

AKTUALNA VPRAŠANJA INSOLVENČNIH POSTOPKOV IN PRAVICE DELAVCEV

LUKA TIČAR*

UDK: 347.736:331.106.44:349.22(497.4)

Povzetek: Avtor želi v prispevku opozoriti na nekatere posebnosti delovnopopravnega položaja delavca v postopkih zaradi insolventnosti, posledice novega zakona (ZFPPIPP). Pri tem posebej izpostavi problematiko prenehanja pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu, v ZDR umeščene z novelo iz leta 2007, problematiko v zvezi s programom o prenehanju delovnih razmerij kot podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prisilne poravnave. Avtor opozori tudi na morebitne nejasnosti pri terjatvah delavcev, nastalih po začetku stečajnega postopka in možen pojav situacij v insolvenčnem postopku, ki kažejo na uporabo instituta spremembe delodajalca.

Ključne besede: postopki zaradi insolventnosti, odpoved pogodbe o zaposlitvi, program o prenehanju delovnih razmerij, varstvo terjatev delavca, sprememba delodajalca

TOPICAL ISSUES IN INSOLVENCY PROCEEDINGS AND WORKERS RIGHTS

Abstract: The author wishes to call attention to some specific issues concerning workers' status in insolvency proceedings, resulting from the new law (Financial Operations, Insolvency proceedings and Compulsory Dissolution Act). His focus is particularly on the issues related to the ex lege termination of employment contract according to the amendment to the Employment Relationships Act dating from 2007; he further discusses the issues concerning the program for termination of employment relationships as a basis for termination of employment contract in a compulsory

* Luka Tičar, magister pravnih znanosti, asistent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
luka.ticar@pf.uni-lj.si
Luka Tičar, LL.M., Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

dissolution proceeding. He also cautions against potential vagueness with the workers' claims that date from after the beginning of the bankruptcy proceeding and the possibility of situations that demand the relevancy of the institute of change of employer.

Key words: *insolvency proceedings, termination of employment contract, program for the termination of employment relationships, protection of workers claims, change of employer*

1. UVOD

V času zaostrenih gospodarskih razmer ob izrazito negotovih in negativnih gospodarskih gibanjih, se vrsto gospodarskih entitet še izraziteje in pogostejše sooča s težavami obstanka na trgu. Številna, pretežno proizvodna, podjetja preprosto niso sposobna preseči obdobj zmanjšane gospodarske aktivnosti, k čemur v zadnjem obdobju odločilno prispeva tudi negotov položaj na finančnem trgu. Sredstva finančnih institucij v sodobnem globalnem gospodarstvu in ekonomiji predstavljajo nujen dejavnik zagotavljanja rednih finančnih tokov in posledično dolgoročnejšega delovanja proizvodnih in drugih delovnih procesov. V času gospodarske krize se torej vse več podjetij sooča z nemožnostjo spoštovanja bistvenih »pravil igre«, kar vodi v številne insolvenčne postopke. Slednji nimajo negativnih posledic zgolj za upnike zadolženih družb in posameznikov, temveč po naravi stvari vplivajo tudi na položaj pri njih zaposlenih delavcev. Poleg pogostih motenj v rednem izplačevanju plač in drugih prejemkov iz naslova dela in delovnega razmerja, je v času gospodarske krize izrazito na udaru tudi obstoj samega pogodbenega razmerja med delavcem in bolj ali manj zadolženim delodajalcem. Odpuščanja delavcev se v času gospodarske recesije dogajajo tako v podjetjih, zoper katere se uvede in začne posamezen insolvenčni postopek, kot tudi podjetjih, ki (še) niso v stanju insolventnosti.

Predmet tega prispevka bo osvetlitev nekaterih vprašanj v zvezi s položajem delavcev v insolvenčnih postopkih, vprašanj, motiviranih tako s trenutnimi negativnimi gospodarskimi razmerami, kot tudi relativno novo zakonodajo na področju insolvenčnih postopkov¹. Pred tem bo za razumevanje konteksta insolventnosti v luči

¹ Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Uradni list RS, št. 126/07, v nadaljevanju ZFPPIPP), ki se je začel uporabljati 1. oktobra 2008, kot je vidno iz samega naslova zakona, ne uporablja termina »insolvenčni postopek«, temveč postopek zaradi insolventnosti.

nove insolvenčne zakonodaje prikazan pojem insolventnosti in vrste insolvenčnih postopkov (postopkov zaradi insolventnosti).

2. INSOLVENTNOST² IN INSOLVENČNI POSTOPKI V SLOVENSKI ZAKONODAJI

2.1. Insolventnost

Pojmu insolventnosti ZFPPIPP za razliko od starega ZPPSL³ namenja več pozornosti. V 14. členu določa kdaj položaj insolventnosti nastane, in kdaj se šteje, da je dolжник bodisi trajneje nelikviden bodisi je postal dolgoročno plačilno nesposoben. Rečemo lahko, da ZFPPIPP v vsebinskem smislu opredeljuje insolventnost, pri tem pa uporablja pojem kratkoročne in dolgoročne plačilne sposobnosti.

Po prvem odstavku 14. člena ZFPPIPP je insolventnost položaj, ki nastane, če dolжник:

- v daljšem obdobju ni sposoben poravnati vseh svojih obveznosti, ki so zapadle v tem obdobju (**trajnejša nelikvidnost**), ali
- postane dolgoročno plačilno nesposoben.

V drugem odstavku 14. člena je določeno, da se šteje, da je dolжник (pravna oseba, podjetnik ali zasebnik) trajneje nelikviden, če za več kot dva meseca zamuja z izpolnitvijo ene ali več obveznosti v skupnem znesku, ki presega 20 odstotkov zneska njegovih obveznosti, izkazanih v letnem poročilu za zadnje poslovno leto pred zapadlostjo teh obveznosti.

V tretjem odstavku 14. člena pa je določeno, da se šteje dolжник postal dolgoročno plačilno nesposoben:

- če je vrednost njegovega premoženja manjša od vsote njegovih obveznosti (prezadolženost),
- pri dolžniku, ki je kapitalska družba pa tudi če je izguba tekočega leta skupaj s prenesenimi izgubami dosegla polovico osnovnega kapitala in te izgube ni mogoče pokriti v breme prenesenega dobička ali rezerv.

² O pojmu insolventnosti na splošno glej Tičar, 2004, str. 499, 500.

³ Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (Uradni list RS, št. 67/93, 39/97 in 52/99), ki je področje insolvenčnih postopkov urejal do uveljavitve ZFPPIPP.

2.1.1. Trajnejša nelikvidnost

Za razumevanje pojma trajnejše nelikvidnosti, kot prvega dejavnika insolventnosti, poslovno finančna stroka⁴ in ZFPPIPP ločita med kratkoročno in dolgoročno plačilno sposobnostjo.

Kratkoročna plačilna sposobnost oz. **likvidnost** je sposobnost podjetja v kratkem roku zagotoviti potrebna likvidna sredstva za pravočasno plačilo vseh zapadlih obveznosti, oz. sposobnost pravne ali fizične osebe v določenem časovnem obdobju poravnati vse obveznosti, ki so zapadle v tem časovnem obdobju (prvi odstavek 11. člena ZFPPIPP). To pomeni, da je podjetje v določenem trenutku sposobno poravnati zapadlo obveznost.

Dolgoročna plačilna sposobnost oz. **kapitalska ustreznost**⁵ pa je sposobnost podjetja zagotavljati plačilno sposobnost za celotno obdobje poslovanja oz. trajna sposobnost pravne ali fizične osebe izpolniti vse obveznosti ob njihovi zapadlosti (drugi odstavek 11. člena ZFPPIPP).

2.1.2. Prezadolženost

Poleg trajnejše nelikvidnosti pojem insolventnosti napolnjuje tudi prezadolženost, o kateri, kot pravi ZFPPIPP, govorimo, če je vrednost dolžnikovega premoženja manjša od vsote njegovih obveznosti. Prezadolženost je skrajna oblika dolgoročne plačilne nesposobnosti.

2.2. Insolvenčni postopki

Nastop insolventnosti vodi v začetek posameznega insolvenčnega postopka in, glede na pravno naravo posameznega postopka, tudi k različnim pravnim posledicam. V nadaljevanju ne bo govor o položaju upnikov kot takih, temveč predvsem o specifičnem položaju delavcev, ki seveda lahko v razmerju do delodajalca nastopajo kot upniki. Prav tako pomembno kot dolžniško-upniško razmerje je namreč

⁴ Glej Kodeks poslovnofinančnih načel.

⁵ O kapitalski ustreznosti kot sinonimu za dolgoročno plačilno sposobnost Plavšak, 2008, str. 30.

tudi pogodbeno delovno razmerje, v katerem so delavci in njihovi delodajalci⁶. Dejstvo namreč je, da insolvenčni postopki vplivajo na delovnopravni položaj delavcev tudi v luči njihove zaposlitve, na ta fenomen pa imajo različni insolvenčni postopki različen vpliv.

ZFPPIPP loči dve vrsti insolvenčnih postopkov. Prvo skupino tvorijo postopek prisilne poravnave. V teoretičnem smislu gre za postopek reorganizacije⁷, katerega osnovni cilj je ohranitev podjetja kot pravne osebe. Drugo skupino insolvenčnih postopkov pa tvorijo stečajni postopki, katerih cilj je prenehanje družbe in ureditev dolžniško-upniških razmerij s takšno družbo⁸.

2.2.1. Reorganizacijski insolvenčni postopki

Že ime samo pove, da je njihov cilj v želji ohraniti podjetje, zoper katerega bi se sicer lahko začel tudi stečajni postopek z mnogo hujšimi pravnimi posledicami. Smisel prisilne poravnave je nelikvidni ali prezadolženi gospodarski družbi ali subjektu zagotoviti obstanek na trgu ter s tem ublažiti posledice racionalizacije poslovanja, to je ohraniti večje število delovnih mest oz. omejiti odpuščanje zaposlenih.⁹

Prisilna poravnava je možna samo z razbremenitvijo oz. prekvalifikacijo obveznosti subjekta, kar pa se lahko doseže na različne načine. ZFPPIPP v smislu **razbremenitve** obveznosti podjetja govori o podaljševanju roka zapadlosti terjatev, s čimer se dolžniku zagotovi dodatni čas za poravnavo obveznosti in zmanjšanju zapadlih obveznosti, kar pomeni, da se upnik strinja z odpisom določenega dela svoje terjatve do dolžnika. O **prekvalifikaciji** obveznosti dolžnika pa lahko v luči

⁶ Ne gre pozabiti, da pretežni del terjatev, ki jih ima delavec do svojega delodajalca, temelji na delovnem razmerju, oz. pogodbi o zaposlitvi, to je pogodbi delovnega prava. To predstavlja pomemben argument za posebno obravnavo delavčevih terjatev, saj le te ne izvirajo iz civilnopravnega razmerja, tako kot pri vseh ostalih upnikih insolventnega dolžnika.

⁷ Plavšak, N., 2000, str. 59 in nasl. Poimenovanje jasno odraža njihov namen,

⁸ Če gre za **stečaj nad pravno osebo**. V primeru **osebnega stečaja** je namen zgolj plačilo terjatev do stečajnega dolžnika. Tretji stečajni postopek po ZFPPIPP je **stečaj zapuščine**.

⁹ Namen postopka prisilne poravnave določa tudi ZFPPIPP v 136. členu. S prisilno poravnavo naj se:

1. dolžniku, ki je postal insolventen, omogoči finančno prestrukturiranje, na podlagi katerega postane kratkoročno in dolgoročno plačilno sposoben, in
2. upnikom zagotovijo ugodnejši pogoji plačila njihovih terjatev, kot če bi bil nad dolžnikom začel stečajni postopek.

ZFPPIPP govorimo, če dolžnik, ki je kapitalska družba, upnikom ponudi alternativni predlog, da namesto zmanjšanja in odložitve zapadlosti svojih navadnih terjatev pristanejo na prekvalifikacijo terjatev v stvarni vložek, ki povečuje osnovni kapital dolžnika.¹⁰ V obeh primerih se kaže težnja po ohranitvi gospodarskega subjekta kot takega, kar po naravi stvari vpliva tudi na večjo možnost ohranitev zaposlitve vseh, večine ali vsaj manjšine delavcev.

2.2.2. Stečajni postopki

Stečajni postopki, v mislih imam stečajni postopek nad pravno osebo, so postopki, ki vodijo v »civilno smrt« družbe. Stečajni postopek nad pravno osebo zahteva podrobnejšo pravno ureditev kot ostala dva stečajna postopka, saj je z vidika dolžniško-upniških razmerij od njiju mnogo kompleksnejši. V stečaju je namreč podana visoka stopnja ogroženosti poplačila upnikov, hkrati pa stečaj zanje pomeni še edini možni način vsaj delnega poplačila. Seveda ima stečaj korenitejše posledice tudi za delavce delodajalca v stečaju. Poleg tega, da so tudi njihove terjatve ogrožene z izrazito omejenostjo razpoložljivih sredstev, je močno ogrožena tudi njihova zaposlitev in s tem dolgoročna materialna varnost. Do sprejema Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 103/07, V nadaljevanju ZDR) je bila insolvenčna zakonodaja (takrat ZPPSL) tista, ki je urejala oba vidika položaja delavcev, tako glede varstva terjatev, kot tudi glede zaposlitve. S sprejemom novega ZDR se je stanje spremenilo, saj je vprašanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopkov prenehanja delodajalca v celoti urejena v tem pravnem viru. To se ni spremenilo niti po sprejemu ZFPPIPP.

3. POLOŽAJ DELAVCEV V LUČI ZFPPIPP

V nadaljevanju bo nakazanih nekaj vprašanj, ki jih v luči pravnega položaja delavcev odpira novi ZFPPIPP. Gre za vprašanja tako s področja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, varstva terjatev kot tudi s področja položaja delavcev v primeru izpolnjenih pogojev instituta spremembe delodajalca.

¹⁰ Namesto izplačila se npr. opravi konverzija terjatve v delnice.

3.1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku v luči ZFPPIPP

S sprejemom ZDR je bilo vprašanje prenehanje pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku prestavljeno iz stečajne v delovno zakonodajo. To pomeni, da tudi v stečajnem postopku pogodba o zaposlitvi preneha z redno odpovedjo iz poslovnega razloga. ZDR upošteva naravo in funkcijo stečajnega postopka določa nekaj posebnosti v postopku odpovedi, isicer od milejših obveznosti upravitelja do sindikata v primeru kolektivnih odpustov, do krajšega in za vse odpuščene enotnega odpovednega roka. Bistvena pridobitev ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku pa je bila odločitev, da se tudi v stečajnem postopku zahteva utemeljen odpovedni razlog. Dejstvo začetka stečajnega postopka namreč ni sam po sebi zadosten razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. V podrobnosti pravne ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku se na tem mestu ne bomo spuščali.

Kot pomanjkljivost sicer dobre in strokovno korektne zakonske ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku je bilo ocenjeno dejstvo, da ZDR ni vseboval rešitve položaja, ko je v skladu s prvim odstavkom 99. člena ZPPSL¹¹ stečajni senat stečajni postopek sočasno začel in zaključil. V tem primeru stečajni upravitelj, po ZDR edini subjekt, ki lahko odpove pogodbe o zaposlitvi, sploh ni bil postavljen, zato se je zastavljalo vprašanje obstoja oz. prenehanja pogodb o zaposlitvi pri takem stečajnem dolžniku. Novela¹² ZDR iz leta 2007 je to pomanjkljivost odpravila in v 119. členu dodala tretji primer prenehanja pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu. V tretjem odstavku 119. člena ZDR je tako določeno, da »pogodba o zaposlitvi preneha po samem zakonu tudi v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni postavljen stečajni upravitelj, in sicer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register.«

Sprememba 119. člena ZDR, katere namen je bil sistemsko uskladiti zakonski ureditvi dveh pravnih področij, je po sprejemu ZFPPIPP izgubila svojo funkcijo. ZFPPIPP sicer ohranja posebno ureditev v primeru, če je stečajna masa neznatne vrednosti ali ne zadošča niti za stroške stečajnega postopka, vendar takšna vrednost stečajne mase ni več podlaga za nepostavitev upravitelja. Po prvem odstavku 378. člena ZFPPIPP sodišče v takih primerih na predlog upravitelja in na podlagi upniškega odbora ste-

¹¹ Določba pravi, da v primeru, če stečajni senat ugotovi, da premoženje, ki bi prišlo v stečajno maso, ne zadošča niti za stroške stečajnega postopka, ali da je neznatne vrednosti, izda sklep, s katerim stečajni postopek začne in takoj zaključí.

¹² ZDR-A, Uradni list RS, št. 103/07.

čajni postopek konča, ne da bi bila opravljena razdelitev upnikom. To pomeni, da insolvenčna zakonodaja ne pozna in ureja več situacije, ko se upravitelja ne postavi. To pa pomeni tudi, da je slednji tisti, ki je zadolžen za razrešitev vseh delovnopравnih vprašanj, to je tudi za odpovedi pogodbe o zaposlitvi takrat pri stečajnem dolžniku zaposlenim delavcem. Po novi zakonski ureditvi stečajnega postopka slednje upravitelju ne bo onemogočeno, saj sodišče ne bo več z enim sklepom hkrati začelo in končalo stečajnega postopka. Upošteva je kratke odpovedne roke v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku, lahko ocenimo, da bo od začetka do konca stečajnega postopka tudi v primeru, ko razdelitve upnikom ne bo, upravitelj lahko izpeljal tudi postopke v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

3.2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi v postopku prisilne poravnave v luči ZFPPIPP

ZDR je posegel v način prenehanja delovnih razmerij oz. pogodb o zaposlitvi tudi v primeru prisilne poravnave. Vendar so bile te spremembe precej manj izrazite kot v primeru stečaja, saj je v prisilni poravnavi že po ZPPSL delovno razmerje lahko prenehalo le tistim delavcem, katerih delo je bilo dejansko spoznano kot nepotrebno in kot tako predvideno v programu o prenehanju delovnih razmerij. Ta program je moral biti sestavljen, če je kot metoda finančne reorganizacije bilo predvideno zmanjšanje števila pri dolžniku zaposlenih delavcev. ZDR v osnovni koncept postopka prenehanja delovnih razmerij ni posegel, saj je v prvi vrsti ohranil **program o prenehanju delovnih razmerij**, posledično pa so ohranjene tudi vse s tem programom povezane aktivnosti. Spremembe, ki jih je prinesel ZDR so bile povezane s samim dejstvom odpovedi in odpovednim rokom, posebej pa omenja še vprašanje večjega števila delavcev.

Obveznost dolžnika-delodajalca izdelati program o prenehanju delovnih razmerij je bila toliko pomembnejša ob dejstvu, da je tak program, v primeru, da je bilo zmanjšanje števila zaposlenih ena izmed metod finančne reorganizacije, obvezen in sicer ne glede na to, ali je šlo za večje število delavcev ali ne. ZPPSL je določal, da mora predmetni program obvezno določiti¹³:

- število delavcev, ki jim zaradi finančne reorganizacije preneha delovno razmerje,

¹³ Člen 51/1 ZPPSL; na tem mestu naj opozorimo, da je terminologija, uporabljena v ZPPSL nekoliko zastarela, saj se ne govori več o prenehanju delovnega razmerja, ampak o prenehanju (v tem primeru odpovedi) pogodbe o zaposlitvi.

- delovna mesta, ki se zaradi finančne reorganizacije ukinjajo,
- rok prenehanja delovnega razmerja za vsako od delovnih mest iz prejšnje točke.

Program o prenehanju delovnih razmerij mora med drugim določiti število delavcev, ki jim bo zaradi finančne reorganizacije lahko odpovedana pogodba o zaposlitvi. Pri tem pa je nujno potrebno upoštevati, da je ta program ocena odpovedi pogodb o zaposlitvi v prihodnosti, ki je narejena na podlagi podatkov in predpostavk, ki veljajo ob njegovi pripravi, v časovnem smislu torej precej prej. To pomeni, da odpuščanje od trenutka pravnomočnosti potrjene prisilne poravnave ne more temeljiti samo na podatkih, ugotovljenih v tem programu, temveč mora delodajalec natančno opredeliti razloge za odpovedi in jih izkazati v taki meri, ki omogoča določitev konkretnih delavcev, ki jim bo pogodba o zaposlitvi odpovedana¹⁴. Dejansko stanje ob odpuščanju lahko namreč v znatni meri odstopa od dejanskega stanja ob izdelavi samega programa¹⁵.

ZFPPIPP je problematiko odpovedi pogodbe o zaposlitvi v prisilni poravnavi še dodatno zapletel, saj na nobenem mestu ne omenja problematike delavcev, niti v luči možnega ukrepa finančnega prestrukturiranja¹⁶. To sicer ne pomeni, da zmanjšanje števila zaposlenih ne more biti ukrep finančnega prestrukturiranja, je pa ob veljavnem zakonskem besedilu moč podvomiti v obveznost priprave programa prenehanja delovnih razmerij, ki po ZDR še vedno predstavlja bistven dejavnik odpovedi pogodbe o zaposlitvi v postopku prisilne poravnave. Izrazitost vsebinske in systemske neuskkljenosti zakonodaje povečuje še Pravilnik o načinu izvrševanja nalog ob uvedbi postopka prisilne poravnave¹⁷, ki je bil sprejet na podlagi ZPPSL, pa velja, saj ga noben predpis ni razveljavil. Pravilnik določa in ureja vlogo zavoda za zaposlovanje v primerih, ko je s programom prenehanja delovnih razmerij kot ena od metod fi-

¹⁴ Takšno ugotovitev potrjuje tudi določilo ZDR v prvem odstavku 106. člena, ki dopušča odpoved največ takšnemu številu delavcev, kot je določeno v programu o prenehanju delovnih razmerij zaradi finančne reorganizacije.

¹⁵ Različno dejansko stanje je verjetna posledica vsebine potrjene prisilne poravnave, ki se vsebinsko lahko v precejšnji meri razlikuje od vsebine prisilne poravnave v njenem predlogu.

¹⁶ Pojem finančno prestrukturiranje je opredeljen v 15. členu ZFPPIPP kot »celota ukrepov, ki se izvedejo, da bi dolжник postal kratkoročno in dolgoročno plačilno sposoben in lahko vključujejo:

1. zmanjšanje in odložitev zapadlosti dolžnikovih obveznosti,
2. pri kapitalski družbi: izvedbo povečanja osnovnega kapitala z novimi stvarnimi vložki, katerih predmet so terjatve upnikov do dolžnika, ali z novimi denarnimi vložki in
3. druge ukrepe, katerih izvedba v skladu s pravili poslovnofinančne stroke omogoča odpravo vzrokov dolžnikove insolventnosti in zagotavlja, da dolжник postane kratkoročno in dolgoročno plačilno sposoben.«

¹⁷ Uradni list RS, št. 71/97.

nančne reorganizacije, predvideno tudi zmanjšanje števila pri dolžniku zaposlenih delavcev (povzeto po 1. členu Pravilnika). Program o prenehanju delovnih razmerij nima torej bistvene vloge zgolj pri postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, je celo dokument, ki narekuje pomemben del aktivnosti zavoda za zaposlovanje. Zavedati se je namreč potrebno, da so v programe aktivne politike zaposlovanja lahko vključeni tudi še zaposleni delavci, za katere pa se ve, da bodo v bližnji prihodnosti izgubili delo. Zavod za zaposlovanje iz programa o prenehanju delovnih razmerij dobi informacije tako o številu bodoče odpuščenih, kot tudi njihovih značilnostih: starosti, strokovni izobrazbi, delovni dobi ipd., na podlagi katerih lažje predvidi svoje aktivnosti v zvezi z obravnavo teh delavcev.

3.3. Pravna narava terjatev delavcev, nastalih po začetku stečajnega postopka

Čeprav so posebne (prednostne) obravnave¹⁸ običajno deležne terjatve delavcev iz obdobja pred začetkom konkretnega postopka, ZFPPIPP v 21. členu med prednostne terjatve umešča tudi plače, nadomestila plače, odpravnine in druge prejemke, ki so nastale po začetku stečajnega postopka. Običajno se terjatve iz obdobja po začetku¹⁹ insolvenčnega postopka štejejo za stroške postopka ali se vsaj poravnava tako kot stroški, to je v celoti pred poplačilom terjatev. Prave prednostne obravnave pa so v teoretičnem smislu deležne zgolj terjatve iz obdobja pred začetkom insolvenčnega postopka.

ZFPPIPP v prvem odstavku 21. člena poleg običajnih prejemkov²⁰, ki tvorijo skupino prednostnih terjatev insolvenčnem postopku, izrecno za **prednostno terjatev** šteje tudi:

¹⁸ O osnovnih metodah varstva terjatev delavcev podrobno v Tičar, 2004, str. 505-512.

¹⁹ Gre za t.i. »debts of the estate«. Terjatve, običajno predmet posebne pravne ureditve spadajo v obdobje pred začetkom insolvenčnega postopka, imenujemo jih lahko tudi »debts against the estate«.

²⁰ Gre za:

- 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 o zaposlitvi iz poslovnih razlogov
- Gre za terjatve, ki veljajo za prednostne tako v postopku prisilne poravnave, kot tudi stečajnemu postopku.

- plače in nadomestila plač delavcem, katerih delo zaradi začetka stečajnega postopka postane nepotrebno, za obdobje od začetka stečajnega postopka do pteka odpovednega roka,
- odpravnine delavcem, ki jim je upravitelj odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je njihovo delo zaradi začetka stečajnega postopka ali med postopkom postalo nepotrebno,
- davki in prispevki, ki jih mora izplačevalec obračunati ali plačati hkrati z izplačili plač odpravnin...

Glede na dejstvo, da pogodba o zaposlitvi v stečajnem postopku preneha z odpovedjo in glede na to, da se to po naravi stvari lahko zgodi samo po začetku tega postopka, ko je torej postavljen tudi upravitelj, ki pogodbo lahko odpove, zakonska rešitev širi krog prednostnih terjatev. Če bi zakonodajalec vztrajal na teoretični konceptiji prednostnih terjatev in stroškov postopka, bi pretežen del terjatev iz zgornjih alinej padel v skupino stroškov, kar bi lahko v posameznih primerih tudi ogrozilo sam stečajni postopek.

Zanimivo je, da ZFPPIPP plače nekaterih vendarle umešča v skupino stroškov postopka. Po 2. točki prvega odstavka 255. člena so to »*plače in druga nadomestila osebam, ki opravljajo posle za potrebe stečajnega postopka, vključno z davki in prispevki, ki jih mora izplačevalec obračunati in plačati hkrati s temi plačili*«. Očitno gre za terjatve tistih delavcev in drugih, katerih delo je povezano s samim dejstvom vodenja stečajnega postopka. To pa običajno niso tisti delavci, ki so bili zaposleni pri stečajnem dolžniku in so s svojo aktivnostjo zagotavljali opravljanje dejavnosti dolžnika.

Nasprotno bil lahko trdili za plače tistih delavcev, ki nadaljujejo s svojim delom tudi po začetku stečajnega postopka in sicer bodisi v svojstvu končanja nujnih poslov (316. člen ZFPPIPP) bodisi nadaljevanja poslovanja (317. člen ZFPPIPP). Oboje je vezano na dovoljenje sodišča, ob izpolnjenih vseh zakonskih pogojih. Ker potreba po delu teh delavcev z začetkom stečajnega postopka ni prenehala (poslovni razlog), vse obveznosti, ki nastanejo do teh delavcev ne morejo pomeniti prednostnih terjatev, kot jih opredeljuje ZFPPIPP. Ob dejstvu, da je končanje nujnih poslov potrebno npr. za preprečitev zmanjšanja stečajne mase ali dejstvu, da se z nadaljevanjem poslovanja dosežejo ugodnejši pogoji za prodajo premoženja stečajnega dolžnika, je možno zaključiti, da gre v obeh primerih za »*posle za potrebe stečajnega postopka*«, kot temeljnega dejavnika umestitve določene terjatve med stroške stečajnega postopka.

3.4. Nastop spremembe delodajalca v insolvenčnem postopku po ZFPPIPP

Za pravni položaj delavcev v insolvenčnih postopkih je lahko bistvenega pomena, ali se v teh postopkih lahko pojavi institut spremembe delodajalca.

3.4.1. Splošno

Sprememba delodajalca je institut delovnega prava, ki je prvenstveno namenjen varstvu zaposlitve v primerih, ko se na podlagi pravnega posla, zakona ali drugega pravnega naslova spremeni identiteta delodajalca. Gre lahko za pravni prenos celotnega podjetja ali zgolj njegovega dela, sprememba delodajalca pa je lahko posledica tudi drugih oblik statusnega preoblikovanja. Institut bi lahko bil pravno relevanten tudi v primerih insolventnosti delodajalca, in sicer pri nas tako v stečajnem, kot tudi postopku prisilne poravnave. Za odgovor na vprašanje, ali je institut in z njim povezano varstvo delavcev uporabljen v insolvenčnih postopkih po ZFPPIPP in v kolikšnem obsegu, je potrebno analizirati normativni okvir, ki ga postavlja ZFPPIPP. Pri tem je potrebno izhajati tudi iz direktive 2001/23/EC,²¹ ki označuje tako vsebino kot tudi namen instituta spremembe delodajalca²².

3.4.2. Pravna relevantnost direktive v insolvenčnih postopkih

Direktiva 77/187/EEC sprva ni določala, da kot taka ne bi veljala za prenose v insolvenčnih postopkih, niti državam članicam ni nalagala obveznosti njene uporabe za prenose, do katerih prihaja v sodnih postopkih v zvezi z insolventnostjo in katerih cilj je likvidacija premoženja prenosnika. Vendar je Sodišče Evropskih

²¹ Institut spremembe delodajalca je prva uvedla in uredila direktiva Sveta Evropske unije 77/187/EEC o zbliževanju zakonov držav članic glede varstva pravic delavcev v primeru prenosov podjetij, obratov ali delov obratov. Leta 1998 je bila direktiva spremenjena in dopolnjena (98/50/EC), leta 2001 pa sta obe bili nadomeščeni z novo direktivo 2001/23/EC. V nadaljevanju se bo pod terminom Direktiva upoštevala slednja, če ne bo izrecno poudarjeno, da gre za eno izmed njenih prejšnjih verzij.

²² Izčrpno in podrobno o namenu in vsebini instituta spremembe delodajalca v luči insolvenčnih postopkov po ZPPSL glej Tičar, 2006, str. 832-847.

Skupnosti (Sodišče) v več svojih odločitvah sprejelo argumentacijo, da se v primeru prenosov, do katerih pride v insolvenčnih postopkih, in katerih cilj je likvidacija celotnega prenosnikovega premoženja, direktiva ne uporablja. Pri tem je upoštevalo stališče, da potencialni prevzemnik insolventnega prenosnika verjetno ne bi prevzel, če bi direktiva veljala, saj bi bil prevzemnik z obveznostjo avtomatičnega prevzema vseh zaposlenih preobremenjen²³. Iz odločitev Sodišča je bilo razbrati, da je za uporabnost direktive bistvenega pomena **namen** insolvenčnega postopka, saj v primeru, da je njegov cilj ohranitev vsaj določenega dela prenosnikovega podjetja, direktiva oz. varstvo v skladu s njo, velja. Takšna razlaga uporabnosti direktive s strani Sodišča izhaja tako iz primera Abels,²⁴ kot tudi primera D'Urso.²⁵

V skladu z oblikovano sodno prakso je bila v letu 1998 sprejeta nova direktiva (98/50/EC), ki je prvotno spremenila tudi pri tem vprašanju. Danes namreč Direktiva izrecno določa, da se varstvo po direktivi načeloma ne nanaša za primere prenosa podjetja, če je delodajalec prenosnik objekt s strani državnega organa nadzorovanega insolvenčnega ali katerega koli podobnega postopka, katerega cilj je likvidacija celotnega premoženja (*liquidation of the assets*)²⁶.

Če se država članica v skladu s pooblastilom v 5. členu odloči, da bo vsebina varstva po Direktivi pravno relevantna tudi v primeru insolvenčnih postopkov, in

²³ O tem podrobneje Končar, P., 1997, str. 510.

²⁴ **C-135/83**. Abels je bil zaposlen v podjetju Thole, kateremu je sodišče dovolilo suspenzijo odplačevanja dolgov (niz.: surseance van betaling), kasneje pa je v likvidacijskem postopku dejavnost podjetja prevzelo podjetje TPP, ki je hkrati prevzelo večino delavcev. Abels, ki je prav tako bil med njimi, je uveljavljal neizplačilo plač in drugih izplačil. Nizozemsko sodišče se je nato obrnilo na Evropsko sodišče z vprašanjem veljavnosti direktive (takrat 77/187) v insolvenčnih postopkih. Le to je uporabljivost direktive vezalo na namen insolvenčnih postopkov.

²⁵ **C-362/89**. Šlo je za podjetje Ercole Marelli Elettromeccanica Generale (EMEG), ki je zaposlovalo 1458 delavcev. Ko je del podjetja z 940 delavci bilo preneseno na novoustanovljeno družbo, je D'Urso, ki je ostal v EMEG, uveljavljal dejstvo prenosa tudi ostalih 518 delavcev. Sodišče je odločilo, da direktiva ne velja za prenose podjetij, ki so izpeljani v okviru upniškega dogovora na način, ki ga določa italijanska zakonodaja o obvezni administrativni likvidaciji.

²⁶ Povzeto po 5. členu direktive, ki ga zaradi izjemne pomembnosti za položaj delavcev v primeru npr. prodaje premoženja stečajnega dolžnika, ki je poslovna celota, navajamo tudi v izvirniku v angleškem jeziku: *Unless Member States provide otherwise, Articles 3 in 4 shall not (op. L.T.) apply to any transfer of an undertaking, business or part of an undertaking or business where the transferor is the subject of bankruptcy proceedings or analogous insolvency proceedings which have been instituted with a view to the liquidation of the assets of the transferor and are under the supervision of a competent public authority...* Iz samega besedila jasno izhaja, da država članica v svoji zakonodaji lahko določi tudi drugače.

sicer ne glede na njegov cilj (*whether or not those proceedings have been instituted with a view to the liquidation of the assets of the transferor*), lahko v svoji ureditvi določi tudi:

- da prenosnikovi dolgovi iz pogodb o zaposlitvi, ki so zapadli v plačilo pred prenosom ali začetkom insolvenčnega postopka, ne preidejo na prevzemnika, pod pogojem, da je za delavčeve terjatve poskrbljeno z zakonodajo države članice, ki zagotavlja vsaj takšen nivo varstva, kot ga predvideva direktiva 80/987/EEC, in (ali)
- možnost, da se prevzemnik ter prenosnik oz. subjekt, ki izvaja naloge prenosnika, na eni in predstavniki delavcev na drugi strani, v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso, s ciljem preživetja podjetja ali njegovega dela, dogovorijo o spremenjenih pogojih dela.

Direktiva državam članicam daje torej na razpolago več možnih rešitev, in sicer od možnosti, da v svoji zakonodaji predvidijo varstvo po 3. in 4. členu Direktive tudi v insolvenčnih postopkih, katerih cilj je likvidacija celotnega premoženja prenosnika, do možnosti posebne ureditve varstva po omenjenih členih ne glede na sam namen insolvenčnega postopka. Pri slednjih gre za i) možnost prevzemniku določiti ugodnejšo obravnavo v smislu zapadlih terjatev delavcev, če je ustrezen nivo varstva teh terjatev zagotovljen z nacionalno zakonodajo in ii) možnost dogovora socialnih partnerjev o tudi manj ugodnih pogojih dela²⁷, če to zahteva preživetje samega podjetja ali njegovega dela, s tem pa tudi ohranitev delovnih mest. Nesporno pa je moč iz besedila Direktive izluščiti, da je varstvo po 3. in 4. členu zagotovljeno pri vsakem prenosu, do katerega pride v insolvenčnem postopku, ki ima cilj ohraniti vsaj del podjetja²⁸. Država članica je obravnavano varstvo dolžna zagotoviti neposredno na podlagi Direktive, lahko pa, kot rečeno, v skladu drugim odstavkom 5. člena direktive to varstvo delno omeji.

²⁷ Tako tudi Barnard, C., 2000, str. 475.

²⁸ Dilema, ki se na tem mestu pojavlja je, ali je varstvo po direktivi zagotovljeno za prenose v insolvenčnih postopkih, katerih cilj je ohranitev vsaj dela podjetja; upošteva torej **namen**, ali zgolj v reorganizacijskih insolvenčnih postopkih, upošteva **vrsto** ali **tip** postopka. Razrešitev dileme ima neposredne praktične učinke, saj insolvenčna zakonodaja pozna tudi institut prodaje premoženja stečajnega dolžnika, ki je poslovna celota, pri katerem se srečamo z likvidacijskim insolvenčnim postopkom (glede na vrsto ali tip) in ohranitvijo vsaj dela dejavnosti, ki jo je opravljal stečajni dolžnik (glede na namen).

3.4.3. Pravna relevantnost direktive v stečajnih postopkih v slovenski pravni ureditvi

O varstvu, kot ga pozna Direktiva tudi za prenose v insolvenčnih postopkih, ZDR izrecno ne govori. V 104. členu vsebuje zgolj določbo, ki se nanaša na položaj delavcev v primeru prodaje dolžnika v stečaju. Omenjena določba se neposredno nanaša na tiste delavce, ki so v stečajnem postopku do trenutka prodaje dolžnika že bili odpuščeni. Ti imajo v primeru, če delodajalec no novo zaposluje in pod pogojem, da izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela, prednostno pravico do zaposlitve. ZFPPIPP pri urejanju unovčenja stečajne mase, instituta prodaje dolžnika v stečaju, urejen v ZPPSL ne pozna več. Kot njegovo nadomestilo²⁹ ZFPPIPP predvideva prodajo premoženja stečajnega dolžnika, ki je poslovna celota. Samo in edino pri takšnem načinu prodaje premoženja stečajnega dolžnika bi bil lahko mogoč nastop situacije, ki pomeni stek pogojev za nastop spremembe delodajalca. Poslovna celota so po prvem odstavku 343. člena ZFPPIPP »*stvari in druge premoženjske pravice, ki so kot celota potrebne za opravljanje posamezne vrste poslov ali več vrst poslov, ki se opravljajo zaradi izdelave določene vrste proizvodov ali oprave določene vrste storitve*«. Kupec takšnega premoženja velja za univerzalnega naslednika stečajnega dolžnika. Tudi zato je v načelu mogoče, da sta s takšno prodajo oz. po njej izpolnjena obe bistveni elementa spremembe delodajalca, to sta ohranitev identitete podjetja na eni in sprememba identitete delodajalca na drugi strani. O ohranitvi identitete podjetja lahko govorimo, če novi delodajalec opravlja isto ali podobno dejavnost kot jo je opravljal prvotni delodajalec. O spremembi identitete delodajalca pa lahko govorimo, če prvotni nosilec podjetja preneha biti nosilec pravic, obveznosti in odgovornosti v zvezi s podjetjem, drugi nosilec podjetja pa postane nosilec pravic, obveznosti in odgovornosti.

Seveda pa je dokončen odgovor glede pravne relevantnosti direktive v stečajnem postopku verjetno odvisen od presoje namena tega insolvenčnega postopka. Soočeni smo namreč z dvema navidez nezdružljivima dejstvoma: s stečajnim postopkom, katerega osnovni namen je unovčenje premoženja stečajnega dolžnika, poplačilo terjatev in likvidacija pravne osebe, in z namenom stečajnega upravitelja, ki v smislu maksimiranja premoženja, proda premoženje kot poslovno celoto, s čimer se lahko ohranijo vitalni deli podjetja stečajnega dolžnika in s tem tudi zaposlitev delavcev v njem.

²⁹ Tako Plavšak, 2008, str. 258.

4. ZAKLJUČEK

Dejstvo je, da v času likvidnostnih težav mnogih gospodarskih subjektov, le ta pogosteje odpuščajo svoje delavce, četudi se zoper njih ne začne noben insolvenčni postopek. Dejstvo pa je tudi, da se zoper mnoga podjetja ti postopki dejansko začnejo, kar pa po naravi stvari vodi tudi v zmanjšanje števila delavcev. Žal pa je moč z gotovostjo trditi, da je ZFPPIPP, ki od leta 2008 določa pravila v insolvenčnih postopkih, sistemsko povsem neusklajen z ZDR, ki edini ureja vprašanje odpovedi pogodb o zaposlitvi. To se vidi pri obeh izpostavljenih dilemah pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi, to je tako v spregledu novega razloga za ex lege prenehanje kot tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi v prisilni poravnavi. Za prakso je izrazito problematična slednja, saj (je) program prenehanja delovnih razmerij predstavlja(l) osrednji dokument pri racionalizaciji poslovanja z zmanjšanjem števila delavcev. Res sicer je, da ZDR ureja tudi program razreševanja presežnih delavcev, vendar ga mora delodajalec izdelati le, če odpušča večje število delavcev. Za noben insolvenčni postopek pa ni predvideno, da se lahko odpusti samo večje število delavcev. Morda je to v praksi pogostejše, a posamični odpusti nikakor niso nemogoči.

Zelo koristno bi bilo, če bi snovalci zakonov pri svojem delu preverili morebiten vpliv zakona v pripravi na morebiti kakšen drug, že veljaven zakon. Pri tem dejstvo, da vsak posamezen predpis sodi v pristojnost drugega ministrskega resorja, ne bi smelo pomeniti nepremostljive ovire.

LITERATURA IN PRAVNI VIRI

Barnard, C.: *EC Employment Law*, second edition, Oxford University Press, 2000,

Končar, P.: Varstvo pridobljenih pravic delavcev po direktivi 77/187 o zbliževanju zakonov držav članic glede varstva pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov obratov, *Podjetje in delo*, št. 5, 1997, str. 499-518,

Plavšak, N./Prelič, S.: *Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji s komentarjem*, GV, 2000,

Plavšak, N., Razširjena uvodna pojasnila k Zakonu o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju, GV Založba, 2008,

Tičar, L. Sprememba delodajalca v insolvenčnih postopkih, *Podjetje in delo*, št. 5, 2006, str. 832-47,

Tičar, L., Plačilo v primeru insolventnosti delodajalca, *Delavci in delodajalca*, št. 2-3, 2004, str. 497-516,

Pravilnik o načinu izvrševanja nalog ob uvedbi postopka prisilne poravnave, *Uradni list RS*, št. 71/97,

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, 32/02, 103/07

Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju, Uradni list RS, št. 126/07,

Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji, Uradni list RS, št. 67/93, 39/97 in 52/99

TOPICAL ISSUES IN INSOLVENCY PROCEEDINGS AND WORKERS RIGHTS

LUKA TIČAR*

SUMMARY

An analysis of the workers' legal position in case of insolvency of his employer usually focuses on two main legal issues: termination of employment contract and protection of workers' claims. Slovene labour legislation (Employment Relationships Act) regulates the first issue and puts it in the context of regular termination of employment contract due to economic reasons. The legislator stands on the position that labour law issues should be treated in labour legislation and not in insolvency legislation, as had been the case until the Employment Relationships Act was adopted in 2002.

In his article the author argues some systematic incompatibilities between the labour and the insolvency legislation, which have occurred with the adoption of the law regulating insolvency proceedings. The first issue indicating such incompatibility is connected to the ex lege termination of the employment contract, relevant in bankruptcy proceedings where a receiver has not been appointed. According to the Employment Relationships Act the receiver is the only one who is entitled to terminate the employment contract when the insolvency proceeding over the employer has been started. According to the new legislation that among other issues regulates the insolvency proceedings there are no situations anticipated not to appoint the receiver. That means that the ex lege termination mentioned above has no legal use anymore.

The second case of incompatibility mentioned in the article is dedicated to a special program which was to be carried out by the employer in a compulsory dissolution proceeding while the old insolvency legislation still applied. The program for termination of an employment relationship due to financial reorganization of the employer was one of the key elaborations within those proceedings which had the role of a legal ground for termination of employment contract. The prob-

* Luka Tičar, LL.M., Assistant at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia. luka.ticar@pf.uni-lj.si

lem occurs because this program still exists in the Employment Relationship Act, whereas no such program is foreseen in the insolvency legislation. The problem is deepened by the fact that some important activities of the national employment service (Employment Service of Slovenia) are grounded on the preparation of that program.

The second part of the topical issues in insolvency proceedings and workers rights is connected with the field of workers' claims protection. The legal ambiguity is present when we want to draw the line between the claims identified as cost of the insolvency proceeding and those identified as priority claims. Distinction between those two groups of claims is crucial to set the timing and in some cases also the amount of their compensation.

In the last part of relevant issues within the sphere of insolvency law the author offers a thesis that despite the primary intent of specific insolvency proceeding there are possibilities to be faced with a situation where all the demanded conditions for a transfer of an undertaking are fulfilled. Such situations are more likely to be expected in compulsory dissolution proceedings but can also occur in bankruptcy proceedings. It all depends on the mode of the sale of employers' property or means.