi

V času gospodarske krize se podjetja vse bolj srečujejo z ekonomskimi in finančnimi težavami v poslovanju. Zato se odločajo za prestrukturiranje, ki pa ga lahko izvedejo na različne načine. Diplomsko delo govori predvsem o prisilni poravnavi, ki je ena izmed možnosti, ki jo ponuja slovenska zakonodaja za podjetja v težavah. Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju se ukvarja predvsem s postopkom prisilne poravnave, vendar pa se ne posveti obravnavi pravic delavcev zaposlenih v podjetjih, ki so insolventna. Zato sem v diplomskem delu v precejšni meri obravnavala tudi Zakon o delovnih razmerah, ki natančno predstavi pravice delavcev v primeru insolventnosti delodajalca, spremembe delodajalca, odpuščanja in zunanjega izvajanja dejavnosti. V empiričnem delu sem naredila študijo treh primerov slovenskih podjetij, ki so podale predlog za začetek prisilne poravnave. Njihov načrt finančnega prestrukturiranja pa je pokazal koliko postopek prisilne poravnave dejansko vpliva na odpuščanje delavcev. Pravice delavcev v postopkih prestrukturiranja podjetij sem poskušala prikazati s strani nacionalne in tudi mednarodne zakonodaje.

Ključne besede: prestrukturiranje, prisilna poravnava, odpuščanje, pravice delavcev.

Workers' redundancies as a measure of restructuring in compulsory settlement proceedings

During the economic crisis the companies are experiencing economic and financial problems in business. As a consequence, they opt for restructuring, which can be carried out in different ways. The thesis studies mainly the compulsory settlement, which is one of the options for the companies in difficulties, offered by Slovenian legislation. Financial Operations, Insolvency Proceedings and Compulsory Dissolution Act deals mainly with the procedure of the compulsory settlement, however it does not include the treatment of workers' rights in insolvent companies. For this reason I also addressed the law on working conditions, which presents workers' rights in case of insolvency of the employer, change of employer, redundancy and outsourcing. In the empirical part the study of three Slovene companies, which submitted a proposal for the compulsory settlement, is presented. Their financial restructuring plan has shown to what extent does the compulsory settlement influence the redundancies. I tried to show the workers' rights in the restructuring process of companies in terms of national and international legislation.

Key words: restructuring, compulsory settlement, redundancies, workers' rights.

KAZALO

1	Uvod	7
1.1	Metodološki okvir	8
1.1.1	Cilji in pomen naloge	8
1.1.2	Hipoteze, raziskovalno vprašanje	8
1.1.3	Uporabljena metodologija	8
2	Nacionalni in mednarodni pravni viri	9
2.1	Mednarodni pravni viri	9
2.1.1	Konvencija Mednarodne organizacije dela	9
2.1.2	Evropska socialna listina	10
2.1.3	Direktive EU	10
2.2	Nacionalni pravni viri	11
2.2.1	Ustava RS	11
2.2.2	Zakon o delovnih razmerjih	11
2.2.3	Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju	11
3	Prisilna poravnava kot način prestrukturiranja podjetij	12
3.1	Opredelitev prestrukturiranja podjetij	12
3.2	Načini prestrukturiranja podjetij	13
3.2.1	Sprememba delodajalca	13
3.2.3	Outsourcing (na agencije, s.p., d.o.o.)	14
3.3	Prisilna poravnava	15
3.3.1	Splošno o insolventnosti	16
3.3.2	Organi v postopku prisilne poravnave	16
3.3.3	Postopek prisilne poravnave	16
3.3.4	Upniki in terjatve	20
3.3.5	Načrt finančnega prestrukturiranja	21
3.4	Postopek poenostavljene prisilne poravnave	22
4	Odpuščanje delavcev	23
4.1	Odpovedni roki	24
4.2	Odpravnina	25
4.3	Kolektivni odpusti	26
4.4	Pravice delavcev v postopku prisilne poravnave	31
5	Študija treh primerov	35
5.1	Družba KLASJE Celje d.d.	35
5.1.1	Predstavitev družbe	35
5.1.2	Presoja insolventnosti družbe	35
5.1.3	Vzroki za insolventnost	35
5.1.4	Predlog prisilne poravnave	36
5.1.5	Ukrepi finančnega prestrukturiranja	36
5.2	BETI Tekstilna industrija, d.d.	37
5.2.1	Predstavitev družbe	37
5.2.2	Opis finančnega stanja in ugotovitev insolventnosti	37
5.2.3	Predlog prisilne poravnave	38
5.2.4	Načrt finančnega prestrukturiranja	38
5.3	BOROVO TRADE guma in obutev, d.o.o.	40
5.3.1	Predstavitev družbe	40
5.3.2	Vzroki za insolventnost	40
5.3.3	Predlog prisilne poravnave	41

5.3.4 Ostali ukrepi finančnega prestrukturiranja	41
6 Sklep	43
7 Literatura	45

1 Uvod

V obdobju gospodarske krize, ko so razmere v gospodarstvu zaostrene in negotove, se morajo podjetja prilagajati vse bolj konkurenčnemu trgu, zato je proces prestrukturiranja podjetij zelo pogost. Nekatera podjetja se za to odločijo, saj se želijo preusmeriti v nove dejavnosti, preseliti proizvodnjo itd., druga podjetja pa so v proces prestrukturiranja prisiljena. Zaradi slabega ali celo negativnega poslovanja, ki ga ne morejo ustaviti ne z lastnimi sredstvi ne s sredstvi, ki jih lahko pridobijo od upnikov, delničarjev ali družbenikov, morajo odpuščati večje število delavcev, postanejo plačilno nesposobna, lahko pa pride tudi do prenosa podjetja oziroma zamenjave delodajalca. S prestrukturiranjem skuša podjetje izboljšati svoj položaj in poslovanje, vendar pa se morajo pogostokrat ravno delavci soočiti z neprijetnimi posledicami tega postopka. Vodstvo mora torej v takih primerih izpeljati ukrepe na zakonit način in tako, da bodo delavci čim manj prizadeti. Sindikati in delavski predstavniki imajo pri tem pomembno vlogo pri varovanju pravic delavcev.

Podjetje se lahko odloči za več vrst prestrukturiranja, vendar se bom v diplomski nalogi posvetila predvsem prisilni poravnavi. Za tak ukrep se največkrat odločijo podjetja, ki so prezadolžena in niso več zmožna pozitivno poslovati. Z načrtom finančnega prestrukturiranja poskušajo rešiti podjetje in odplačati dolg. Vendar pa so v takem postopku žrtve najpogosteje delavci, ki se morajo soočiti z izgubo zaposlitve.

1.1 Metodološki okvir

1.1.1 Cilji in pomen naloge

V diplomski nalogi se bom ukvarjala s prestrukturiranjem podjetij. Ukvarjala se bom predvsem z odpuščanji, zunanjim izvajanjem dejavnosti ter spremembo delodajalca. Bolj natančno pa bom opisala in raziskala prisilno poravnavo kot enega od načinov prestrukturiranja. Opredelila bom razloge oziroma okoliščine prisilne poravnave, postopek prisilne poravnave in kako ta ukrep vpliva na delavce. V empiričnem delu bom analizirala načrt finančnega prestrukturiranja treh slovenskih podjetij, ki so se odločila za postopek prisilne poravnave, saj so postala insolventna. Na teh primerih bom poskušala ugotoviti, kako je prestrukturiranje vplivalo na zaposlene v analiziranih podjetjih.

1.1.2 Hipoteze, raziskovalno vprašanje

Teza: Odpuščanje delavcev je pogost ukrep prestrukturiranja v postopkih prisilne poravnave.

1.1.3 Uporabljena metodologija

Za potrebe diplomske naloge bom uporabila analizo primarnih in sekundarnih virov:

- primarni viri: nacionalna zakonodaja in zakonodaja EU na področju delovnega in gospodarskega prava, študija treh primerov na podlagi analize načrtov finančnega prestrukturiranja (AJPES),
- sekundarni viri: članki in knjige.

2 Nacionalni in mednarodni pravni viri

Zakonodaja je najpomembnejši pravni vir pri preučevanju prestrukturiranja podjetij in pravic delavcev v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Vendar je potrebno upoštevati tudi kolektivne pogodbe, različen pomen kolektivnega pogajanja v različnih državah, poslovne prakse, običaje, ki lahko pomembno nadgrajujejo raven pravic delavcev, ki je določena z zakonodajo ali s kolektivnimi pogodbami (Kresal 2009, 433).

2.1 Mednarodni pravni viri

Mednarodni standardi vplivajo na nacionalne ureditve posameznih držav, vendar pa je opaziti razlike glede vprašanja, katere mednarodne norme in posamezne konvencije v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zavezujejo posamezne države, zato imajo države med seboj lahko različen zavezujoč mednarodnopravni okvir (Kresal 2009, 433-434).

Pomembni mednarodni dokumenti, ki so bili sprejeti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga, so:

- Konvencija št. 158 in št. 173 (Mednarodna organizacija dela 1982 in 1992).
- Evropska socialna listina (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine 1999).
- Direktiva 98/59/ES in 2008/94/ES (Svet Evropske Unije 1998 in 2008).

2.1.1 Konvencija Mednarodne organizacije dela

Konvencija MOD št. 158 se ukvarja s pravicami delavcev ob prekinitvi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in je bila sprejeta 1982. Njena funkcija in poslanstvo je postavljanje mednarodnih delovnih standardov (Lampe 2010). Pomembna pa je tudi konvencija Mednarodne organizacije dela št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca, sprejeta leta 1992. Tretji del konvencije ureja varstvo zahtevkov delavcev z jamstveno ustanovo in zavezuje tudi Slovenijo. Drugi del Slovenije ne zavezuje, tam konvencija določa minimum glede vrste in višine terjatev, ki so določene kot prednostne terjatve, določa pa tudi minimalna obdobja varstva terjatev delavcev. Drugi del prav tako ureja varstvo zahtevkov delavcev s prednostno pravico. Terjatve delavcev se v takem primeru poplačajo iz premoženja insolventnega delodajalca, in sicer pred plačilom deleža tistim upnikom, ki nimajo prednostne pravice (Mulalić 2011, 13).

2.1.2 Evropska socialna listina

V okviru Sveta Evrope je pomembna Evropska socialna listina, kjer je potrebno izpostaviti štiri člene. Prvi je četrti odstavek 4. člena, ki se ukvarja s pravico do razumnega odpovednega roka v primeru prenehanja zaposlitve. Sledi mu 24. člen o pravici do varstva v primeru prenehanja zaposlitve. Ta člen pravi, da se pogodbenice zavezujejo, da priznajo pravice vseh delavcev, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnega razloga in da delavci v primeru prenehanja zaposlitve brez veljavnega razloga dobijo odškodnino ali drugo ustrezno nadomestilo ter imajo pravico do pritožbe pri nepristranskem organu. Vse to velja v primeru prenehanja zaposlitve na pobudo delodajalca. 25. člen o pravici delavcev do varstva njihovih zahtevkov v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca določa, da se pogodbenice zavezujejo, da bodo zagotovile, da bo ustanova za jamstva oziroma druga učinkovita oblika varstva jamčila za zahtevke delavcev, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi in zaposlitvenih razmerij. 29. člen o pravici do posvetovanja in obveščanja v primeru kolektivnega odpuščanja pravi, da se pogodbenice v primerih kolektivnega odpuščanja zavezujejo zagotoviti, da bodo delodajalci pred odpuščanjem pravočasno obvestili predstavnike delavcev in sindikate. Z njimi se morajo tudi posvetovati o načinih, kako se izogniti takemu odpuščanju ali ga omejiti ter omiliti njegovih posledic (prekvalifikacije, prezaposlitev itd.) (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (Ur. l. RS-MP 7/1999)).

2.1.3 Direktive EU

Varstvo in pravice delavcev v primeru kolektivnih odpustov, plačilne nesposobnosti podjetja ter v primeru prenosa podjetja so na širši ravni določene z direktivami EU. Te zavezujejo vse članice Evropske Unije.

V okviru evropskega prava so direktive sekundarni pravni vir, naslovljene pa so na vsako članico EU. Cilji, ki so določeni z direktivami in jih je potrebno doseči, so zavezujoči za članice, državnim oblastem pa je prepuščeno odločanje glede oblike in metode za njihovo realizacijo. Direktive niso neposredno uporabljive, služijo namreč kot sredstvo harmonizacije pravnih ureditev pri državah članicah.

Vsaka država članica ima pravice in obveznosti delavcev ter delodajalcev različno urejene. V okviru Evropske Unije so bile tako sprejete številne direktive, da bi pravice in obveznosti čim bolj poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela (Bečan in drugi 2008, 5).

2.2 Nacionalni pravni viri

2.2.1 Ustava RS

Ustava Republike Slovenije je bila sprejeta 23. decembra 1991. Je najvišji pravni akt, ki se s področjem dela in zaposlovanja ukvarja predvsem v delu, kjer so urejene človekove pravice in temeljne svoboščine. V drugem poglavju z naslovom Človekove pravice in temeljne svoboščine, je pomemben 49. člen o svobodi dela, ki pravi, da je zagotovljena svoboda dela, da vsakdo prosto izbira zaposlitev, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto ter da je prisilno delo prepovedano. V tretjem poglavju Gospodarska in socialna razmerja so pomembni 66. člen o varstvu dela, ki pravi, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter prav tako zagotavlja njuno zakonsko varstvo, 75. člen o soodločanju, ki daje delavcem pravico, da sodelujejo pri upravljanju na način in pod pogoji, ki jih določa zakon, 76. člen o sindikalni svobodi ter 77. člen o pravici do stavke (Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS 33I/1991)).

2.2.2 Zakon o delovnih razmerjih

V diplomsko nalogo se ukvarjam s precej široko tematiko o prestrukturiranju podjetij, zato se bom predstavila več zakonov. Vendar se bom skozi celotno nalogo med drugim najbolj opirala na Zakon o delovnih razmerjih, saj je ta najpomembnejši v primeru varovanja pravic delavcev pri kolektivnih odpustih, plačilni nesposobnosti delodajalca in pri spremembi delodajalca. Prav tako pa vsebuje minimalna in glavna določila glede pogodbe o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet leta 2002 (Ur.l. RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR). Marca 2013 je bil sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati aprila. (Ur. l. RS 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1).

2.2.3 Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju

Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (v nadaljevanju ZFPPIPP) je zakon, ki je bil sprejet 17. decembra 2007. Ukvarja se s finančnim poslovanjem oseb, s postopki zaradi insolventnosti nad pravnimi in fizičnimi osebami ter s postopki prisilne poravnave, kar je tudi osrednja tema moje diplomske naloge. Nazadnje je bil spremenjen 20. junija 2013, novela zakona pa je bila objavljena v Ur.l. RS, 63/2013-UPB7.

3 Prisilna poravnava kot način prestrukturiranja podjetij

3.1 Opredelitev prestrukturiranja podjetij

Pojem prestrukturiranja podjetij je zelo širok, saj zajema veliko različnih dejavnosti, ki pomenijo neke spremembe v podjetju. Ponavadi je ta sprememba strukturna, kaže pa se lahko v organizacijskem ali ekonomskem smislu. Prestrukturiranje lahko razdelimo na dve večji področji, in sicer na statusno preoblikovanje družb, pri čemer se spreminja pravni status ali pa sama oblika neke družbe, in na ekonomsko – poslovno preoblikovanje družbe, kjer gre predvsem za spremembo poslovanja, dejavnosti, stroškov itd.

Zakonodaja je zelo skopa z definiranjem pojma prestrukturiranja podjetja. Bolj natančno ga opredeljuje le Zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (v nadaljevanju ZPRPGDT), ki določa vrste državnih pomoči, merila, namen in postopke ter način zagotavljanja sredstev iz proračuna Republike Slovenije za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah. 2. člen ZPRPGDT določa, kdaj se šteje, da je podjetje v težavah, ne pa tudi, kaj se šteje za prestrukturiranje (Franca 2009, 204–205).

Družba mora pred prestrukturiranjem pripraviti program, ki mora vsebovati analizo vzrokov za nastale težave z oceno gospodarskih in socialnih posledic v primeru stečaja, predstavitev ciljev in strategije za doseg teh ciljev za vsako posamezno področje, proces prestrukturiranja (tehnološko, ekološko, kadrovsko, finančno, tržno), vizijo poslovanja za obdobje naslednjih petih let, časovni razpored aktivnosti. Vlada pa določi natančnejšo vsebino programa in pa listine, s katerimi se lahko dokazuje določene trditve (ZPRPGDT, 4. člen).

Na evropski ravni v zvezi s prestrukturiranjem podjetij deluje Direktiva o oblikovanju evropskega delavskega sveta ali oblikovanje postopka obveščanja delavcev in posvetovanja z njihovimi podjetji. Ta določa, da ko je podjetje v postopku prestrukturiranja, združitve, reorganizacije ali v postopku uvajanja novih načinov dela ali proizvodnih metod, se mora z delavci obvezno posvetovati in jih pravočasno obveščati oziroma informirati o postopku (Bohinc 2000, 28).

Vrste prestrukturiranja podjetij, ki pogosto vplivajo na položaj zaposlenih, so:

- prisilna poravnava,

- outsourcing (na agencije, d.o.o., s.p.),
- sprememba delodajalca (prenos podjetja, obratov ali dela podjetja ali obratov, združitve, delitev),
- odpuščanje.

3.2 Načini prestrukturiranja podjetij

3.2.1 Sprememba delodajalca

Do spremembe delodajalca lahko pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja in obratov ali delov obratov, kjer gre za prenos na podlagi zakona ali drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali pa zaradi združitve ali delitve, kjer gre za statusno preoblikovanje podjetja, ko celoten skupek ali del tega skupka pravic, obveznosti in pravnih razmerij preide od prenosnika na prevzemnika družbe na podlagi pravnega akta in z vpisom v sodni register (Bečan in drugi 2008, 326).

V slovenski zakonodaji oziroma bolj natančno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) je sprememba delodajalca obravnavana v 75. in 76. členu.

Glavna določila so, da mora pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala odsvojitelja, pridobitelj zagotavljati najmanj eno leto. Če se delavcu pri novem delodajalcu pravice iz pogodbe o zaposlitvi poslabšajo in delavec posledično pogodbo odpove, ima ta delavec iste pravice, kot če bi pogodbo iz poslovnih razlogov odpovedal delodajalec (ZDR, 75. člen).

Pogodbene in druge pravice ter obveznosti torej preidejo na delodajalca prevzemnika avtomatično. Sprememba pogodbe o zaposlitvi ni možna. S tem se delavcu zagotovi ohranitev pravic, kljub spremembi delodajalca za najmanj eno leto. Delodajalec se torej spremeni, preneseno podjetje pa ohrani svojo identiteto in je še naprej aktivno s svojo dejavnostjo. Prenosnik ob tem ne odgovarja le za prenos pravic, nastalih med prenosom podjetja, ampak tudi za terjatve delavca zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri prevzemniku (Blaha 2005).

Kar se tiče obveščanja in posvetovanja s sindikati 76. člen ZDR-ja v prvem odstavku določa, da morata odsvojitelj in pridobitelj sindikate obvestiti najmanj 30 dni pred prenosom in sicer

o datumu ali predlaganemu datumu prenosa, razlogih prenosa ter pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah za delavce in predvidenih ukrepih za delavce. Prav tako se morata oba delodajalca najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati posvetovati o pravnih, socialnih in ekonomskih posledicah prenosa in pa o predvidenih ukrepih, za delavce (ZDR, 76. člen).

V okviru Evropske Unije je bila sprejeta direktiva, ki ureja pravice delavcev v primeru spremembe delodajalca, vendar je sama direktiva osredotočena predvsem na varstvo pravic delavcev v primeru pri prenosu podjetja. To je Direktiva 2001/23/EC, s katero se želi doseči zmanjševanje razlik v zakonih držav članic EU na področju varstva delavcev in ohranitve njihovih pravic v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (Senčur Peček 2010, 298–299).

Nova direktiva izpostavi tri določila za zaščito delavcev. Prvo določa avtomatski prenos delovnega razmerja z vsemi pravicami in obveznostmi od odsvojitelja¹ do pridobitelja², drugo določa zaščito delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani odsvojitelja ali pridobitelja, razen če je razlog za odpoved ekonomski, organizacijski ali tehnični in so potrebne kadrovske spremembe, tretje pa določa, da morata odsvojitelj in pridobitelj pravočasno obveščati delavske predstavnike in se z njimi tudi posvetovati. Obveščati jih morata o datumu prenosa, razlogih za prenos, pravnih, socialnih in gospodarskih posledicah za delavce, predvidenih ukrepih za delavce (Senčur Peček 2010).

3.2.3 *Outsourcing (na agencije, s.p., d.o.o.)*

Outsourcing je angleška beseda, ki se jo v slovenski literaturi prevaja s termini zunanje izvajanje dejavnosti, najem storitev, zunanja oskrba itd. Naročnik, v tem primeru podjetje, ki izloča temeljno ali stransko dejavnost in zunanji izvajalec dejavnosti, skleneta pogodbo.

Zunanje izvajanje dejavnosti je strategija, ki jo podjetja zelo pogosto uporabljajo v današnjem poslovnem svetu, ki se zelo hitro spreminja zaradi hitrega pretoka informacij, globalizacije, inovacij ter napredka. Podjetja kot glavni razlog za zunanje izvajanje dejavnosti med drugim navajajo tudi znižanje stroškov (Bradač Hojnik 2010).

¹ 2. člen v direktivi pravi, da je „odsvojitelj“ vsaka fizična ali pravna oseba, ki zaradi prenosa preneha biti delodajalec v podjetju, obratu ali delu podjetja ali obrata.

² 2. člen v direktivi določa, da je „pridobitelj“ vsaka fizična ali pravna oseba, ki zaradi prenosa postane delodajalec v podjetju, obratu ali delu podjetja ali obrata.

ZDR se z zunanjim izvajanjem dejavnosti ukvarja od 59. do 63. člena.

V 59. členu določa, da delodajalec, ki lahko opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi. Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri delodajalcu (uporabniku). Pogodba o zaposlitvi med delodajalcem za zagotavljanje dela in delavcem se sklene za nedoločen čas. Za določen čas se lahko sklene le v primeru, če gre pri delodajalcu (uporabniku) za opravljanje dela, ki po svoji naravi terja določen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu pri delodajalcu (uporabniku) za posamezni primer, ne sme biti razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V takem primeru mu je delodajalec za zagotavljanje dela dolžan izplačevati nadomestilo plače (ZDR, 59. in 60. člen).

Delavec in delodajalec za zagotavljanje dela se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec začasno delal pri drugih delodajalcih (uporabnikih). Delo bo delavec opravljal v času in na kraju, ki sta določena z napotitvijo delavca na delo k delodajalcu (uporabniku). Pred začetkom dela mora delodajalec (uporabnik) obvestiti delodajalca za zagotavljanje dela o pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec. Oba delodajalca pred začetkom dela skleneta pisni dogovor, kje podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti in pa pravice in obveznosti delavca in delodajalca (uporabnika) (ZDR, 61. in 62. člen).

Delavec mora opravljati delo skladno z navodili delodajalca (uporabnika). Ima pa tudi pravico do odklonitve opravljanja dela, če delodajalec (uporabnik) krši svoje obveznosti, prav tako pa za delavca velja, da je ob kršenju obveznosti možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu za zagotavljanje dela (ZDR, 63. člen).

3.3 Prisilna poravnava

Podjetja se vse bolj srečujejo s težavami obstanka na trgu, saj so razmere vse bolj zaostrene, konkurenčne ter nepredvidljive. Negotov položaj na trgu je eden izmed glavnih razlogov, zaradi katerih imajo podjetja vse bolj zmanjšano gospodarsko aktivnost, postajajo vse bolj zadolžena in posledično plačilno nesposobna. Vse to vodi v številne insolventne postopke, ki imajo negativne posledice tudi na položaj zaposlenih v takem podjetju. Te se lahko poleg nerednega izplačevanja plač in drugih prejemkov kažejo tudi v odpovedi delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Odpuščanja se dogajajo tako v podjetjih, ki so že v

posameznem insolventnem postopku, in prav tako v podjetjih, ki še niso v stanju insolventnosti (Tičar 2009, 184).

Prisilna poravnava je ena izmed rešitev za podjetja, ki se znajdejo v finančnih težavah in postanejo plačilno nesposobna. Gre za postopek pred sodiščem, ki se sproži, da bi se odpravila dolžnikova plačilna nesposobnost. S programom finančnega prestrukturiranja se lahko izogne stečaju in odpuščanju delavcev ter se tako reši podjetje.

Bistvo prisilne poravnave je predvsem v poskusu sanacije gospodarskega subjekta. Podjetje s postopkom poskusi odpraviti ekonomsko-finančne težave in se skuša izogniti negativnim posledicam stečaja (Gale Robežnik in Kuhar Puc 2005, 27).

3.3.1 Splošno o insolventnosti

Podjetje oziroma dolžnik lahko poda predlog za začetek postopka prisilne poravnave, ko ugotovi, da je insolventen.

V 14. členu ZFPPIPP definira insolventnost kot stanje, do katerega pride dolžnik, če je trajneje nelikviden ali ko postane dolgoročno plačilno nesposoben. Trajneje nelikviden je takrat, ko že več kot dva meseca ne izpolnjuje več kot 20 % zneska vseh obveznosti iz zadnjega poslovnega leta. Nelikviden pa je tudi, ko že več kot tri mesece zamuja s plačilom plač delavcem ali pa s plačilom davkov in prispevkov, ki jih mora obračunati hkrati s plačilom plač delavcem. Plačilno nesposoben pa je takrat, ko je njegova prezadolženost višja od vrednosti premoženja in če izguba tekočega leta dosega polovico osnovnega kapitala, ni pa je možno pokriti s prenesenim dobičkom ali rezervami (ZFPPIPP, 14. člen).

3.3.2 Organi v postopku prisilne poravnave

Celoten postopek vodi sodišče oziroma sodnik. Ta lahko določi upravitelja, ki v postopku deluje operativno, preverja in poroča o poslovanju dolžnika, ugotavlja število upnikov, terjatve itd. Prav tako v postopku sodelujejo upniki, ki oblikujejo upniški odbor (gre za upnike z najvišjimi terjatvami do dolžnika) (Ivanjko in Kocbek 2003, 1044).

3.3.3 Postopek prisilne poravnave

Postopek prisilne obravnave je podrobneje opisan v 4. poglavju Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju.

Postopek prisilne poravnave je dovoljeno voditi (135. člen ZFPPIPP):

- nad pravno osebo, ki je organizirana kot gospodarska družba ali zadruga,
- nad podjetnikom,
- nad pravno osebo, ki je organizirana v drugi pravnoorganizacijski obliki (če zakon določi, da je to dovoljeno).

Glavni namen vodenja postopka prisilne poravnave je predvsem ta, da se dolžniku, ki postane insolventen, omogoči finančno prestrukturiranje. Na tak način dolžnik lažje postane kratkoročno in dolgoročno plačilno sposoben. Namen vodenja postopka pa je tudi ta, da se upnikom zagotovijo ugodnejši pogoji za plačilo njihovih terjatev, kot bi jih bili deležni, če bi se nad dolžnikom začel postopek stečaja. O tem, ali bi dolžniku prisilna poravnava res pomagala pri doseganju zgoraj naštetih stvari, pa presodijo upniki, ki jim mora dolžnik v postopku razkriti svoj finančni položaj (ZFPIPP, 136. in 137. člen).

Obstajata dve procesni oviri za vodenje postopka prisilne poravnave. Prva je ta, da dolžnik, nad katerim je že enkrat stekla prisilna poravnava, ne sme ponovno vložiti predloga za začetek postopka pred potekom treh let od dneva, ko je izpolnil vse obveznosti iz prejšnje prisilne poravnave. Druga procesna ovira pa je ta, da se predlog za začetek postopka prisilne poravnave ne sme vložiti po začetku stečaja (ZFPIPP, 140. člen).

Dolžnik, ki ugotovi, da je insolventen, in se odloči, da bi mu prisilna poravnava pomagala, mora torej za začetek sodišču predložiti predlog za začetek postopka prisilne poravnave. To dejanje ima že samo po sebi materialnopravne posledice za dolžnika. Ta namreč do začetka postopka prisilne poravnave ne sme odtujiti in obremeniti svojega premoženja. Do konca postopka pa tudi ni mogoče začeti stečaja (Ivanjko in Kocbek 2003, 1045).

Zakon določa, da je upravičen predlagatelj lahko dolžnik, lahko pa je to tudi osebno odgovorni družbenik dolžnika. Predlog, ki se da sodišču, mora vsebovati identifikacijske podatke o dolžniku (osebno ime, firma, sedež, poslovni naslov ter matična številka) ter zahtevek, da sodišče začne postopek prisilne poravnave nad dolžnikom. O začetku postopka nato odloča sodišče (ZFPIPP, 17., 139. in 141. člen).

Da bi se preprečile zlorabe instituta prisilne poravnave, je nujno, da se predlogu priloži tudi podrejeni zahtevek. Ta pravi, da naj sodišče začne stečajni postopek v primeru, da se predlog za začetek prisilne poravnave zavrne (Jovanovič in drugi 2008).

Predlogu se priloži tudi poročilo o finančnem položaju in poslovanju dolžnika. Tega mora revidirati revizor in podati mnenje brez zadržkov. Pomembno je, da so prikazana dejstva, na podlagi katerih se lahko ugotovi, da je dolžnik res insolventen in izpolnjuje pogoje za prisilno poravnavo. Podrobneje je tudi določeno, kaj mora poročilo vsebovati. To so računovodski izkazi ter podatki o upnikih in terjatvah. Dolžnik mora narediti seznam navadnih terjatev do dolžnika, kjer so opisani identifikacijski podatki o upnikih in skupni znesek terjatev. Če ima dolžnik terjatve do ločitvenih upnikov in podrejene terjatve, naredi poseben seznam tudi zanje. Na koncu pa mora poročilo vsebovati podatke o višini povprečnih mesečnih stroškov rednega poslovanja dolžnika, ki jih je imel v zadnjem poslovnem letu (ZFPPIPP, 141. in 142. člen).

Dolžnik na koncu priloži še načrt finančnega prestrukturiranja, poročilo pooblaščenega ocenjevalca vrednosti podjetja (ki potrdi, da je dolžnik insolventen) in dokaz o plačilu takse za začetek postopka prisilne poravnave in začetnega predujma (ZFPPIPP, 142. člen).

Pravne posledice uvedbe postopka prisilne poravnave nastanejo z začetkom naslednjega dne po vložitvi predloga za prisilno poravnavo, trajajo pa do konca postopka (Jovanovič in drugi 2008).

V primeru, da predlog ni popoln, mora sodišče o tem obvestiti predlagatelja in mu dati osem dni, da ga ta dopolni ali doda manjkajoče priloge. Tega roka sodišče ne sme podaljševati in če predlagatelj napak v določenem času ne odpravi, se predlog zavrne (Ivanjko in Kocbek 2003, 1046).

V postopku prisilne poravnave je potrebno oblikovati upniški odbor. Število članov upniškega odbora določi sodišče in mora šteti 3 do 11 članov (število mora biti liho), pri tem mora upoštevati skupno število upnikov. Prav tako sodišče tudi imenuje člane odbora, ti pa morajo biti imetniki navadnih terjatev do dolžnika v najvišjem skupnem znesku (ZFPPIPP, 77.–80. člen).

Upniški odbor ima 3 pristojnosti oziroma naloge. Odločati mora o mnenju ali soglasju o zadevah, določenih z zakonom, obravnavati poročila, ki jih mora skladno z zakonom predložiti upravitelj, ter izvajati druge pristojnosti, ki so določene z zakonom. O vsem tem se upniški odbor odloča na sejah, kjer ima vsak član en glas. Odločitev je sprejeta, če se seje udeleži večina članov in če se večina članov odloči za sprejetje (ZFPPIPP, 87. in 90. člen).

Sodišče izda sklep o začetku postopka prisilne poravnave na podlagi vse pridobljene dokumentacije ter ostalih izpolnjenih pogojev. Izrek sklepa mora vsebovati identifikacijske podatke o dolžniku, določitev sodišča o začetku postopka ter znesek in rok za plačilo predujma za stroške postopka prisilne poravnave (ta ne sme biti krajši od osem dni). O predlogu se mora sodišče odločiti v osmih dneh. O začetku postopka prisilne poravnave mora obvestiti vse upnike z oklicem. Ta med drugim vsebuje poziv upnikom, da v roku enega meseca prijavijo svoje terjatve do dolžnika v postopku prisilne poravnave. Če predlagatelj ne poravnava obveznosti za kritje stroškov postopka prisilne poravnave, sodišče ustavi postopek in izda sklep o začetku stečajnega postopka (ZFPPIPP, 153.–156. člen).

Upniki nato odločajo o sprejetju prisilne poravnave z glasovanjem. Sprejeta je, če zanjo glasujejo upniki, katerih terjatve obsegajo več kot 60 odstotkov vseh terjatev upnikov z glasovalno pravico. Upraviteljeva naloga pa je, da pripravi poročilo o glasovanju. Če večina, ki je potrebna za sprejetje prisilne poravnave, ni dosežena, mora sodišče ustaviti postopek in izdati sklep o začetku stečaja (Jovanovič in drugi 2008).

Namen prisilne poravnave je preprečiti začetek stečaja, zato so pri glasovanju pomembnejši tisti upniki, ki so dolžniku pripravljene pomagati pri reševanju iz insolventnosti (Ivanjko in Kocbek 2003, 1051).

Če upniki odločijo za sprejetje prisilne poravnave, mora sodišče izdati sklep o potrditvi prisilne poravnave. Izdati in objaviti ga mora v roku treh delovnih dni po prejemu poročila upravitelja o izidu prisilne poravnave. S sklepom se odloči, da potrdi prisilno poravnavo ter navede delež in rok plačila terjatev ter obrestno mero, po kateri se obrestujejo terjatve upnikov od začetka prisilne poravnave do poteka rokov za plačilo (ZFPPIPP, 208.–210. člen).

V glavnem postopku prisilne poravnave mora upravitelj podati svoje mnenje glede dolžnikovega poročila o poslovanju med postopkom. Upravitelj mora redno nadzorovati poslovanje dolžnika. Dolžnik mu mora to omogočiti tako, da mu priskrbi potrebne informacije. Upravitelj mora v primeru, da ugotovi, da obstaja katerikoli razlog za ugovor, vložiti ugovor proti vodenju postopka prisilne poravnave. To se zgodi (Jovanovič in drugi 2008):

- če dolžnik ni insolventen in je zmožen v celoti in pravočasno izpolniti obveznosti,

- če dolžnik lahko izpolni svoje obveznosti v večjem deležu ali krajših rokih, kot so navedeni v predlogu,
- če se ugotovi, da dolžniku finančno prestrukturiranje ne bo pomagalo oziroma so možnosti manjše od 50 odstotkov in
- če je boljša rešitev stečaj in če dolžnik ravna v nasprotju s prepovedjo glede omejitev poslov.

Pravne posledice nastopijo tudi po tem, ko sodišče izda oklic o začetku postopka prisilne poravnave. Njihov namen je predvsem olajšati položaj dolžnika in hkrati izenačiti položaj vseh upnikov. Njihov vpliv pa je viden predvsem v obstoju in vsebini pravnih razmerij med dolžnikom in upniki (Ivanjko in Kocbek 2003, 1046).

3.3.4 Upniki in terjatve

Upniki morajo svoje terjatve v postopku prisilne poravnave prijaviti v roku 30 dni po tem, ko sodišče objavi oklic za začetek postopka prisilne poravnave (ZFPPIPP, 155. člen).

Terjatev pomeni, da ima upnik pravico, da od dolžnika v postopku prisilne poravnave zahteva, da opravi dajatev, storitev, opustitev ali dopustitev. Delimo jih na nezavarovane in zavarovane. Zavarovane so tiste z ločitveno pravico, nezavarovane pa so prednostne, podrejene in navadne.

Ločitveni upniki v postopku zaradi insolventnosti uveljavljajo terjatev, zavarovano z ločitveno pravico. Ločitvena pravica je pravica, da se upnik izplača pred drugimi upniki z nezavarovanimi terjatvami. Zavarovana terjatev je zavarovana z ločitveno pravico, nezavarovana terjatev pa ne.

Prednostne terjatve, ki so nezavarovane terjatve, so plače in nadomestila plač za zadnje tri mesece pred začetkom postopka, odškodnine za poškodbe pri delu in poklicne bolezni, neizplačane odpravnine za odpoved pogodbe o zaposlitvi pred začetkom stečajnega postopka, plače, nadomestila plač in odpravnine tistim delavcem, katerih delo postane nepotrebno zaradi začetka postopka ter davki in prispevki, povezani s prejšnjimi točkami.

Podrejene terjatve so nezavarovane terjatve, ki se izplačajo šele po plačilu drugih nezavarovanih terjatev.

Navadne terjatve pa so tiste nezavarovane terjatve, ki niso ne prednostne ne podrejene. Terjatve imajo tudi izločitveni upniki, ki lahko uveljavljajo izločitveno pravico proti insolventnemu dolžniku (ZFPPIPP, 19.–22. člen).

Terjatve upnikov, ki so prednostne, veljajo za nujne. Družba, ki postane insolventna, ne sme opravljati nobenih plačil ali prevzemati novih obveznosti, razen tistih, ki so za redno poslovanje družbe nujne, torej prednostne terjatve (ZFPPIPP, 34. člen).

Prisilna poravnava učinkuje na vse terjatve, ki so nastale do začetka postopka prisilne poravnave. Upnikom ni treba prijaviti vseh terjatev, saj prisilna poravnava na nekatere ne učinkuje. To so zavarovane terjatve (na zavarovane terjatve prisilna poravnava učinkuje le v primeru, če je bila ločitvena pravica pridobljena v izvršilnem postopku v zadnjih dveh mesecih pred uvedbo postopka), prednostne terjatve in izločitvene pravice. Prav tako ne učinkuje za terjatve upnikov do porokov, solidarnih sodolžnikov insolventnega dolžnika ter regresnih zavezancev (ZFPPIPP, 212. in 213. člen).

Pravne posledice začetka postopka prisilne poravnave nastanejo za vse terjatve upnikov do dolžnika, ki so nastale do začetka postopka prisilne poravnave. Z začetkom postopka se vse nedenarne terjatve pretvorijo v denarne. Nedenarne in denarne terjatve z naslova občasnih dajatev se spremenijo v denarne, terjatve, izražene v tuji valuti, pa se pretvorijo v terjatve, izražene v evrih. Terjatev upnika do insolventnega dolžnika in nasprotna terjatev insolventnega dolžnika, ki obstajata hkrati ob začetku postopka, z začetkom veljata za pobotani (ZFPPIPP, 160.–164. člen).

3.3.5 Načrt finančnega prestrukturiranja

Bistvena sestavina v postopku prisilne poravnave je ravno načrt delodajalca, kako bo finančno reorganiziral podjetje, da bo poslovanje zopet pozitivno. Če dolžnik predlogu za začetek postopka prisilne poravnave v določenih rokih ne predloži načrta, se postopek ustavi (Ivanjko in Kocbek 2003).

Načrt finančnega prestrukturiranja vsebuje (145. člen ZFPPIPP):

- razlago okoliščin in dejstev za dolžnikovo insolventnost,
- vsebino predloga prisilne poravnave z zmanjšanjem in odložitvijo zapadlosti terjatev ali vsebino alternativnega predloga prisilne poravnave s pretvorbo terjatev v deleže,
- rok za plačilo nezavarovanih terjatev upnikov ter oceno deleža plačila (v primeru začetka stečajnega postopka),

- opis ostalih ukrepov finančnega prestrukturiranja, ki mora vključevati tudi časovni načrt, oceno stroškov in oceno učinkov izvedbe ukrepa glede odprave vzrokov insolventnosti ter kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobnost dolžnika za vsak načrt posebej in
- opis, kako bo dolžnik izpolnil obveznosti v skladu s predlagano prisilno poravnavo.

Dolžnik metode finančne organizacije obrazloži z oceno in obrazložitvijo ukrepov, ki mu bodo pomagali pridobiti likvidna sredstva, oceno ukrepov, potrebnih za povečanje osnovnega kapitala, opisom in ovrednotenjem načinov, kako bo podjetje ustvarjalo dohodek, ter z opisom ukrepov za racionalizacijo poslovanja, med katere se šteje tudi zmanjšanje števila zaposlenih (Kebrič 1995).

Dolžnik ima po začetku postopka prisilne poravnave možnost, da spremeni načrt finančnega prestrukturiranja. Upnikom lahko ponudi višji delež plačila njihovih navadnih terjatev, višje obresti ali krajše roke za poplačilo. Upnikom lahko ponudi tudi pretvorbe terjatev v deleže, in sicer ponudi višje število delnic ali nominalni znesek osnovnega vložka. Tretja možnost pa je, da upnikom da dodatno alternativno ponudbo, ki ni bila vključena v prejšnji načrt finančnega prestrukturiranja (Jovanovič in drugi 2008).

3.4. Postopek poenostavljene prisilne poravnave

Postopek poenostavljene prisilne poravnave je uvedla novela zakona ZFPPIPP-E (veljati je začela 15. junija 2013) z namenom, da bi se gospodarstvo hitreje in učinkoviteje prestrukturiralo. Postopek je namenjen mikro družbam ter samostojnim podjetnikom (Plavšak 2013, 1).

ZGD-1 določa, da so mikro družbe tiste, ki izpolnjujejo dve od treh meril:

- število delavcev v tekočem poslovnem letu ni večje od 10,
- čisti prihodki od prodaje niso višji od 2,000.000 evrov,
- vrednosti aktive niso višje od 2,000.000 evrov.

Samostojni podjetniki pa so posamezniki, ki v tekočem poslovnem letu ne zaposlujejo več kot 10 delavcev in katerih čisti prihodki od prodaje niso višji od 2,000.000 evrov (Plavšak 2013, 1).

Obstaja le nekaj razlik v primerjavi s postopkom redne prisilne poravnave. V postopku poenostavljene prisilne poravnave upnikom ni treba prijaviti terjatev, ne oblikuje se upniški

odbor in tudi upravitelja se ne imenuje. Prav tako ni potrebno, da bi dolžnikova poročila o finančnem poslovanju in položaju pregledal in komentiral revizor, in ni potrebno, da bi načrt finančnega prestrukturiranja pregledal pooblaščen ocenjevalec vrednosti podjetja. Sodišče tako kot v postopku redne prisilne poravnave tudi v postopku poenostavljene prisilne poravnave odloča o predlogu začetka postopka. V primeru, da predlog ni popoln, ali če se ugotovi, da dolžnik ni insolventen, se ne začne stečajnega postopka kot pri postopku redne prisilne poravnave, ampak se predlog le zavrže. Upniki o sprejetju prisilne poravnave glasujejo tako, da sklenejo pogodbo z dolžnikom, in sicer o soglasju za sprejetje poenostavljene prisilne poravnave (Plavšak 2013, 2–4).

4 Odpuščanje delavcev

Pri prestrukturiranju podjetja oziroma prisilni poravnavi gre najpogosteje za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga.

Razlogi za redno odpoved so lahko (ZDR, 89. člen):

- prenehanje potreb po delu na določenem delovnem mestu pod takimi pogoji, kot so določeni v pogodbi o zaposlitvi, in sicer zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških in podobnih sprememb;
- če delavec ne dosega pričakovanih rezultatov, dela ne opravlja pravočasno, kvalitetno in strokovno ter ne izpolnjuje pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja;
- kršenje pogodbenih obveznosti;
- nezmožnost opravljanja dela;
- neuspešno opravljeno poskusno delo.

V primeru prisilne poravnave je delodajalcu dovoljeno, da odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem s 30-dnevnim odpovednim rokom. V takem primeru morajo biti odpovedi pogodbe o zaposlitvi predvidene v načrtu finančnega prestrukturiranja (poseben ukrep) (ZDR, 105. člen).

V primeru prestrukturiranja podjetij je razlog za odpoved ponavadi poslovni. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je eden od zakonsko naštetih načinov prenehanja zaposlitve in je tudi najpomembnejši in najpogostejši. Gre za enostransko izjavo volje, ki vpliva na pravno razmerje med strankama in povzroči prenehanje pogodbe. Delodajalec lahko odpove pogodbo

o zaposlitvi z odpovednim rokom v primeru, ko gre za redno odpoved. Poslovni razlog sicer opredeljuje zakon, a ravno sodna praksa je bila tista, ki je pokazala, konkretizirala in obrazložila, kaj dejansko pomeni poslovni razlog in kdaj ta obstaja pri delodajalcu na podlagi obravnavanih primerov (Mežnar 2006).

Poslovni razlog obstaja takrat, kadar se potreba po opravljanju določenega dela trajno in dokončno preneha. Vzroki za to so predvsem ekonomski, kažejo pa se v znižanju naročil, zmanjšanju strank, zmanjšanju proizvodnje, zmanjšanju obsega dela in zmeraj, ko delo pri delodajalcu upade ali ga ni več. Temu ponavadi sledijo organizacijski ukrepi, kot so reorganizacija dela (združitve posameznih delovnih mest in njihova nova opredelitev), zmanjšanje števila delavcev, razdelitev nalog posameznega delovnega mesta med ostale delavce ali na druge izvajalce, ukinitve delovnih mest, ukinitve izmen itd. (Mežnar 2006).

Najpomembnejši pravici in pravni posledici redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga sta pravica do odpovednega roka ter do odpravnine.

4.1 Odpovedni roki

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga velja (94. člen ZDR):

- odpovedni rok 15 dni, če je bil delavec pri delodajalcu zaposlen do enega leta;
- odpovedni rok 30 dni, če je bil delavec pri delodajalcu zaposlen od enega do dveh let;
- nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni (60 dni je zgornja meja) in
- odpovedni rok 80 dni, če je bil delavec pri delodajalcu zaposlen več kot 25 let.

Odpovedni rok začne veljati takoj naslednji dan od vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu ali pa najkasneje na dan, ki ga določi delodajalec v pogodbi o zaposlitvi v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev (ZDR, 95. člen).

Delodajalec in delavec se lahko dogovorita o denarnem povračilo namesto odpovednega roka, dogovor pa mora biti v pisni obliki (ZDR, 96. člen).

Delavec ima v času odpovednega roka (če pogodbo odpove delodajalec iz poslovnega razloga) pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve in prav tako pravico do nadomestila plače za najmanj dve uri na teden. Delavcu mora biti omogočena tudi odsotnost z

dela najmanj enkrat na teden zaradi vključevanja v ukrepe na področju trga dela. Nadomestilo, ki ga mora izplačati delodajalec za čas odsotnosti delavca, mora biti v višini 70 odstotkov osnove njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti (ZDR, 97. in 137. člen).

4.2 Odpravnina

Odpravnina je v Zakonu o delovnih razmerjih obravnavana v 108. členu. Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi z njegove strani zaradi poslovnih razlogov delavcu izplačati odpravnino. Povprečna mesečna plača, ki jo je delavec prejemal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, je osnova za izračun višine odpravnine.

108. člen ZDR določa, da se višina odpravnine izračuna:

- 1/5 osnove povprečne mesečne plače v zadnji treh mesecih za vsako leto dela pri delodajalcu za tiste delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni od enega do deset let;
- 1/4 osnove povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela pri delodajalcu za delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni več kot deset let in manj od dvajset let;
- 1/3 osnove povprečne mesečne plače za vsako leto dela pri delodajalcu za tiste delavce, ki so pri delodajalcu zaposleni več kot dvajset let.

Za delo pri delodajalcu se upošteva tudi delo pri delodajalcih, ki so njegovi pravni predniki. Višina odpravnine ne sme presegati desetkratnika osnove povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih dela pri delodajalcu, razen če je v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti določeno drugače. Če pride do postopka prisilne poravnave, se lahko o načinu, obliki in višini odpravnine delavec in delodajalec sporazumeta pisno. V takem primeru se lahko višina odpravnine zmanjša, če bi izplačilo odpravnine ogrozilo obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu. Odpravnino mora delavec izplačati delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če drugače ne določa kolektivna pogodba (ZDR, 108. člen).

Višina odpravnine je odvisna predvsem od delovne dobe delavca pri delodajalcu ter od višine povprečne mesečne plače. V primeru kolektivnih odpustov, odpustov zaradi spremembe delodajalca ali zaradi postopka insolventnosti je torej delodajalčeva obveznost, da jo izplača vsem oškodovanim delavcem (ZDR, 108. člen).

4.3 Kolektivni odpusti

Kolektivni odpusti spadajo med redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer zaradi poslovnega razloga. Ureditev, ki velja za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi na individualni ravni, torej posameznemu delavcu velja tudi za odpoved pogodbe o zaposlitvi na kolektivni ravni oziroma večjemu številu delavcev. Delodajalec mora tako upoštevati zakonske ureditve, ki veljajo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov posameznemu delavcu in prav tako zakonske določbe za postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev oziroma postopek pri kolektivnem odpuščanju (Aljančič Falež 2006).

Splošne določbe ZDR v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (82.–87. člen ZDR):

- delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le z odpovednim rokom in le v celoti,
- delodajalec lahko poda redno odpoved o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog,
- če delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi diskriminacije, je ta odpoved neveljavna,
- dokazno breme je na delodajalčevi strani, ko ta želi redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi,
- na zahtevo delavca mora delodajalec o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat; če delavec ni član sindikata, pa mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev ali delavskega zaupnika,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti izražena v pisni obliki, kjer mora biti pisno obrazložen tudi dejanski razlog za odpoved,
- delodajalec mora ob odpovedi delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu ter o njegovih pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti in o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve.

Zakon o delavnih razmerjih varuje delavca, saj je ta šibkejša stranka od delodajalca, zato se tukaj postavlja osrednje vprašanje, kaj sploh je utemeljen razlog. Delodajalec mora dokazati, da obstajajo okoliščine, ki predstavljajo utemeljene razloge za odpoved. Najbolj pomembno je, da se dokaže, da delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati.

ZDR navaja razloge, zaradi katerih lahko delodajalec poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer odpoved zaradi poslovnega razloga, krivdnega razloga, razloga nesposobnosti, neuspešno opravljenega poskusnega dela in zaradi nezmožnosti opravljanja dela zaradi invalidnosti. Poslovni razlog se lahko uporablja kot utemeljen razlog pri

individualnih in kolektivnih odpustih. Poslovni razlog je bolj natančno definiran kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pri delodajalcu pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, in sicer zaradi strukturnih, ekonomskih, tehnoloških, organizacijskih ali drugih podobnih razlogov na strani delodajalca. Poslovni razlogi so torej tisti, ki se nanašajo na okoliščine, ki se pojavijo pri delodajalcu zaradi poslovanja in imajo negativne posledice na poslovanje. To se kaže v prenehanju potreb po opravljanju določenega dela, ki je opredeljeno s pogodbo o zaposlitvi (Aljančič Falež 2006, 27–31).

Posebna ureditev glede kolektivnega odpuščanja je razumljiva, saj pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov lahko pride do množičnega odpuščanja delavcev. Delodajalec tako v krajšem časovnem obdobju odpusti več delavcev, kar lahko povzroči hujše neugodne posledice, zato so potrebni dodatne zakonske oziroma varnostne določbe (Kresal in drugi 2002, 385–386).

Med določbami ZDR, ki urejajo redno kolektivne odpuste, lahko razlikujemo norme materialne - vsebinske - pravne narave in pa norme formalne - postopkovne - pravne narave. Med materialne določbe spadajo določbe ZDR, ki se osredotočajo na opredelitev vsebine programa za razreševanje presežnih delavcev in na opredelitev pojma večjega števila delavcev. Sem spada tudi določbo ZDR, ki govori o kriterijih za določitev presežnih delavcev in pa določba, ki pravi, da imajo odpuščeni delavci prednostno pravico do zaposlitve. Med formalne določbe pa lahko uvrstimo določbe ZDR, ki določajo obveznost delodajalca o obveščanju in posvetovanju s sindikatom z namenom, da se doseže sporazum glede odpuščanja večjega števila delavcev ter obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje in upoštevanja morebitnih predlogov, ki jih poda (Aljančič Falež 2006, 32–37).

V Zakonu o delovnih razmerjih so kolektivni odpusti bolj natančno obravnavani od 98. do 103. člena.

Če delodajalec ugotovi, da bo delo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno v obdobju 30 dni, in sicer za:

- najmanj 10 delavcev, če je pri delodajalcu zaposlenih več kot 20 in manj kot 100 delavcev;
- najmanj 10 % delavcev, če je pri delodajalcu zaposlenih najmanj 100 oziroma največ 299 delavcev;
- najmanj 30 delavcev, če je pri delodajalcu zaposlenih 300 ali več delavcev,

potem mora izdelati ukrepe in program razreševanja za vse delavce, ki so presežni. Tak program mora izdelati tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo zaradi poslovnih razlogov za 20 ali več delavcev (ZDR, 98. člen).

Obveznost delodajalca je tudi ta, da informira in se posvetuje s sindikatom. Čim prej mora pisno obvestiti sindikate o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, predvidenem roku, ko naj bi se prenehala potreba po delu delavcev, pripraviti mora predviden seznam delavcev ter predvidene kriterije za določitev presežnih delavcev. Pri tem se je delodajalec dolžan tudi predhodno posvetovati s sindikati, z namenom, da doseže sporazum glede predlaganih kriterijev za določitev delavcev, ki so presežni. Prav tako se mora posvetovati glede programa razreševanja presežnih delavcev in o možnih načinih, ki bi preprečili in omejili število odpuščenih delavcev ter škodljive posledice (ZDR, 99. člen).

Sindikati, s katerim mora delodajalec obvezno sodelovati, je reprezentativen sindikat pri delodajalcu, ki imenuje sindikalnega zaupnika. Če zaupnik ni imenovan, zastopa sindikat njegov predsednik. Položaj sindikata ima pri delodajalcu torej tudi reprezentativen sindikat, ki je organiziran na višji ravni, kot je raven posameznega delodajalca. Pri delodajalcu mora imeti zaposlene svoje člane (Aljančič Falež 2006, 39–40).

Delodajalec mora o številu in kategorijah presežnih delavcev, razlogih, predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, pisno obvestiti tudi zavod za zaposlovanje (ZDR, 100. člen).

Obveščanje zavoda za zaposlovanje ni vezano na določen rok, v katerem mora delodajalec obvestiti zavod o odpuščanju delavcev. Vseeno pa mora biti v delodajalčevem interesu, da čim prej posreduje obvestilo zavodu za zaposlovanje, saj mora upoštevati rok, ki je določen v tretjem odstavku 100. člena ZDR. Od dne posredovanja pisnega obvestila zavodu za zaposlovanje o nameravanem odpuščanju večjega števila delavcev, do dne, ko delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi delavcem, ki so presežni, mora preteči 30 dni. V 103. členu ZDR pa je določeno, da se lahko 30-dnevni rok na zahtevo zavoda za zaposlovanje podaljša na 60-dnevni rok. Podaljšanje pride v poštev predvsem pri težkih primerih kolektivnih odpustov. To so primeri, ko je odpuščeno sorazmerno veliko delavcev v neki regiji in se mora zavod na povečano brezposelnost primerno pripraviti. (Kresal in drugi 2002, 392).

Program razreševanja presežnih delavcev, pripravljen s strani delodajalca, mora vsebovati razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, ukrepe, ki bi preprečili ali kar najbolj omejili odpuščanje delavcev, pri tem pa mora delodajalec preveriti tudi druge zaposlitvene možnosti pod spremenjenimi pogoji. Program mora vsebovati tudi seznam presežnih delavcev ter ukrepe, ki bi omilili škodljive posledice prenehanja delovnega razmerja. Ti ukrepi so lahko ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči ali pomoči za začetek samostojne dejavnosti ter odkup zavarovalne dobe (ZDR, 101. člen).

2. odstavek 101. člena ZDR pravi, da mora biti program finančno ovrednoten. Program razreševanja je namreč podlaga za ravnanje delodajalca glede (Kresal in drugi 2002, 394):

- odpovedi pogodb o zaposlitvi presežnim delavcem (kdo so ti delavci, katerim delavcem se bo odpovedala pogodba o zaposlitvi, kdaj itd.),
- ukrepov za preprečitev in omejitev odpovedi pogodb o zaposlitvi (možnost zaposlitve pod spremenjenimi pogoji, na drugih delih oziroma delovnih mestih, pri drugih delodajalcih itd.),
- ukrepov za omilitev posledic izgube zaposlitve (višje odpravnine, ponudbe zaposlitve pri drugem delodajalcu, denarne pomoči za samozaposlitev itd.).

Zakon določa tudi kriterije za pomoč pri določitvi presežnih delavcev, kot so: strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo, delovne izkušnje, delovna uspešnost, delovna doba, zdravstveno stanje, socialno stanje delavca in ali gre za starša samohranilca z mladoletnimi otroki ter starša treh ali več mladoletnih otrok. Prednost pri ohranitvi zaposlitve naj bi imeli tisti s slabšim socialnim položajem. Prav tako pa ne sme biti razlog oziroma kriterij za odpoved začasna odsotnost z dela zaradi poškodbe, bolezni, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševski dopust ali nosečnost (ZDR, 102. člen).

Delodajalec mora upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o ukrepih za preprečitev ali omejitev prenehanja pogodb o zaposlitvi ter o ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja pogodbe o zaposlitvi (ZDR, 103. člen).

Zavod za zaposlovanje lahko oblikuje predloge in jih predlaga delodajalcu šele takrat, ko mu delodajalec posreduje pisno obvestilo o morebitnih odpovedih pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Zakon ima to pomanjkljivost, da ne obravnava vprašanja, kakšne so pravne

posledice, če delodajalec ne upošteva predlogov zavoda za zaposlovanje. Prav tako pomanjkljivo ureja vsebino predlogov, ki jih zavod lahko predlaga in pod kakšnimi pogoji jih lahko predlaga. Tudi kdaj je delodajalec dolžan obravnavati predloge in pod kakšnimi pogoji jih je dolžan upoštevati in sprejeti, v zakonu ni jasno razvidno. (Kresal in drugi 2002, 396–397).

Če delodajalec želi v primeru prisilne poravnave odpovedati pogodbo o zaposlitvi več delavcem, mora izpolnjevati vse obveznosti, ki so določene v poglavju o odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga (ZDR, 105. člen).

Prvotna direktiva v zvezi s to tematiko, ki je bila sprejeta 22. februarja 1975, je bila Direktiva 75/129/EGS. Ta je bila kasneje spremenjena 26. avgusta 1992 z Direktivo 92/56/EGS. Trenutno pa za približevanje zakonodaje držav članic EU na področju kolektivnih odpustov skrbi Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 (Kresal 2010, 190).

Vsebina Direktive 98/59/ES v vseh členih določa podobno ali skoraj isto kot Zakon o delovnih razmerjih od 96. do 102. člena. Zadeva predvsem obveznost delodajalcev do obveščanja delavcev in posvetovanja z delavci ali delavskimi predstavniki v primeru, ko gre za kolektivno odpuščanje delavcev ter obveznost obveščanja pristojne javne oblasti. Direktiva določa tudi roke, v katerih delodajalec delavcu ne more dati odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Podrobno tudi opredeljuje, kaj se smatra za kolektivno odpuščanje delavcev. Ne uporablja se v naslednjih primerih:

- pri kolektivnem odpuščanju delavcev, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, razen če pride do kolektivnega odpuščanja pred datumom poteka pogodb o zaposlitvi,
- pri zaposlenih v javnih službah ali službah, ki poslujejo po javnem pravu in
- pri posadkah čezoceanskih ladij.

Ko delodajalec načrtuje kolektivno odpuščanje, mora vnaprej obvestiti delavske predstavnike in se z njimi posvetovati z namenom, da se doseže sporazum.

Delodajalec mora informirati pristojno javno oblast. Javna oblast lahko določi rok, v katerem odpusti niso veljavni in poskuša najti rešitve problemov, nastalih v zvezi z načrtovanim kolektivnim odpuščanje delavcev (Bečan in drugi 2005, 28–29).

Končne določbe direktive določajo, da imajo države članice pravico prilagajanja oziroma spreminjanja zakonov in predpisov, ti pa morajo biti za delavce ugodnejši.

4.4 Pravice delavcev v postopku prisilne poravnave

Postopki pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga, so zelo specifični, zato zahtevajo posebna pravila glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V teh primerih mora obstajati utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Glavna značilnost teh postopkov je, da urejajo prenehanje delodajalca in da je delodajalec insolventen, kar z ekonomskega vidika pomeni prestrukturiranje in preusmerjanje resursov in posledično ukinjanje delovnih mest zaradi zmanjšanih potreb po delu ali njihovega prenehanja (Kresal 2002, 488).

Pravice delavcev v postopku prisilne poravnave so določene s tremi zakoni, in sicer z ZDR, ZFPPIPP ter Zakonom o Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu RS (v nadaljevanju ZJSRS).

Pravice iz ZDR in ZJSRS se nanašajo predvsem na delavce, ki jim je bila ali jim bo zaradi postopka odpovedana pogodba o zaposlitvi.

Delodajalec mora predvideno število odpuščenih zapisati v načrtu finančnega prestrukturiranja. Tega števila se mora kasneje tudi držati, delavcem pa mora ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi dati 30-dnevni odpovedni rok. Pomembno je tudi, da pred odpuščanjem izpolni vse obveznosti, ki jih ZDR določa glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga (ZDR, 105. člen).

Vsi delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku, imajo v primeru potrjene prisilne poravnave ali v postopku prisilne likvidacije pravico do odpravnine, kot je določeno v 108. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, 106. člen).

Zakon že v 108. členu določa pravico do odpravnine vsem delavcem, ki se jim odpove pogodba o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga. Razlog, zakaj zakon ponovno poudarja to pravico v 106. členu za vse delavce, ki izgubijo zaposlitev zaradi postopka prisilne poravnave, je najbrž v tem, da morajo biti dodatno zaščiteni. Delodajalci so namreč, glede na pretekle izkušnje iz prakse, zelo dolgo zanikali to pravico in se izogibali plačevanju odpravnin. 106. člen tako dodatno poudarja pravico teh delavcev do odpravnine. Obstaja le ena posebnost v primeru izplačevanja odpravnine v postopku prisilne poravnave, določena v 108. členu ZDR,

in sicer, da se delodajalec in delavec lahko pisno sporazumeta o zmanjšanju odpravnine ali o drugačni obliki in načinu izplačila (Kresal in drugi 2002, 412–413).

Delavec in delodajalec se lahko v postopku prisilne poravnave dogovorita o spremembi odpravnine. Ta dogovor mora biti pisen, sporazumeta in spremenita pa lahko obliko, način in višino odpravnine. Tega po navadi skleneta, če je zaradi izplačila odpravnin lahko ogrožen obstoj več delovnih mest in bi zaradi tega delodajalec moral odpovedati pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev (ZDR, 108. člen).

Odpravnina se lahko spremeni, če se o tem strinjata oba, delavec in delodajalec. Zakon v tem primeru dopušča dogovor, ki je manj ugoden od zakonskega minimuma, vendar morata biti izpolnjena dva pogoja. Dogovor mora biti v pisni obliki, vsebinski pogoj pa določa, da mora biti za spremembo odpravnine pri delodajalcu ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest. Najpomembneje je torej, da gre v takem primeru za individualni dogovor z delavcem, vse pa je odvisno od delavčeve solidarnosti do ostalih delavcev. Vendar pa se istočasno lahko vprašamo, ali je sploh realno, da se od delavca pričakuje, da se bo odpovedal delu odpravnine za tiste delavce, ki so službo obdržali, kljub temu da solidarnosti ni bil deležen (Kresal in drugi 2002, 417–418).

ZDR pa postavlja še eno oviro glede odpuščanja delavcev, in sicer glede zaščitene kategorije delavcev. To so delavci, določeni od 112. do 117. člena ZDR, in sicer gre za predstavnike delavcev, delavce pred upokojitvijo, starše in invalide ter odsotne z dela zaradi bolezni. V primeru prenehanja delodajalca ti delavci nimajo posebnega pravnega varstva pred odpovedjo, kot ga imajo v drugih primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Vendar se zakon tukaj ne nanaša na postopek prisilne poravnave, zato vsi omenjeni delavci uživajo posebno varstvo in jih v takem postopku ni možno odpustiti. Vendar se s tem ogroža nadaljnje poslovanje in uspešnost podjetja, saj mora delodajalec odpustiti mlade in zdrave ljudi, glede na to, da ne sme odpustiti invalidov in starejših, zato težje ohrani perspektivna delovna mesta (Krupič 2004, 20–22).

Delavci, ki jim zaradi potrjene prisilne poravnave preneha delovno razmerje, imajo tudi pravice, ki so določene z ZJSRS. Po tem zakonu imajo pravice vsi delavci, ki so bili pri delodajalcu, kjer so izgubili zaposlitev zaradi njegove insolventnosti, zaposleni šest mesecev ali več. Upravičenec (delavec, ki mu zaradi insolventnosti delodajalca preneha delovno razmerje) pridobi pravice z dnem prenehanja delovnega razmerja. Pravico ima do izplačila

neizplačanih plač ter neizplačanih nadomestil plače za plačane odsotnosti z dela. To velja za obdobje zadnjih treh mesecev pred datumom prenehanja delovnega razmerja, in sicer največ do zneska v višini treh minimalnih plač. Prav tako ima pravico do izplačila nadomestila plače za neizrabljen letni dopust v tekočem letu, in sicer v višini polovice minimalne plače in odpravnine (višino in pogoje ureja ZDR) (ZJSRS, 19. člen).

ZFPPIPP se glede pravic delavcev ukvarja z delavci, ki so pri insolventnem delodajalcu še vedno zaposleni in s tistimi, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi.

Prednostne nezavarovane terjatve v primeru prisilnega prenehanja so (21. člen ZFPPIPP):

- plače in nadomestila plač za zadnje tri mesece pred začetkom postopka zaradi insolventnosti,
- odškodnine za poškodbe in poklicne bolezni, povezane z delom pri dolžniku,
- neizplačane odpravnine za prenehanje delovnega razmerja pred stečajem, ki zaposlenim pripadajo v višini odpravnine za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov,
- plače in nadomestila plač delavcem, katerih delo postane nepotrebno zaradi stečajnega postopka,
- odpravnine zaposlenim, katerih delo postane nepotrebno zaradi začetka stečajnega postopka,
- davki in prispevki, ki jih mora izplačevalec plačati hkrati z izplačili plač, nadomestili plač, odpravnin ter
- nadomestilo za neizrabljen letni dopust za tekoče koledarsko leto.

Varstvo delavskih terjatev s prednostno pravico je pomembno zato, da se upnike (v tem primeru delavce) poplača pred drugimi nezavarovanimi upniki. Pri taki ureditvi je potrebno paziti in pretehtati interese obeh upnikov. Nezavarovani upniki lahko zaradi prednostne terjatve dobijo svoje terjatve poplačane v nižjem deležu ali pa sploh ne dobijo ničesar. Zlasti socialni in politični razlogi so tisti, ki se jih navaja v prid varstva delavskih terjatev (Mulalić 2011, 14):

- delavca doletijo dosti težje posledice kot ostale upnike, in sicer izguba zaposlitve, izguba plače, kar pomeni, da ostane brez vira za preživljanje sebe in družine;
- ker je delavec v podrejenem položaju v delovnem razmerju do delodajalca, se posledično pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem težje dogovori o posebnih oblikah zavarovanja svojih terjatev.

5 Študija treh primerov

5.1 Družba KLASJE Celje d.d.

5.1.1 Predstavitev družbe

KLASJE Celje je delniška družba, ki obstaja že od leta 1958 in je že večkrat doživela organizacijske spremembe. Njen sedež je v Celju, v sodni register pa je bila vpisana 29. 12. 1989 pri Okrožnem sodišču v Celju. Ukvarja se s proizvodnjo kruha, pekovskega peciva, keksov, slaščic, moke, mlevskih izdelkov, testa in brezglutenskih izdelkov ter je eden največjih živilskih proizvajalcev v Sloveniji. Na dan 31. 3. 2013 je podjetje zaposlovalo 152 delavcev (AJPES 2013).

5.1.2 Presoja insolventnosti družbe

Družba je imela visoke izgube v letu 2012 in 2013, zato se je kapital zelo zmanjšal. Družba je tako morala nujno ukrepati skladno z ZFPPIPP. V družbi je nastopilo tako stanje trajnejše nelikvidnosti kot tudi stanje dolgoročne plačilne nesposobnosti, zaradi česar so ugotovili, da je družba v položaju insolventnosti (AJPES 2013).

Svojo trajnejšo nelikvidnost je družba izkazala dne 10. 6. 2013, in sicer glede na to, da v daljšem obdobju ni bila sposobna poravnati vseh svojih obveznosti, ki zapadejo v tem obdobju. Dolžnik je svojo trajnejšo nelikvidnost izkazal že dne 31. 3. 2013, saj družbi manjka sredstev za kritje kratkoročnih obveznosti, prav tako ni možno pričakovati, da bo družba v pravem času ustvarila likvidne vire. Tako so na tej osnovi ocenili, da družba ne more poravnati vseh zapadlih obveznosti, saj njihov obseg le še narašča.

Družba je pravo tako dolgoročno plačilno nesposobna, a le po 2. točki 3. odstavka 14. člena ZFPPIPP, saj njihova nepokrita izguba presega polovico osnovnega kapitala. Vsota obveznosti pa ne presega premoženja, zato družba po 1. točki 3. odstavka 14. člena ZFPPIPP ni dolgoročno plačilno nesposobna (AJPES 2013).

5.1.3 Vzroki za insolventnost

Družba navaja različne vzroke za insolventnost (AJPES 2013):

- razmere v dejavnosti in splošne gospodarske razmere,
- padec obsega poslovanja,
- nezmožnost pridobitve virov financiranja,
- visok obseg fiksnih stroškov,

- zaostrovanje tekoče likvidnosti.

5.1.4 Predlog prisilne poravnave

Nezavarovane, vendar prednostne terjatve upnikov skladno s 1. točko 1. odstavka 21. člena ZFPPIPP so čiste plače delavcem, prispevki in davki iz kosmate plače (ZPIZ, DURS, ZZZS) ter prispevki in davki od plač kot obveznost izplačevalca plač (ZPIZ, DURS, ZZZS), in sicer za tri mesece pred uvedbo insolvenčnega postopka, kar velja za vse naštetje terjatve. Prav tako so prisotne tudi terjatve izločitvenih upnikov, ločitvenih upnikov, navadnih upnikov ter podrejene terjatve. Družba bo poskušala z zmanjševanjem predvsem navadnih terjatev, odlogom plačila ostalih terjatev in s pozitivnim poslovanjem v prihodnjih letih odpraviti insolventnost in dolgoročno plačilno nesposobnost (AJPES 2013).

5.1.5 Ukrepi finančnega prestrukturiranja

Za celovito in uspešno realizacijo finančnega prestrukturiranja bo morala družba poleg odpisa navadnih obveznosti zagotoviti tudi realizacijo nekaterih drugih ukrepov (AJPES 2013):

- prodajo poslovno nepotrebne premoženja (nepremičnine, oprema, krediti, terjatve),
- dogovori z leasingodajalci o odlogu zapadlosti zavarovanih kratkoročnih obveznosti in zmanjšanju obrestnih mer,
- prestrukturiranje poslovnih procesov in struktur zaradi zagotovitve rentabilnega in likvidnega poslovanja v prihodnosti,
- spremembe osnovnega kapitala.

5.1.5.1 Kadrovsko – stroškovno prestrukturiranje

Kadrovsko strukturo bo morala družba prilagoditi novonastalim razmeram in pa predvidenemu zmanjšanju obsega poslovanja v prihodnjih letih. V letih 2009-2012 je družba zaposlovala med 106 in 179 delavcev, na dan 31. 3. 2013 pa je bilo zaposlenih 152 delavcev. V letu 2013 je družba že izvedla nekaj ukrepov v smislu optimizacije poslovnih procesov ter zmanjšanja števila zaposlenih. V letu 2012 je bilo število zaposlenih že nižje (162), vendar je uprava ugotovila, da je glede na predviden obseg in strukturo poslovanja v naslednjih letih potrebno odpustiti še več delavcev, saj bo njihovo delo postalo nepotrebno. V letu 2013 bo s kadrovske reorganizacije potrebno dodatno zmanjšati stroške dela, saj je predviden obseg zaposlenih za leto 2014 okoli 120. Pogodbe o zaposlitvi bo torej potrebno odpovedati okoli 30 zaposlenim. Potrebna bo tudi opredelitev poslovnih viškov zaposlenih, poleg odhodov, upokojitev, sporazumnih prekinitev delovnih razmerij in drugih načinov odhodov. Navedeni

ukrepi naj bi bili realizirani do konca leta 2013 glede na potrebne postopke, odpovedne roke in postopno zmanjševanje obsega določenih programov (AJPES 2013).

Tudi v prihodnje bo potrebno opazovati in ocenjevati stanje ter ugotavljati obstoj poslovnih razlogov za zmanjšanje ali povečanje števila zaposlenih. Morebitno potrebo po zmanjšanju zaposlenih se bo reševalo z opredelitvijo poslovnih viškov zaposlenih, potrebo po povečanju zaposlenih pa se bo reševalo z najemanjem zunanje delovne sile.

Stroški, predvideni za zmanjšanje števila zaposlenih, znašajo 150.000 evrov, gre pa predvsem za odpravnine (AJPES 2013).

Z zmanjšanjem števila zaposlenih bo družba lažje znižala fiksne stroške poslovanja in bila bolj likvidna, saj bo znižala mesečne stroške dela. Hkrati bo ohranjala produktivnost, ki je merjena s prihodki na zaposlenega glede na dejansko in predvideno znižanje prihodkov. Kadrovska – stroškovna sanacija se bo izvedla do konca leta 2013 (AJPES 2013).

5.2 BETI Tekstilna industrija, d.d.

5.2.1 Predstavitev družbe

Beti je delniška družba s sedežem v Metliki. Ustanovljena je bila 20. 11. 1989, v sodni register pa je bila vpisana pri Okrožnem sodišču v Novem mestu. Ukvarja se s pripravo in predenjem tekstilnih vlaken in prodajo tekstilnih izdelkov. Na dan 31. 12. 2012 je bilo v družbi zaposlenih 178 ljudi (AJPES 2013).

5.2.2 Opis finančnega stanja in ugotovitev insolventnosti

Poslovno leto 2012 je Beti zaključila z negativnim izidom in tako dosegla rezultate, ki so pod določenimi v poslovnem načrtu. Prav tako se družba pogosto srečuje z likvidnostnimi težavami ter z zmanjšanjem prihodkov (AJPES 2013).

Družba Beti d.d. na dan 31. 12. 2012 še ni bila insolventna glede na 14. člen ZFPPIPP, saj z izpolnitvijo ene ali več obveznosti v skupnem znesku, ki bi presegala 20 % zneska njegovih obveznosti, izkazanih v letnem poročilu za zadnje poslovno leto 2011 pred zapadlostjo teh obveznosti, ni zamujala več kot dva meseca. Vendar pa je družba imela kredite pri različnih bankah, ki se po 31. 12. 2012 niso več podaljševali, zato je družba prišla do ugotovitve, da bo do marca 2013 postala insolventna, saj bo s plačilom obveznosti takrat zamujala že dva

meseca. Na dan 31. 12. 2012 družba še ni bila insolventna, predvidevali pa so, da bo postala po stanju 31. 3. 2013 (AJPES 2013).

Družba tudi ni plačilno nesposobna glede na 1. točko 3. odstavka 114. člena ZFPPIPP, saj vrednost premoženja družbe na dan 31. 12. 2012 ni bilo manjše od vsote njenih obveznosti. Glede na 2. točko 3. odstavka 14. člena ZFPPIPP pa je družba plačilno nesposobna, saj ni bila zmožna pokriti celotne izgube. Del čiste izgube je pokrila iz kapitalskih rezerv, del iz zakonskih rezerv, preostanek pa ni mogla pokriti iz postavk kapitala (AJPES 2013).

Z dnem 31. 12. 2012 se je družba Beti d.d. odločila, da so v družbi nastali pogoji, zaradi katerih mora poslovodstvo ravnati skladu z ZFPPIPP in tako osnovati ter izvesti načrt finančnega prestrukturiranja, ki bi družbo lahko rešil insolventnosti (AJPES 2013).

Glavni vzrok za insolventnost je predvsem gospodarska kriza, ki se iz leta v leto pogloblja in povzroča krčenje obsega poslovanja. Poslovodstvo družbe je že izpeljalo nekaj ukrepov z namenom, da se ohrani družbo. Ukrepi so bili reorganizacija celotne skupine Beti zaradi zniževanja stroškov poslovanja (zapiranje trgovinskih odvisnih družb), pripojitev družb Pleja in Pletiva, prehod iz enotirnega na dvotirni sistem upravljanja, odprodaja nepremičnin, racionalizacija stroškov in optimizacija procesov. Vzroki za insolventnost so tudi zmanjšanje trenda prodaje izdelkov lastne blagovne znamke v letih 2008-2011, kar je predstavljalo precejšnji problem, prav tako pa je rasla cena emergentov. Sodelovanje z bankami je zaradi težav z likvidnostjo družbe obstalo na mrtvi točki, povečala se je cena dela itd. (AJPES 2013).

5.2.3 Predlog prisilne poravnave

Vodstvo podjetja je na podlagi obstoječih podatkov in takratnega ekonomsko-finančnega položaja družbe, je določilo, da bi družba lahko zopet postala kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobna le z dodatnimi ukrepi prisilne poravnave. Kočni cilj je zagotoviti kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobnost ter zagotoviti upnikom ugodnejše pogoje plačila njihovih terjatev, kot če bi bil izveden stečajni postopek (AJPES 2013).

5.2.4 Načrt finančnega prestrukturiranja

Skladno s 143. členom ZFPPIPP je bilo predlagano, da navadni upniki pristanejo na zmanjšanje svojih terjatev in odložitve rokov za njihovo plačilo.

Dolžnik je predlagal naslednjo poravnavo obveznosti v postopku prisilne poravnave (AJPES 2013):

- terjatve, na katere prisilna poravnava ne učinkuje (prednostne terjatve in terjatve z ločitveno pravico); predlog prisilne poravnave za te terjatve je 100 % poplačilo;
- predlog prisilne poravnave z zmanjšanjem in odložitvijo zapadlosti terjatev; dolžnik upnikom v tem primeru ponuja, da pristanejo na zmanjšanje in odložitev zapadlosti svojih navadnih terjatev in poplačilo v višini 50 % vrednosti terjatev brezobrestno v roku najkasneje štirih let od pravnomočnosti potrjene prisilne poravnave.

Družba načrtuje tudi vrsto drugih ukrepov finančnega prestrukturiranja. Poskušala bo odprodati poslovno premoženje, ki je nepotrebno in s tem znižati stroške tekočega poslovanja in izboljšati likvidnost družbe, ukiniti program Pletiv in odprodati zaloge, aktivno usmerjati prodajo na nove trge, pridobiti nove kupce, biti stroškovno učinkovita itd. Poleg tega načrtuje prestrukturiranje obstoječih virov financiranja in poslovanja podjetja, kjer bo optimizirala kadrovska področje (AJPES 2013).

Prvi ukrep je ukinitvev programa Pletiv, drugi ukrep odprava dodatnega pokojninskega zavarovanja v družbi, tretji ukrep sklenitev dolgoročnih pogodb za dobavo električne energije po najugodnejših pogojih, četrti ukrep reguliranje dolžniško upniških razmerij z ločitvenimi upniki, peti ukrep reorganizacija in optimizacija poslovnih procesov, šesti ukrep odprodaja poslovno nepotrebne premoženja, sedmi ukrep kadrovska optimizacija in osmi ukrep odprodaja preostanka zalog programa Pletiv (AJPES 2013).

5.2.4.1 Kadrovska optimizacija

V letu 2011 je družba opravila pripojitev družb Preja in Pletiva, večina hčerinskih družb pa je v tem času prenehalo delovati. Da bi se dejavnost ohranila, je potrebna optimizacija kadrov na vseh področjih, zlasti na področju skupnih služb. Zaposleni na tem področju so opravljali različne naloge za posamezne družbe v Sloveniji in pa tudi naloge za poslovanje holdinga, katerega vloga je s prehodom na novito družbo Beti d.d. oslabela (AJPES 2013).

Na področju računovodstva, financ, kontrolinga, informatike, kadrovske in pravne službe je bilo v letu 2011 potrebno izvesti optimizacijo. Prav tako pa je družba prenehala sodelovati z zunanjo vratarsko službo. To delo sedaj opravljajo zaposleni (AJPES 2013).

V letu 2012 so se morali upokojiti vsi tisti, ki so izpolnjevali pogoje po ZPIZ-1. Na skupščini je bil istega leta izglasovan dvotirni sistem upravljanja, zato je bilo število zaposlenih na

vodilnih mestih zmanjšano, pogodbe o zaposlitvi pa so bile prekinjene tudi s člani upravnega odbora (AJPES 2013).

Kadrovsko prestrukturiranje v programu Pletiv je prineslo kar nekaj sprememb. Del zaposlenih je bilo prezaposlenih v program Preja, del se jih je in se jih tekom leta še bo upokojilo, nekaterim delavcem pa bodo odpovedane pogodbe o zaposlitvi (AJPES 2013).

Optimizacija je bila v večini opravljena v letu 2012, ukrep ukinitve programa Pletiv pa se je izvedel do konca junija 2013. Učinki ukrepa se bodo pokazali predvsem v nižjih stroških plač, vendar pa potrebne odpravnine bremenijo stroške. Predvideno je tudi, da se bo plačilna sposobnost izboljšala, saj bodo ti stroški odpadli (AJPES 2013).

5.3 BOROVO TRADE guma in obutev, d.o.o.

5.3.1 Predstavitev družbe

Borovo je družba z omejeno odgovornostjo s sedežem v Celju. Podjetje je bilo ustanovljeno 20. 1. 1992 in je registrirano za več dejavnosti, pretežna dejavnost pa je trgovina z obutvijo in drugimi proizvodi. Na dan 31. 3. 2013 je bilo v podjetju 109 zaposlenih (AJPES 2013).

5.3.2 Vzroki za insolventnost

Uprava meni, da so vzroki za nastali problem pri odprodaji prevelikih in starejših zaloga, preveliko število zaposlenih in prodajaln, ki ne dosegajo pozitivnih učinkov, ter dejstvo, da podjetje ni delovalo kot uspešen gospodar. Prav tako je dodaten razlog za insolventnost gospodarska kriza, ki je prizadela potrošnike, ki so kupci izdelkov podjetja Borovo (AJPES 2013).

Družba je imela negativen rezultat iz poslovanja, zato se je pokazala potreba po celoviti poslovni sanaciji družbe, zniževanju stroškov poslovanja ter spremembi poslovnega procesa. Konec leta 2012 je družba zaposlila novo poslovodstvo za namen finančnega prestrukturiranja podjetja (AJPES 2013).

Družba je bila na dan 31. 3. 2013 insolventna po 1. točki 3. odstavka 14. člena ZFPPIPP, saj je znesek zapadlih obveznosti nad 60 dni predstavljal 44 % vseh obveznosti in tako presegel zakonsko določenih 20 %. Po 2. točki 3. odstavka 14. člena ZFPPIPP pa na dan 31. 3. 2013

družba ni bila insolventna, saj ni zamujala s plačilom plač, davkov in prispevkov delavcem, vse obveznosti je namreč poravnala v dogovorjenih rokih, skladno s pogodbami o zaposlitvi. Družba je bila na dan 31. 3. 2013 prezadolžena, saj je bila višina obveznosti višja od vrednosti premoženja. Prav tako pa je izguba presegala polovico kapitala, zato je bila družba dolgoročno plačilno nesposobna. V skladu s 14. členom ZFPPIPP je bilo ugotovljeno, da je družba insolventna, saj je trajneje nelikvidna in dolgoročno plačilno nesposobna (AJ PES 2013).

5.3.3 Predlog prisilne poravnave

Vodstvo je na podlagi temeljite analize finančnega in ekonomskega stanja podjetja ugotovilo, da je potrebno izvesti postopek prisilne poravnave z namenom, da bi podjetje zopet lahko pozitivno poslovalo (AJ PES 2013).

Prisilna poravnava ne bo vplivala na prednostne terjatve do upnikov, saj družba redno izplačuje plače in ostale prispevke delavcem. Dolžnik ima prednostne in navadne terjatve ter terjatve izločitvenih in ločitvenih upnikov. Ločitveni upniki bodo poplačani 100 %, saj prisilna poravnava na njih nima vpliva. Navadnim upnikom imetnikom nezavarovanih terjatev pa je dolžnik ponudil (AJ PES 2013):

- zmanjšanje navadnih terjatev za polovico vrednosti terjatev,
- odlog plačila preostanka navadnih terjatev za največ štiri leta od pravnomočnosti potrjene prisilne poravnave; dolžnik bo v roku:
 - enega leta poplačal 10 % preostanka navadnih terjatev,
 - dveh let poplačal nadaljnjih 10 % preostanka navadnih terjatev,
 - treh let poplačal nadaljnjih 30 % preostanka navadnih terjatev,
 - štirih let poplačal nadaljnjih 50 % preostanka navadnih terjatev,
- obrestovanje preostanka navadnih terjatev po letni obrestni meri 0,0 % od začetka prisilne poravnave do poteka roka za njihovo poplačilo.

5.3.4 Ostali ukrepi finančnega prestrukturiranja

Ukrepi, s katerimi družba želi izboljšati poslovanje (AJ PES 2013):

1. ukrep: reorganizacija poslovanja ter znižanje števila zaposlenih
2. ukrep: prodaja poslovno nepotrebne premoženja
3. ukrep: vzpostavitev veleprodajne aktivnosti v poslovanju
4. ukrep: odpiranje novih nadomestnih prodajnih enot ter posodabljanje obstoječih v smislu povečevanja prodajnega prostora

5. ukrep: dogovor s kreditodajalci (AJPES 2013).

5.3.4.1 Reorganizacija poslovanja ter znižanje števila zaposlenih

Zaradi slabih rezultatov nekaterih poslovnih enot družba v letu 2013 načrtuje njihovo odprodajo, delavcem pa bo odpovedala pogodbe o zaposlitvi. Odpuščanje delavcev je odvisno od prodaje poslovno nepotrebnih nepremičnin in premoženja ter od nadaljnje uspešnosti poslovanja obstoječih prodajaln. Poslovodstvo je ocenilo, da bo potrebno odpustiti okoli 40 zaposlenih (AJPES 2013).

Odpuščanje zaposlenih in zapiranje prodajaln se bo zgodilo v drugi polovici leta 2013, nadaljevalo pa se bo v letih 2014-2017. Družba predvideva, da bo izvedba tega ukrepa povzročila zmanjšanje stroškov poslovanja ter plač zaposlenih, zato se bo plačilna sposobnost izboljšala, saj se bodo podjetju znižali denarni izdatki (AJPES 2013).

6 Sklep

Prestrukturiranje podjetja je niz ukrepov, za katere se podjetja odločajo, da bi svoje poslovanje izboljšala ali da bi ustavila negativno poslovanje. Prisilna poravnava je eden izmed teh ukrepov, ki pomaga podjetju, da se izvleče iz prezadolženosti in ponovno postane kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobno ob upoštevanju vseh zakonskih določil. Podjetje se lahko odloči tudi za zunanje izvajanje dejavnosti, če presodi, da bodo stroški nižji, če bodo delo opravljali zunanji izvajalci oziroma delavci. Eden izmed ukrepov prestrukturiranja, ki najbolj prizadene delavce, je odpuščanje. V takem primeru se pogodba o zaposlitvi redno odpove, in sicer zaradi poslovnega razloga, zato ima delavec pravico do odpovednega roka in do odpravnine. Zadnji ukrep je sprememba delodajalca, ki se zgodi pri prenosu podjetja. Pri tem se vse pravice delavca, ki jih je imel pri delodajalcu prevzemniku, prenesejo na delodajalca prenosnika.

Postopek prisilne poravnave je zelo podrobno zakonsko določen in omejen, da se preprečijo vsakršne kršitve. Podjetja morajo natančno slediti zakonu in predlog za postopek oddati skupaj z vso potrebno dokumentacijo, pregledano s strani revizorja. V predlogu morajo oddati tudi načrt finančnega prestrukturiranja, kjer je med posebne ukrepe uvrščen tudi načrt glede kadrovskega prestrukturiranja. Tukaj podjetje določi, če in koliko delavcev bo potrebno odpustiti, da se bodo stroški znižali do take mere, da bo to ugodno za poslovanje podjetja.

Klasje d.d., Beti d.d. in Borovo d.o.o. so podjetja, ki so se odločila za postopek prisilne poravnave. Gre za nekoč precej uspešna podjetja, vendar so sčasoma postala žrtve gospodarske krize. Iz precej podobnih razlogov so postala insolvenčna, zato so podala predlog za prisilno poravnavo. V načrtu finančnega prestrukturiranja so vsa tri podjetja navedla, da je potrebno znižanje zaposlenih, kar potrjuje mojo hipotezo, da je odpuščanje pogost ukrep v postopkih prisilne poravnave. Borovo d.o.o. načrtuje odpoved pogodbe o zaposlitvi približno 40 delavcem (vse skupaj je bilo na dan 31. 3. 2013 zaposlenih 109), Klasje d.d. to načrtuje za približno 30 ljudi (na dan 31. 3. 2013 je bilo 152 zaposlenih), podjetje Beti d.d. pa predvideno število odpuščenih delavcev ni navedlo.

Postopek prisilne poravnave torej v precejšni meri vpliva na odpuščanje delavcev, saj podjetja z manj zaposlenimi prihranijo precej denarja. Vseeno odpuščanje delavcev ni vedno najboljša rešitev, saj so zaposleni tisti zaradi katerih podjetje lahko sploh posluje. Zato morajo

delodajalci dobro premisliti kako bo odpuščanje pripomoglo k odpravljanju insolventnosti. Najpomembneje pri vsem pa je predvsem to, da so delavske pravice v primerih prestrukturiranja zakonsko zaščitene in določene.

7 Literatura

Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Dostopno prek: <http://www.ajpes.si/> (18. avgust 2013).

Aljančič Falež, Vera. 2006. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev. *Delavci in delodajalci* VI (1): 23–64.

Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Tatjana Petriček in Lilijana Tratnik. 2005. *Evropsko delovno pravo*. Ljubljana: Založba GV.

Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Aleksej Cvetko, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Darja Senčur Peček in Zvone Vodovnik. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Založba GV.

Blaža, Miran. 2005. Prenos podjetja in sprememba delodajalca. *Delavci in delodajalci* V (4): 591–611.

Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: FDV.

Bradač Hojnik, Barbara. 2010. *Correlation between reasons and effects of outsourcing: evidence from Slovenian SME's*. Maribor: EPF.

Franca, Valentina. 2010. Pomen izobraževanja in usposabljanja sindikatov za proces prestrukturiranja podjetij. *Delavci in delodajalci* X (2-3): 347–367.

Gale Robežnik, Suzana in Romana Kruhar Puc. 2005. *Reševanje insolventnih postopkov v praksi*. Lesce: Založba Legat.

Ivanjko, Šime in Marijan Kocbek. 2003. *Korporacijsko pravo: pravni položaj gospodarskih subjektov*. Ljubljana: GV Založba.

Jovanovič, Dušan, Darja Novak Krajšek in Dida Volk. 2008. *Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP): z navzkrižnim navajanjem zakona*. Ljubljana: Planet GV.

Kebrič, Marjetka. 1995. *Prisilna poravnava, stečaj, likvidacija*. Ruše: AGA.

Kresal, Barbara. 2009. Primerjalnopravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. *Delavci in delodajalci IX (2-3)*: 431–447.

--- 2010. Novejša sodna praksa Sodišča EU v zvezi s kolektivnimi odpusti. *Delavci in delodajalci X (2-3)*: 189–207.

---, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.

Krupič, Fidel. 2004. Zmanjšanja presežnih delovnih mest v postopku prisilne poravnave – in določbe ZDR. *Pravna praksa 23 (3-4)*: 20–22.

Lampe, Rok. 2010. *Pravo človekovih pravic: Sistem človekovih pravic v mednarodnem, evropskem in ustavnem pravu*. Ljubljana: Uradni list RS.

Mednarodna organizacija dela. 1982. *Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca*. Dostopno prek: <http://pravniportal.gzs.si/slo/clanki/44604> (8. julij 2013).

Mednarodna organizacija dela. 1992. *Konvencija št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca*. Dostopno prek: <http://pravniportal.gzs.si/slo/clanki/44610> (8. julij 2013).

Mežnar, Drago. 2006. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga: analitičen pogled na sodno prakso. *Pravna praksa 25 (26–50)*: II-VIII.

Mulalić, Emina. 2011. Posebno varstvo terjatev delavcev v postopkih zaradi insolventnosti s prednostno pravico. *Pravna praksa 30 (6–7)*: 13-14.

Plavšak, Nina. 2013. Poenostavljena prisilna poravnava. *Pravna praksa 32 (23)*: 1-6.

Plešnik, Tatjana. 2007. Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga – kolektivni odpust po noveli ZDR-A. *Delavci in delodajalci* VII (4): 549–556.

Senčur Peček, Darja. 2010. Aktualna vprašanja v zvezi z spremembe delodajalca. *Delavci in delodajalci* X (2-3): 297–325.

Svet Evropske Unije. 1998. *Direktiva 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:03:31998L0059:SL:PDF> (20. junij 2013).

--- 2008. *Direktiva 2008/94/ES o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca*. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:SL:PDF> (20. junij 2013).

Tičar, Luka. 2009. Aktualna vprašanja insolvenčnih postopkov in pravice delavcev. *Delavci in delodajalci* IX (2-3): 183–203.

--- 2010. Pravni položaj delavca ob insolventnosti delodajalca po novi Direktivi 2008/94/ES. *Pravna praksa* 29 (12): 30–32.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. I. RS 21/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201321&stevilka=784> (5. julij 2013).

Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP-UPB-7). Ur. I. 63/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201363&stevilka=2509> (18. avgust 2013).

Zakon o Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (ZJSRS-UPB2). Ur. I. 106/2012. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200678&stevilka=3404> (5. julij 2013).

Zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (ZPRPGDT-UPB2). Ur. l. RS 56/2013. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2002110&stevilka=5394> (24. julij 2013).

Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine. 1999. Ur. l. RS-MP, št. 7/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlmpid=199920> (15. julij 2013).