

Zaštita prava radnika u slučaju stečaja poslodavca

Ćubela, Ana

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:580393>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-05-22**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

PRAVNI FAKULTET

Ana Ćubela

Zaštita prava radnika u slučaju stečaja poslodavca

DIPLOMSKI RAD

Mentor

prof. dr. sc. Željko Potočnjak

Zagreb, lipanj 2022.

Ja, Ana Čubela, ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad pod nazivom Zaštita prava radnika u slučaju stečaja poslodavca. Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane, parafrazirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci, mrežni izvori, propisi, sudske odluke ili statistički podaci) su u radu jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature. U izradi rada nisam koristila drugim izvorima od onih navedenih u radu.

Zagreb, lipanj 2022.

Potpis:

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. OSNOVNI POJMOVI RADNOG I STEČAJNOG PRAVA.....	2
2.1. Radni odnos, ugovor o radu, materijalna prava radnika	2
2.2. Pojam radnika i poslodavca u stečajnom postupku	4
2.3. Radnici kao vjerovnici u stečajnom postupku	6
2.4. Pravne posljedice otvaranja stečajnog postupka.....	9
2.4.1 Otkaz ugovora o radu.....	9
2.4.2. Kolektivno otkazivanje ugovora o radu	10
2.4.3. Prestanak prava radnika na suodlučivanje	11
3. PRAVA RADNIKA U SLUČAJU STEČAJA POSLODAVCA TE BLOKADE RAČUNA POSLODAVCA.....	12
3.1. Pravna regulativa Međunarodne organizacije rada i Europske unije.....	12
3.2. Prava radnika u slučaju stečaja poslodavca u Republici Hrvatskoj	16
3.3. Prava radnika u slučaju blokade računa.....	17
3.4. Agencija za osiguranje radničkih tražbina	18
3.5. Postupak ostvarivanja prava u slučaju stečaja poslodavca	22
3.6. Prijenos potraživanja u slučaju stečaja poslodavca	24
3.7. Postupak ostvarivanja prava u slučaju blokade računa poslodavca.....	24
3.8. Problemi u provedbi Zakona o osiguranju radničkih tražbina.....	25
4. ZAKLJUČAK	26
5. LITERATURA.....	28

1. UVOD

U slučaju težih poremećaja u poslovanju poduzetnika, kao što su nemogućnost redovitog obavljanja svoje djelatnosti i nemogućnost podmirivanja vlastitih obveza, radnici su oni koji su najizloženiji negativnim, socijalnim posljedicama. Država je tu kako bi svojim zakonima omogućila adekvatnu zaštitu radnika. Stečajno zakonodavstvo je bitno kako bi zaštitilo i pružilo podršku poslovnim subjektima i radnicima, ali također ne smije zaobilaziti pravilo da se iz gospodarskog života uklone sve poslovne osobe koje nisu sposobne uspješno poslovati. Pravo na rad i prava radnika (kao i obveze) propisuje Zakon o radu¹ (dalje: ZR), dok, u slučajevima stečaja poslodavca, njihovu zaštitu prava propisuje Stečajni zakon² (dalje: SZ), Zakon o osiguranju radničkih tražbina³ (dalje: ZORT) te Zakon o postupku izvanredne uprave u trgovačkim društvima od sistemskog značaja za RH⁴.

Radi razmatranja navedenih pitanja rad je strukturiran na sljedeći način. Prvi dio rada odnosi se na osnovne pojmove iz radnog prava, radni odnos, ugovor o radu, materijalna prava radnika, poslodavce u stečajnom postupku, radnike kao vjerovnike u stečajnom postupku te pravne posljedice otvaranja stečajnog postupka kao što su otkaz ugovora o radu, kolektivno otkazivanje ugovora o radu te prestanak prava radnika na suodlučivanje. Drugi dio rada odnosi se na prava radnika u slučaju stečaja poslodavca te blokade računa poslodavca. Govori se o međunarodnom pravu i pravu Europske unije u pogledu zaštite potraživanja radnika u stečajnom postupku. O pravima radnika u slučaju stečaja poslodavca u Republici Hrvatskoj, pravima radnika u slučaju blokade računa, Agenciji za osiguranje radničkih tražbina, postupcima ostvarivanja prava u slučaju stečaja poslodavca, postupcima ostvarivanja prava u slučaju blokade računa poslodavca te prijenosu potraživanja u slučaju stečaja poslodavca, prema ZORT koji je trenutno na snazi u RH. Rad je utemeljen na sekundarnim istraživanjem – analizi stručne literature i pravne regulacije o temi zaštite prava radnika u slučaju stečaja poslodavca.

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

² Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22).

³ Zakon o osiguranju radničkih tražbina (NN 70/17).

⁴ Zakon o postupku izvanredne uprave u trgovačkim društvima od sistemskog značaja za RH (NN 32/17).

2. OSNOVNI POJMOVI RADNOG I STEČAJNOG PRAVA

2.1. Radni odnos, ugovor o radu, materijalna prava radnika

Prije nego li se osvrnem na položaj radnika u stečajnom postupku potrebno je definirati osnovne pojmove radnoga prava kojim ću se u daljnjem tekstu koristiti. Relevantni pojmovi za razumijevanje položaja radnika su: radni odnos, ugovor o radu, materijalna prava radnika, zatim sudjelovanje radnika u odlučivanju, prestanak ugovora o radu točnije redoviti otkaz ugovora o radu te otkazni rok. Radno pravo poznaje pojmove radnog odnosa i ugovora o radu. U okviru pojma radnoga odnosa razlikujemo s jedne strane osobu poslodavca, a s druge strane osobu radnika. Prema čl. 4. ZR-u poslodavac se definira kao fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, dok se radnik definira kao fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Ugovor o radu je dvostranoobvezni ugovor između radnika pojedinca i poslodavca, kojim se radnik obvezuje osobno obavljati rad prema uputama poslodavca, a poslodavac se obvezuje radniku dati posao i isplatiti mu plaću. Ugovor o radu smatra se pojedinačnim odnosno individualnim ugovorom o radu. Ugovor o radu je temelj za zasnivanje radnoga odnosa u gospodarstvu te sadrži prava i obveze radnika i poslodavca. Načini prestanka ugovora o radu prema čl. 112. ZR-u su: smrt radnika, smrt poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, istek vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, sporazum radnika i poslodavca, dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, otkaz, odluka nadležnog suda.

Pojam radnog odnosa širi je od pojma ugovora o radu, te se ne uređuje isključivo ugovorom o radu već ga je moguće uređivati i drugim aktima kao što su na primjer kolektivni ugovori, pravilnici o radu, sporazumi radničkog vijeća i poslodavca, itd..⁵ „U okviru ugovora o radu radnik može biti isključivo fizička osoba, a ZR-om radnik je definiran kao fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, s druge strane, poslodavac je

⁵ Grgurev, Ivana. Ugovor o radu; Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 1. i 2.

definiran kao fizička ili pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove“.⁶

Nadalje, uz pojam ugovora o radu razlikujemo i pojam kolektivnog ugovora, odnosno ugovora kojim se definiraju prava i obveze iz radnog odnosa, ali koji predstavlja autonoman izvor radnog prava. Kolektivni ugovor je rezultat kolektivnog pregovaranja između predstavnika radnika i predstavnika poslodavaca. Kolektivni ugovor može se sklapati na više razina, pa tako razlikujemo ugovor sklopljen između predstavnika radnika i jednog poslodavca te ugovor sklopljen između predstavnika radnika i udruga poslodavaca. Stranke kolektivnog ugovora su, s jedne strane, jedan ili više poslodavaca, a s druge strane, predstavnici radnika odnosno sindikat radnika ili udruga sindikata radnika.

Bitan pojam kako ugovora o radu tako i kolektivnog ugovora je plaća. Plaća je novčana protuvrijednost koju poslodavac ima obvezu isplatiti radniku za izvršeni rad. Plaća je naknada koja se isplaćuje po obavljenom radu, u pravilu jednom mjesečnom, ali poslodavac i radnici imaju pravo drugačije odrediti vrijeme isplate, međutim taj vremenski period ne može biti duži od jednog mjeseca. Radnik osim osnovnog prava na plaću za izvršeni rad ima pravo i na dodatke na plaću za noćni rad, za rad u otežanim uvjetima rada, za rad nedjeljom i blagdanima kao i pravo na plaću za vrijeme kada radnik iz opravdanih razloga nije mogao raditi.⁷ „Uz plaću, radnici ostvaruju pravo i na naknadu plaće. Naknada plaće je novčana protuvrijednost koja se daje kad radnik, iz opravdanih razloga, ne obavlja poslove koje je ugovorio ugovorom o radu. U okviru naknada plaće razlikujemo naknade određene kao obveza poslodavca te naknade koje radnik ostvaruje na teret institucija socijalnog osiguranja ili na teret državnog proračuna. U naknade određene kao obveze poslodavca pripadaju naknada plaće za godišnji odmor i plaćeni dopust, blagdane i neradne dane te vrijeme zastoja u poslu bez krivnje radnika, spriječenosti za rad zbog bolesti kao i naknada koju radnik ostvaruje na osnovi socijalnog osiguranja. Uz navedene dvije kategorije novčane protuvrijednosti koje radnik ostvaruje u okviru radnoga odnosa postoji još i kategorija ostalih primanja radnika u koju ulaze naknade troškova koje radniku objektivno nastaju pri obavljanju poslova ugovorenih ugovorom o radu odnosno naknade troškova radnika kao što su troškovi prijevoza, troškovi službene radne odjeće, troškovi školovanja, naknada za odvojeni život od obitelji, itd., također postoji i kategorija primanja nagrada potpora i otpremnina. Nagrade, potpore i otpremnine služe za pomoć radniku

⁶ *Ibidem*, str. 6-7.

⁷ Zuber, Marija. Radni odnosi u slučaju stečaja poslodavca. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 215, 243, 246.

u posebnim životnim situacijama kao što su otpremnine za odlazak radnika u mirovinu, potpora obitelji u slučaju smrti radnika, jubilarne nagrade“.⁸

Ukoliko poslodavac i radnik ne definiraju vrijeme dospijeca poslodavčeve obveze na isplatu materijalnih prava radnika primjenjuju se odredbe ZR-a kojim se propisuje dospijeca obveze poslodavca na isplatu plaće radniku svakog petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec. Plaća se isplaćuje u bruto iznosu, u što se uključuju doprinosi na plaću, porez na dohodak kao i prireze.⁹

Ukoliko dođe do situacije da poslodavac kasni s isplatom plaće radniku primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima (dalje: ZOO)¹⁰, pa poslodavac pored glavnice duuguje radniku i zakonske zatezne kamate.¹¹ Isplatom plaće poslodavac je obavezan isplatiti i ostala dospjela materijalna prava. Uz navedena materijalna prava radnik ima pravo i na naknadu ugovorne te izvanugovorne štete. „Materijalna prava se u pravilu isplaćuju u novcu, ali poslodavac i radnik imaju mogućnost, sporazumno, odrediti drugačiji način izvršavanja poslodavčeve obveze“.¹² Prema čl. 139. ZR-u potraživanja iz radnog odnosa zastarjevaju za pet godina, ako ovim zakonom ili nekim drugim nije drukčije određeno.

2.2. Pojam radnika i poslodavca u stečajnom postupku

Za razumijevanje teme ovoga rada potrebno je definirati i pojmove stečajnog postupka, radnika te poslodavca u okviru stečajnog postupka. Stečajni postupak u Republici Hrvatskoj uređen je SZ-om. Pretpostavke za otvaranje stečajnog postupka kao i sam stečajni postupak te pravne posljedice njegova otvaranja i provedbe propisane su tim zakonom.¹³

„Riječ stečaj dolazi od njemačke istoznačnice Konkurs, što u prijevodu znači kon = s i kurs = tečaj, a njemački naziv Konkurs ima korijen u latinskom concursus creditorum što u prijevodu znači „strka vjerovnika“.¹⁴ „Stečajno pravo se definira kao skup pravnih propisa

⁸ *Ibidem*, str. 240 - 248.

⁹ Nakon što se odbiju doprinosi, porezi i prirezi radniku se isplaćuje iznos koji se naziva neto plaća.

¹⁰ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

¹¹ Zuber, Marija. Radni odnosi u slučaju stečaja poslodavca, *Op. cit.*, str. 246-247.

¹² *Ibidem*, str. str. 247-253.

¹³ Vuk, Jasna, Vidović, Ante. Prikaz zadnjih izmjena stečajnog zakona. Računovodstvo revizija i financije, 12 (2017.), str. 259.

¹⁴ Sajter, Domagoj, Hudeček, Lana. Temeljni pojmovi i nazivi stečajnog prava. Rasprave: Časopis Instituta za hrvatski jezik i jezikoslovlje, 35 (2009.), 1, str. 313.

kojima se uređuje stečaj, odnosno tijek stečajnog postupka, sudionike stečajnog postupka kao i pravne posljedice koje iz njega proizlaze“.¹⁵

Za pojašnjenje pojma samog stečaja, može se reći da je stečaj posljedica koja nastaje u situaciji kad poslovne poteškoće fizičkih i pravnih osoba dovedu do nastanka stečajnih razloga, a kada se pojave stečajni razlozi, dužnik stječe osnovu za otvaranje stečajnog postupka.¹⁶ Prema čl.2. SZ-a stečajni postupak je posebna vrsta izvanparničnog postupka, a provodi se radi skupnog namirenja svih vjerovnika stečajnog dužnika unovčenjem njegove imovine te podjelom prikupljenih sredstava vjerovnicima. „Tijekom stečaja moguće je provesti i stečajni plan radi održavanja djelatnosti stečajnog dužnika, čime društvo ne bi prestalo postojati iako stečaj nerijetko uistinu predstavlja razlog za prestanak društva“.¹⁷ ZORT u čl. 3. st. 1. definira poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak kao fizičku ili pravnu osobu sukladno općem propisu o radu nad kojom je otvoren stečajni postupak prema posebnom propisu kojim se uređuje stečajni postupak, dok poslodavca kojem je blokiran račun definira kao fizičku ili pravnu osobu sukladno općem propisu o radu kojemu su temeljem evidentirane i neizvršene osnove za plaćanje iz toga zakona blokirani svi računi i zabranjeno raspolaganje oročenim novčanim sredstvima prema posebnom propisu zbog nemogućnosti izvršenja zahtjeva za prisilnu naplatu neisplaćene plaće odnosno naknade plaće koja radniku pripada za prethodni mjesec.

S druge strane, čl. 3. st. 1. ZORT definira radnika u stečaju kao osobu koja je, prema odredbama općeg propisa o radu, u vrijeme otvaranja stečajnog postupka u radnom odnosu kod poslodavca, kao i osobu kojoj je radni odnos kod poslodavca prestao unutar zaštićenog razdoblja, odnosno razdoblja unutar kojeg je zajamčena zaštita i osiguranje prava radnika u slučaju stečaja poslodavca. Zaštićeno razdoblje se odnosi na vremenski period od posljednja tri mjeseca prije otvaranja stečaja ili prije prestanka radnog odnosa koji je prestao unutar tri mjeseca prije otvaranja stečaja.

„U situaciji u kojoj je recesija zahvatila svjetsko gospodarstvo te imala negativan utjecaj na tržište rada, sve se više susrećemo sa slučajevima otvaranja stečajnog postupka; nad imovinom poslodavca. U takvim slučajevima nameće se pitanje što s postojećim ugovorima o radu radnika

¹⁵ *Ibidem*, str. 316.

¹⁶ *Ibidem*, str. 311.

¹⁷ Šarić, Dunja. Ugovori o radu u slučaju stečaja poslodavca. Računovodstvo i financije, 3 (2018.), str. 107.

koji su zaposleni kod poslodavca nad čijom je imovinom otvoren stečajni postupak; te kako regulirati prava takvih radnika“.¹⁸

2.3. Radnici kao vjerovnici u stečajnom postupku

Prava radnika u slučaju stečaja poslodavca u Republici Hrvatskoj mijenjala su se s vremenom. Od 1996. pa sve do 2016. godine bilo je niz izmjena i dopuna SZ koji su dovodili i do promjene u pravima radnika. „SZ iz 1996.¹⁹ godine definirani su troškovi stečajnog postupka u koje su spadali sudski troškovi, nagrade i izdaci privremenog stečajnog upravitelja, stečajnog upravitelja, članova odbora vjerovnika, te drugi troškovi propisani zakonima. Uz navedeni zakon i ZR²⁰ sadržavao je odredbu kojom se u troškove stečajnog postupka ubrajaju i tražbine radnika prema poslodavcu koji se nađe u stečaju. Nadalje, tražbine radnika definirane su kao tražbine vjerovnika stečajne mase na osnovi ostalih obveza stečajne mase, dok su preostale tražbine radnika, osim troškova stečajnog postupka, uvrštene kao tražbine drugog višeg isplatnog reda“.²¹ „Novelom SZ iz 2000. godine ojačan je pravni položaj radnika kao stečajnih vjerovnika time što su tražbine radnika uvrštene u prvi viši isplatni red“.²²

„Do značajnije izmjene prava radnika došlo je novelom SZ iz 2003. godine kojom je prestala važiti odredba ZR kojom su se tražbine radnika prema poslodavcu u stečaju tretirale kao troškovi stečajnog postupka.²³ Radnici su tražbine s osnova troškova stečajnog postupka ostvarivali kao stečajni vjerovnici prvog višeg isplatnog reda. U vrijeme kad je došlo do navedenih izmjena RH donijela je i Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja

¹⁸ Eraković, Andrija. Otvaranje stečajnog postupka kao razlog za otkaz ugovora o radu. Informator, 5846, (2010.), str. 16.

¹⁹ Stečajni zakon (NN 44/96, 29/99, 129/00, 123/03, 82/06, 116/10, 25/12, 133/12, 45/13).

²⁰ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, čl. 31).

²¹ Smokvina, Vanja, Bodul, Dejan, Vuković, Ante. O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku s naglaskom na prava radnika. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2013., 34 (2013.), 1, str. 538.

²² *Ibidem*, str. 540.

²³ Prema čl. 86. ZR-u: U stečajnom postupku sljedeća potraživanja zaposlenika iz radnog odnosa imaju prednost pri naplati i namiruju se kao troškovi stečajnoga postupka: plaća za zadnja tri mjeseca prije otvaranja stečaja ili prestanka ugovora o radu; naknada plaće za godišnji odmor na koji je zaposlenik stekao pravo u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečaj ili u kojoj je prestao ugovor o radu te u prethodnoj godini; naknada plaće za posljednja tri mjeseca prije otvaranja stečaja ili prestanka ugovora o radu; otpremnine, te naknade štete zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti; (2.) potraživanje plaće i naknade plaće iz st. 1. ovog članka, namiruju se kao troškovi stečajnog postupka, samo do iznosa koji za određeni mjesec odgovara iznosu dvije trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene u RH; (3.) potraživanje otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ima u stečajnom postupku prednost pri naplati samo do iznosa jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene u RH, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca te (4.) prosječna plaća iz st. 2. i 3. ovoga članka utvrđuje se na temelju posljednjih statističkih podataka objavljenih prije otvaranja stečajnog postupka.

poslodavca (dalje: ZOPR)²⁴ kojom je osigurana isplata tražbina radnika koje spadaju u prvi viši isplatni red potraživanja stečajnih vjerovnika, dok radnici koji rade tijekom stečajnog postupka svoje tražbine namiruju kao obveze stečajne mase“.²⁵

„Novelom SZ iz 2006. godine radnici i prijašnji radnici stečajnog dužnika za tražbine iz radnog odnosa nastale od dana otvaranja stečajnog postupka postaju stečajni vjerovnici prvog višeg isplatnog reda u bruto iznosu svoje tražbine“.²⁶ „Novelom SZ iz 2012. godine potraživanja neisplaćenih plaća radnika koja su veća od tri neisplaćene plaće koje radnik ostvaruje, a najviše do iznosa tri neisplaćene minimalne plaće u Republici Hrvatskoj svrstane su u troškove stečajnog postupka. Dok je druga novela SZ iz 2012. godine nastavila ići u smjeru radno pravne zaštite“.²⁷ Vjerovnike u stečajnom postupku svrstavamo u više kategorija, pa se tako razlikuju radnici kao stečajni vjerovnici, izlučni vjerovnici, razlučni vjerovnici te vjerovnici stečajne mase. U kategoriju stečajnih vjerovnika spadaju osobni vjerovnici dužnika koji prema stečajnom dužniku imaju, u vrijeme otvaranja stečajnog postupka, određenu imovinskopravnu tražbinu. Stečajni vjerovnici razvrstavaju se u isplatne redove ovisno o tražbinama koje imaju prema stečajnom dužniku, te im navedeni isplatni redovi osiguravaju redoslijed prvenstva prilikom namirenja tražbina, a kada je riječ o namirenju samih tražbina, stečajni vjerovnici u istom isplatnom redu namiruju se razmjerno veličini svojih tražbina.²⁸

Razlikuju se tražbine višeg isplatnog reda i tražbine nižeg isplatnog reda, a u okviru tražbina višeg isplatnog reda postoje tražbine prvog višeg isplatnog reda te drugog višeg isplatnog reda. Potraživanja radnika svrstavaju se u tražbine prvog višeg isplatnog reda, u koje ulaze potraživanja radnika i prijašnjih dužnikovih radnika proizašlih iz radnog odnosa u ukupnom bruto iznosu, otpremnine do iznosa propisanim zakonom odnosno kolektivnim ugovorom te tražbine po osnovi naknade štete pretrpljenih zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a nastalih od dana otvaranja stečajnog postupka; dok u tražbine drugog višeg isplatnog reda ulaze ostale tražbine prema dužniku.²⁹ S druge strane, u tražbine nižeg isplatnog reda ulaze kamate na tražbine stečajnih vjerovnika od otvaranja stečajnog postupka, zatim troškovi koji za pojedine vjerovnike nastanu njihovim sudjelovanjem u postupku, novčane kazne izrečene za kazneno ili prekršajno djelo i troškovi kaznenih ili prekršajnih

²⁴ Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca (NN 86/08, 80/13, 82/15).

²⁵ *Ibidem*, str. 540.

²⁶ Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca (NN 86/08, 80/13, 82/15).

²⁷ *Ibidem*, str. 541.

²⁸ Eraković, Andrija. Radni odnosni u slučaju stečaja poslodavca. Zagreb: Pravni Fakultet u Zagrebu, Organizator, Zagreb, 2007., str. 775.

²⁹ Eraković, Andrija. Radni odnosni u slučaju stečaja poslodavca. *Op. cit.*, str. 775.

postupka, tražbine za besplatnu činidbu dužnika, tražbine za povrat zajma kojim se nadomješta kapital društva ili odgovarajuće tražbine, kao i one tražbine koju su tamo smještene u okviru dogovora vjerovnika i dužnika.³⁰ Prema čl. 257. SZ-a radnici ne moraju sami poduzimati radnje radi prijave tih tražbina u stečajnom postupku, jer je stečajni upravitelj dužan sastaviti popis svih tražbina radnika i ranijih dužnikovih radnika dospjelih do dana otvaranja stečajnog postupka, te dati radnicima na potpis prijavu njihovih tražbina.

Također, radnici se mogu naći i u ulozi izlučnih vjerovnika ukoliko se neka njihova stvar zatekne kod dužnika odnosno poslodavca u trenutku otvaranja stečajnog postupka.³¹ Predmet nad kojim radnik kao vjerovnik ima izlučno pravo ne ulazi u stečajnu masu. Radnik ima pravo zahtijevati da se predmet koji je u njegovom vlasništvu izluči. Svoje pravo može ostvariti prijenosom prava na protučinidbu, a ukoliko izlučenje nije moguće zbog određenih razloga radnik kao izlučni vjerovnik ima pravo tražiti naknadu štete koji u tom slučaju nastupa kao stečajni vjerovnik.³²

Nadalje, prema čl. 149. i čl. 150. SZ-a radnici se mogu naći u ulozi razlučnih vjerovnika ukoliko imaju založno pravo ili pravo na namirenje na određenoj stvari ili pravu koje je upisano u javnoj knjizi, kao i ukoliko imaju određeno sudsko ili javnobilježničko osiguranje tražbina prijenosom vlasništva na stvari ili prijenosom prava.

Naposljetku, radnici se nalaze i u ulozi vjerovnika stečajne mase. „Vjerovnici stečajne mase su vjerovnici koji imaju tražbine po osnovi troškova stečajnog postupka i po osnovi obveza stečajne mase“.³³ U stečajnu masu ulaze troškovi stečajnog postupka te ostale obveze stečajne mase. U troškove stečajnog postupka spadaju tražbine neisplaćenih plaća radnika u bruto iznosu utvrđene u stečajnom postupku koje su veće od tri neisplaćene koje radnik ostvaruje prema posebnom propisu, a najviše do iznosa tri neisplaćene minimalne plaće u Republici Hrvatskoj (čl. 155. SZ). Iz stečajne mase prvo se namiruju troškovi stečajnog postupka, a potom ostale obveze stečajne mase (čl. 154. st.1. SZ).

Valja napomenuti da su iz kategorije radnika isključene one osobe koje su bile ovlaštene voditi poslove društva. S druge strane, u ostale obveze stečajne mase, između ostalog, ulaze i tražbine radnika stečajnog dužnika nastale nakon otvaranja stečajnog postupka.

³⁰ Stečajni zakon (NN 44/96, 29/99, 129/00, 123/03, 82/06, 116/10, 25/12, 133/12, 45/13 čl. 139. st. 1. i 2).

³¹ Grubeša, Zdravko. Položaj radnika u stečajnom postupku. Računovodstvo i financije, HZ RIF, br. 3, (2009.), str. 155.

³² *Ibidem*

³³ Eraković, Andrija. Radni odnosi u slučaju stečaja poslodavca. *Op. cit.*, str. 793.

2.4. Pravne posljedice otvaranja stečajnog postupka

2.4.1 Otkaz ugovora o radu

Prema čl. 191. SZ-a otvaranjem stečaja ne prestaju ugovori o radu sklopljeni s dužnikom kao s poslodavcem, no pravni položaj radnika se ipak bitno mijenja. Plaće i ostala primanja iz radnog odnosa određuje stečajni upravitelj, dužan je isplaćivati plaće koje su određene ugovorima o radu koji su sklopljeni prije stečaja, jer ti ugovori ne prestaju otvaranjem stečajnog postupka.³⁴ Čl. 191. st. 5. SZ-a ovlašćuje stečajnog upravitelja da uz odobrenje suda, a radi otklanjanja moguće štete i završetka započetih poslova, sklopi ugovore o radu na određeno vrijeme. Kada se otvori stečajni postupak, stečajni upravitelj i radnik mogu otkazati ugovor o radu (čl. 191. st. 3). Otvaranje stečajnog postupka posebno je opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, bez obzira na to koliko je trebao trajati ugovor, i bez obzira na zakonske ili ugovorne odredbe o zaštiti radnika (čl. 191. st. 2. SZ). Prema čl. 191. st. 3. SZ-a otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije određen kraći rok. Smatra se da je otkaz zbog otvaranja stečajnog postupka redovni otkaz ugovora o radu jer je vezan uz otkazni rok. Prema sudskoj praksi: „Sama činjenica da je nad poslodavcem otvoren stečajni postupak dovoljan je razlog za otkaz ugovora o radu. Ugovorna strana koja otkazuje ugovor o radu ne mora navoditi bilo kakve druge razloge ili okolnosti za svoj postupak“.³⁵ Kako se navodi u jednoj sudskoj presudi: „Prema stajalištu Vrhovnog suda, nižestupanjski sudovi pravilno su utvrdili da je sukladno članku 120. stavcima 2. i 3. Stečajnog zakona otkaz Ugovora o radu podnositelju dopušten i zakonit jer je otvaranje stečajnog postupka poseban razlog za otkaz Ugovora o radu...“.³⁶

Prava i obveze radnika iz radnog odnosa uređeni su Zakonom o radu; te se njegove odredbe primjenjuju i na radni odnos između radnika i stečajnog dužnika kao poslodavca, s time da odredbe Stečajnoga zakona kao *lex specialis* imaju prednost u primjeni.³⁷

Stečajni upravitelj odlučuje o tome kada i kojim radnicima će dati otkaz i pritom je oslobođen zakonskih ograničenja. Nije dužan voditi računa o socijalnim okolnostima niti ga zaposliti na drugim poslovima. Može otkazati ugovor o radu i kada nije prestala potreba za obavljanjem poslova koje radnik obavlja, također i kada postoji mogućnost zapošljavanja

³⁴ Eraković, Andrija. Otvaranje stečajnog postupka kao razlog za otkaz ugovora o radu. Informator, 5846, (2010.), str. 16.

³⁵ VSRH, Revr-664/07 od 17. listopada 2007.

³⁶ USRH, U-III-2341/2016 od 5. travnja 2017.

³⁷ Eraković, Andrija. Učinci stečaja na radne odnose. Hrvatska pravna revija, 3 (2003.), 4, str. 46.

radnika na drugim poslovima.³⁸ Prema jednoj sudskoj odluci: „...otkazati se može bez obzira na zakonske odredbe o zaštiti zaposlenika, a što uključuje odredbu članka 70. ZR-a prema kojoj poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radnici za vrijeme trudnoće“.³⁹

2.4.2. Kolektivno otkazivanje ugovora o radu

Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u dijelu koji se odnosi na prestanke ugovora o radu jedini je dio razmatranog problema koji je sustavno uređen pravom EU, točnije Direktivom Vijeća 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje.⁴⁰ Direktiva uređuje postupak koji prethodi masovnom otkazivanju ugovora o radu, tj. usmjerena je na otklanjanje i ublažavanje socijalnih posljedica koje su povezane s kolektivnim otkazivanjem ugovora o radu. U smislu Direktive poslodavci koji namjeravaju otkazati ugovore moraju se o tome prethodno savjetovati s radničkim predstavnicima i o tome obavijestiti nadležno tijelo javne vlasti. Obveze za poslodavca nastaju samo u slučaju kolektivnog otkazivanja u smislu u kojem ga definira Direktiva.⁴¹ Člancima 127. i 128. ZR- a u hrvatski pravni poredak implementirane su odredbe Direktive. Postoje razni problemi u primjeni Direktive, kao što su problem terminološke neusklađenosti, točnije u svezi s terminom „kolektivnog viška radnika“, problem oko trenutka nastanka situacije „kolektivnog viška radnika“, problem nejasnih odredaba o tome kada se može dati otkaz i kada radni odnos može prestati, i razni drugi problemi.⁴² Ono što je za nas bitno je istaknuti je da SZ nije usklađen s Direktivom jer isključuje provođenje postupka u svezi s „kolektivnim viškom radnika“ kada dolazi do masovnog prestanka radnih odnosa zbog sudske odluke o otvaranju stečajnog

³⁸ Eraković, Andrija. Otvaranje stečajnog postupka kao razlog za otkaz ugovora o radu. Informator, 5846, (2010.), str. 17.

³⁹ VSRH, Revt-150/02 od 23. listopada 2002.

⁴⁰ Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (L 225 12.8.1998, 16) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1998/59/2015-10-09> (6.4.2022.).

⁴¹ Prema čl.1. st. 1. Direktive Vijeća 98/59/EZ „kolektivno otkazivanje“ znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada, prema izboru države članice, broj viška radnika iznosi:

i. u razdoblju od 30 dana:

— najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,

— najmanje 10 % od broja radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 100, ali manje od 300 radnika,

— najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika,

ii. ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu

⁴² Potočnjak, Željko: Neki problem primjene Direktive o kolektivnom otkazivanju ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu i praksi // Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse / Milković, Darko (ur.). Zagreb: Organizator, 2016. str. 229-277.

postupka. U hrvatskoj praksi postalo je uobičajeno da u slučaju stečaja, stečajni upravitelji otkazuju ugovore o radu, a da prethodno ne provode savjetovanje s radničkim vijećem niti obavještavaju nadležne službe zapošljavanja o „kolektivnom višku radnika“. Prema sudskoj praksi takvo postupanje se obrazlaže time da je SZ posebno uredio pitanje otkaza ugovora o radu i da se ne trebaju primjenjivati odredbe o zaštiti prema ZR-u. Kako jedna sudska presuda ističe: „Stečajni upravitelj nije dužan voditi računa o socijalnim okolnostima ni razmotriti mogućnost zapošljavanja radnika na drugim poslovima u smislu odredaba čl. 113. st. 2. i 3. ZR), savjetovati se s radničkim vijećem, a ne primjenjuju se ni odredbe o zabrani otkaza određenim kategorijama radnika (onima iz čl. 77., 80., 190. i 244. st. 8. ZR)“.⁴³ Odredbe SZ-a trebaju se uskladiti s Direktivom jer otvaranje stečajnog postupka treba biti razlog za savjetovanje s radničkim predstavnicima, a ne dovoditi do prestanka tog prava.⁴⁴

2.4.3. Prestanak prava radnika na suodlučivanje

Radnici koji su zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ZR-u. Jedna od pravnih posljedica otvaranja stečajnog postupka je, prema čl. 192. SZ-a, prestanak prava radnika na suodlučivanje, te se navodi da sporazumi s radničkim vijećem ne obvezuju stečajnog upravitelja. „Otvaranjem stečajnog postupka radničko bi vijeće gubilo *ex lege ius standi in iudicio* pa stoga i procesnu legitimaciju u sudskim i arbitražnim postupcima u kojima bi sudjelovao kao stranka. Te bi postupke trebalo obustaviti zbog prestanka postojanja jedne od stranaka“.⁴⁵

⁴³ VSRH, Revr-664/07-2 od 17.10.2007.

⁴⁴ Potočnjak, Željko: Neki problem primjene Direktive o kolektivnom otkazivanju ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu i praksi. *Op. cit.*, str. 229-277.

⁴⁵ Dika, Mihajlo. *Pravne posljedice otvaranja stečajnog postupka*. Zagreb: NN, 2002.

3. PRAVA RADNIKA U SLUČAJU STEČAJA POSLODAVCA TE BLOKADE RAČUNA POSLODAVCA

Prava radnika u slučaju stečaja poslodavca zaštićena su primjenom ZORT, kojim se utvrđuju vrste i opseg prava radnika u slučaju stečaja poslodavca, uvjeti i postupak kojim se prava ostvaruju, izvori sredstava za ostvarenje tih prava, kao i status Agencije za osiguranje radničkih tražbina.⁴⁶

3.1. Pravna regulativa Međunarodne organizacije rada i Europske unije

Na međunarodnoj razini razlikujemo propise donesene od strane Međunarodne organizacije rada (dalje: MOR), te one donesene u okviru Europske unije, odnosno od strane Vijeća Europe. „Prije navođenja međunarodnih izvora prava bitno je spomenuti Europsku socijalnu povelju⁴⁷ kojom je nametnuta obveza državama članicama, da u svrhu zaštite zaposlenika insolventnih poslodavaca, osiguraju putem jamstvenih institucija ili drugih primjerenih oblika zaštite potraživanja zaposlenika proizašlih iz ugovora o radu ili odnosa zaposlenosti“.⁴⁸

Glavna globalna institucija koja provodi standarde rada danas je Međunarodna organizacija rada, koja redovito i povremeno izvještava o koracima koje svaka nacija poduzima kako bi implementirala standarde koje je ratificirala. Kad je u pitanju zaštita položaja radnika kod insolventnih poslodavaca MOR je donio Konvencije br. 173. iz 1992. godine o zaštiti potraživanja radnika (u slučaju stečaja poslodavca)⁴⁹ te Konvenciju br. 181 iz 1997. godine o privatnim agencijama za zapošljavanje⁵⁰ uz preporuku br. 188. iz iste godine.⁵¹ Uz navedene konvencije relevantna je i Konvencija br. 17 iz 1925. o naknadi koja se isplaćuju radnicima za slučaj nesreće na poslu⁵² te Konvencija br. 95 o zaštiti plaća iz 1949. godine.⁵³

⁴⁶ Vuk, Jasna. Osiguranje prava radnika u slučaju stečaja poslodavca. Računovodstvo, revizija i financije, 9 (2008.), str. 138.

⁴⁷ European Social Charter (revised), the Council of Europe, Strasbourg, ETS No.163, 1999.

⁴⁸ Smokvina, V., Bodul, D., Vuković, A., O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku s naglaskom na prava radnika. *Op. cit.*, str. 530.

⁴⁹ Convention No. 173 – Convention concerning the Protection of Workers' Claims in the event of the Insolvency of their Employer, 1992., dostupno na: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (1.4.2022.).

⁵⁰ Convention No. 181 – Convention concerning Private Employment Agencies, 1997., dostupno na: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (1.4.2022.).

⁵¹ Recommendation No. 188, Recommendation concerning Private Employment Agencies, 1997.

⁵² Convention No. 17 – Convention concerning Workmen's Compensation for Accidents, 1925.

⁵³ Convention No. 95, Convention concerning Labour Clauses in Public Contracts, 1949., dostupno na:

S druge strane, u okviru pravne regulative Europske unije donesena je Direktiva 80/987/EZ o usuglašavanju prava država članica glede zaštite zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca,⁵⁴ odnosno Direktiva 2002/74/EZ o njezinim izmjenama i dopuna⁵⁵ te Direktiva 2008/94/EZ o zaštiti prava radnika u slučaju stečaja poslodavca kojom se stavlja izvan snage Direktiva 80/987/EEZ o usuglašavanju prava država članica glede zaštite zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca.⁵⁶ Direktive su usvojene kako bi se ostvarila dva cilja, predviđene su kao pomoć prilikom stvaranja tržišno sposobnijih i efikasnijih poduzeća, odnosno bile su namijenjene poticanju poduzetništva te istodobnom stvaranju većeg stupnja socijalne zaštite.⁵⁷ Europski parlament i Vijeće su 2008. godine donijeli Direktivu 2008/94/EZ o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca u svrhu izmjena Direktive 80/987/EEZ odnosno Direktive 2002/74/EZ.

Stupanjem na snagu Direktive 2008/94/EZ, Direktiva 80/987/EEZ stavljena je izvan snage, dok je RH Direktivu 2008/94/EZ u pravni poredak unijela ZOPR-om. Čl. 1. i čl. 2. Direktive 2008/94/EZ navodi da se primjenjuje na potraživanja zaposlenika koja su proizašla iz radnog odnosa i ugovora o radu s insolventnim poslodavcem, odnosno s poslodavcem u odnosu na kojega je podnesen zahtjev za otvaranjem kolektivnog namirenja vjerovnika, prema propisima država članica, a koji uključuje djelomično ili potpuno oduzimanje imovine poslodavca te imenovanje likvidatora ili njemu slične osobe, kao i na poslodavca u odnosu na kojeg nadležno tijelo u skladu s propisima država članica donese odluku o otvaranju postupka ili ukoliko utvrdi da je poslodavac trajno prestao s obavljanjem svoje djelatnosti, a da njegova dostupna imovina nije dovoljna kao jamstvo za otvaranje postupka.

Države članice zadržavaju pravo da, ukoliko osiguraju adekvatnu zaštitu to jest zaštitu koja je jednaka onoj koju pruža Direktiva 2008/94/EZ, određene kategorije zaposlenika isključe iz primjene Direktive 2008/94/EZ, pa tako iz primjene Direktive 2008/94/EZ prema čl. 1. mogu

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (1.4.2022.).

⁵⁴ Direktiva Vijeća 80/987/EEC od 20. listopada 1980. o usklađivanju prava država članica i odnosu na zaštitu zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, no. I. 283/23, 22.10.1980., dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr> (2.04.2022.).

⁵⁵ Direktiva Vijeća 2002/74/EC od 23. rujna 2002. o izmjenama i dopunama Direktive Vijeća 80/987/EEC o usklađivanju prava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, L 270/10, 8.10.2002., dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr> (2.4.2022.).

⁵⁶ Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2008/94/EZ od 22. listopada 2008. o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, L 283/36, 17.11.2008. dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr> (5.4.2022.).

⁵⁷ Bodiroga-Vukobrat, Nada. Osiguranje potraživanja radnika za slučaj insolventnosti poslodavca u europskom pravu u svjetlu Smjernice 80/987/EEZ i Smjernice 2002/74/EZ, s osvrtom na rješenja u hrvatskom pravu. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 26, (2005.), 1, str. 453-454.

isključiti kućne pomoćnice zaposlene od strane fizičke osobe te ribare plaćene po dijelu ulova. Čl. 2. stavak 2. iste direktive navodi kako Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalno pravo koje se odnosi na definiciju izraza „zaposlenik”, „poslodavac”, „naknada za rad”, „stečeno pravo” i „buduće pravo”. Prema čl. 12. Direktive 2008/94 ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da poduzmu potrebne mjere kako bi izbjegle zlouporabe ili odbiju ili umanje odgovornost iz čl. 3. ili jamstvenu obvezu iz čl. 7. u slučajevima gdje je zaposlenik, sam ili zajedno sa svojim bliskim rođacima, bio imatelj značajnog dijela poslodavčevog poduzeća ili pogona i izvršavao značajan utjecaj na njegovo poslovanje. Prema jednoj presudi suda EU: „...na prethodno pitanje valja odgovoriti tako da članak 2. stavak 2. i članak 12. točke (a) i (c) Direktive 2008/94 treba tumačiti na način da im se protivi nacionalna sudska praksa prema kojoj se osoba koja na temelju ugovora o radu valjanog s obzirom na nacionalno pravo kumulativno obavlja dužnosti direktora i člana statutarog tijela trgovačkog društva ne može kvalificirati kao zaposlenik u smislu te direktive i, stoga, ne može uživati jamstva predviđena navedenom direktivom”.⁵⁸

Valja naglasiti da je Direktiva 2008/94/EZ direktiva minimalne harmonizacije, to jest predviđa minimalni opseg prava koje države članice moraju osigurati svojim građanima, ali države članice prema čl. 2. st. 4. ove Direktive imaju mogućnost proširiti opseg zaštite, pa tako i da prošire opseg zaštite zaposlenika i u odnosu na druge slučajeve insolventnosti. Zaštitu koju pruža Direktiva 2008/94/EZ predviđa se, kao i u odnosu na Direktivu 80/987/EEZ te Direktivu 2002/74/EZ, osnivanjem jamstvenih institucija koje imaju u cilju osigurati potraživanja tražbina zaposlenika proizašlih iz radnoga odnosa ili ugovora o radu s insolventnim poslodavcem time što će umjesto poslodavca ispuniti obvezu isplate nepodmirenih potraživanja te otpremnina nastalih povodom prestanka ugovora o radu odnosno radnog odnosa.

Prema čl. 3. Direktive 2008/94/EZ opseg odgovornosti kao i trenutak nastanka odgovornosti jamstvenih institucija definiraju države članice. Kao što je predviđeno Direktivom 80/987/EEZ te Direktivom 2002/74/EZ tako se i u Direktivi 2008/94/EZ predviđa se u čl. 3. mogućnost ograničavanja odgovornosti jamstvenih institucija. Ukoliko se država članica odluči ograničiti odgovornost jamstvenim institucijama, mora obratiti pozornost na minimalno određeno vremensko razdoblje za koje jamstvena institucija mora odgovarati, a to je prema čl.

⁵⁸ Presuda od 5. svibnja 2022, *HJ protiv Ministerstvo práce a sociálných věcí*, C-101/21 (ECLI:EU:C:2022:356, <https://e-justice.europa.eu/ecli/ECLI:EU:C:2022:356>).

4. Direktive 2008/94/EZ vremenski period za posljednja tri mjeseca radnog odnosa prije ili nakon trenutka nastanka odgovornosti jamstvenih institucija.

Prema čl. 4. Direktive 2008/94/EZ u okviru prava na ograničenje države članice mogu navedeno razdoblje od tri mjeseca uključiti u referentno razdoblje u trajanju od najmanje šest mjeseci, a ukoliko referentno razdoblje nije kraće od osamnaest mjeseci, može se ograničiti vremenski period odgovornosti jamstvenih institucija na osam tjedana. Također, države članice u okviru prava na ograničenje mogu odrediti i gornju granicu za plaćanja od strane jamstvenih institucija. Prilikom utvrđivanja te gornje granice mora se voditi računa o socijalnim ciljevima.

Jamstvena institucija mora biti neovisna o obrtnom kapitalu poslodavca, poslodavci moraju doprinositi njezinom financiranju, osim ako financiranje u potpunosti ne preuzmu tijela javne vlasti, te prema Direktivi 2008/94/EZ jamstvena institucija ima obvezu ispuniti svoju svrhu neovisno o tome jesu li ispunjene obveze o njezinom financiranju. Kao i u odnosu na Direktivu 80/987/EZ tako i Direktiva 2008/94/EZ predviđa u čl. 6. mogućnost isključenja odgovornosti jamstvenih institucija u odnosu na doprinose iz sustava socijalne sigurnosti ili unutar dopunskog strukovnog ili među-strukovnog mirovinskog sustava izvan nacionalnog. U okviru zaštite doprinosa iz socijalne sigurnosti države članice imaju obvezu prema čl. 7. iste Direktive preventivno poduzimati mjere za zaštitu obveznih doprinosa u okviru obveznog socijalnog osiguranja u slučajevima kad je poslodavac, prije nego li se zatekao u stanju insolventnosti, zajedno s isplatama plaća zaposlenika uplaćivao i doprinose.

Do povećavanja opsega zaštite zaposlenika, a time i do povećavanja opsega jamstvenih institucija dolazi kako se navodi čl. 8. Direktive 2008/94/EZ proširenjem zaštite na zaposlenike i osobe kojima je i prije dana nastanka insolventnosti poslodavca prestao radni odnos s insolventnim poslodavcem koji se odnose na stečena ili buduća prava na davanja iz mirovinskog sustava, uključujući i davanja za nadživjele osobe, u okviru dopunskog strukovnog ili među-strukovnog mirovinskog sustava, izvan nacionalnih sustava zakonske socijalne sigurnosti. Prema presudi suda EU: „...člankom 8. Direktive 2008/94 nalaže se državama članicama da bez iznimke svakom pojedinačnom zaposleniku jamče naknadu koja iznosi barem 50 % vrijednosti njegovih stečenih prava na temelju dopunskog strukovnog mirovinskog sustava u slučaju insolventnosti njegova poslodavca”.⁵⁹ Također, čl. 9. zaštita je predviđena i

⁵⁹Presuda Suda (četvrto vijeće) od 6. rujna 2018., *Grenville Hampshire protiv The Board of the Pension Protection Fund.*, C-17/17. (ECLI:EU:C:2018:674, [EUR-Lex - 62017CJ0017 - HR - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)).

za zaposlenika u radnom odnosu s poslodavcem koji svoju djelatnost obavlja i prekogranično. Za obvezu osiguranja neisplaćenih naknada za rad nadležne su jamstvene institucije na čijem teritoriju zaposlenici rade ili uobičajeno rade.

3.2. Prava radnika u slučaju stečaja poslodavca u Republici Hrvatskoj

ZOPR je stupio na snagu 2015. godine i donesen je kao reakcija RH na obveze propisane Direktivom 2008/94/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti poslodavaca. (čl. 1a. ZOPR). Svrha tog zakona je bila osigurati adekvatnu zaštitu radnicima koji imaju određeno novčano potraživanje proizašlo iz radnog odnosa s poslodavcem u stečaju ili blokadi, a koje je proizašlo zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće. Stupanjem na snagu ZORT (u daljnjem tekstu: Zakon) prestao je vrijediti ZOPR. Novim Zakonom otklonjeni su nedostaci u postupovnim odredbama koji su otežavali pravilno postupanje, ali su propisane i odredbe koje dovode do učinkovitije zaštite materijalnih prava radnika na društveno i socijalno prihvatljivoj razini, učinkovitije se štite egzistencijalna prava radnika te se omogućava da isplaćena prava radnika budu izuzeta od ovrhe. „Namjera donošenja novog Zakona je zaštita onih radnika koji svojim radom kod poslodavca nisu, a niti su mogli utjecati na donošenje odluka o poslovanju društva pa samim time i ne mogu snositi odgovornost za loše poslovanje“.⁶⁰ „Također, predmetnim je Zakonom postignuta namjera zakonodavca na usklađivanju naziva Zakona sa sadržajem odnosno naziv Agencije s djelatnošću koju obavlja, dakle osiguranja radničkih tražbina“.⁶¹

Nadalje, prema čl. 4. ZORT zaštita prava iz radnog odnosa radnika u slučaju stečaja nad poslodavcem provodi se osiguranjem i isplatom dijela stečajnih tražbina iz sredstava Agencije za osiguranje radničkih tražbina (u daljnjem tekstu: Agencija) te preuzimanjem svih procesnih prava stečajnog vjerovnika za isplaćena sredstva po iznosu i namjeni.

ZORT u čl. 8. navodi prava radnika koja potpadaju pod zaštitu te za koje se osigurava isplata, a proizašla su iz radnog odnosa s poslodavcem u stečaju. To su:

- a. neisplaćene plaće odnosno naknade plaće, u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec zaštićenog razdoblja (zaštićeno razdoblje je tri mjeseca)

⁶⁰ Madunić, I. (2017) Problemi u ostvarivanju prava radnika u slučaju stečaja i blokade računa poslodavca, Informator, 6495 (1), str. 2.- 4.

⁶¹ Ibidem.

- b. neisplaćene naknade plaće za bolovanje u zaštićenom razdoblju koju je prema propisima o zdravstvenom osiguranju bio dužan isplatiti poslodavac iz svojih sredstava, u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec proveden na bolovanju
- c. neisplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor na koji je radnik stekao pravo do otvaranja stečajnog postupka pod uvjetima utvrđenim zakonom, u visini do iznosa minimalne plaće, kao ekvivalenta mjesečnoj plaći iz točke 1. ovoga stavka

otpremnine pod uvjetima utvrđenim zakonom, u visini polovice otpremnine utvrđene u stečajnom postupku, a najviše do polovice najvišeg iznosa zakonom propisane otpremnine i pravomoćno dosuđene naknade štete zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti, u visini do jedne trećine pravomoćno dosuđene naknade štete.

3.3. Prava radnika u slučaju blokade računa

Zaštita prava na isplatu plaće i naknade plaće iz radnog odnosa radnika u slučaju blokade računa poslodavca prema čl. 5. ZORT provodi se osiguranjem i isplatom iz sredstava Agencije dijela dospjele tražbine radnika po osnovi neisplaćene plaće i naknade plaće koju je bio dužan isplatiti poslodavac iz svojih sredstava. Ukoliko se poslodavac nađe u situaciji da su mu zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćenih plaća odnosno naknada plaća blokirani računi, Zakonom se radnicima poslodavca s blokadom računa osigurava isplata:

a. do tri neisplaćene plaće odnosno naknade plaće, u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec za koji plaća odnosno naknada nije isplaćena;

b. do tri neisplaćene naknade plaće za bolovanje koju je prema propisima o zdravstvenom osiguranju bio dužan isplatiti poslodavac iz svojih sredstava, u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec proveden na bolovanju.⁶²

Čl. 13. st. 4. ZORT-a je propisano da ako je poslodavac djelomično isplatio plaću radniku u iznosu koji je manji od minimalne plaće, radnik za taj mjesec ostvaruje pravo na isplatu iznosa minimalne plaće umanjenog za iznos koji mu je po osnovi te plaće odnosno naknade plaće isplaćen. Kao i u slučaju stečaja poslodavca tako i u ovom slučaju primanja po osnovi neisplaćenih plaća odnosno naknada plaća u potpunosti su izuzeta od ovrhe. Osim toga

⁶² Zakon o osiguranju radničkih tražbina (NN 70/17), čl.13.

prema čl. 15. ZORT odredbe se ne odnose na člana uprave ili izvršnog direktora trgovačkog društva ili upravitelja zadruge.

3.4. Agencija za osiguranje radničkih tražbina

Agencija za osiguranje radničkih tražbina (dalje: AORT) javna je ustanova sa sjedištem u Zagrebu, upisuje se u sudski registar, a osnivačka prava i obveze ostvaruje Vlada Republike Hrvatske.⁶³ AORT isplaćuje radniku dio neisplaćenih plaća i drugih primanja zarađenih u zaštićenom razdoblju i za isplaćeni iznos postaje stečajni vjerovnik umjesto radnika. Agencija je javna ustanova i kao prvostupanjsko javnopravno tijelo provodi postupke osiguranja potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca, i u slučaju blokade računa poslodavca. „U okvirima svoje djelatnosti, a temeljem javnih ovlasti, Agencija:

- odlučuje u prvom stupnju rješenjem o materijalnim pravima radnika u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem i izvršava uplate na temelju donesenih rješenja na namjenski račun stečajnog dužnika koji ne podliježe redovitoj raspodjeli sredstava stečajnog dužnika, već se otvara isključivo u svrhu isplate tražbina radnika
- odlučuje u prvom stupnju rješenjem o pravima radnika u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće i izvršava uplate na temelju donesenih rješenja na račun radnika
- osigurava zakonitost u postupku ostvarivanja prava radnika
- pruža stručnu pomoć radnicima pri ostvarivanju prava utvrđenih Zakonom
- usmjerava i upravlja sredstvima osiguranim za namjenu utvrđenu Zakonom
- ostvaruje procesna prava stečajnog vjerovnika u stečajnom postupku za tražbine koje je isplatila
- razmjenjuje relevantne informacije s nadležnim tijelima ili jamstvenim institucijama drugih zemalja u slučajevima poslovnih aktivnosti na području dvije ili više država Europskoga gospodarskog prostora
- ostvaruje regresna prava za isplaćene tražbine radnicima u slučajevima stečaja stranog poslodavca
- ostvaruje prava ovrhovoditelja u ovršnom postupku, u visini isplaćenih sredstava

⁶³ Agencija za osiguranje radničkih tražbina, Djelatnost, dostupno na: <https://www.aort.hr/naslovnica/o-agenciji-kontakt/> (pristupljeno: 1.4.2022.).

- obavlja i druge poslove utvrđene zakonom, Statutom i aktima Agencije“.⁶⁴

„U slučaju stečaja poslodavca Agencija:

- osigurava i na teret državnog proračuna vrši isplatu dijela stečajnih potraživanja iz radnog odnosa, na društveno prihvatljivoj razini
- preuzima procesna prava u stečajnom postupku u visini isplaćenih tražbina, radi povrata sredstava u državni proračun
- predstavlja instituciju za razmjenu informacija i aktivnosti s nadležnim garancijskim institucijama država članica Europske unije u slučajevima poslovnih aktivnosti na području dvije ili više država članica“.⁶⁵

Ustroj, ovlasti, odgovornosti i druga pitanja od značenja za rad Agencije uređeni su Statutom Agencije. Tijela Agencije su Upravno vijeće i ravnatelj, a njihove nadležnosti su utvrđene zakonom i Statutom Agencije. Agencija je upisana u sudski registar Trgovačkog suda u Zagrebu.⁶⁶

Agencija obavlja svoje djelatnosti sukladno zakonima, podzakonskim propisima i aktima Agencije: ZORT, Pravilnik o sadržaju obrasca zahtjeva radnika za ostvarivanje prava u slučaju stečaja poslodavca⁶⁷, Pravilnik o sadržaju i načinu podnošenja obrazaca u postupku ostvarivanja prava u slučaju blokade računa poslodavca⁶⁸, Zakon o općem upravnom postupku⁶⁹, ZR, SZ, Ovršni zakon (dalje: OZ)⁷⁰, Zakon o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima⁷¹ i Statut Agencije za osiguranje radničkih tražbina.⁷² Statut Agencije donosi Upravno vijeće Agencije uz naknadnu suglasnost Vlade.

Prema čl. 19. ZORT Agencijom upravlja Upravno vijeće. Sastoji se od tri člana koje imenuje Vlada, i to:

- jednog člana na prijedlog ministra nadležnog za rad i

⁶⁴ Agencija za osiguranje radničkih tražbina, Djelatnost, dostupno na: <https://www.aort.hr/naslovnica/o-agenciji-kontakt/> (pristupljeno: 1.4.2022.).

⁶⁵ e-Građani, Osiguranje tražbina radnika u slučaju stečaja poslodavca, <https://gov.hr/hr/osiguranje-trazbina-radnika-u-slucaju-stecaja-poslodavca/1954> (1.4.2022.).

⁶⁶ *Ibidem*

⁶⁷ Pravilnik o sadržaju obrasca zahtjeva radnika za ostvarivanje prava u slučaju stečaja poslodavca (NN 92/17).

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ Zakon o općem upravnom postupku (NN 47/09, 110/21).

⁷⁰ Ovršni zakon (NN 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17, 131/20).

⁷¹ Zakon o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima (NN 68/18, 02720, 46/20, 47/20).

⁷² Statut Agencije za osiguranje radničkih tražbina (NN 112/17).

- dva člana od kojih je jedan predstavnik sindikata i jedan predstavnik poslodavaca na prijedlog Gospodarsko-socijalnog vijeća ili na prijedlog reprezentativnih udruga poslodavaca i sindikata ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije osnovano.

Upravno vijeće donosi odluke natpolovičnom većinom ukupnog broja članova. Predsjednik Upravnog vijeća može obustaviti od izvršenja odluke Upravnog vijeća koje imaju negativne posljedice na financijsko poslovanje Agencije. Članovi Upravnog vijeća imenuju se na četiri godine. Čl. 20. ZORT propisuje da Vlada može razriješiti člana Upravnog vijeća Agencije prije isteka vremena na koje je imenovan u sljedećim slučajevima:

- ako član sam to zahtijeva
- ako svojim radom teže povrijedi ili više puta povrijedi zakon i druge propise koji se odnose na rad i obavljanje djelatnosti Agencije
- ako svojim radom prouzroči štetu Agenciji
- ako je u obavljanju svoje djelatnosti u sukobu interesa s djelatnosti Agencije i
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i Statutom.

Upravno vijeće donosi Statut uz naknadnu suglasnost Vlade, opće akte Agencije, poslovni i financijski plan Agencije, godišnji obračun i poslovna izvješća Agencije i odlučuje i o drugim pitanjima utvrđenim Statutom Agencije. Čl. 22. ZORT navodi da ravnatelj Agencije vodi poslove Agencije, a imenuje ga Vlada na prijedlog ministra nadležnog za rad, na temelju provedenoga javnog natječaja. Ravnatelj Agencije imenuje se na četiri godine. Prema čl. 23. ZORT Ravnatelj Agencije:

- upravlja i rukovodi poslovanjem Agencije
- predstavlja i zastupa Agenciju
- odgovara za zakonitost rada i materijalno-financijsko poslovanje Agencije
- predlaže Upravnom vijeću donošenje akata iz njegove nadležnosti i
- odlučuje o drugim pitanjima utvrđenim Statutom.

Sredstva za provedbu Zakona o osiguranju radničkih tražbina, kao i sredstva za rad Agencije osiguravaju se u državnom proračunu, a nadzor nad zakonitošću rada Agencije obavlja ministarstvo nadležno za rad. U tablici 1. prikazan je usporedni pregled provedbe Zakona, prema podnesenim i riješenim zahtjevima radnika Agenciji.

Tablica 1. Pregled prema podnesenim i riješenim zahtjevima radnika

Godina	Stečajni dužnici	Podneseni zahtjevi	Riješeni zahtjevi	Preneseni zahtjevi	Podnesene žalbe	Usvojene žalbe
2019.	68	3.037	3.247	19	61	9
2018.	91	1.994	1.968	117	44	5
2017.	103	940	987	86	28	3
2016.	100	2.526	2.598	136	55	14
2015.	118	2.623	2.497	204	90	10
2014.	128	4.339	4.406	61	54	4
2013.	162	5.717	6.608	98	129	23
2012.	163	5.638	4.756	990	168	23
Indeks 2019/18.	74,73	152,31	164,99	16,23	138,63	180,00

(Izvor: Agencija za osiguranje radničkih tražbina (2020.), Godišnje izvješće o radu Agencije za osiguranje radničkih tražbina za 2019. godinu. Zagreb: Vlada RH, str. 10.)

Iz tablice 1. se može vidjeti da je najviše stečajnih dužnika bilo 2012. godine, točnije 163, na temelju kojih je podneseno 5.638 zahtjeva radnika. Taj se broj smanjivao s godinama, pa je tako 2013. godine bilo 162 stečajna dužnika, te je podneseno 5.717 zahtjeva, od kojih je riješeno bilo 6.608. Nadalje, 2014. je bilo 128 stečajnih dužnika, na temelju čega je podneseno 4.339 zahtjeva radnika, a 2015. godine je bilo 118 stečajnih dužnika, na temelju čega je podneseno 2.623 zahtjeva radnika. Taj broj se nastavio smanjivati i 2016. godine, kada je bilo 100 stečajnih dužnika i 2.526 podnesenih zahtjeva radnika. 2017. godine stečajnih dužnika je bilo 103, a podnesenih zahtjeva radnika samo 940, dok je 2018. godine stečajnih dužnika bilo 91, a podnesenih zahtjeva radnika 1.994. U 2019. godini bilo je 68 stečajnih dužnika te čak 3.037 podnesenih zahtjeva radnika, od čega je na riješene zahtjeve podnesena 61 žalba, od kojih je 9 bilo usvojenih.

U financijskom planu Agencije za 2019. godinu na aktivnosti za osiguranje radničkih tražbina u slučaju stečaja poslodavca osigurano je 78.781.700 kuna, od čega za isplate radničkih tražbina iz čl. 8. st. 1. i čl. 10. Zakona 78.768.300 kuna. U izvještajnom razdoblju za radničke tražbine isplaćeno je 58.428.830 kuna za 2.589 radnika za koje je prihod ostvaren iz državnog proračuna. (Godišnje izvješće o radu Agencije za osiguranje radničkih tražbina za 2019. godinu. Zagreb: Vlada RH, str. 18.)

3.5. Postupak ostvarivanja prava u slučaju stečaja poslodavca

Postupak se pokreće na zahtjev radnika na posebnom obrascu (obrazac RPS-01). Taj zahtjev se podnosi u roku od 30 dana izravno Agenciji ili područnom uredu Zavoda prema mjestu sjedišta poslodavca. Kada je stečajni postupak otvoren i provodi se, rok počinje teći od isteka osmoga dana od dana objave rješenja o utvrđenim i osporenim tražbinama na mrežnoj stranici e-Oglasna ploča sudova. Kada je stečaj otvoren i zaključen, rok teče od isteka osmoga dana od dana objave rješenja o otvaranju i zaključenju stečajnog postupka na mrežnoj stranici e-Oglasna ploča sudova. Kada je radnik upućen na parnicu radi utvrđivanja osporene tražbine rok od 30 dana počinje teći od dana primitka pravomoćne presude kojom je utvrđena visina tražbine i isplatni red. Rok za dostavu zahtjeva je prekluzivan.⁷³

Radnik uz zahtjev prilaže dokumentaciju kao što je ugovor o radu ili pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno drugi dokaz o zasnovanom radnom odnosu, odluka odnosno drugi dokaz o prestanku radnog odnosa, ako je radni odnos prestao, preslika obrasca PK te podatak o mirovinskom stupu (MIO I ili MIO I i MIO II), a zahtjev se podnosi neposrednom dostavom, poštom, *on-line* putem aplikacije na mrežnoj stranici AORT-a / e-Građani ili područnom uredu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema mjestu sjedišta poslodavca odnosno njegove registrirane poslovne jedinice.⁷⁴

Prema čl. 26. ZORT kada je stečajni postupak otvoren i provodi se, prava propisana u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem radnik može ostvariti ako mu je tražbina utvrđena u stečajnom postupku i ako zahtjev za osiguranje svoje tražbine podnese u roku i na način kako utvrđuje ZORT, a kada se otvoreni stečajni postupak ne provodi, prava propisana u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem radnik može ostvariti ako zahtjev za osiguranje svoje tražbine podnese u roku i na način utvrđen također istim Zakonom. Kako se navodi u istome članku, pravo iznimno ostvaruje radnik koji nije ostvario naplatu pravomoćno dosuđene naknade štete zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti bez obzira na to kad mu je prestao radni odnos, pod uvjetom da je prije otvaranja stečajnog postupka postavio poslodavcu zahtjev za izvršenje pravomoćne presude u roku za dobrovoljno izvršenje ili je zahtijevao prisilno izvršenje.

⁷³ e-Građani, Osiguranje tražbina radnika u slučaju stečaja poslodavca, dostupno na: <https://gov.hr/hr/osiguranje-trazbina-radnika-u-slucaju-stecaja-poslodavca/1954> (pristupljeno: 1.4.2022.).

⁷⁴ Ibidem

Prava propisana u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem mogu ostvariti i radnici stranog poslodavca kojem je sjedište na području država članica Europskoga gospodarskog prostora. Prema čl. 27. st. 2. ZORT prava mogu ostvariti i radnici 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 djelomičnu ili cjelokupnu imovinu poslodavca sukladno nacionalnom zakonodavstvu države članice Europskoga gospodarskog prostora nadležnom za provođenje postupka nad poslodavcem.

Izuzeti od ostvarivanja prava koja su propisana u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem prema čl. 26. st. 4. ZORT su: članovi uprave trgovačkog društva, član upravnog odbora, izvršni direktor i upravitelj zadruge, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali. „Zahtjev tužiteljice je odbijen uz obrazloženje da je tužiteljica obnašala funkciju člana uprave trgovačkog društva“.⁷⁵

Prema čl. 28. ZORT postupak za ostvarenje prava pokreće se na zahtjev radnika. Zahtjev se podnosi izravno Agenciji ili područnom uredu Zavoda prema mjestu sjedišta poslodavca, odnosno njegove registrirane poslovne jedinice, u roku od 30 dana. Rok počinje teći:

- kada je stečajni postupak otvoren i provodi se – od isteka osmoga dana od dana objave rješenja o utvrđenim i osporenim tražbinama na mrežnoj stranici e-Oglasna ploča sudova
- kada se otvoreni stečajni postupak ne provodi – od isteka osmoga dana od dana objave rješenja o otvaranju i zaključenju stečajnog postupka na mrežnoj stranici e-Oglasna ploča sudova ili
 - kada je radnik na ispitnom ročištu upućen na parnicu radi utvrđivanja osporene tražbine – od dana primitka pravomoćne presude kojom je utvrđena visina tražbine i isplatni red.

Kako se navodi u čl. 29. i čl. 30. ZORT stečajni upravitelj, poslodavac i fizičke osobe dužne su dostaviti sve podatke potrebne za provedbu postupka osiguranja tražbina na zahtjev Agencije u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva. O istom zahtjevu Agencija odlučuje rješenjem u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. U čl. 31. st. 1. ZORT određeno je da su stečajni upravitelji dužni otvoriti poseban namjenski račun stečajnog dužnika za prihvrat

⁷⁵ Visoki Upravni sud, Usž 2335/2021-2 od 6.listopada 2021.

uplate osiguranih tražbina radnika. Stečajni upravitelj dužan je izvršiti, uz izravnu uplatu priznatih tražbina radnicima, obračun i uplatu pripadajućih poreza i prireza te doprinosa za obvezna osiguranja koji se obračunavaju iz osnovice i na osnovicu najkasnije u roku od osam dana po uplati. Također kako se navodi u čl. 31. st. 3. ZORT najkasnije u roku od osam dana po uplati, stečajni upravitelj dužan je dostaviti Agenciji dokaze o izvršenoj uplati, i to izvadak o promjenama na transakcijskom računu iz kojega je vidljiv iznos i namjena uplaćenih sredstava te izvješće o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja na obrascu JOPPD potvrđenom od strane središnjeg tijela državne uprave nadležnog za financije iz kojega je vidljiva poimenična isplata i namjena sredstava.

Troškovi otvaranja i zatvaranja računa kako navodi čl. 31. st. 4. ZORT smatraju se troškovima stečajnog postupka koji se namiruju iz stečajne mase, a ako stečajne mase nema, onda na teret Fonda za namirenje troškova stečajnog postupka. Prema čl. 31. st. 5. ZORT Agencija će iznimno, u slučaju brisanja iz registra pravnih osoba poslodavca sa sjedištem u Republici Hrvatskoj kao posljedice zaključenog stečajnog postupka, vršiti izravnu isplatu priznatih tražbina radnicima tog poslodavca, uz obračun i uplatu pripadajućih poreza i prireza te doprinosa za obvezna osiguranja koji se obračunavaju iz osnovice i na osnovicu.

3.6. Prijenos potraživanja u slučaju stečaja poslodavca

Čl. 32. ZORT navodi da sva prava na potraživanja koja se jamče radniku Zakonom prelaze na Agenciju danom uplate u povodu rješenja Agencije, također Agencija preuzima sva procesna prava stečajnog vjerovnika u odnosu na preuzeta potraživanja, a po izvršenju svoje obveze, Agencija o tome obavještava nadležni stečajni sud, uz dokaz o ispunjenju tražbina te će povodu obavijesti stečajni sud će ispraviti tablicu isplatnih tražbina.

3.7. Postupak ostvarivanja prava u slučaju blokade računa poslodavca

Poslodavac koji do zadnjeg dana u mjesecu ne isplati plaću odnosno naknadu plaće radnicima kako se navodi u čl. 33. ZORT dužan je prvi sljedeći radni dan podnijeti zahtjev za prisilnu naplatu Financijskoj agenciji. Uz zahtjev, poslodavac je dužan priložiti i obračun neisplaćene plaće odnosno naknade plaće. Navedenu radnju poslodavac je dužan ponoviti za svaki mjesec za koji nije isplatio plaću odnosno naknadu plaće. Navedeni zahtjev za prisilnu isplatu plaće ima učinak pravomoćnog rješenja o ovrsi, a pravo na njegovo povlačenje s prisilne

naplate ima samo Agencija. Prema čl. 33. st. 3. ZORT zahtjev za prisilnu naplatu smatra se osnovom za plaćanje sukladno propisu kojim se uređuje provedba ovrhe na novčanim sredstvima i dostavlja se uz obračun neisplaćene plaće odnosno naknade plaće Financijskoj agenciji s učinkom pravomoćnog rješenja o ovrsi, uz primjenu odredbe posebnog propisa kojim se uređuje redoslijed naplate tražbine iz obračuna poslodavca o neisplati dospelog iznosa plaće, naknade plaće ili otpremnine. Navodi se u čl. 34. ZORT da Agencija donosi rješenje u roku od sedam dana od zaprimanja urednog zahtjeva.

3.8. Problemi u provedbi Zakona o osiguranju radničkih tražbina

Postoje mnogi problemi u provedbi tog Zakona, u procesu osiguranja tražbina u slučaju stečaja poslodavca, a koji utječu na odugovlačenje donošenja rješenja. Pa se tako navodi nedovoljna informiranost radnika o mogućnosti ostvarenja vlastitih prava pred Agencijom, jer je zakonom propisano da se postupak pokreće na zahtjev radnika, ali nije propisano tko će ga o njegovom pravu obavijestiti. Smatra se da bi to mogli biti stečajni upravitelj ili HZZ, međutim Zakonom ta obveza nije propisana. Kao još neki od problema smatra se nedovoljna suradnja stečajnih upravitelja pri dostavi dokumentacije Agenciji, posebno kada je stečajni postupak otvoren i zaključen. Isto tako postoje nedostaci u osiguranju tražbina u slučaju blokade poslodavca. Jedan od njih je nedovoljna informiranost poslodavaca koji nisu u mogućnosti radnicima isplatiti plaću o mogućnosti ostvarivanja prava pred Agencijom. Nadalje, dostavljanje nepotpune dokumentacije dovodi do odugovlačenja u rješavanju, te nepostojanje kontinuiteta u procesu poslovanja i vođenja dokumentacije utječe i na sporije rješavanje u upravnom postupku u Agenciji. Da bi provedba ovog zakona bila dovoljno dobra i da bi se ostvario cilj Agencije, a to je prvenstveno osiguranje socijalnog minimuma radnika, potrebna je suradnja svih aktivnih sudionika opisanog procesa postupanja, a osobito stečajnih upravitelja i poslodavaca.⁷⁶

⁷⁶ Madunić, Ivan. Problemi u ostvarivanju prava radnika u slučaju stečaja i blokade računa poslodavca. Informator, br.6495 (2017.), str. 2-4.

4. ZAKLJUČAK

Istraživanjem stručne literature i zakona o temi, zaključujem da se radnicima kao najosjetljivijoj skupini vjerovnika kroz dugi niz godina nastoji osigurati primjerena zaštita. Počevši od 1996. kad je prvi put donesen Ovršni zakon pa do danas radnička zaštita bila je, u odnosu na poslodavca u stečaju, u konstantnoj uzlaznoj putanji. Trenutno je u RH na snazi Zakon o osiguranju radničkih tražbina koji sumira prava za zaštitu kojih radnici imaju pravo tražiti te načine na koje radnici imaju pravo tu zaštitu ostvariti. Međutim, rješavanje problema neisplate plaće radnicima te situacije otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem ne može se riješiti isključivo dovođenjem Zakona koji ne rješava problem dugoročno već se problem treba rješavati na dvije strane, to jest prije dovođenja do situacije u kojoj je otvaranje stečajnog postupka neizbježno, te u trenutku kad je otvoren stečajni postupak potrebno je osigurati učinkovito provođenje Stečajnog zakona.

Stečajno zakonodavstvo Republike Hrvatske u skladu je sa međunarodnim rješenjima, odnosno Konvencijama MOR-a i direktivama Europske unije koje se tiču odnosa radnika i poslodavca u stečaju, ali problem nastaje u trenutku kada pravo treba primijeniti, konkretnije problemi nastaju tijekom samog stečajnog postupka u kojem dolazi do niz prepreka kao što su naveli Živković, Bodul i Živković (2014.), a odnosi se na nemogućnost provedbe postupka do kraja zbog nedostatne stečajne mase koja dovodi i do nemogućnosti podjele sredstava vjerovnicima, a i eventualnog nastavka poslovanja stečajnog dužnika. Značajan problem imamo zbog neusklađivanja Stečajnog zakona sa Direktivom 98/59/EZ. Takav izabrani način primjene nije prikladan niti za radnike niti za poslodavce.

Nadalje, stečajni postupci se ne pokreću u zakonom propisanom roku, iako je navedeno donekle ublaženo dužnošću podnošenja prijedloga za otvaranje stečajnog postupka od strane pravne osobe, odnosno Financijske agencije, a navedenom pridonosi i država time što dopušta pravnim subjektima poslovanje neovisno o njihovoj nesposobnosti za plaćanje i prezaduženosti. Uz navedeno problem stvara i samo trajanje stečajnog postupka koje je duže od predviđenih zakonskih rokova, a uvjetovano je pravovremenošću pokretanja i kompliciranošću postupka na koji utječe i neuspješnost prodaje imovine, neriješenost imovinsko pravnih odnosa, odugovlačenjem s postupkom, itd. Kako su naveli Živković, Bodul i Živković (2014) aktivnosti u odnosu na pravni aspekt problematike stečajnog postupka uglavno usmjerene na ublažavanje niz negativnih, nerijetko socijalnih, posljedica stečaja.

Neisplata potraživanja vjerovnicima povlači za sobom i nemogućnost samih tih vjerovnika da nastave sa svojim poslovanje i sudjelovanjem na ekonomskom tržištu, a ako k tome uzmemo u obzir da su institucije države najveći vjerovnici stečajnih dužnika, uviđamo još jedan problem a to je činjenica da se institucije moraju financirati kako bi opstale, a ako se ne financiraju od strane dužnika financirat će se iz „izvora“ odnosno državnog proračuna odnosno poreznih obveznika. Također, negativna posljedica stečajnog postupka je veliki broj nezaposlenih ljudi, mahom osobe starije životne dobi sa srednjom stručnom spremom koji se teško prilagođavaju novom tržištu rada, te nemaju dovoljno kompetencija u odnosu na veliki broj mladih osoba s višim obrazovanjem.

Smatram da problem treba rješavati prije i nakon nastanka stečajnih razloga, kada se govori o preventivnom rješavanju problema više pažnje treba usmjeriti na razvijanje zaštite u okviru predstečajne nagodbe i rekonstruiranja, a u slučajevima kad već nastanu razlozi za otvaranje stečajnog postupka rješavanje problema treba pronaći u efektivnom provođenju zakona, hitnom provođenju stečajnog postupka, učinkovitom namirenju vjerovnika stečajnog dužnika, posebice radnika te radnicima osigurati sudjelovanje na tržištu rada.

5. LITERATURA

Knjige i članci:

1. Dika, Mihajlo. Pravne posljedice otvaranja stečajnog postupka. Zagreb: NN, 2002.
2. Agencija za osiguranje potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca, Republika Hrvatska, <http://www.aorps.hr/o-agenciji/> (1.4. 2022.).
3. Agencija za osiguranje radničkih tražbina, <https://www.aort.hr/naslovnica/o-agenciji-kontakt/> (1.4.2022.).
4. Bodiroga-Vukobrat, Nada. Osiguranje potraživanja radnika za slučaj insolventnosti poslodavca u europskom pravu u svjetlu Smjernice 80/987/EEZ i Smjernice 2002/74/EZ, s osvrtom na rješenja u hrvatskom pravu. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 26, (2005.), 1, str. 453-454.
5. e-Građani, Osiguranje tražbina radnika u slučaju stečaja poslodavca, <https://gov.hr/hr/osiguranje-trazbina-radnika-u-slucaju-stecaja-poslodavca/1954> (1.4.2022.).
6. Eraković, Andrija. Otvaranje stečajnog postupka kao razlog za otkaz ugovora o radu. Informator, 5846, (2010.), str. 16.
7. Eraković, Andrija. Radni odnosi u slučaju stečaja poslodavca. Zagreb: Pravni Fakultet u Zagrebu, Organizator, Zagreb, 2007.
8. Eraković, Andrija. Učinci stečaja na radne odnose. Hrvatska pravna revija, 3 (2003.), 4, str. 46-63.
9. Grgurev, Ivana. Ugovor o radu u Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007.
10. Grubeša, Zdravko. Položaj radnika u stečajnom postupku. Računovodstvo i financije, HZ RIF, br. 3, (2009.), str. 155.
11. Sajter, Domagoj, Hudeček, Lana. Temeljni pojmovi i nazivi stečajnog prava. Rasprave: Časopis Instituta za hrvatski jezik i jezikoslovlje, 35 (2009.), 1, str. 309-332.
12. Šarić, Dunja. Ugovori o radu u slučaju stečaja poslodavca. Računovodstvo i financije, 3 (2018.), str. 107.
13. Potočnjak, Željko: Neki problem primjene Direktive o kolektivnom otkazivanju ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu i praksi // Aktualnosti hrvatskog

zakonodavstva i pravne prakse / Milković, Darko (ur.). Zagreb: Organizator, 2016. str. 229-277

14. Smokvina, Vanja, Bodul, Dejan, Vuković, Ante. O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku s naglaskom na prava radnika. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2013., 34 (2013.), 1, str. 525-557.
15. Vuk, Jasna, Vidović, Ante. Prikaz zadnjih izmjena stečajnog zakona. Računovodstvo revizija i financije, 27 (2017.), 12, str. 259-262.
16. Vuk, Jasna. Osiguranje prava radnika u slučaju stečaja poslodavca. Računovodstvo, revizija i financije, 9 (2008.), str. 138.
17. Zuber, Marija. Radni odnosi u slučaju stečaja poslodavca. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007.
18. Madunić, Ivan. Problemi u ostvarivanju prava radnika u slučaju stečaja i blokade računa poslodavca. Informator, br.6495 (2017.), str. 2-4.

Pravni izvori:

1. Convention No. 173 – Convention concerning the Protection of Workers' Claims in the event of the Insolvency of their Employer, 1992. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (1.4.2022.).
2. Convention No. 181 – Convention concerning Private Employment Agencies, 1997., <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (1.4.2022.).
3. Convention No. 17 – Convention concerning Workmen's Compensation for Accidents, 1925.
4. Convention No. 95, Convention concerning Labour Clauses in Public Contracts, 1949.,: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (1.4.2022.).
5. Direktiva Vijeća 80/987/EEC od 20. listopada 1980. o usklađivanju prava država članica i odnosu na zaštitu zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, no. I. 283/23, 22.10.1980. <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr> (2.04.2022.).
6. Direktiva Vijeća 2002/74/EC od 23. rujna 2002. o izmjenama i dopunama Direktive Vijeća 80/987/EEC o usklađivanju prava država članica u odnosu na zaštitu prava

- zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, L 270/10, 8.10.2002., <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr> (2.4.2022.).
7. Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2008/94/EZ od 22. listopada 2008. o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, L 283/36, 17.11.2008. <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=hr> (5.4.2022.).
 8. Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (L 225 12.8.1998, 16) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1998/59/2015-10-09> (1.6.2022.)
 9. European Social Charter (revised), the Council of Europe, Strasbourg, ETS No.163, 1999.
 10. Ovršni zakon (NN 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17, 131/20).
 11. Pravilnik o sadržaju obrasca zahtjeva radnika za ostvarivanje prava u slučaju stečaja poslodavca (NN 92/17).
 12. Recommendation No. 188, Recommendation concerning Private Employment Agencies, 1997.
 13. Stečajni zakon (NN 44/96, 29/99, 129/00, 123/03, 82/06, 116/10, 25/12, 133/12, 45/13, 71/15, 104/17, 36/20).
 14. Zakon o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima (NN 68/18, 02720, 46/20, 47/20).
 15. Statut Agencije za osiguranje radničkih tražbina (NN 112/17).
 16. Zakon o osiguranju radničkih tražbina (NN 70/17).
 17. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).
 18. Zakon o doprinosima (NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18).
 19. Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca (NN 86/08, 80/13, 82/15).
 20. Zakon o općem upravnom postupku (NN 47/09, 110/21).
 21. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

Sudska praksa:

1. VSRH, Revr-664/07 od 17. listopada 2007.
2. USRH, U-III-2341/2016 od 5. travnja 2017.
3. VSRH, Revt-150/02 od 23. listopada 2002.

4. VSRH, Revr-664/07-2 od 17.10.2007.
5. Visoki Upravni sud, Usž 2335/2021-2 od 6.listopada 2021.
6. Presuda od 5. svibnja 2022, *HJ protiv Ministerstvo práce a sociálních věcí*, C-101/21 (ECLI:EU:C:2022:356, <https://e-justice.europa.eu/ecli/ECLI:EU:C:2022:356>).
7. Presuda Suda (četvrto vijeće) od 6. rujna 2018., *Grenville Hampshire protiv The Board of the Pension Protection Fund.*, C-17/17. (ECLI:EU:C:2018:674, [EUR-Lex - 62017CJ0017 - HR - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/doc/juris/juris.html?uri=CELEX:62017CJ0017:HR))

Mrežni izvori:

1. Agencija za osiguranje radničkih tražbina, Djelatnost, dostupno na: <https://www.aort.hr/naslovnica/o-agenciji-kontakt/>
2. e-Građani, Osiguranje tražbina radnika u slučaju stečaja poslodavca, <https://gov.hr/hr/osiguranje-trazbina-radnika-u-slucaju-stecaja-poslodavca/1954>

Izjava o izvornosti

Ja, Ana Ćubela pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

____ Ana Ćubela, v.r.____
(potpis studenta)