



**Skupština Crne Gore
Parlamentarni institut
Istraživački centar**

**Komparativni pregled:
Prava zaposlenih kod subjekata u stečaju – zakonska rješenja u
zemljama u okruženju**

Podgorica, jun 2016. godine

Broj: 05/2016

Klas. br: 00-52-4/16-48/1

Datum: jun 2016. godine

Pripremio: Istraživački centar – Parlamentarni institut

**Stavovi izrečeni u tekstu ne predstavljaju zvaničan stav Skupštine Crne Gore.*

*** Svi pojmovi upotrijebljeni u istraživačkom radu u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.*

SADRŽAJ

UVOD	4
1. GLAVNI NALAZI ISTRAŽIVANJA	6
2. STEČAJ: OSNOVNI KONCEPTI	7
3. PREGLED REGULATIVE NA MEĐUNARODNOM NIVOU	8
4. ZAKONSKA RJEŠENJA NA NACIONALNOM NIVOU U ZEMLJAMA U OKRUŽENJU	10
4.1 Bosna i Hercegovina.....	10
4.1.1 <i>Federacija Bosne i Hercegovine</i>	10
4.1.2 <i>Republika Srpska</i>	11
4.1.3 <i>Brčko Distrikt</i>	12
4.2 Hrvatska	13
4.3 Slovenija.....	14
4.4 Srbija	16
IZVORI INFORMACIJA	20

UVOD

Stečaj je „pravni mehanizam kojim se iz ekonomskog života isključuju nedovoljno djelotvorni subjekti“.¹ Nastupa kao posljedica nesposobnosti za plaćanje i/ili prezaduženosti stečajnog dužnika, a može se sprovesti kroz formu bankrotstva ili reorganizacije. Bankrotstvo podrazumijeva namirenje povjerilaca prodajom imovine stečajnog dužnika i prodajom stečajnog dužnika kao pravnog lica, a reorganizacija namirenje povjerilaca prema usvojenom planu reorganizacije redefinisanjem dužničko-povjerilačkih odnosa, promjenom pravnog položaja dužnika ili na drugi način predviđen planom reorganizacije.²

U odnosu na zaposlene, stečaj poslodavca je pretpostavka za raskid ugovora o radu.³ Prava zaposlenih na zaštitu potraživanja u slučaju stečajnog postupka na međunarodnom nivou definisana su nizom konvencija Međunarodne organizacije rada i Direktivom 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovog poslodavca. Na nacionalnom nivou ovo pitanje regulisano je stečajnim i radnim zakonodavstvom. Smokvina i dr. izdvajaju četiri pravno teorijska modela (socijalne) zaštite radnika u slučaju insolventnosti poslodavca:

- *pristup u korist radnika in favorem laboratories* primjenjuje se u Kini a podrazumijeva obvezno osiguranje za nezaposlene, što u praksi znači i više od novčane naknade za dospjela, a nepodmirena potraživanja. Prema ovom pristupu, radnici uz prioritet naplate u stečajnom postupku ostvaruju i do 80% minimalne nacionalne plate u periodu od dvije godine;
- *pristup neosiguranim pravima radnika* primjenjuje se u Meksiku, ne pruža osiguranje razlike između prava koja se duguju radnicima s jedne strane i vrijednosti unovčene imovine sa druge, ali usvaja neka prioriteta prava zaposlenih u stečajnom postupku, poput isplate do tri mjesečne plate umjesto otpremnine;
- *postojanje Fonda za osiguranje potraživanja zaposlenih*. Na primjer, u Danskoj u slučaju stečaja poslodavca prioritet ima isplata neisplaćenih plata zaposlenih i podmirenje njihovih ostalih prava. Ako stečajna masa nije dovoljna, postoji fond iz čijih se sredstava isplaćuju potraživanja zaposlenih;
- *pristup osiguranim sredstvima*. Njemački sistem uređuje na jednak način pitanje svih nepriviligovanih povjerilaca, uključujući radnike što podrazumijeva ravnomjeran pristup preostaloj stečajnoj masi. Ukoliko se iz stečajne mase ne mogu podmiriti prava radnika, podmiruju sredstvima iz državnog fonda za insolventnost.⁴

U nastavku rada, a u skladu sa zahtjevom podnosioca za pripremu istraživačkog rada, u okviru posebnog poglavlja, predstavljen je komparativni pregled zakonskih rješenja u vezi sa pravima iz rada i po osnovu rada zaposlenih kod subjekata nad kojim se sprovodi stečajni postupak u Bosni i Hercegovini (Federacija BiH, Republika Srpska i Brčko distrikt), Hrvatskoj, Sloveniji i Srbiji. Osim toga, dat je pregled regulative ovog pitanja na međunarodnom nivou, odnosno odredaba konvencija Međunarodne organizacije rada: Konvencije br. 17 o naknadi radnicima u slučaju nesreće na radu iz 1925. godine, Konvencije br. 95 o zaštiti plata iz 1949. godine, Konvencije br. 173 o zaštiti potraživanja radnika (u slučaju stečaja poslodavca) iz 1992. godine, Konvencije br.

¹ *Ekonomski leksikon*, (ur) Mia Mikić, Silvije Orsag, Nina Pološki Vokić, Sandra Švaljek, Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža i Masmedia, str 885.

² Branislav Radulović, *Privredno pravo*, Podgorica: Uprava za kadrove, 2015, str. 28, http://www.fm-hn.com/wp-content/uploads/2015/10/Privredno_pravo_Knjiga.pdf (pristupljeno 8.6.2016)

³ *Vodič kroz postupak osiguranja radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca*, Zagreb: Agencija za osiguranje radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca, <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/vodic-kroz-postupak-osiguranja-radnickih-potrazivanja.pdf> (pristupljeno 10.6.2016)

⁴ Vanja Smokvina, Dejan Bodul, Ante Vuković, *O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku s naglaskom na prava radnika*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol.34 No.1 travanj 2013, str. 533-536.

181 o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997. godine, Evropske socijalne povelje i Direktive 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovog poslodavca koja obezbjeđuje isplatu zaostalih potraživanja zaposlenih u slučaju insolventnosti poslodavca. Takođe, definicije osnovnih koncepata u oblasti stečajnog postupka od osnovog predmeta, subjekata i organa stečaja do zaključenja stečajnog postupka date su u posebnom tabelarnom prikazu. U okviru glavnih nalaza istraživanja, pored osnovnih elemenata prava zaposlenih u slučaju stečajnog postupka poslodavca u četiri zemlje koje su predmet istraživanja, navedena su osnovna rješenja ovog pitanja u radnom zakonodavstvu Albanije.

Zaštita zaposlenih u slučaju stečajnog postupka u Crnoj Gori

Zaštita zaposlenih u slučaju stečajnog postupka u Crnoj Gori regulisana je Zakonom o radu.⁵ Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak, u skladu sa ovim Zakonom, ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena Zakonom. Ako su prava djelimično isplaćena u skladu sa posebnim zakonom, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom Zakonu.

Zaposleni ima pravo na isplatu:

- zarade i naknade zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom za svaki mjesec koji nije isplaćen za period od šest mjeseci prije otvaranja stečaja;
- naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor usljed krivice poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao prije pokretanja stečajnog postupka;
- otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario prije pokretanja stečajnog postupka;
- naknade štete na osnovu odluke suda donijete u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravosnažna prije pokretanja stečajnog postupka.

Zaposleni ima pravo na uplatu doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje, u skladu sa propisima o obaveznom penzijskom i invalidskom osiguranju. Zarada i naknada zarade isplaćuje se u visini minimalne zarade, odnosno naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor. Otpremnina zbog odlaska u penziju isplaćuje se u visini dvije minimalne neto zarade u Crnoj Gori. Naknada štete na osnovu odluke suda isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom nadležnog suda.

Licu čiji je radni odnos prestao usljed stečaja, doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje za godine radnog staža koje mu nedostaju za sticanje uslova za penziju, za koji period mu poslodavac nije vršio uplatu tog doprinosa, uplaćuje Fond rada. Ovo pravo može ostvariti lice koje je do podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava pred Fondom rada steklo jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava na penziju. Organ koji odlučuje o postupku ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja dužan je da, navedenom licu, na njegov zahtjev izda podatke za ostvarivanje prava. Osnovicu za uplatu doprinosa čini minimalna zarada u Crnoj Gori, utvrđena prije podnošenja zahtjeva Fondu rada. Za ostvarivanje opisanih prava nadležan je Fond rada u skladu sa zakonom.

⁵ Zakon o radu („Sl. list Crne Gore”, br. 49/08 od 15.08.2008, 26/09 od 10.04.2009, 88/09 od 31.12.2009, 26/10 od 07.05.2010, 59/11 od 14.12.2011, 66/12 od 31.12.2012, 31/14 od 24.07.2014)

1. GLAVNI NALAZI ISTRAŽIVANJA

Kada su u pitanju prava radnika u slučaju stečaja poslodavca u zemljama regiona, postoji određeni broj srodnih zakonskih odredaba, ali i specifičnosti. U svim analiziranim zemljama (Albanija⁶, Bosna i Hercegovina, Hrvatska, Slovenija i Srbija), relevantni zakoni kojima je regulisana ova oblast zaposlenima kod poslodavaca u stečajnom postupku garantuju novčane naknade, koje se obračunavaju na osnovu utvrđenog iznosa minimalne zarade u tim zemljama. U Sloveniji i Hrvatskoj zaposlenima u stečajnom postupku isplaćuju se zarade za posljednja tri mjeseca prije pokretanja stečajnog postupka, u visini do iznosa minimalne zarade. U Federaciji BiH zaposleni imaju pravo na naknadu za posljednjih osam mjeseci prije pokretanja stečajnog postupka u visini minimalne zarade utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom, dok se u Republici Srpskoj ta naknada računa za 12 mjeseci u visini zakonom utvrđene minimalne zarade. Zakon o radu Srbije predviđa isplatu naknade zarade koju je poslodavac bio dužan da isplati u skladu sa tim zakonom za posljednjih devet mjeseci koji su prethodili stečajnom postupku. Albansko zakonodavstvo predviđa obavezu isplate svih potraživanja zaposlenih za zarade koje se odnose na period od najmanje tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, kao i ostale naknade na koje je zaposleni stekao pravo nakon prestanka radnog odnosa.

Kada su u pitanju ostale naknade, u Srbiji zaposlenima po zakonu pripadaju i naknade za neiskorišćeni godišnji odmor u posljednjoj kalendarskoj godini i naknade zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, dok imaju pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. U Hrvatskoj, osim naknada za godišnji odmor i povrede na radu, zaposlenima pripada i pravo na isplatu neisplaćenih naknada za bolovanje u zaštićenom periodu. Sve tri vrste naknada (za bolovanje, godišnji odmor i povrede na radu) zakonom su propisane i u Sloveniji, s tim što u ovoj zemlji postoji i zakonom regulisana naknada za radnike koji su proglašeni tehnološkim viškom, u visini i pod uslovima određenim propisima koji regulišu radne odnose.

U Hrvatskoj, Sloveniji i Srbiji zakonom je regulisano i pitanje otpremnine radnika poslodavaca u stečaju. Naime, u Hrvatskoj zaposleni imaju pravo na isplatu otpremnine u skladu sa zakonom utvrđenim uslovima, i to u visini polovine otpremnine utvrđene u stečajnom postupku, a najviše do polovine najvišeg iznosa zakonom propisane otpremnine. U Sloveniji, zaposleni u slučaju stečaja poslodavca takođe imaju pravo na otpremninu, koja se obračunava na osnovu prosječne mjesečne zarade zaposlenog tokom posljednja tri mjeseca koja su prethodila prestanku radnog odnosa, kao i dužine radnog odnosa kod poslodavca. U Srbiji je zakonom propisano pravo zaposlenog na otpremninu zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario prije otvaranja stečajnog postupka, i to u iznosu u visini dvije prosječne zarade na državnom nivou.

Što se tiče institucionalnog okvira, u Hrvatskoj postoji posebna javna ustanova isključivo nadležna za sprovođenje postupaka osiguranja potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca: Agencija za osiguranje radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca. U Srbiji ova nadležnost pripada Fondu solidarnosti koji ima ulogu garanta za isplatu dijela potraživanja zaposlenih koja nijesu mogla biti namirena u postupku stečaja iz stečajne mase dužnika. U Sloveniji zaštita potraživanja zaposlenih kod subjekata u stečaju je u nadležnosti Javnog garantnog fonda za izdržavanje i invalidsko osiguranje Republike Slovenije.

⁶ Zakon br. 136/2015 o izmjenama i dopunama Zakona br. 7961 od 12. 7. 1995. https://www.parlament.al/wp-content/uploads/2016/01/ligi_nr_136_dt_5_12_2015_25080_1.pdf (pristupljeno 10.6.2016.)

2. STEČAJ: OSNOVNI KONCEPTI

Stečajni postupak	U formalno pravnom smislu predstavlja sudski postupak, koji se sprovodi radi kolektivnog i srazmjernog namirenja povjerilaca stečajnog dužnika, unovčenjem njegove cjelokupne imovine i podjelom prikupljenih sredstava povjeriocima. Do stečaja dolazi kada se imovina društva umanjuje ili kada dugovi društva pređu realnu osnovu na kojoj su zasnovani tako da društvo ne može da garantuje povjeriocima svojom imovinom da će izvršiti preuzete obaveze.
Stečajni dužnik	Sva privredna društva (sa i bez svojstva pravnog lica) i preduzetnik. Postupak stečaja banaka i društava za osiguranje uređen je posebnim zakonom, dok subjekti javnog sektora koji se finansiraju iz javnih budžeta ne mogu biti stečajni dužnici.
Stečajni povjerilac	Lice (pravno ili fizičko) koje na dan pokretanja stečajnog postupka ima neobezbijedena potraživanja prema stečajnom dužniku. Svojstvo stranke stečajni povjerilac stiče podnošenjem prijave potraživanja, a gubi potpunim namirenjem svojih potraživanja.
Organi stečajnog postupka	Stečajni sudija i stečajni upravnik, kao obavezni organi stečajnog postupka i odbor povjerilaca, kao fakultativan (neobavezan) organ.
Stečajni sudija	Sudija pojedinac, kojeg imenuje mjesno i stvarno nadležni sud za vođenje stečajnog postupka.
Stečajni upravnik	Nezavisni organ stečajnog postupka koji vodi poslove i zastupa stečajnog dužnika i ima status službenog lica. Za stečajnog upravnika može biti imenovano lice koje ima položen stručni ispit i nalazi se na listi stečajnih upravnika i nema ograničenja za imenovanje utvrđena zakonom.
Odbor povjerilaca	Nije obavezan organ stečajnog postupka, jer se ne formira za slučaj da: dužnik ima manje od tri povjerioca ili je manje od tri povjerioca dalo pristanak da budu članovi odbora.
Riješenje o otvaranju stečajnog postupka	O prijedlogu za otvaranje stečajnog postupka odlučuje stečajni sudija rješenjem, čija je sadržina utvrđena zakonom i njime se zakazuje ročište za ispitivanje potraživanja (ispitno ročište).
Pravne posljedice otvaranja stečaja	Danom objavljivanja oglasa o otvaranju stečajnog postupka na oglasnoj tabli suda nastupaju pravne posljedice stečaja: <ul style="list-style-type: none"> – prestaju zastupnička i upravljačka prava izvršnog direktora, zastupnika i punomoćnika i prelaze na stečajnog upravnika; – pravni posao raspolaganja stvarima i pravima koja ulaze u stečajnu masu, koji je stečajni dužnik zaključio poslije otvaranja stečajnog postupka, ne proizvode pravno dejstvo; – prestaju ranije stečena prava preče kupovine u pogledu imovine stečajnog dužnika; – otkazuju se ugovori o radu koje je stečajni dužnik zaključio sa zaposlenima; – u naziv stečajnog dužnika unosi se oznaka „u stečaju“; – gase se dotadašnji računi stečajnog dužnika i na zahtjev stečajnog upravnika otvara se novi, na koji se vrši prenos novčanih sredstava; – potraživanja povjerilaca koja nijesu dospjela smatraju se dospjelim; – prekidaju se svi sudski i upravni postupci u odnosu na stečajnog dužnika i njegovu imovinu, a nastavljaju se na način propisan zakonom.
Stečajna masa (diobna masa)	Cjelokupna imovina stečajnog dužnika u zemlji i inostranstvu i čine je: <ul style="list-style-type: none"> – novčana sredstva stečajnog dužnika na dan otvaranja stečajnog postupka; – novčana sredstva dobijena nastavljanjem započelih poslova; – novčana sredstva ostvarena unovčenjem stvari i prava stečajnog dužnika; – potraživanja stečajnog dužnika naplaćena u toku stečajnog postupka.
Redosljed namirenja	Iz stečajne mase prioritarno se namiruju troškovi stečajnog postupka, a po njihovom namirenju namiruju se obaveze stečajne mase. Stečajni povjerioci se, u zavisnosti od njihovih potraživanja, svrstavaju u isplatne redove.
Dioba stečajne mase	Dioba sredstava radi namirenja stečajnih povjerilaca vrši se prije ili poslije glavne diobe, a prema dinamici priliva gotovinskih sredstava stečajnog dužnika.
Prodaja stečajnog dužnika	Predmet prodaje, u cilju namirenja povjerilaca, može biti stečajni dužnik kao pravno lice. Prije prodaje stečajnog dužnika prethodno je: potrebna saglasnost odbora povjerilaca i da stečajni upravnik izvrši procjenu vrijednosti društva.
Zaključenje stečajnog postupka	Stečajni postupak, koji se vodi kroz <i>bankrotstvo</i> , okončava se donošenjem rješenja o zaključenju stečajnog postupka od strane stečajnog sudije na završnom ročištu. Stečajni postupak koji se vodi kroz <i>reorganizaciju</i> pretpostavlja prethodno izglasavanje plana reorganizacije, koji je usvojen ako u svakoj od klasa povjerioca za plan reorganizacije glasaju povjerioci koji imaju prostu većinu potraživanja od ukupnih potraživanja povjerioca u toj klasi. Za slučaj da se plan reorganizacije ne usvoji sprovodi se stečaj kroz bankrot.

Izvori : Zakona o stečaju („Sl. list Crne Gore”, br. 01/11 od 11.01.2011); Branislav Radulović, *Privredno pravo*, Podgorica: Uprava za kadrove, 2015, str. 29-40,
http://www.fm-hn.com/wp-content/uploads/2015/10/Privredno_pravo_Knjiga.pdf (pristupljeno 8.6.2016)

3. PREGLED REGULATIVE NA MEĐUNARODNOM NIVOU

Regulativa Međunarodne organizacije rada i Evropske unije definiše ovu problematiku nizom konvencija i Direktivom 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovog poslodavca.

Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 17 o naknadi radnicima u slučaju nesreće na radu iz 1925. godine propisuje da se nacionalnim zakonodavstvom mora propisati, u skladu s nacionalnim uslovima, najprikladniji način na koji će se u svim okolnostima u slučaju insolventnosti poslodavca ili osiguravača osigurati isplata naknade štete zaposlenima koji pretrpe povredu zbog industrijske nesreće ili, u slučaju smrti, osobama koje su oni izdržavali.⁷ Međunarodna organizacija rada je 1949. godine donijela Konvencija br. 95 o zaštiti zarada⁸ u kojoj se navodi da se radnicima u slučaju stečaja ili sudske likvidacije preduzeća garantuje položaj privilegovanih povjerilaca s obzirom na neisplaćene zarade za rad za period prije stečaja ili sudske likvidacije, kako je to propisano nacionalnim zakonodavstvom i drugim propisima. Zarade radnika koje predstavljaju privilegovani dug moraju se isplatiti u cjelini prije ostalih potraživanja redovnih povjerilaca. Prioritet takvih potraživanja određuje se nacionalnim zakonodavstvom.

Pored toga, Konvencija br. 173 o zaštiti potraživanja zaposlenih (u slučaju stečaja poslodavca), usvojena je 1992. godine. Ova Konvencija propisala je obavezu da se zaposlenima garantuje isplata otpremnine, uz preduslov da zaposleni na to imaju pravo po nacionalnom zakonodavstvu. Konvencija MOR-a br. 173 predviđa dva oblika zaštite potraživanja zaposlenih: potraživanja zaposlenih određuju se kao potraživanja s prvenstvenim redom namirenja ili njihovo namirenje osigurava garantna institucija, a države mogu propisati jedan ili oba oblika zaštite.⁹

Konvencija MOR-a br. 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje iz 1997. godine¹⁰ propisuje da članica mora da, u skladu sa nacionalnim zakonima i praksom, preduzme neophodne mjere u cilju osiguranja adekvatne zaštite za zaposlene od strane privatnih agencija za zapošljavanje u odnosu na naknadu u slučaju nesolventnosti i zaštitu potraživanja zaposlenih. Takođe, članica mora utvrditi i dodijeliti, u skladu sa nacionalnim zakonima i praksom, odnosne nadležnosti privatnim agencijama za zapošljavanje koje pružaju usluge i korisničkim preduzećima u odnosu na naknadu u slučaju nesolventnosti i zaštitu potraživanja zaposlenih.

Evropska socijalna povelja sadrži odredbu koja glasi: „U namjeri da obezbijede efektivno ostvarenje prava radnika na zaštitu njihovih potraživanja u slučaju insolventnosti poslodavca, strane ugovornice se obavezuju da obezbijede da potraživanja radnika koja proizlaze iz ugovora o radu ili radnog odnosa, garantuje neka garantna institucija ili da se garantuju nekim drugim oblikom efektivne zaštite.“¹¹

⁷ Konvencija br. 17 o naknadi radnicima u slučaju nesreće na radu (član 11), str 3, http://www.ilo.org/rs/files/Mor_texts/MOR%2017%20Konvencija%20o%20obestecenju%20nesrecnih%20slucajev%20pri%20radu,%201925.pdf

(pristupljeno 8.6.2016)

⁸ C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), Entry into force: 24 Sep 1952, Article 11

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240

(pristupljeno 8.6.2016)

⁹ C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312318

(pristupljeno 8.6.2016) Vanja Smokvina, Dejan Bodul, Ante Vuković, *O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku s naglaskom na prava radnika*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol.34 No.1 Travanj 2013, str. 529.

¹⁰ C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

(pristupljeno 8.6.2016)

¹¹ Evropska socijalna povelja, član 25, str. 46

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168047e16e>

(pristupljeno 8.6.2016)

Evropska unija preduzela je određene mjere u pravcu konsolidacije i unapređenja prava zaposlenih u ovoj oblasti. Direktiva 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovog poslodavca¹² obezbjeđuje isplatu zaostalih potraživanja zaposlenih u slučaju insolventnosti poslodavca. U tom kontekstu, od država članica zahtijeva se da osnuju instituciju koja garantuje isplatu potraživanja. Garantne institucije moraju da obezbijede isplatu zaostalih potraživanja zaposlenih za period koji odrede države članice. Direktiva predviđa minimalni garantni period za pokrivanje nadoknada za najmanje tri mjeseca (u okviru referentnog perioda od najmanje šest mjeseci) ili osam nedelja (u okviru referentnog perioda od najmanje osamnaest mjeseci).

Što se tiče prava na dodatnu profesionalnu penziju, Direktiva zahtijeva od država članica da usvoje neophodne mjere u cilju zaštite istih. Ovo podrazumijeva da države članice imaju veliku fleksibilnost prilikom odlučivanja u vezi sa sadržajem mjera. Ukoliko je insolventni poslodavac djelovao u najmanje dvije države članice EU, zaostala potraživanja zaposlenih mora nadoknaditi institucija u državi članici gdje su zaposleni radili.¹³

Značajnu ulogu u razvoju zaštite prava radnika u slučaju stečaja poslodavca imao je Sud EU kroz svoju sudsku praksu.¹⁴

¹² Direktiva 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovog poslodavca,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=EN> (pristupljeno 10.6.2016)

¹³ *Working Conditions - Employer Insolvency*, European Commission,

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPageId=198&langId=en> (pristupljeno 10.6.2016)

¹⁴ Neke od najznačajnijih presuda su: Odluka, C-9/90, Francovich v Italy, ECR [1991] I-5357; Odluka u povezanim predmetima C-140/91, C-141/91, C-278/91 i C-279/91, Mauro Suffritti and others v Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ECR [1992] I-6337; Odluka C-334/92, Teodoro Wagner Miret v Fondo de Garantía Salarial, ECR [1993] I-6911; Odluka C-373/95, Federica Maso and others and Graziano Gazzetta and others v Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) and Repubblica Italiana, ECR [1997] I-4051; Odluka C-442/00, Angel Rodriguez Caballero v Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), ECR [2002] I-11915; Odluka u povezanim predmetima C-19/01, C-50/01 i C-84/01, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v Alberto Barsotti and Others (C-19/01), Milena Castellani v Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) (C-50/01) and Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v Anna Maria Venturi (C-84/01), ECR [2004] I-2005; Odluka C-125/01, Peter Pflücke v Bundesanstalt für Arbeit, ECR [2003] I-9375; Odluka C-520/03, Jose Vincente Olaso Valero v Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), ECR [2004] I-12065; Odluka C-81/05, Anacleto Cordero Alonso v Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), ECR [2006] I-7569; Odluka C-278/05, Carol Marilyn Robins and others v Secretary of State for Work and Pensions, ECR [2007] I-1053

Vanja Smokvina, Dejan Bodul, Ante Vuković, *O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku s naglaskom na prava radnika*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol.34 No.1 Travanj 2013, str. 532-533.

4. ZAKONSKA RJEŠENJA NA NACIONALNOM NIVOU U ZEMLJAMA U OKRUŽENJU

4.1 Bosna i Hercegovina

Prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih kod subjekata nad kojim se sprovodi stečajni postupak u Bosni i Hercegovini obuhvaćena su zakonskim rješenjima na nivou entiteta: u Federaciji Bosne i Hercegovine na snazi je Zakon o stečajnom postupku iz 2003. godine, sa izmjenama i dopunama koje su uslijedile 2004. i 2006. godine; u Republici Srpskoj početkom 2016. godine donešen je novi Zakon o stečaju, a u Brčko distriktu primjenjuju se Zakon o stečaju, prinudnom poravnanju i likvidaciji u Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine.

4.1.1 Federacija Bosne i Hercegovine

Zakonom o stečajnom postupku¹⁵ uređuju se uslovi za otvaranje stečajnog postupka, stečajni postupak, pravne posljedice njegovog otvaranja i provođenja i reorganizacija stečajnog dužnika nesposobnog za plaćanje na osnovu stečajnog plana.

U skladu sa Zakonom, nakon otvaranja stečajnog postupka, stečajni upravnik mora pisanim putem, u roku od 60 dana, raskinuti radni odnos sa zaposlenim stečajnog dužnika po osnovu procjene da nema potrebe za radom zaposlenog u toku odvijanja stečajnog postupka. Zahtjevi koji za zaposlene mogu nastati na osnovu prestanka ugovora o radu, kao što su naknada štete zbog prijevremenog prestanka ugovora o radu ili otpremnina, mogu se ostvarivati samo kao stečajna potraživanja opšeg isplatnog reda u skladu sa Zakonom¹⁶. Prednost pri novom zaposlenju imaju zaposleni kojima je prestao radni odnos poslije otvaranja stečajnog postupka ako ispunjavaju uslove za rad na poslovima za kojim se ukazala potreba kod stečajnog dužnika.

Prije ostalih stečajnih povjerilaca namiruju se ona potraživanja koja potiču iz perioda privremene uprave i koja nasuprot odredbama zakona nije mogao namiriti privremeni upravnik, ni stečajni upravnik, u skladu sa zakonom. Prije ostalih stečajnih povjerilaca, ali poslije navedenog povjerioca namiruju se zaposleni stečajnog dužnika sa potraživanjima iz radnog odnosa za posljednjih osam mjeseci do dana otvaranja stečajnog postupka, a u visini najniže plate za svaki mjesec obračunate prema Opštem kolektivnom ugovoru za teritoriju Federacije i doprinosima u skladu sa zakonom. Isto vrijedi i za plaćanje naknada štete za povrede na radu koje se isplaćaju u punom iznosu.

Povjerilac pismenim putem prijavljuje svoja potraživanja stečajnom sudu. Stečajni upravnik sastavlja popis svih potraživanja zaposlenih i ranijih zaposlenih stečajnog dužnika dospjelih do otvaranja stečaja i predaje im na potpis prijavu njihovih potraživanja u dva primjerka. Zaposleni i raniji zaposleni mogu prijaviti razliku svojih potraživanja ako smatraju da popisom stečajnog upravnika njihova potraživanja nijesu u cjelini obuhvaćena.

Za vrijeme trajanja privremene uprave, ugovorni partner stečajnog dužnika ne može otkazati trajni obligacioni odnos. Privremeni stečajni upravnik dužan je namiriti potraživanja zaposlenih, kao i doprinose po osnovu rada zaposlenih samo u slučaju ako su zaposleni ostali u radnom odnosu. U protivnom, prava na naknadu iz radnog odnosa kao i potraživanja doprinosa ne

¹⁵ Zakon o stečajnom postupku («Službene novine Federacije BiH», br. 29/03)

<http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2003/zakoni/24bos.htm> (pristupljeno 9.6.2016)

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o stečajnom postupku («Službene novine Federacije BiH», br. 32/04)

<http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2004/zakoni/15bos.htm> (pristupljeno 9.6.2016)

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o stečajnom postupku («Službene novine Federacije BiH», br. 42/06)

<http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2006/zakoni/29bos.htm> (pristupljeno 9.6.2016)

¹⁶ Povjerioci koji u trenutku otvaranja stečajnog postupka imaju opravdan imovinski zahtjev prema stečajnom dužniku (stečajni povjerioci) su povjerioci opšteg isplatnog reda, ukoliko ne spadaju u više ili niže isplatne redove prema odredbama zakona.

prestaju, ali se mogu ostvarivati samo kao stečajna potraživanja. Potraživanja zaposlenih koje je zaposlio privremeni stečajni upravnik mogu se finansirati zajmom.

4.1.2 Republika Srpska

Zakonom o stečaju¹⁷ uređuju se postupak restrukturiranja i stečajni postupak, pravne posljedice otvaranja i sprovođenja postupka restrukturiranja i stečajnog postupka, reorganizacija stečajnog dužnika nesposobnog za plaćanje na osnovu stečajnog plana i međunarodni stečaj.

U skladu sa Zakonom, danom otvaranja stečajnog postupka prestaju ugovori o radu radnika stečajnog dužnika. Stečajni upravnik pismeno obavještava radnike o prestanku radnog odnosa. Stečajni upravnik može zaključiti nove ugovore o radu sa licima koja su mu potrebna za nastavak poslovanja ili odvijanje stečajnog postupka, prvenstveno sa radnicima stečajnog dužnika kojima je prestao ugovor o radu. Za obavljanje stručnih poslova u složenim stečajnim predmetima i predmetima sa većim obimom stečajne mase stečajni upravnik može angažovati stručna lica uz saglasnost odbora povjerilaca, a ako odbor povjerilaca ne da saglasnost ili nije osnovan, stečajni sudija može dati saglasnost ukoliko smatra da je te poslove nužno obaviti. Pravo na naknadu štete zbog prijevremenog prestanka ugovora o radu, otpremnina ili druga stečena prava do dana otvaranja stečajnog postupka, ostvaruju se kao stečajna potraživanja opšteg isplatnog reda.¹⁸

Prije ostalih stečajnih povjerilaca namiruju se ona potraživanja koja potiču iz perioda privremene uprave i koja nasuprot odredbama zakona nije mogao namiriti ni privremeni upravnik ni stečajni upravnik u skladu sa Zakonom. Prije ostalih stečajnih povjerilaca, ali poslije prvonavedenih povjerilaca, namiruju se zaposleni stečajnog dužnika sa potraživanjima iz radnog odnosa za posljednjih 12 mjeseci do dana otvaranja stečajnog postupka, ali samo u visini zakonom utvrđene najniže plate i obračunatih doprinosa na najnižu platu. Prije ostalih stečajnih povjerilaca, ali poslije prvonavedenih povjerilaca, namiruju se radnici koji ostvaruju pravo na naknadu štete za povrede na radu i članovi porodice poginulog radnika na radu, koja se isplaćuje u punom iznosu.

Stečajni upravnik sačinjava popis svih potraživanja radnika i bivših radnika stečajnog dužnika dospjelih do otvaranja stečajnog postupka i dostavlja na potpis prijavu njihovih potraživanja u dva primjerka. Radnici i bivši radnici mogu prijaviti razliku svojih potraživanja ako smatraju da popisom stečajnog upravnika njihova potraživanja nijesu u cjelosti obuhvaćena.

Tokom trajanja prethodnog postupka¹⁹ ugovorni partner stečajnog dužnika ne može otkazati trajni obligacioni odnos. Potraživanja poreza, doprinosa i drugih javnih davanja iz trajnih obligacionih odnosa, koja su nastala u periodu nakon podnošenja predloga, privremeni stečajni upravnik nije dužan da namiri. Ova potraživanja su stečajna potraživanja. Privremeni stečajni upravnik dužan je da namiri potraživanja radnika, kao i doprinose po osnovu rada radnika samo u slučaju ako su radnici ostali u radnom odnosu. Ako radnici ne ostanu u radnom odnosu, prava na naknadu iz radnog odnosa, kao i potraživanja doprinosa ne prestaju, ali se mogu ostvarivati samo kao stečajna potraživanja. Potraživanja radnika koje je zaposlio privremeni stečajni upravnik mogu se pretfinansirati zajmom.

¹⁷ Zakon o stečaju, „Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 16/16

<http://www.narodnaskupstinars.net/?q=la/akti/usvojeni-zakoni/zakon-o-ste%C4%8Daju> (pristupljeno 8.6.2016)

¹⁸ Povjerioci koji u trenutku otvaranja stečajnog postupka imaju opravdan imovinski zahtjev prema stečajnom dužniku (stečajni povjerioci) su povjerioci opšteg isplatnog reda, ukoliko ne spadaju u više ili niže isplatne redove prema odredbama zakona.

¹⁹ Na osnovu predloga za pokretanje stečajnog postupka, stečajni sudija donosi rješenje o pokretanju prethodnog stečajnog postupka za utvrđivanje uslova za otvaranje stečajnog postupka.

4.1.3 Brčko Distrikt

Zakonom o stečaju, prinudnom poravnanju i likvidaciji u Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine²⁰ uređuju se uslovi za sprovođenje postupka stečaja, prinudnog poravnanja i likvidacije protiv dužnika određenog ovim zakonom.

U skladu sa Zakonom, radni odnos zaposlenih kod dužnika prestaje danom otvaranja stečajnog postupka.²¹ Stečajni upravnik mora obavijestiti nadležni organ za zapošljavanje o prestanku radnog odnosa zaposlenih kod dužnika, kako bi zaposleni mogli ostvarivati svoja prava. U cilju izvršavanja zadataka²², a uz saglasnost stečajnog sudije, stečajni upravnik može izuzetno u pojedinačnim slučajevima sa potrebnim brojem zaposlenih zaključiti ugovor o djelu i ugovor o radu na određeno vrijeme, u skladu sa propisima o radnim odnosima, i može ovlastiti lica da zastupaju dužnika u sudskim i upravnim postupcima. Troškovi koji iz toga proizilaze uračunavaju se u troškove stečajnog postupka.

Dugovi dužnika isplaćuju se srazmjerno iz diobne mase²³ ako zakonom nije drugačije određeno. Izuzetno od ovog, sve zaostale plate zaposlenih u visini garantovanih do dana otvaranja stečajnog postupka, doprinosa na te plate, naknade za povrede na radu koju je zaposleni pretrpio na radnom mjestu dužnika, kao i naknade za profesionalna oboljenja, namiruju se kao troškovi stečajnog postupka. Kao troškovi stečajnog postupka se plaćaju takođe i potraživanja povjerilaca nastala nakon otvaranja postupka prinudnog poravnanja na osnovu pravnih poslova, potrebnih za nastavak proizvodnje ili rada tokom ovog perioda, izuzev ako su povjerioci prihvatili ugovorom definisanim ovim zakonom, da pretvore potraživanja u dionice ili udjele. Neisplaćene plate dužnikovih zaposlenih iznad navedenih iznosa namiruju se srazmjerno iz diobne mase.

Ukoliko je predviđeno smanjenje broja lica zaposlenih kod dužnika kao jedna od mjera isplate duga, zatražiće se od dužnika da predloži program viška radne snage u skladu sa Zakonom o radnim odnosima. Ovaj program mora da sadrži: broj zaposlenih koji su višak, kao i radna mjesta koja se ukidaju. U ovim slučajevima, kada rješenje o odobrenju prinudnog poravnanja postane pravosnažno, dužnik ima pravo da odluči o prestanku radnog odnosa za najviše onaj broj zaposlenih koji je utvrđen programom i koji obavljaju poslove označene kao višak u programu. Radni odnos tog broja zaposlenih prestaje nakon isteka otkaznog roka koji ne može biti duži od trideset (30) dana. Pri odlučivanju kojim zaposlenima prestaje radni odnos, sljedeći kriterijumi se uzimaju u obzir: profesionalna obučenost ili kvalifikacija i potrebno dodatno znanje i sposobnosti, radno iskustvo, uspjeh na radu i radni staž. Zaposleni čiji radni odnos prestaje, imaju ista prava kao i zaposleni čiji radni odnos prestaje usljed otvaranja stečajnog postupka.

²⁰ Zakon o stečaju, prinudnom poravnanju i likvidaciji u Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH”, broj 1/02

<http://skupstinabd.ba/3zakon/ba/Zakon%20o%20stečaju%20prinudnom%20poravnanju%20i%20likvidaciji/000%200102%20Zakon%20o%20stec-aju.%20prinudnom%20poravnanju%20i%20likvidaciji.pdf>
(pristupljeno 8.6.2016)

²¹ U slučaju obustave stečajnog postupka pri odobrenju prinudnog poravnanje, odluke o prestanku radnog odnosa zaposlenog ostaju na snazi.

²² Stečajni upravnik je u skladu sa Zakonom (član 18, stav 1) naročito dužan:

1. dovesti u red knjigovodstvenu dokumentaciju do dana otvaranja stečajnog postupka;
2. u roku od trideset (30) dana i uz saglasnost stečajnog sudije sastaviti plan toka stečajnog postupka, uključuju i predračun troškova i vremenski raspored;
3. odrediti komisiju za popis imovine;
4. sastaviti početni stečajni bilans;
5. voditi poslovne knjige;
6. sastavljati računovodstvene iskaze u skladu sa zakonom;
7. postupati kao dobar privrednik u upravljanju poslovima stečajnog dužnika;
8. brinuti da stečajni postupak teče brzo i bez neosnovanog odlaganja;
9. brinuti o ostvarivanju potraživanja dužnika;
10. unovčiti stvari dužnika koje ulaze u stečajnu masu;
11. uz saglasnost stečajnog sudije sastaviti nacrt glavne diobe i nacrt završnog stečajnog bilansa;
12. sastaviti nacrt naknadne diobe.

²³ Dugovi diobne mase ne predstavljaju novčane kazne.

4.2 Hrvatska

U Hrvatskoj su prava iz radnog odnosa radnika preduzeća u stečaju regulisana Zakonom o osiguravanju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca²⁴. Radnikom se prema Zakonu smatra svaka osoba koja je zaposlena kod poslodavca na osnovu ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, u punom ili nepunom radnom vremenu, kao i osoba koja je bila zaposlena kod poslodavca u posljednja tri mjeseca prije otvaranja stečaja, odnosno prije prestanka radnog odnosa, ako je isti prestao unutar tri mjeseca prije otvaranja stečaja.

Zakon predviđa se osnivanje Agencije za osiguranje radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca, tj. javne ustanove koja sprovodi postupke osiguranja potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca, kao i u slučaju blokade računa poslodavca. Djelatnost Agencije obuhvata sljedeće poslove:

- 1) rješavanje o pravima radnika u slučaju stečaja poslodavca i obavljanje uplate na osnovu donesenih rješenja na namjenski račun stečajnog dužnika koji ne podliježe redovnoj raspodjeli sredstava stečajnog dužnika, već se otvara isključivo u svrhu isplate potraživanja radnika;
- 2) rješavanje o pravima radnika u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plate, odnosno naknade plate i obavljanje uplate na osnovu donesenih rješenja na račun radnika;
- 3) obezbjeđivanje zakonitosti ostvarivanja prava radnika;
- 4) pružanje stručne pomoći radnicima pri ostvarivanju prava;
- 5) usmjeravanje i upravljanje sredstvima obezbijeđenim za namjenu utvrđenu ovim Zakonom;
- 6) ostvarivanje procesnih prava stečajnog povjerioca u stečajnom postupku za potraživanja radnika koja je isplatila;
- 7) razmjenjivanje relevantnih informacija s nadležnim tijelima ili garantnim institucijama drugih zemalja u slučajevima poslovnih aktivnosti na području dvije ili više država Evropskog ekonomskog prostora;
- 8) ostvarivanje regresnih prava za isplaćena potraživanja radnicima u slučajevima stečaja stranog poslodavca;
- 9) ostvarivanje prava vodioca izvršenja u izvršnom postupku, u visini isplaćenih sredstava;
- 10) obavljanje drugih poslova utvrđenih Zakonom, Statutom i drugim aktima Agencije.

U skladu s ovim Zakonom, radnici u slučaju stečaja poslodavca imaju sljedeća prava:

- 1) na isplatu plate, odnosno naknade plate, u visini do iznosa minimalne plate za svaki mjesec zaštićenog perioda²⁵;
- 2) na isplatu neisplaćene naknade plate za bolovanje u zaštićenom periodu, koju je prema propisima o zdravstvenom osiguranju poslodavac bio dužan da isplati, u visini do iznosa minimalne plate za svaki mjesec proveden na bolovanju;
- 3) na isplatu neisplaćene naknade za godišnji odmor na koji je radnik stekao pravo do otvaranja stečajnog postupka, pod zakonom utvrđenim uslovima, u visini do iznosa minimalne mjesečne plate;
- 4) na isplatu otpremnine po zakonom utvrđenim uslovima, u visini polovine otpremnine utvrđene u stečajnom postupku, a najviše do polovine najvišeg iznosa zakonom propisane otpremnine;

²⁴ Zakon o osiguravanju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca („Narodne novine“ br. 86/08, 80/13, 82/15) <http://www.zakon.hr/z/143/Zakon-o-osiguranju-potra%C5%BEivanja-radnika-u-slu%C4%8Daju-ste%C4%8Daja-poslodavca> (pristupljeno 8.6.2016.)

²⁵ Zaštićeni period je period za koji se sprovodi zaštita i obezbjeđenje prava u slučaju stečaja poslodavca, a obuhvata posljednja tri mjeseca prije otvaranja stečaja, odnosno posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, ukoliko je on prestao unutar tri mjeseca prije otvaranja stečaja.

- 5) na isplatu pravosnažno dosuđene naknade štete zbog pretrpljene povrede na radu ili profesionalne bolesti, u visini do jedne trećine pravosnažno dosuđene naknade štete.

U slučaju blokade računa poslodavca u stečaju, zbog nemogućnosti prinudne naplate neisplaćene plate odnosno naknade plate, Zakon predviđa sljedeća prava radnika:

- 1) na isplatu do tri neisplaćene plate odnosno naknade plate, u visini do iznosa minimalne plate za svaki mjesec za koji plata odnosno naknada plate nije isplaćena;
- 2) na isplatu do tri neisplaćene naknade plate za bolovanje koju je prema propisima o zdravstvenom osiguranju bio dužan isplatiti poslodavac, u visini do iznosa minimalne plate za svaki mjesec proveden na bolovanju.

Nakon otvaranja stečajnog postupka, prava iz stečajnog postupka radnik može ostvariti pod uslovom da mu je potraživanje utvrđeno stečajnim postupkom, i ako zahtjev za obezbjeđivanje svog potraživanja podnese u roku i na način definisan ovim zakonom. U slučajevima kada se stečajni postupak ne sprovodi, radnik može ostvariti prava propisana u slučaju stečaja poslodavca pod uslovom da zahtjev za obezbjeđivanje svog potraživanja podnese u roku i na način definisan ovim zakonom. S obzirom da je Hrvatska članica Evropske ekonomske zone, ova prava mogu ostvariti i radnici stranog poslodavca kojima je mjesto rada ili uobičajeno mjesto rada bilo na području Republike Hrvatske, a nad stranim poslodavcem je pokrenut stečajni ili sličan postupak koji uključuje djelimičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavca u skladu s nacionalnim zakonodavstvom države članice Evropske ekonomske zone nadležne za sprovođenje postupka nad poslodavcem.

4.3 Slovenija

U Sloveniji, prava zaposlenih kojima je radni odnos prestao zbog stečaja poslodavca uređena su Zakonom o Javnom garantnom fondu za izdržavanje i invalidsko osiguranje Republike Slovenije²⁶. Zakonom je predviđeno da, u slučaju da poslodavac ima sjedište u nekoj drugoj državi članici Evropske unije ili Evropske ekonomske zone, zaposlenom pripadaju prava iz ovog zakona ukoliko mu je, na osnovu ugovora o radu, radno mjesto na teritoriji Republike Slovenije. Prava u skladu sa ovim zakonom ne pripadaju zaposlenom koji je sam ili u zajednici sa članovima porodice²⁷ većinski vlasnik kompanije i ima odlučujući uticaj na njeno poslovanje.

U skladu sa Zakonom o Javnom garantnom fondu za izdržavanje i invalidsko osiguranje Republike Slovenije, poslodavac je pravno ili fizičko lice sa sjedištem u Republici Sloveniji ili drugoj državi članici Evropske unije ili Evropske ekonomske zone, koji svoju djelatnost obavlja na teritoriji Republike Slovenije, i koji je zaključio ugovor o radu sa zaposlenim u skladu sa važećim zakonodavstvom Republike Slovenije.

Poslodavac se smatra insolventnim u slučaju da je:

- protiv njega pokrenut stečajni postupak;
- odluka o potvrđivanju prinudnog poravnjanja sa planom reorganizacije postala pravosnažna;
- u drugoj državi članici Evropske unije ili Evropske ekonomske zone u kojoj poslodavac ima sjedište, pokrenut stečajni postupak u skladu sa Regulativom Savjeta Evrope br. 1346/2000 od 29. juna 2000. godine o stečajnom postupku i Regulative Savjeta Evrope br. 603/2005 od 12. aprila 2005. godine o izmjeni listi stečajnog postupka, postupka likvidacije i stečajnih upravnika u Aneksima A, B i C Regulative Savjeta Evrope br. 1346/2000 o stečajnom postupku.

²⁶ Zakon o Javnom jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (*Uradni list RS, št. 78/06 – uradno prečiščeno besedilo in 106/12*) <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO485> (pristupljeno 7.6.2016)

²⁷ Članovima porodice smatraju se supružnik, vanbračni partner, djeca, usvojena djeca, djeca vanbračnog partnera, roditelji i usvojitelji, u skladu sa propisima o braku i porodičnim odnosima, kao i partner koji živi sa zaposlenim u registrovanom istopolnom partnerstvu.

Zaposleni stiče prava iz ovog zakona danom prestanka radnog odnosa i ima pravo na isplatu:

- 1) Neisplaćenih zarada za poslednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa;
- 2) Neisplaćenih naknada zarada za plaćeno odsustvo sa rada za posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa;
- 3) Naknada zarade za neiskorišćeni godišnji odmor na koji ima pravo u tekućoj kalendarskoj godini;
- 4) Naknada radnicima koji su proglašeni tehnološkim višakom, u visini i pod uslovima određenim propisima koji regulišu radne odnose.

Visina isplate različita je za sve navedene kategorije stečajnih potraživanja:

- 1) Neisplaćena zarada za poslednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa i neisplaćena naknada zarade za plaćeno odsustvo sa rada isplaćuje se najviše do visine tri minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom na dan donošenja odluke, umanjene za poreze i doprinose;
- 2) Naknada zarade za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se najviše do visine jedne polovine minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom na dan donošenja odluke, umanjene za poreze i doprinose;
- 3) Naknada radnicima koji su proglašeni tehnološkim višakom isplaćuje se najviše do visine jedne minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom na dan donošenja odluke, umanjene za poreze i doprinose.

Prilikom izračunavanja visine isplate stečajnih potraživanja, Fond uzima u obzir visinu duga stečajnog dužnika odnosno poslodavca prema zaposlenom i ograničenja u pogledu isplate stečajnih potraživanja.

Poreze i doprinose zarade odnosno naknade zarade obračunava i plaća Fond, međutim, obračun i isplata poreza i doprinosa ne vrši se u slučaju da su oni već plaćeni od strane poslodavca, a plaćaju se samo u određenom iznosu odnosno procentu ukoliko je poslodavac izvršio samo djelimičnu uplatu.

Prava u skladu sa ovim zakonom predstavljaju neotuđiva tj. lična materijalna prava koja nije moguće prenijeti na drugo lice.

Zaposleni gubi pravo na ostvarivanje prava u skladu sa ovim zakonom:

- u slučaju da su potraživanja u visini od najmanje tri minimalne zarade za neisplaćenu zaradu i neisplaćenu naknadu zarade; jedne polovine minimalne zarade za naknadu zarade za neiskorišćeni godišnji odmor i jedne minimalne zarade za naknadu radnicima koji su proglašeni tehnološkim viškom, bila isplaćena prije izvršenja odluke donijete u skladu sa ovim zakonom;
- u slučaju da je zaposleni dao netačne podatke u pogledu ispunjavanja uslova za sticanje prava propisanih ovim zakonom;
- u slučaju da zaposleni nije obavijestio Fond o promjeni podataka koji utiču na sticanje prava u skladu sa ovim zakonom.

Prava zaposlenih u stečajnom postupku regulisana su i Zakonom o radnim odnosima²⁸ kojim je predviđeno da u stečajnom postupku ili postupku likvidacije, stečajni upravnik ima pravo da u roku od 15 dana od dana obavještenja, raskine ugovor o radu sa zaposlenima za čijim radom, zbog stečaja ili prinudne likvidacije, više ne postoji potreba. Prije okončavanja ugovora o radu, stečajni upravnik je u obavezi da obavijesti sindikat o razlozima za prestanak potrebe rada zaposlenih u što kraćem roku i u pisanoj formi te da razmotri moguće načine i mjere za sprečavanje i ublažavanje negativnih posljedica okončavanja ugovora o radu. Kopija pisanog obavještenja dostavlja se i Zavodu za zapošljavanje.

²⁸ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT in 33/16 - PZ-F) <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> (pristupljeno 8.6.2016)

U slučaju sudske odluke kojom se potvrđuje prinudno poravnanje, poslodavac ima pravo da u roku od 30 dana od dana obavještenja raskine ugovore o radu zaposlenima, ukoliko je raskidanje ugovora o radu predviđeno planom finansijske reorganizacije kao jednom od konkretnih mjera u procesu reorganizacije.

U skladu sa ovim zakonom, zaposleni čiji je radni odnos prestao u stečajnom postupku, imaju pravo na otpremninu. Osnova za obračun otpremnine je prosječna mjesečna zarada zaposlenog tokom posljednja tri mjeseca koja su prethodila prestanka radnog odnosa. Zaposleni ima pravo na otpremninu u iznosu od:

- 1) jedne petine osnove za svaku godinu radnog staža, ukoliko je zaposleni radio kod poslodavca²⁹ između jedne i deset godina;
- 2) jedne četvrtine osnove za svaku godinu radnog staža, ukoliko je zaposleni radio kod poslodavca između deset i 20 godina;
- 3) jedne trećine osnove za svaku godinu radnog staža, ukoliko je zaposleni radio kod poslodavca više od 20 godina.

Visina otpremnine ne smije prelaziti desetostruku vrijednost osnove, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno. U postupku prinudnog poravnanja, zaposleni i poslodavac mogu postići pisanu saglasnost o načinu i obliku isplate kao i o mogućnosti smanjenja iznosa otpremnine ukoliko bi isplatom otpremnina bio ugrožen veliki broj radnih mjesta kod poslodavca. Ukoliko kolektivnim ugovorom nije određeno drugačije, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu po osnovu raskida ugovora o radu.

4.4 Srbija

Zakonom o radu Republike Srbije³⁰ predviđeno je da pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak, ima zaposleni kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak i koji ispunjava uslove za ostvarivanje prava u skladu sa Zakonom o radu. Ova prava ostvaruju se u skladu sa Zakonom o radu, ako ista nijesu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak. U slučaju da su ova prava djelimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih Zakonom o radu.

Pravo na isplatu ove vrste potraživanja nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom. Osim toga, pravo na isplatu ovih potraživanja nema zaposleni ako je donijeto rješenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj, u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo na isplatu:

- 1) zarade i naknade zarade za vrijeme odsutnosti sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa Zakonom o radu, za posljednjih devet mjeseci prije otvaranja stečajnog postupka;
- 2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je to pravo imao prije otvaranja stečajnog postupka;
- 3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario prije otvaranja stečajnog postupka;
- 4) naknade štete na osnovu odluke suda donijete u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravnosnažna prije otvaranja stečajnog postupka.

²⁹ Radom kod poslodavca smatra se i rad kod pravnog prethodnika poslodavca.

³⁰ Zakon o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014)
http://paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html (pristupljeno 7.6.2016)

Zaposleni ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za prethodno navedene kategorije stečajnih potraživanja, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

Visina isplate različita je za sve navedene kategorije stečajnih potraživanja:

- 1) Zarada i naknada zarade isplaćuje se u visini minimalne zarade;
- 2) Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u visini utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini minimalne zarade;
- 3) Otpremnina zbog odlaska u penziju isplaćuje se u visini dvije prosječne zarade u Republici Srbiji, prema posljednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- 4) Naknada štete zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom suda.

Osnivanje Fonda solidarnosti

Za ostvarivanje prava na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak osniva se Fond solidarnosti. Djelatnost Fonda je obezbjeđivanje i isplata potraživanja u skladu sa Zakonom o radu. Fond ima svojstvo pravnog lica i posluje kao javna služba a njegovo sjedište je u Beogradu. Sredstva za osnivanje i početak rada Fonda obezbjeđuju se u budžetu Republike Srbije a Fond počinje sa radom danom upisa u registar.

Organi Fonda su:

- 1) upravni odbor;
- 2) nadzorni odbor;
- 3) direktor.

Upravni odbor Fonda ima šest članova, i to: dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije. Svaki član upravnog odbora Fonda ima svog zamjenika koji ga zamjenjuje u slučaju odsustva. Članove upravnog odbora Fonda i njihove zamjenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnike Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata, odnosno reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog savjeta.

Upravni odbor iz reda svojih članova bira predsjednika i zamjenika predsjednika upravnog odbora. Način rada, kao i druga pitanja od značaja za rad upravnog odbora, uređuju se statutom i opštim aktom Fonda. Nadležnosti upravnog odbora Fonda su sljedeće:

- 1) donosi statut i druge opšte akte Fonda, ako Zakonom o radu nije drugačije određeno;
- 2) donosi finansijski plan i usvaja godišnji obračun Fonda;
- 3) imenuje direktora Fonda;
- 4) obavlja druge poslove utvrđene zakonom i statutom Fonda.

Vlada daje saglasnost na statut Fonda, finansijski plan i godišnji obračun Fonda i odluku o imenovanju direktora Fonda. Upravni odbor podnosi izvještaj o poslovanju Fonda Vladi, najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Nadzorni odbor Fonda ima tri člana, i to: jednog predstavnika Vlade, jednog predstavnika reprezentativnih sindikata i jednog predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca, osnovanih za teritoriju Republike Srbije. Svaki član nadzornog odbora Fonda ima svog zamjenika, koji ga zamjenjuje u slučaju odsustva. Članove nadzornog odbora Fonda i njihove zamjenike imenuje Vlada na period od četiri godine, i to:

- 1) predstavnika Vlade na predlog ministra;
- 2) predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova Socijalno-ekonomskog savjeta.

Nadzorni odbor iz reda svojih članova bira predsjednika i zamjenika predsjednika nadzornog odbora. Nadležnosti nadzornog odbora su sljedeće:

- 1) vrši nadzor nad finansijskim poslovanjem Fonda;
- 2) vrši uvid u sprovođenje zakona i drugih propisa u vezi sa finansijskim poslovanjem Fonda;
- 3) vrši uvid u sprovođenje odluka upravnog odbora;
- 4) obavlja i druge poslove utvrđene zakonom i statutom Fonda.

Nadzorni odbor podnosi izvještaj o finansijskom poslovanju Fonda Vladi, najkasnije do 31. marta tekuće godine za prethodnu godinu.

Fond solidarnosti je prvi u svijetu uveo automatsku obradu zahtjeva i softverski automatizovao vođenje jednog pravnog postupka (upravnog) i to tako što se na osnovu podnijetih dokumenata i dostavljenih podataka vrši automatska primjena zakonskih odredbi (Zakona o radu, Zakona o stečaju i Zakona o upravnom postupku), automatska izrada predloga za odlučivanje i automatska izrada odluka (rješenja i zaključaka) po podnijetim zahtjevima. Cio postupak rješavanja svojih zahtjeva podnosioci mogu da prate upitom na sajtu Fonda solidarnosti.

Izvor: *Fond solidarnosti Republike Srbije*, <http://www.fs.gov.rs/view.php> (pristupljeno 13.6.2016)

Nadležnosti direktora Fonda su sljedeće:

- 1) organizuje rad i poslovanje u Fondu i odgovara za zakonitost rada u Fondu;
- 2) predstavlja i zastupa Fond;
- 3) izvršava odluke upravnog odbora Fonda;
- 4) donosi akt o organizaciji i sistematizaciji poslova u Fondu, uz saglasnost Vlade;
- 5) rukovodi radom zaposlenih u Fondu;
- 6) vrši i druge poslove u skladu sa zakonom i statutom Fonda.

Kada je riječ o finansiranju Fonda, prihodi Fonda su sredstva iz budžeta Republike Srbije i drugih izvora u skladu sa zakonom. U slučaju da se godišnjim obračunom prihoda i rashoda Fonda utvrdi da su ukupno ostvareni prihodi Fonda veći od ostvarenih rashoda, razlika sredstava uplaćuje se na račun budžeta Republike Srbije i raspoređuje za sprovođenje programa aktivne politike zapošljavanja.

Postupak za ostvarivanje prava zaposlenih

Postupak za ostvarivanje prava na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak pokreće se na zahtjev zaposlenog. Zahtjev se podnosi Fondu u roku od 45 dana od dana dostavljanja odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Zahtjev se podnosi na posebnom obrascu. Uz zahtjev zaposleni dostavlja:

- 1) ugovor o radu, odnosno drugi akt o zasnivanju radnog odnosa, a lice kome je prestao radni odnos - akt kojim je prestao radni odnos;
- 2) akt kojim je utvrđeno pravo na potraživanje zarade i naknade zarade za vrijeme odsutnosti sa rada zbog privremene spriječenosti za rad, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak;
- 3) dokaze o postojanju potraživanja: naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, otpremnine zbog odlaska u penziju i naknade štete na osnovu odluke suda.

Stečajni upravnik, poslodavac i zaposleni dužni su da na zahtjev Fonda, u roku od 15 dana od dana prijema zahtjeva, dostave sve podatke koji su od značaja za donošenje rješenja koje donosi upravni odbor Fonda. Protiv rješenja može se podnijeti žalba u roku od osam dana od dana dostavljanja rješenja. O žalbi protiv rješenja odlučuje ministar, u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe. Rješenje ministra je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

Zahtjev za ostvarivanje prava pred Fondom može podnijeti samo lice kome navedeno pravo pripada, lično ili preko punomoćnika. U slučaju da u toku postupka ostvarivanja prava pred Fondom nastupi smrt stranke, pravo na nastavak postupka ima nasljednik stranke u skladu sa zakonom.

Ukoliko su sve vrste potraživanja isplaćena u potpunosti ili djelimično u skladu sa propisima kojima je uređen stečajni postupak prije izvršenja rješenja, Fond će po službenoj dužnosti poništiti rješenje i donijeti odluku o zahtjevu u skladu sa novim činjeničnim stanjem.

Povraćaj neopravdano dobijenih sredstava

Fond je dužan da od zaposlenog zahtijeva povraćaj sredstava uvećanih za zakonsku zateznu kamatu i troškove postupka, ako su prava stečena na osnovu neistinitih i netačnih podataka, odnosno ako zaposleni nije obavijestio Fond o činjenicama koje utiču na sticanje i ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom u roku od godinu dana od dana saznanja o činjenicama koje su osnov za povraćaj sredstava. Zaposleni je dužan da u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva za povraćaj sredstava, izvrši povraćaj na žiro račun Fonda.

IZVORI INFORMACIJA

1. Branislav Radulović, *Privredno pravo*, Podgorica: Uprava za kadrove, 2015, http://www.fm-hn.com/wp-content/uploads/2015/10/Privredno_pravo_Knjiga.pdf (pristupljeno 8.6.2016)
2. *C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)*, Entry into force: 24 Sep 1952, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240 (pristupljeno 8.6.2016)
3. *C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312318 (pristupljeno 8.6.2016)
4. *C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (pristupljeno 8.6.2016)
5. Direktiva 2008/94/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 22. oktobra 2008. godine o zaštiti zaposlenih u slučaju stečaja njihovog poslodavca, <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=EN> (pristupljeno 10.6.2016)
6. *Ekonomski leksikon*, (ur) Mia Mikić, Silvije Orsag, Nina Pološki Vokić, Sandra Švaljek, Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža i Masmedia
7. *Evropska socijalna povelja*, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168047e16e> (pristupljeno 8.6.2016)
8. *Fond solidarnosti Republike Srbije*, <http://www.fs.gov.rs/view.php> (pristupljeno 13.6.2016)
9. Konvencija br. 17 o naknadi radnicima u slučaju nesreće na radu, http://www.ilo.org/rs/files/Mor_texts/MOR%2017%20Konvencija%20o%20obestecenju%20nesrecnih%20slucajeva%20pri%20radu,%201925.pdf (pristupljeno 8.6.2016)
10. *Vodič kroz postupak osiguranja radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca*, Zagreb: Agencija za osiguranje radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca, <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/vodic-kroz-postupak-osiguranja-radnickih-potrazivanja.pdf> (pristupljeno 10.6.2016)
11. Vanja Smokvina, Dejan Bodul, Ante Vuković, *O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku s naglaskom na prava radnika*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol.34 No.1 travanj 2013

12. *Working Conditions - Employer Insolvency*, European Commission,
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPageId=198&langId=en>
(pristupljeno 10.6.2016)
13. Zakon br. 136/2015 o izmjenama i dopunama Zakona br. 7961 od 12. 7. 1995.
https://www.parlament.al/wp-content/uploads/2016/01/ligj_nr_136_dt_5_12_2015_25080_1.pdf
(pristupljeno 10.6.2016.)
14. Zakon o delovnih razmerjih (*Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F*)
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>(pristupljeno 8.6.2016)
15. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o stečajnom postupku («Službene novine Federacije BiH», br. 32/04)
<http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2004/zakoni/15bos.htm>
(pristupljeno 9.6.2016)
16. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o stečajnom postupku («Službene novine Federacije BiH», br. 42/06)
<http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2006/zakoni/29bos.htm>
(pristupljeno 9.6.2016)
17. Zakon o Javnem jamstvenem, preživninskem in invalidskem skladu Republike Slovenije (*Uradni list RS, št. 78/06 – uradno prečiščeno besedilo in 106/12*)
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO485> (pristupljeno 7.6.2016)
18. Zakon o osiguravanju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca („Narodne novine“ br. 86/08, 80/13, 82/15)
<http://www.zakon.hr/z/143/Zakon-o-osiguranju-potra%C5%BEivanja-radnika-u-slu%C4%8Daju-ste%C4%8Daja-poslodavca> (pristupljeno 8.6.2016.)
19. Zakon o stečaju, “Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 16/16 (11.02.2016)
<http://www.narodnaskupstinars.net/?q=la/akti/usvojeni-zakoni/zakon-o-ste%C4%8Daju>
(pristupljeno 8.6.2016)
20. Zakon o stečaju, prinudnom poravnanju i likvidaciji u Brčko Distriktu Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik Brčko Distrikta BiH”, broj 1/02 (30.01.2002)
<http://skupstinabd.ba/3zakon/ba/Zakon%20o%20stecaju%20prinudnom%20poravnanju%20i%20likvidaciji/000%20102%20Zakon%20o%20stec-aju,%20prinudnom%20poravnanju%20i%20likvidaciji.pdf>
(pristupljeno 8.6.2016)
21. Zakon o stečajnom postupku («Službene novine Federacije BiH», br. 29/03)
<http://www.fbihvlada.gov.ba/bosanski/zakoni/2003/zakoni/24bos.htm>
(pristupljeno 9.6.2016)
22. Zakon o radu (“*Sl. glasnik RS*”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014)
http://paragraf.rs/propisi/zakon_o_radu.html (pristupljeno 7.6.2016)
23. Zakon o radu (“*Sl. list Crne Gore*”, br. 49/08 od 15.08.2008, 26/09 od 10.04.2009, 88/09 od 31.12.2009, 26/10 od 07.05.2010, 59/11 od 14.12.2011, 66/12 od 31.12.2012, 31/14 od 24.07.2014)