

ZAPOSLENI KAO PRIVILEGOVANI POVERIOCI U STEČAJNOM POSTUPKU – istorijskopравни pogled***

Apstrakt

Zaposleni se za izvršen rad pojavljuju kao poverioci u odnosu na svog poslodavca za različite naknade koje im po zakonu i ugovoru pripadaju. Otvaranjem stečajnog postupka nad poslodavcem mogućnost namirenja potraživanja se smanjuje. Zaposleni su jedna od grupa poverilaca kojoj se u velikom broju pravnih sistema daje prioritet u namirenju, pravdajući to različitim razlozima. Iako je njihov privilegovani položaj u stečaju pravilo u velikom broju zemalja, pravni sistemi se razlikuju po personalnom i predmetnom obimu privilegije, rangu koji joj dodeljuju, granicama koje joj postavljaju u cilju zaštite interesa drugih lica. Stečajno zakonodavstvo Srbije je tokom svog istorijskog razvoja prolazilo kroz različite faze percepcije položaja zaposlenih, što se posebno odražavalo kroz stečajne isplatne redove. U radu će se prvo ukazati na različite mehanizme zaštite zaposlenih u stečajnom postupku, posebne razloge koji opravdavaju ovaj privilegovani tretman i način na koji se on ostvaruje u praksi. Centralni deo rada predstavlja istorijski osvrt na različita zakonodavna rešenja u stečajnim zakonima koji su važili na teritoriji Srbije i kritički osvrt na postojeće rešenje.

Ključne reči: stečaj, zaposleni, privilegovani poverioci.

1. UVODNA RAZMATRANJA

Sprovođenje stečajnog postupka predstavlja jedan od načina prestanka postojanja pravnog lica. Prestankom postojanja privrednog subjekta, prestaje i njegov rad odnosno rad fizičkih lica u statusu zaposlenih. Prestanak radnog odnosa zaposlenog, bilo da je voljnog karaktera ili izvan njegove volje, dovodi do zabrinutosti i osećaja nesigurnosti čime ostaje poljuljano načelo sigurnosti zaposlenja, kao jedno od osnovnih načela u radnom pravu i jedan od ciljeva kojem ova grana prava teži.¹ Kako je plaćenost jedan od elemenata radnog odnosa, koji ga diferencira od drugih pravnih odnosa, jasna je neizvesnost sa kojom se zaposleni susreće, jer zarada predstavlja izvor egzistencije zaposlenog i njegove porodice, a retkost je da se sredstva za život obezbeđuju izvan radnog odnosa.

Imajući u vidu značaj zarade za život zaposlenog i njegove porodice i težinu posledica koje njen gubitak u slučaju prestanka poslodavca može predstavljati za zaposlenog, pravni sistemi nastoje da pronađu adekvatne mehanizme zaštite lica u radnom odnosu u slučaju da

* Istraživač saradnik u Institutu za uporedno pravo, e-mail: a.visekruna@iup.rs.

** Istraživač pripravnik u Institutu za uporedno pravo, e-mail: j.rajic@iup.rs.

*** Ovaj rad je nastao kao rezultat rada na projektu Instituta za uporedno pravo „Srpsko i evropsko pravo – upoređivanje i usaglašavanje“ (ev. broj 179031) koji finansira Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja.

¹ Kovačević, Lj., 2016, *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 18.

dođe do otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem. Cilj ovih rešenja je da ublaže negativne posledice nastupanja stečajnog razloga i da zaposlenom obezbede izvesnu dozu sigurnosti u namirenje makar dela potraživanja koje mu poslodavac duguje po osnovu izvršenog rada. Tradicionalno se dva mehanizma izdvajaju kao optimalna – privilegovani redosled namirenja potraživanja zaposlenih u odnosu na potraživanja ostalih stečajnih poverilaca i osnivanje posebne institucije koja će na sebe preuzeti namirenje (dela) neisplaćenih potraživanja zaposlenih.

2. MEHANIZMI ZAŠTITE ZAPOSLENOG U SLUČAJU STEČAJA POSLODAVCA

Pružanje privilegovanog tretmana zaposlenom-poveriocu u stečajnom postupku nad njegovim poslodavcem je najstariji i tradicionalni način zaštite zaposlenog u ovoj životnoj situaciji. Ovaj mehanizam svoje korene vodi iz građanskog prava, da bi postepeno postao deo radnog zakonodavstva, a potom stekao i prepoznatljivost na međunarodnom nivou kroz konvencije Međunarodne organizacije rada.² Međutim, ovaj vid zaštite ima i određene nedostatke koji utiču na njegovu efikasnost.³ Pre svega, brojna ograničenja postavljena u pogledu privilegovanog potraživanja (vremenska, predmetna i vrednosna) i njegov rang u odnosu na druga potraživanja mogu značajno uticati na mogućnost namirenja. Nije dovoljno samo da potraživanje zaposlenog ima privilegovan status, već je bitno i koji položaj će imati na lestvici prioriteta – koji poverioci su rangirani pre njega i koliko se drugih poverilaca namiruje u okviru istog isplatnog reda.⁴ Kao ključno ograničenje vidi se nedostatak imovine stečajnog dužnika – bez obzira koji prioritet uživa potraživanje zaposlenog, ako imovine dužnika nema, to pravo se u praksi ne može realizovati.⁵ Pored ova dva najznačajnija ograničenja, prepoznato je da na efikasnost mehanizma može uticati i mogućnost pribavljanja kredita (otud slabiji rang zaposlenih npr. u odnosu na obezbeđene poverioce), kao i potreba sprovođenja postupka reorganizacije gde dužnik ne prestaje, tako da ni nema raspodele imovine iz stečajne mase.

Imajući u vidu izneto, kao i promenjene finansijske prilike sredinom dvadesetog veka, zaštita zaposlenih u stečaju se sve više prebacuje na teren socijalne sigurnosti i ostvaruje se kroz uspostavljanje posebnog garantnog fonda koji će vršiti isplatu zaposlenima u slučaju stečaja poslodavca. Prednost ovog sistema je u tome što se zaposleni pojavljuju kao jedini poverioci pa nemaju konkurenciju za namirenje svojih potraživanja, a ostvarivanje prava se ne oslanja

² Posebno se misli na Konvenciju br. 95 o zaštiti zarada (C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), Konvenciju br. 173 o zaštiti potraživanja zaposlenih (u slučaju stečaja poslodavca) (C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)) i preporuku uz tu konvenciju (R180 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 (No. 180)).

³ Bronstein, A., 1987, The protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer: From civil law to social security, *International Labour Review*, 126 (6), pp. 722-724.

⁴ Za više o mogućim načinima uređenja isplatnih redova vid. Huaiyu, W., An International Comparison of Insolvency Laws, (<http://www.oecd.org/china/38182541.pdf>, 06.10.2018), p. 3. Detaljna analiza položaja zaposlenih u stečajnom postupku sprovedena je 2008. godine pod vođstvom prof. Sara. Vid. Sarra, J., 2008, Recognizing workers' economic contributions: the treatment of employee and pension claims during company insolvency, A comparative study of 62 jurisdictions, (https://www.iiiglobal.org/sites/default/files/105_Recognizing_Workers_Economic_Contributions.pdf, 02.09.2016).

⁵ Al Bhadily, M., Hosie, P., 2016, Australian employee entitlements in the event of insolvency: Is an insurance scheme an effective protective measure?, *Adelaide Law Review*, 37, p. 247.

na imovinu stečajnog dužnika.⁶ Dobro organizovana garantna podrazumeva brzo i jednostavno namirenje zaposlenih da bi im se omogućilo očuvanje (minimalnog) životnog standarda. Kao najveći nedostatak ovog sistema prepoznaje se mogućnost da on stvori podsticaje za moralni hazard, jer će se kompanije, osećajući da imaju „sigurnosnu mrežu“, upuštati u rizičnije poduhvate.⁷ Takođe je moguće da će uprava društva odlagati isplatu potraživanja zaposlenima do otvaranja stečajnog postupka, znajući da će oni moći da se namire kod garantne institucije, a da će neisplaćene zarade zaposlenih iskoristiti za pokušaj spasavanja društva.⁸

U stranoj literaturi može se pronaći teorijsko klasifikovanje zemalja u tri sistema, shodno tome kakav nivo zaštite obezbeđuju zaposlenima u slučaju stečaja.⁹ U prvu grupu država spadaju one obezbeđuju visok prioritet u namirenju potraživanjima zaposlenog u slučaju stečaja, ali koje ne poznaju zaštitu zaposlenih putem garantne institucije (ili je ta zaštita izuzetno slaba). Drugi sistem odlikuje prioritet zaposlenih u sistemu stečajnih isplata redova, kao i postojanje neke vrste garantnog fonda za zahteve zaposlenih pa se on naziva i hibridnim sistemom. Treći sistem čine države koje svojim stečajnim zakonima ne propisuju prioritet potraživanja zaposlenih, ali sigurnost zaposlenima pružaju posebno kroz uspostavljanje garantnih institucija. Srpsko pravo, shodno toj klasifikaciji, usvaja hibridni sistem, s obzirom na to da pruža prioritet zaposlenima prilikom isplate potraživanja u stečajnom postupku, a takođe postoji i posebna garantna institucija – Fond solidarnosti.

Pored ova dva ustaljena sistema, u cilju pružanja bolje zaštite, nastoje se pronaći i novi pristupi rešavanju ovog problema.¹⁰

3. POLOŽAJ ZAPOSLENIH KOJI OPRAVDAVA NJIHOV POSEBAN TRETMAN U STEČAJNOM POSTUPKU

Po pravilu, u svim pravnim sistemima postoje određene kategorije neobezbeđenih poverilaca kojima treba pružiti posebnu zaštitu, dajući im prioritet u namirenju u odnosu na druge neobezbeđene poverioce. Glavna dilema je na osnovu čega jedan poverilac, ili grupa poverilaca, zavređuje da prioritarno namiri svoje potraživanje. Koje će to grupe poverilaca biti rezultat je osobenih karakteristika svakog sistema.¹¹

⁶ Bawa, R., 1997, Bearing the Burden of Unpaid Wages-Directors' Liability in the Context of Wage Protection, *Dalhousie Journal of Legal Studies*, 6, p. 250.

⁷ Sarra, J., Widening the Insolvency Lens: The Treatment of Employee Claims, in: Omar, P. (ed.), 2007, *International Insolvency Law: Themes and Perspectives*, London, p. 309.

⁸ Sarra, J., 2007, p. 313. Slično: Mucciarelli, F., 2017, Employee insolvency priorities and employment protection in France, Germany and United Kindom, *Journal of Law and Society*, 44(2), p. 265.

⁹ Secunda, P., 2014, An Analysis of the Treatment of Employee Pension and Wage Claims in Insolvency and Under Guarantee Schemes in OECD Countries: Comparative Law Lessons for Detroit and the United States, *Fordham Urban Law Journal*, 41, p. 874.

¹⁰ Anderson, H., 2008, Directors' Liability for Unpaid Employee Entitlements-Suggestions for Reform Based on Their Liabilities for Unremitted Taxes, *Sydney Law Review*, 30, pp. 493-497. Posebno o odgovornosti uprave društva za neisplaćena potraživanja zaposlenih vid. Višekruna, A., 2016, Odgovornost direktora za neisplaćena potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca, *Strani pravni život*, 3, str. 77-89.

¹¹ Prilikom određivanja koji poverioci će imati privilegovan status, relevantno je koje vrednosti treba zaštititi. Smatra se da je za donošenje takve odluke bitno da je ona pravična, da je privilegovan tretman opšteprihvatljiv i da se uvažava činjenica da zaštitu treba pružiti samo poveriocima koji sami ne mogu da se zaštite ili je to za njih previše skupo. Radović, V., 2017, *Stečajno pravo Knjiga 1*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 166. Videti i Finch, V., 2009, *Corporate Insolvency Law Perspectives and Principles*, Cambridge - New York, Cambridge University Press, pp. 670-673.

Tradicionalno, zaposleni se u većini pravnih sistema nalaze među privilegovanim poveriocima. Uprkos stavovima da su uspostavljanjem različitih mehanizama oni previše zaštićeni, smatra se da je ova zaštita neophodna, jer su zaposleni vulnerabilna grupa i zavređuju posebnu zaštitu. U teoriji se različito objašnjava povlašćeni položaj zaposlenog u stečajnom postupku. Neki autori smatraju da je zaposlenom potrebno dati prioritetan položaj prilikom namirenja, jer se oni teže nose sa rizikom gubitka koji bi pretrpeli u slučaju stečaja poslodavca u odnosu na druge kategorije poverilaca.¹² Drugi opravdavaju ovaj privilegovan položaj nesigurnošću sa kojom se zaposleni suočava kao subordinirana strana u radnom odnosu sa neizvesnošću koja mu ugrožava egzistenciju, jer ostaje bez posla i sledovanja koja su bila redovna.¹³ Ima i stavova da ne možemo na isti način tretirati zaposlene kao stečajne poverioce i banke, dobavljače i druge poverioce u sličnom položaju. Zaposleni se, uglavnom, percipiraju kao kategorija kojoj je potrebna posebna zaštita jer nisu u stanju, kao drugi poverioci, da diverzifikuju svoje rizike – oni imaju samo jednog dužnika - svog poslodavca, a drugi poverioci po pravilu imaju više dužnika.¹⁴ Najveći broj drugih poverilaca, za razliku od zaposlenih, ima mnogo snažniju poziciju u odnosu na dužnika.¹⁵ Na strani zaposlenih je posebno izražena informaciona asimetrija u pogledu finansijskog stanja kompanije, a i pregovaračke moći su im sužene (izvan procesa kolektivnog pregovaranja), tako da mogu samo da prihvate ugovor ili da od njega odustanu.¹⁶ Takođe, zaposleni nemaju dovoljna sredstva da se zaštite unapred kao drugi poverioci.¹⁷

Radni odnos predstavlja odnos subordinacije, odnosno odnos pravno nejednakih strana. Zaposleni je u tom odnosu podređen upravljачkoj, normativnoj i disciplinskoj vlasti poslodavca i shodno tome dužan je da izvršava radne zadatke i naloge koji proističu iz te vlasti. Zato ne čudi što se u teoriji nailazi na stav da je ugovor o radu „specifičan oblik iskorišćavanja tuđih radnih sposobnosti, koji dovodi u veći ili manji oblik zavisnosti ili čak pokornosti prema poslodavcu.“¹⁸ Zaposleni ulaže svoj rad za finansijsko davanje u novcu, izuzetno u naturi, te je plaćenost jedno od obeležja radnog odnosa. Međutim, kako je poslodavac ekonomski jača strana u radnopravnom odnosu, jedan od ciljeva radnog prava jeste da zaštiti zaposlenog i da ublaži odnos subordinacije koji postoji. Radno zakonodavstvo ima za cilj da zaposlenima obezbedi svojevrstu kompenzaciju za nejednakost koja postoji u radnom odnosu.¹⁹ Jedan od vidova te zaštite jeste i poseban položaj zaposlenog u stečajnom postupku.

¹² Whelan, S., Zwier, L., Employee entitlements and corporate insolvency and reconstruction, (https://law.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0015/1710015/95-Protectionofemployeeentitlements_final_12.pdf, 06.10.2018.), p. 4.

¹³ Sarra, J., 2008, p. 7.

¹⁴ Finch, V., 2009, p. 609. Tako i Mokal, R. J., 2001, Priority as Pathology: The Pari Passu Myth, *Cambridge Law Journal*, 60, p. 610.

¹⁵ Mokal, R. J., 2001, pp. 606-610.

¹⁶ Johnson, G. W., Insolvency and Social Protection: Employee Entitlements in the Event of Employer Insolvency, (<http://www.oecd.org/daf/corporateaffairs/corporategovernanceprinciples/38184691.pdf>, 06.10.2018), p. 2.

¹⁷ Sarra, J., 2008, p. 6.

¹⁸ Blagojević, B., 1939, *Posebni deo obligacionog prava: ugovori, jednostrani pravni poslovi, građansko-pravni delikti*, Beograd, Geca Kon, str. 141-142, nav. prema: Kovačević, Lj., 2013, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 205.

¹⁹ Kovačević, Lj., 2013, str. 205.

4. POSEBNO O PRIVILEGOVANOM STATUSU POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH KAO MEHANIZMU ZAŠTITE

4.1. Obim privilegije

Imajući u vidu da se u radu razmatra položaj zaposlenog kao poverioca u stečajnom postupku, prvo pitanje na koje treba odgovoriti koji je obuhvat termina zaposleni u svrhu pružanja zaštite u stečaju. Polazna premisa je da uslov da bi neko lice moglo da ima prioritetan status kao zaposleni, ono mora da bude zaposleno na osnovu ugovora o radu sa stečajnim dužnikom.²⁰

Shodno definiciji koju daje Zakon o radu, zaposleni predstavlja fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.²¹ Na početku, potrebno je napraviti distinkciju između pojmova zaposlenog i radnika. Zaposleni predstavlja lice koje ostvaruje prihod u okviru radnog odnosa, kako to i zakon definiše. Radnik je, pak, širi pojam, te označava svako lice koje obavlja određeni rad i ostvaruje prihod na osnovu njega, bilo da to radi za drugog ili je u pitanju samozaposleni. Dakle, terminom „radnik“ obuhvaćeni su i zaposleni i oni koji prihod ostvaruju u svoje ime i za svoj račun, čak i oni koji su ostali bez zaposlenja bez svoje volje.²² Ipak, smatra se da definicija pojma zaposlenog nije moguća bez uzimanja u obzir elementa subordinacije. U tom smislu, zaposleni se definiše kao fizičko lice koje radi u radnom odnosu u ime i za račun poslodavca, pod vlašću drugog.²³ Zaposleni se može definisati i kao „fizičko lice koje se ugovorom obaveže da će drugom vršiti pretežno vremenski, generično određen i zavisen rad“,²⁴ ili kao „stranka ugovora o radu koja se obavezuje da za poslodavca lično obavlja ugovorom preuzeti posao, prema uputstvima poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada“.²⁵

Postavlja se pitanje da li sve kategorije zaposlenih treba da budu obuhvaćene sistemom privilegija, tj. neophodno je odrediti koje kategorije ovih subjekata uživaju privilegovani položaj u stečajnom postupku. U nekim pravnim sistemima svi zaposleni bez izuzetka uživaju jednaku zaštitu. U pojedinim zemljama državni službenici i drugi zaposleni u javnim službama izuzeti su iz zaštite na osnovu **činjenice** da je prosto nezamislivo bankrotstvo poslodavca tih grupa lica.²⁶ To je slučaj i sa Srbijom gde zarade zaposlenih koji rade u javnom sektoru nemaju privilegovani tretman u stečajnom postupku, jer je zakon predvideo da njihovi poslodavci ne mogu biti subjekti stečajnog postupka, tako da ni oni ne mogu biti stečajni poverioci prema svom poslodavcu. Ponekad se iz zaštite isključuju određene kategorije lica na temelju njihove moguće odgovornosti za insolventnost poslodavca. Tako privilegovan tretman ne uživaju zahtevi **članova** uprave ili drugih lica koja mogu da utiču na poslovanje kompanije i za koje se smatra da su doprineli njenim

²⁰ Finch, V., 2009, pp. 754-755.

²¹ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US i 113/2017, član 5.

²² Kovačević, Lj., 2013, str. 237.

²³ Kovačević, Lj., 2013, str. 245.

²⁴ Bajić, S., 1937, *Osnovi radnog prava: Opšti deo*, Beograd, Izdavačko i knjižarsko preduzeće „Geca Kon“, Beograd, str. 33 nav. prema Kovačević, Lj., 2013, str. 245.

²⁵ Odrednica „Ugovor o radu“, u Pezo, V. (ur.), 2007, *Pravni leksikon*, Zagreb, Leksikografski zavod Miroslav Krleža, str. 1661, nav. prema: Kovačević, Lj., 2013, str. 245.

²⁶ International Labour Office, 2003, *Protection of wages: standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration*, Geneva, p. 167.

finansijskim poteškoćama. Ovo se objašnjava time da oni već prilikom zaključenja ugovora imaju mnogo bolju pregovaračku poziciju i mogu da ugovore različite vidove zaštite za sebe, a takođe su i tokom obavljanja funkcije mnogo bolje informisani o poslovanju i finansijskom stanju kompanije od drugih zaposlenih. Međutim, postoje i stavovi da je opravdano da se ne pravi nikakva razlika među zaposlenima.²⁷

Inicijalno je svrha privilegovanja potraživanja zaposlenih bila zaštita zarade u najužem smislu reči.²⁸ Način na koji nacionalno pravo definiše zaradu u velikoj meri će odrediti obim zaštite prava zaposlenog u stečaju. U cilju širenja zaštite, zakonodavstva mnogih zemalja proširuju krug potraživanja koja će uživati privilegovani tretman, a koja nastaju iz radnog odnosa iako nisu nužno pokrivena putem definicije zarade.²⁹ U ovu kategoriju najčešće spadaju: potraživanja naknade za neiskorišćen godišnji odmor (koja se po svojoj pravnoj prirodi izjednačava sa zaradom), potraživanja naknade zarade za period plaćenog odsustva, kao i potraživanja otpremnine zbog otpuštanja zaposlenih iz ekonomskih razloga.³⁰

4.2. Ograničenja sistema privilegija

Iako potraživanja zaposlenih imaju privilegovan položaj u stečajnom postupku, ipak se smatralo da je neophodno da postoje određena ograničenja u pogledu njihovog namirenja. Ograničenja mogu da budu vremenske prirode ili da se vezuju za novčane iznose, a mogu da se kombinuju i oba sistema.

Uspostavljanje ograničenja motivisano je potrebom da se zaštite interesi i drugih (neprivilegovanih) poverilaca, ali i zbog toga što se redovno predviđa formiranje institucija za garantovanje isplata zarada zaposlenima.³¹ Uspostavljanjem ograničenja štiti se i načelo ravnopravnosti stečajnih poverilaca.³²

5. ZAPOSLENI KAO POVERIOCI U STEČAJU U SRBIJI

Zaposleni se tokom stečajnog postupka mogu pojaviti kao različite kategorije poverilaca. Naime, u slučajevima kada nekom licu ne prestaje radni odnos usled stečajnog postupka, već ono nastavlja i dalje da bude radno angažovano kod poslodavca u stečaju, potraživanja nastala nakon otvaranja stečajnog postupka tretiraće se kao obaveze stečajne mase i shodno tome namirivati privilegovano u odnosu na ostala potraživanja. Imajući u vidu da je to pravilo opšteprihvaćen standard u stečajnom pravu,

²⁷ Symes, C., 2008, *Statutory Priorities in Corporate Insolvency Law: An Analysis of Preferred Creditor Status*, Farnham Surrey, Ashgate Publishing, p. 145. Slično: Finch, V., 2009, p. 614.

²⁸ Konvencija br. 95 predviđa da termin zarada „označava naknadu ili dohodak, bez obzira na način na koji se računa ili određuje, koji se može izraziti u novčanom iznosu i utvrđen na osnovu zajedničkog sporazuma ili putem nacionalnih propisa, i koji se može isplatiti na osnovu pisanog ili nepisanog ugovora o radu od strane poslodavca zaposlenom za rad koji je izvršen ili treba da bude izvršen, za usluge koje su pružene ili treba da budu pružene“.

²⁹ International Labour Office, 1990, *Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of Their Employer*, Geneva, International Labour Organization, p. 24.

³⁰ Lubarda, B., 2000, Radnopravni položaj zaposlenih u slučaju insolventnosti poslodavca, *Pravo i privreda*, 5-8, str. 351-352.

³¹ Lubarda, B., 2000, str. 351.

³² Radović, V., 2017, str. 175.

opredelili smo se da fokus rada bude na potraživanjima koja su nastala pre otvaranja stečajnog postupka, jer se u tom domenu uočavaju različita rešenja, kako u uporednom pravu, tako i u domaćem zakonodavstvu u različitim fazama njegovog istorijskog razvoja. Upravo su isplatni redovi bili polje na kome su se ispoljavala različita shvatanja položaja zaposlenih u stečaju, što je bilo uslovljeno društvenim sistemom u kome je konkretni zakon donošen.

5.1. Stečajni zakon³³

Prvi stečajni zakon donet u XX veku u našoj zemlji bio je Stečajni zakon iz 1929. godine, koji je rađen po uzoru na austrijski Stečajni zakon iz 1914. godine i po prvi put je izvršio unifikaciju stečajnog prava za teritoriju cele Jugoslavije.³⁴ Ovaj zakon sadržao je brojne institute koji se mogu primeniti i u današnjim uslovima.³⁵ Jedan od njih su i stečajni isplatni redovi. Zakon poznaje tri isplatna reda. Prvi isplatni red obuhvata tri grupe tražbina.³⁶ Zakon samo govori o prioritetu potraživanja iz ugovora o službi, dok ne spominje ugovore o radu, pa se tumačilo da tražbine koje proističu iz ugovora o radu, ne spadaju u prvi red stečajnih tražbina, već u treći.³⁷ Drugi isplatni red čine tri grupe potraživanja od kojih su najvažnija potraživanja za sve javne dažbine dospele za poslednje tri godine pre otvaranja stečaja i zahtevi u pogledu doprinosa (prinosa) za osiguranje radnika. U treći isplatni red spadaju sve ostale tražbine. Ako prihvatimo stanovište da potraživanja zaposlenih spadaju u treći isplatni red, možemo reći da u vreme važenja ovog zakona položaj lica koja sa dužnikom imaju zaključen ugovor o radu nije bio zadovoljavajući, jer je njihovo namirenje bilo krajnje neizvesno.

5.2. Uredba o prestanku preduzeća i radnji³⁸

Period nakon Drugog svetskog rata karakteriše strogo administrativno upravljanje privredom, tako da „primena instituta stečaja nije mogla da nađe svoje mesto u okolnostima kada je privredni subjekt imao zadatak da izvršava svoje obaveze iz državnog privrednog plana, ne uzimajući u obzir rentabilnost takvog poduhvata“.³⁹ Prvi posleratni propis koji se bavi pitanjem prestanka privrednih subjekata bila je Uredba o prestanku preduzeća i radnji doneta 1953. godine.

³³ Stečajni zakon, *Službene novine*, br. 282 - CXV od 1. januara 1929. godine.

³⁴ Više o poreklu Stečajnog zakona vid. Goršić, F., 1934, *Komentar Stečajnog zakona*, Beograd, Izdavačko i knjižarsko preduzeće Geca Kon a.d., str. 45 i d.

³⁵ Slijepčević, D., 2009, *Pravni aspekti reorganizacije stečajnog dužnika*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 72. Za karakteristike Stečajnog zakona vid. Ilić-Popov, G., Jovanović, N., Jovanović, J. (ur.), 2006, *Priručnik za stečajne upravnike*, Beograd, Intermex, str. 154-155.

³⁶ To su: 1) troškovi sahrane stečajnog dužnika; 2) zahtevi iz ugovora o službi službenika stečajnog dužnika i 3) troškovi oko lečenja koje ima da snosi stečajni dužnik. Vid. Goršić, F., 1934, str. 179-180

³⁷ O.s.s. B od 15. januara 1932. godine, Rv 2/32, Zb. Sl. pr. II 336, navedeno prema: Goršić, F., 1934, str. 180.

³⁸ Uredba o prestanku preduzeća i radnji, *Službeni glasnik FNRJ*, br. 51/53, 49/56, 53/61, 52/62.

³⁹ *Priručnik za stečajne upravnike*, str. 155.

Uredba predviđa pet isplatnih redova - tri povlašćena, jedan opšti i jedan pomoćni ili „zapostavljeni“ isplatni red.⁴⁰

Zbog privilegovanog statusa koji su imali poverioci prva tri isplatna reda, poverioci četvrtog i petog isplatnog reda su bili u izuzetno lošem položaju, pa se postavljalo pitanje opravdanosti postojanja stečajnih isplatnih redova. Najvećim delom su primedbe i predlozi bili usmereni na bolji tretman poverilaca četvrtog isplatnog reda, uključujući i ekstremne ideje da te poverioce treba namiriti pre ostalih poverilaca.⁴¹

Imajući u vidu činjenicu da su zaposleni bili svrstani u poslednji isplatni red, oni su bili u najgoroj poziciji u odnosu na sve ostale poverioce, jer je verovatnoća namirenja bila izuzetno mala. Ovako loš položaj je posledica uverenja da oni, kao nosioci funkcije upravljanja u privrednim organizacijama, treba da snose negativne posledice lošeg poslovanja svojih privrednih organizacija.⁴² Njihov drugačiji položaj u odnosu na ranije zakonodavno rešenje se objašnjava činjenicom da u novostvorenom privrednom poretku, oni predstavljaju vlasnike „preduzeća“ i da se time dosledno sprovodi princip da se vlasnici namiruju poslednji, nakon namirenja ostalih stečajnih poverilaca.⁴³

Izmenama i dopunama Uredbe na potpuno nov način regulisano je razvrstavanje poverilaca u isplatne redove. Zadržano je pet isplatnih redova, ali se izmenio redosled namirenja poverilaca stečajnog dužnika.⁴⁴

Najveća novina je drastično poboljšanje položaja zaposlenih. Za razliku od izvornog teksta Uredbe, koji je vrlo malo značaja pridavao namirenju zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca, njena novela se primarno fokusira na zaštitu ove grupe poverilaca. Prvo, potraživanja za lične dohotke se namiruju u okviru prvog isplatnog reda. Postavljeno je ograničenje u pogledu iznosa – garantovani iznos ličnog dohotka, dok ne postoji vremensko ograničenje. Zaposleni imaju prioritetan položaj u odnosu na obaveze prema društvenoj zajednici, čak i one koji su nastale nakon otvaranja stečajnog postupka. Doprinosi koji se isplaćuju na lične dohotke nisu svrstani u isti isplatni red kao i sami dohoci, već se nalaze u trećem isplatnom redu. Eksplicitno je predviđeno i rešenje za lične dohotke koji prelaze iznose koji se prioritetno namiruju - ovi iznosi pripadaju poslednjem isplatnom redu i namiruju se nakon svih poverilaca stečajnog dužnika.

⁴⁰ Culja, S., 1956, *Prinudna likvidacija (stečaj) privrednih organizacija*, Zagreb, Trgovinska komora NR Hrvatske, str. 39. Uredba je predviđala da se namirenje vrši sledećim redosledom: 1. obaveze za pokriće opštedruštvenih potreba; 2. obaveze prema zavodu za socijalno osiguranje; 3. obaveze prema banci za naplatu sredstava fonda stalnih obrtnih sredstava; 4. sve ostale tražbine koje nisu svrstane u povlašćene redove, niti u pomoćni red; 5. obaveze prema radnicima i službenicima privredne organizacije u stečaju za njihova potraživanja iz radnog odnosa koja potiču iz vremena pre pokretanja stečaja.

⁴¹ Velimirović, M., 1976, *Prinudno poravnanje i stečaj*, Novi Sad, str. 205.

⁴² Velimirović, M., 1976.

⁴³ Culja, S., 1956, str. 40.

⁴⁴ Izmenama Uredbe bili su predviđeni sledeći isplatni redovi: 1. obaveze prema radnicima privredne organizacije za njihova potraživanja ličnih dohodaka u visini garantovanog iznosa do otvaranja stečaja; 2. obaveze prema društvenoj zajednici nastale do otvaranja postupka stečaja i obaveze nastale posle toga do dana deobe stečajne mase; 3. obaveze na ime doprinosa za socijalno osiguranje, za stambenu izgradnju i drugi vidovi obaveza za lične dohotke; 4. svi ostali dugovi privredne organizacije; 5. obaveze prema radnicima na ime ličnih dohodaka do dana otvaranja postupka stečaja, preko iznosa garantovanih ličnih dohodaka.

5.3. Zakon o prinudnom poravnanju i stečaju⁴⁵

Uredba je ukinuta donošenjem Zakona o prinudnom poravnanju i stečaju. Redosled namirenja poverilaca je ostao gotovo isti, s tim da je predviđen i šesti isplatni red.⁴⁶

Zadržano je rešenje iz novele Uredbe prema kome se zaposleni namiruju kao poverioci prvog isplatnog reda za određene iznose, samo što se umesto termina garantovani iznos koristi termin minimalni lični dohodak. Doprinosi na lične dohotke se isplaćuju u okviru trećeg isplatnog reda. Verovatnoća da će doći do namirenja iznosa koji prelaze visinu minimalnog dohotka je umanjena uvođenjem dodatnog isplatnog reda koji se namiruje nakon četvrtog isplatnog reda, a pre zaposlenih. Ovakvo rešenje zadržano je sve do usvajanja izmena i dopuna Zakona o prinudnom poravnanju i stečaju iz 1974. godine,⁴⁷ kada je ukinuto postojanje stečajnih isplatnih redova.

5.4. Zakon o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada⁴⁸

Nepostojanje isplatnih redova u stečaju zadržano je i u Zakonu o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada iz 1980. godine. Svrstavanje svih poverilaca u isti rang može se razumeti kao želja zakonodavca da izbegne pritiske i doktrinarne rasprave prilikom određivanja kojim grupama poverilaca treba dati privilegovani status u slučaju otvaranja stečajnog postupka. Međutim, smatralo se da bi bilo osnovano razvrstavanje poverilaca u dva ili tri isplatna reda s obzirom na potrebu njihovog izvesnog rangiranja.⁴⁹ Iako zakonodavac nastoji dosledno da primeni načelo ravnopravnosti poverilaca, uočeni su određeni izuzeci koji se ogledaju u prethodnom izdvajanju, odnosno namirenju određenih obaveza pre konačne deobe stečajne mase, kao što su troškovi stečajnog postupka, dugovi stečajne mase i lični dohoci u visini zajamčenih ličnih dohodaka i potraživanja po osnovu naknade štete za povrede na radu.⁵⁰

I u ovom zakonu zaposleni se nalaze u dvojakom položaju. Sa jedne strane, oni imaju prioritet u namirenju za lične dohotke u visini zagarantovanog iznosa i bez vremenskog ograničenja. Novina je da se privilegovan status daje i potraživanjima po osnovu naknade štete za povrede na radu koje se namiruje u celokupnom iznos neisplaćene naknade štete bez obzira kada je povreda nastupila. Valja primetiti da je ovo jedan od retkih stečajnih zakona na našim prostorima koji nastoji da privilegovan status potraživanja zaposlenih proširi i na druga potraživanja iz radnog odnosa. Sa druge strane, za potraživanja kojima nije garantovan privilegovan položaj, namirenje se ostvaruje sa ostalim poveriocima, a njegov stepen zavisio je od veličine raspoložive deobne mase, broja poverilaca i visine njihovih potraživanja.

⁴⁵ Zakon o prinudnom poravnanju i stečaju, *Službeni list SFRJ*, br. 15/65, 55/69, 39/72 i 16/74.

⁴⁶ Prema ovom zakonu, isplata se vrši na sledeći način: 1. lični dohoci radnika preduzeća u visini minimalnih ličnih dohodaka do dana otvaranja stečajnog postupka; 2. doprinosi i porezi dospeli do dana otvaranja stečajnog postupka; 3. doprinosi za socijalno osiguranje, kao i druge obaveze koje se izmiruju iz ličnih dohodaka; 4. ostali dugovi; 5. novčane kazne; 6. lični dohoci radnika do dana otvaranja stečajnog postupka preko iznosa minimalnih ličnih dohodaka.

⁴⁷ *Službeni list SFRJ*, br. 16/74.

⁴⁸ Zakon o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada, *Službeni list SFRJ*, br. 41/80, 25/81, 66/81, 28/83, 20/84, 7/85, 39/85, 9/86 i 43/86.

⁴⁹ Velimirović, M., 1976, str. 207.

⁵⁰ Jovanović, V., 1981, Stečaj organizacija udruženog rada prema Zakonu o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada, *Pravni život*, 4, str. 18.

5.5. Zakon o prinudnom poravnanju, stečaju i likvidaciji⁵¹

Nakon gotovo decenije primene Zakona o sanaciji i prestanku OUR, 1989. godine donet je Zakon o prinudnom poravnanju, stečaju i likvidaciji koji je bio na snazi sve do 2004. godine.

Zakon je nastavio tradiciju prethodnih zakonodavnih rešenja i nije poznavao stečajne isplatne redove. Ipak, i u njegovim normama može se učiti pravljenje razlike između određenih kategorija poverilaca. Opšte pravilo je da se obaveze stečajnog dužnika namiruju srazmerno iz deobne mase ako zakonom nije drugačije određeno.⁵² Međutim, predviđeno je će se, pre nego što se pristupi namirivanju poverilaca, iz deobne mase izdvojiti iznos potreban za isplatu troškova stečajnog postupka i za namirenje poverilaca stečajne mase. Iako se pominjanjem poverilaca stečajne mase, implicira da postoji razlika između troškova i nekih drugih dugova stečajne mase, zakon potonje više ne pominje tako da se ne može sa sigurnošću reći na koje se to poverioce tačno misli.

Iako ovaj zakon ne poznaje stečajne isplatne redove i kategoriju privilegovanih potraživanja, ipak se može zaključiti da nađen način da se zaštite zaposleni time što pojedina njihova potraživanja imaju karakter privilegovanih potraživanja prilikom namirenja.⁵³

Potraživanja zaposlenih koja su nastala do dana otvaranja stečajnog postupka možemo razdeliti u dve celine. Prva celina se odnosi na zarade u visini garantovanih zarada do dana otvaranja stečajnog postupka i naknade štete koje uživaju „privilegovan“ tretman. Kada je reč o zaradama, postavljeno je vrednosno ograničenje na iznos garantovane zarade, ali kako nije bilo eksplicitno naglašeno da li je reč o bruto ili neto zaradi, ovo pitanje je dugo bilo predmet diskusije da bi na kraju i u teoriji i sudskoj praksi bio zauzet stav da je reč o bruto zaradi.⁵⁴ To nije bilo jedino sporno pitanje koje se pojavilo u vezi sa obavezom isplate garantovane zarade. Odredbu da se neisplaćene zarade zaposlenih kod insolventnog poslodavca, do dana otvaranja stečajnog postupka u visini garantovanih zarada, namiruju kao troškovi stečajnog postupka, trgovinski sudovi su dugo vremena tumačili tako da se ne radi o potraživanju zaposlenih, već o zakonskoj obavezi insolventnog poslodavca.⁵⁵ Međutim, ovo shvatanje se postepeno napuštalo u sudskoj praksi.⁵⁶ Zakon ne ustanovljava vremensko ograničenje u pogledu isplate garantovane zarade, tako da se zaposlenima ova suma isplaćuje za sve vreme za koje nije isplaćivana do otvaranja stečajnog postupka. Pored zarada privilegovan tretman ima i naknada štete zbog povrede na radu koju je zaposleni pretrpeo kod insolventnog poslodavca pre dana otvaranja stečajnog postupka. Naknada se namiruje kao trošak stečajnog postupka i to u punom iznosu. Činjenica da ZPPSL ne predviđa da isti tretman ima i naknada štete zbog profesionalne bolesti bila je

⁵¹ Zakon o prinudnom poravnanju, stečaju i likvidaciji, *Službeni list SFRJ*, br. 84/89 i *Službeni list SRJ*, br. 37/93 i 28/96.

⁵² Član 138. stav 2. ZPPSL.

⁵³ Selaković, M., 2003, Prava radnika u stečajnom postupku, *Prava čoveka*, 7-8, str. 96.

⁵⁴ Vid. Spasić, P., 2004, Evolucija instituta čuvanja sigurnosti zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca, *Pravni život*, 10, str. 788.

⁵⁵ Spasić, P., 2004, str. 782. „Bruto garantovana zarada se isplaćuje na teret troškova postupka stečaja po članu 140, stav 2 ZPPSL. Ne radi se o potraživanju radnika, već o zakonskoj obavezi stečajnog dužnika koji garantovanu zaradu isplaćuje radniku u celosti.“ - Pravno shvatanje utvrđeno na zajedničkoj sednici odeljenja za privredne sporove i privredne prestupe Višeg trgovinskog suda od 9.7.1998. godine, navedeno prema: Spasić, P., 2004, str. 782.

⁵⁶ Kao prekretnica se vidi sednica Odeljenja za privredne sporove Višeg trgovinskog suda od 10.10.2003. godine kada je zauzeto sledeće stanovište: „Potraživanje po osnovu garantovane zarade je po svojoj prirodi potraživanje poverilaca stečajne mase. To dalje podrazumeva da se ono prijavljuje u postupku stečaja. Isto se i ispituje na ročištu za ispitivanje prijavljenih potraživanja. Razlikuje se od ostalih potraživanja samo u pogledu namirenja jer se prioritarno namiruje iz troškova stečajnog postupka u smislu odredbe člana 140. ZPPSL.“. Spasić, P., 2004, str. 783.

predmet kritike, jer se smatralo da se ovim nejednakim tretmanom krše obaveze preuzete ratifikacijom međunarodnih konvencija koje uređuju oblast profesionalnih bolesti i povreda na radu.⁵⁷ Naime, ovim konvencijama predviđena je obaveza za države potpisnice da zakonom osiguraju obeštećenje na istovetan način i u istoj visini žrtvama povrede na radu, odnosno profesionalnih bolesti i njihovim naslednicima, kao i da ih obezbedi od insolventnosti poslodavca ili osiguravajućih institucija.⁵⁸

Drugu celinu potraživanja zaposlenih čine potraživanja koja prelaze iznos garantovane zarade koja se prema slovu zakona namiruju ravnopravno sa ostalim potraživanjima dužnika (čl. 138, st. 4 ZPPSL). Ovde spadaju i sva ostala neprivilogovana potraživanja zaposlenih.⁵⁹ Ovo pitanje je u sudskoj praksi izazvalo brojne rasprave između Vrhovnog suda Srbije i Višeg trgovinskog suda koji donosio odluke suprotne stavovima Vrhovnog suda i nije bio spreman da odstupi od njih.⁶⁰

5.6. Zakon o stečajnom postupku⁶¹

Zakon o stečajnom postupku je ponovo zvanično vratio stečajne isplatne redove u pravo Srbije nakon tridesetogodišnjeg odsustva. Zakon je poznao četiri isplatna reda.

Prvi isplatni red čine potraživanja koja se po zakonu svrstavaju u troškove stečajnog postupka.⁶² Zakon nije pravio razliku između troškova i obaveza stečajne mase i predviđao je srazmerno namirenje ovih potraživanja u slučaju da stečajna masa nije dovoljna za njihovo namirenje u celosti.⁶³

Drugi isplatni red čine neisplaćene neto zarade zaposlenih kod stečajnog dužnika u iznosu minimalnih zarada za poslednjih godinu dana pre pokretanja stečajnog postupka i neisplaćeni doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje zaposlenih za poslednje dve godine pre pokretanja stečajnog postupka.

U treći isplatni red spadaju potraživanja po osnovu svih javnih prihoda dospelih u poslednja tri meseca pre pokretanja stečajnog postupka, osim doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje zaposlenih. Time je državi garantovan određen stepen prioriteta u odnosu na druge stečajne poverioce (sa izuzetkom zaposlenih), ali je on vremenski ograničen.

Četvrti isplatni red je opšti isplatni red i u njega spadaju potraživanja ostalih stečajnih poverilaca.

⁵⁷ Spasić, P., 2004, str. 781.

⁵⁸ Naša zemlja je 24.11.2000. godine ratifikovala obe konvencije koje uređuju ovu oblast - K17 Konvenciju o obeštećenju nesrećnih slučajeva pri radu iz 1925. godine i K18 Konvenciju o obeštećenju zbog oboljenja od profesionalnih bolesti iz 1925. godine.

⁵⁹ „Garantovana zarada se tretira kao trošak stečajnog postupka, a sve preko nje, kao i naknada zarade, spada u kategoriju potraživanja stečajnih poverilaca, pa se takva potraživanja ne isplaćuju kao troškovi stečajnog postupka.“ Odluka Višeg trgovinskog suda, PŽ. 8387/2004, navedeno prema: Simonović, D., 2009, *Radnopravna čitanka knjiga prva*, Beograd, Službeni glasnik, str. 444.

⁶⁰ Više o ovome vid. Spasić, P., 2004, str. 784-785.

⁶¹ *Službeni glasnik RS*, br. 84/2004 i 85/2005 - dr. zakon.

⁶² Troškovi obuhvataju: sudske troškove, troškove zakupa posle pokretanja stečajnog postupka, nagrade i naknade stečajnom upravniku, privremenom stečajnom upravniku, kao i druge izdatke za koje je zakonom predviđeno da se namiruju kao troškovi stečajnog postupka (npr. kredit koji je stečajni upravnik, naknadu nužnih troškova članova odbora poverilaca, zarade zaposlenih za rad nakon otvaranja stečajnog postupka).

⁶³ Iako zakon nije pravio razliku između troškova stečajnog postupka i obaveza stečajne mase, teorija je činila razliku između ove dve vrste potraživanja. Vid. *Priručnik za stečajne upravnike*, str. 270-271.

U pogledu položaja zaposlenih u stečajnom postupku prema rešenjima ovog zakona, možemo ukazati na nekoliko činjenica. Pre svega, oni imaju privilegovan položaj u odnosu na ostale stečajne poverioce, ali su zakonom postavljena brojna ograničenja, što nameće pitanje koliko je efikasna njihova zaštita. Prvo ograničenje je predmetnog karaktera i odnosi se na vrstu privilegovanog potraživanja. Privilegovan status ima samo zarada zaposlenih, ali ne i ostala potraživanja iz radnog odnosa koja se namiruju kao potraživanja četvrtog isplatnog reda. Za ta ostala potraživanja kojima nije garantovan privilegovani status, zaposleni se nalaze u izuzetno nepovoljnom položaju. Naime, mala verovatnoća da će ostati dovoljno sredstava u stečajnoj masi za namirenje poverilaca poslednjeg isplatnog reda, a i stepen namirenja zavisice od broja drugih poverilaca stečajnog dužnika koji konkurišu za isplatu u tom redu. Treba primetiti da kao prioriteto potraživanje zaposlenih nije predviđena ni naknada štete zbog povrede na radu, ni naknada štete zbog profesionalnih bolesti.⁶⁴ Time se položaj zaposlenih pogoršava u odnosu na ZPPSL, koji je predviđao prioritetan status makar za naknadu štete zbog povrede na radu.

Usvojeni pristup svrstava ovaj zakon u red propisa koji su usvojili kombinovana ograničenja privilegovanih potraživanja, tj. ograničavaju ih i po visini i po vremenu. Ograničenje u pogledu visine je ustanovljeno putem određivanja da se zarada isplaćuje u visini minimalne zarade. Zakon je precizirao da je reč o minimalnoj neto zaradi, za razliku od rešenja ZPPSL za koje se smatra da stvara obavezu isplate minimalne bruto zarade.⁶⁵ Ustanovljena je i vremenska granica (što je drugačije rešenje u odnosu na prethodni zakon) koja se vezuje za period od godinu dana pre pokretanja stečajnog postupka. Novina u zakonu je i što se vremenski razdvajaju period za koji se namiruje potraživanje minimalne zarade i period za koji se namiruju doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje.⁶⁶

Pored ograničenja u pogledu predmeta, visine i vremena, zakon je ustanovio i ograničenje personalnog karaktera. Naime, norma kaže da se u okviru drugog isplatnog reda namiruju zaposleni stečajnog dužnika, iz čega se izvodio zaključak da lica koja više nisu u radnom odnosu kod stečajnog dužnika, a imaju nenamirena potraživanja prema njemu za relevantan vremenski period definisan zakonom ne mogu se namiriti kao privilegovana.⁶⁷

U pogledu položaja ostalih poverilaca uočava se neravnopravnost poverilaca za doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Naime, potraživanja po osnovu neuplaćenih doprinosa za zdravstveno osiguranje i doprinosa za osiguranje za slučaj nezaposlenosti svrstavaju u treći isplatni red (i to samo za neuplaćeni doprinos u poslednja tri meseca pre pokretanja stečajnog postupka), odnosno u najniži četvrti isplatni red (za neuplaćeni doprinos preko tri meseca), čime se Zavod za zdravstveno osiguranje i Nacionalna služba za zapošljavanje stavljaju se u neravnopravan položaj prema Republičkom zavodu za penzijsko i invalidsko osiguranje.⁶⁸

Može se uočiti da je položaj zaposlenih kao poverilaca za potraživanja nastala pre otvaranja stečajnog postupka gori u ZOSP u odnosu na ZPPSL. Ova tvrdnja se može opravdati činjenicom da je zarada jedino potraživanje zaposlenih koje se namiruje prioriteto, a i time da je redosled namirenja na štetu zaposlenih (zarada se namiruje tek u drugom isplatnom redu, nakon namirenja troškova stečajnog postupka).

⁶⁴ Spasić, P., 2004, str. 781.

⁶⁵ Spasić, P., 2004, str. 788.

⁶⁶ Spasić, P., 2004.

⁶⁷ Sudska praksa je i ovim radnicima davala pravo namirenja u stečajnom postupku. Vid. Ajnšpiler-Popović, G., 2010., *Praksa Višeg trgovinskog suda u rešavanju stečajnih radnih sporova*, u: Ivošević, Z. (ur.), 2010, *Zaštita prava iz radnog odnosa*, Beograd, str. 106.

⁶⁸ Spasić, P., 2004, str. 788.

5.7. Zakon o stečajju⁶⁹

Zakon o stečajju takođe usvaja pristup da se potraživanja poverilaca grupišu u isplatne redove. Izvorni tekst zakona je predviđao da se stečajni poverioci svrstavaju u tri isplatna reda – potraživanja zaposlenih, potraživanja države po osnovu javnih prihoda i ostala potraživanja stečajnih poverilaca. Izmenama zakona uveden je i četvrti isplatni red u koji se svrstavaju poverioci po osnovu zajmova koje su kao povezana lica odobrili stečajnom dužniku.

Isplatni redovi uređeni su gotovo na identičan način kao u prethodnom zakonu, uz nekoliko novina koje rešavaju sporna pitanja koja su se zbog nedovoljne terminološke preciznosti pojavila u primeni ranijeg zakona.

U prvi isplatni red spadaju potraživanja zaposlenih, ali samo potraživanja za neisplaćene zarade u granicama koje su definisane zakonom. Kao prioriteta potraživanja, namiruju se neisplaćene neto zarade zaposlenih i bivših zaposlenih. Zakon je utvrdio vremensku granicu za ova potraživanja i ona obuhvata period od poslednjih godinu dana pre otvaranja stečajnog postupka. Takođe je određen i maksimalni iznos ovih potraživanja utvrđivanjem osnovice za obračun - obračun se vrši na osnovu iznosa minimalnih zarada za poslednjih godinu dana pre otvaranja stečajnog postupka.⁷⁰ U odnosu na ranije rešenje novina je to što su, uvažavajući tumačenja sudske prakse, u potraživanja prvog isplatnog reda svrstane i neto zarade bivših zaposlenih kod stečajnog dužnika u godini koja je prethodila otvaranju postupka. Takođe, u okviru prvog isplatnog reda isplaćuje se i kamata od dana dospeća do dana otvaranja stečajnog postupka na iznos minimalnih zarada za poslednjih godinu dana, jer se radi o sporednom potraživanju, vezanom za navedene zarade.⁷¹

Pored zarada u ovaj isplatni red spadaju i neplaćeni doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje zaposlenih u periodu od dve godine pre otvaranja stečajnog postupka. Precizirano je da osnovicu za obračun čini najniža mesečna osnovica doprinosa na dan otvaranja stečajnog postupka, saglasno propisima o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje. Pravila o prioriteta namirenju doprinosa se odnose samo na doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje, dok se potraživanja ostalih doprinosa delimično štite preko odredbe da u drugi isplatni red spadaju potraživanja po osnovu svih javnih prihoda dospelih u poslednja tri meseca pre otvaranja stečajnog postupka, osim doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje zaposlenih. Kako su doprinosi za zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti takođe javni prihodi, potraživanja za poslednja tri meseca imaju prioritet u odnosu na potraživanja ostalih poverilaca. Ostatak se namiruje u trećem isplatnom redu i koji spadaju potraživanja ostalih stečajnih poverilaca. Ističe se da pravo na isplatu dospelih, a neisplaćenih doprinosa i ne treba posmatrati kao potraživanje zaposlenog, već kao obavezu stečajnog dužnika prema nadležnom fondu, jer iako je to pravo koje proizlazi iz radnog odnosa, poverilac je zapravo država.⁷²

Zaposleni se javljaju u ulozi poverilaca u trećem isplatnom redu za sva ostala neisplaćena potraživanja koja prema Zakonu o radu proističu iz radnog odnosa (uključujući i potraživanja naknade štete za povredu na radu i profesionalno oboljenje). To rešenje navo-

⁶⁹ *Službeni glasnik RS*, br. 104/2009, 99/2011 – dr. zakon, 71/2012 – odluka US, 83/2014, 113/2017, 44/2018 i 95/2018.

⁷⁰ Iako to zakon ne kaže eksplicitno, pojam „minimalne zarade u poslednjih godinu dana“ se odnosi na utvrđivanje minimalne zarade pojedinačno za svaki mesec koji ulazi u vremenski okvir od godinu dana pre otvaranja stečajnog postupka. Radović, V., 2017, str. 177.

⁷¹ Ajnšpiler-Popović, G., 2010, str. 114.

⁷² Radović, V., 2017, str. 174.

di da se ono oceni kao „prekomerno ograničavajuće“, jer brojna potraživanja zaposlenih nisu uvrštena među privilegovana.⁷³ Iako se to izričito ne naglašava, jasno je da se svi iznosi koje prelaze granice postavljene u okviru prvog i drugog isplatnog reda namiruju u trećem isplatnom redu sa ostalim poveriocima.⁷⁴

6. OPŠTA OCENA POLOŽAJA ZAPOSLENIH U STEČAJNOM POSTUPKU U SRBIJI

Pitanje adekvatne zaštite zaposlenih spada u domen većitih pitanja radnog zakonodavstva. Međutim, kada životne okolnosti to zahtevaju, radnom zakonodavstvu se u pružanju te zaštite pridružuju i druge grane prava. Jedna takva situacija je i prestanak poslodavca usled sprovođenja stečajnog postupka nad njim. Otvaranje stečajnog postupka može doneti broje neizvesnosti za zaposlene i zato pravni sistemi nastoje da primenom normi stečajnog zakonodavstva prošire i dopune zaštitu koju pruža radno zakonodavstvo. Prilikom stvaranja pravnog okvira zaštite zaposlenih u stečajnom postupku u Republici Srbiji uzeti su u obzir svi razlozi za pružanje privilegovanog položaja zaposlenima u ovoj situaciji, kao vulnerabilnoj grupi poverilaca, te se na taj način Srbija priklonila stavu većine evropskih država koje zaposlenima daju prioritet.

U našem pravu zaštita zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca uređena je prevashodno kroz dva zakona – Zakon o radu kao matični zakon, i Zakon o stečaju kao *lex specialis*. Srpsko pravo je prihvatilo hibridni mehanizam zaštite zaposlenih – pored privilegovanog namirenja potraživanja u stečajnom postupku, predviđena je i zaštita putem namirenja od garantne institucije (Fond solidarnosti). Odredbe o garantnoj instituciji sadržane su u Zakonu o radu, dok su pravila o načinu namirenja poverilaca deo normi stečajnog zakona. U pogledu odnosa ova dva propisa možemo reći da je zaštita neujednačena i nekoordinisana. Zakon o stečaju zaštitu pruža samo zaradi zaposlenog, dok su u krug zaštićenih potraživanja pred Fondom solidarnosti uključena i druga potraživanja poput naknade štete za neiskorišćen godišnji odmor, otpremnine, naknade štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja. Takođe, vremenske granice za ostvarivanje prava na namirenje neisplaćene zarade nisu identične.

Kada se posmatra položaj zaposlenog kao poverioca u stečajnom postupku, uočavaju se brojne razlike u pristupima tokom istorije, što je nužna posledica različitog poimanja uloge zaposlenih u privrednom subjektu sa kojim su zasnovali radni odnos, ali i šireg društvenog konteksta u kome konkretni zakon nastaje. Društvene prilike mogu biti opravdanje ili odgovor za potrebu pružanja zaposlenom privilegovanog tretman u stečajnom postupku. Međutim, ne postoji jasno objašnjenje zašto zakonodavac tokom niza stečajnih zakona oscilira u pogledu predmetnog obima zaštite potraživanja i ne ide logikom njegovog postepenog širenja, već naprotiv danas se nalazimo u situaciji da sa aspekta stečajnog zakona samo zarada od svih potraživanja zaposlenih uživa zaštitu u stečajnom postupku.

Trenutna situacija u pravu Srbije je takva da uspostavljeni režim nije u potpunosti u skladu sa međunarodnim standardima postavljenim relevantnim konvencijama Međun-

⁷³ Radović, V., 2017.

⁷⁴ Slijepčević, D., Spasić, S., 2006, *Komentar Zakona o stečajnom postupku*, Beograd, CES MECON, str. 116; Ajnšpiler-Popović, G., 2010, str. 115.

arodne organizacije rada. Iako određena potraživanja zaposlenih uživaju privilegovan položaj, ograničenja predmetnog karaktera čine ovu zaštitu nezadovoljavajućom i iziskuju određene izmene u postojećem pravnom uređenju ovog pitanja. Neophodno je proširiti obim prava zaposlenih kojima se garantuje privilegovan položaj u stečajnom postupku. Kao polazna tačka u određivanju predmetnog obima privilegovanih potraživanja zaposlenih, mogle bi da se koriste odredbe Zakona o radu koje određuju koja prava zaposleni mogu da ostvare pred garantnom institucijom. Na taj način bi se krug privilegovanih potraživanja zaposlenih proširio, a istovremeno bi se olakšalo i ostvarivanje njihovih prava pred garantnom institucijom.

LITERATURA

1. „Ugovor o radu“, u Pezo, V. (ur.), 2007, *Pravni leksikon*, Zagreb, Leksikografski zavod Miroslav Krleža.
2. Ajnšpiler-Popović, G., 2010., *Praksa Višeg trgovinskog suda u rešavanju stečajnih radnih sporova*, u: Ivošević, Z. (ur.), 2010, *Zaštita prava iz radnog odnosa*, Beograd.
3. Al Bhadily, M., Hosie, P., 2016, Australian employee entitlements in the event of insolvency: Is an insurance scheme an effective protective measure?, *Adelaide Law Review*, 37.
4. Anderson, H., 2008, Directors' Liability for Unpaid Employee Entitlements-Suggestions for Reform Based on Their Liabilities for Unremitted Taxes, *Sydney Law Review*, 30.
5. Bajič, S., 1937, *Osnovi radnog prava: Opšti deo*, Beograd, Izdavačko i knjižarsko preduzeće „Geca Kon“, Beograd.
6. Bawa, R., 1997, Bearing the Burden of Unpaid Wages-Directors' Liability in the Context of Wage Protection, *Dalhousie Journal of Legal Studies*, 6.
7. Blagojević, B., 1939, *Posebni deo obligacionog prava: ugovori, jednostrani pravni poslovi, građansko-pravni delikti*, Beograd, Geca Kon.
8. Bronstein, A., 1987, The protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer: From civil law to social security, *International Labour Review*, 126 (6).
9. Culja, S., 1956, *Prinudna likvidacija (stečaj) privrednih organizacija*, Zagreb, Trgovinska komora NR Hrvatske.
10. Finch, V., 2009, *Corporate Insolvency Law Perspectives and Principles*, Cambridge - New York, Cambridge University Press.
11. Goršić, F., 1934, *Komentar Stečajnog zakona*, Beograd, Izdavačko i knjižarsko preduzeće Geca Kon a.d.
12. Huaiyu, W., An International Comparison of Insolvency Laws, (<http://www.oecd.org/china/38182541.pdf>, 06.10.2018).
13. Ilić-Popov, G., Jovanović, N., Jovanović, J. (ur.), 2006, *Priručnik za stečajne upravnike*, Beograd, Intermex.
14. International Labour Office, 1990, *Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of Their Employer*, Geneva, International Labour Organization.
15. International Labour Office, 2003, *Protection of wages: standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration*, Geneva.
16. Johnson, G. W., Insolvency and Social Protection: Employee Entitlements in the Event of Employer Insolvency, (<http://www.oecd.org/daf/corporateaffairs/corpo>

- rategovernanceprinciples/38184691.pdf, 06.10.2018).
17. Jovanović, V., 1981, Stečaj organizacija udruženog rada prema Zakonu o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada, *Pravni život*, 4.
 18. Kovačević, Lj., 2013, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
 19. Kovačević, Lj., 2016, *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
 20. Lubarda, B., 2000, Radnopravni položaj zaposlenih u slučaju insolventnosti poslodavca, *Pravo i privreda*, 5-8.
 21. Mokal, R. J., 2001, Priority as Pathology: The Pari Passu Myth, *Cambridge Law Journal*, 60.
 22. Mucciarelli, F., 2017, Employee insolvency priorities and employment protection in France, Germany and United Kindom, *Journal of Law and Society*, 44(2).
 23. Radović, V., 2017, *Stečajno pravo Knjiga 1*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
 24. Sarra, J., 2008, Recognizing workers' economic contributions: the treatment of employee and pension claims during company insolvency, A comparative study of 62 jurisdictions, (https://www.iiiglobal.org/sites/default/files/105_Recognizing_Workers_Economic_Contributions.pdf, 02.09.2016).
 25. Sarra, J., Widening the Insolvency Lens: The Treatment of Employee Claims, in: Omar, P. (ed.), 2007, *International Insolvency Law: Themes and Perspectives*, London.
 26. Secunda, P., 2014, An Analysis of the Treatment of Employee Pension and Wage Claims in Insolvency and Under Guarantee Schemes in OECD Countries: Comparative Law Lessons for Detroit and the United States, *Fordham Urban Law Journal*, 41.
 27. Selaković, M., 2003, Prava radnika u stečajnom postupku, *Prava čoveka*, 7-8.
 28. Simonović, D., 2009, *Radnopravna čitanka knjiga prva*, Beograd, Službeni glasnik.
 29. Slijepčević, D., 2009, *Pravni aspekti reorganizacije stečajnog dužnika*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
 30. Slijepčević, D., Spasić, S., 2006, *Komentar Zakona o stečajnom postupku*, Beograd, CES MECON.
 31. Spasić, P., 2004, Evolucija instituta čuvanja sigurnosti zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca, *Pravni život*, 10.
 32. Symes, C., 2008, *Statutory Priorities in Corporate Insolvency Law: An Analysis of Preferred Creditor Status*, Farnham Surrey, Ashgate Publishing.
 33. Velimirović, M., 1976, *Prinudno poravnanje i stečaj*, Novi Sad.
 34. Višekruna, A., 2016, Odgovornost direktora za neisplaćena potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca, *Strani pravni život*, 3.
 35. Whelan, S., Zwier, L., Employee entitlements and corporate insolvency and reconstruction, (https://law.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0015/1710015/95-Protectionofemployeeentitlements_final_12.pdf, 06.10.2018).

PRAVNI IZVORI

1. Konvencija br. 173 o zaštiti potraživanja zaposlenih (u slučaju stečaja poslodavca) (C173 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992

(No. 173))

2. Konvencija br. 95 o zaštiti zarada (C095 - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95).
3. Preporuka br. 180 o zaštiti potraživanja radnika (stečaj poslodavca) (R180 - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 (No. 180)).
4. Stečajni zakon, *Službene novine*, br. 282 - CXV od 1. januara 1929. godine.
5. Uredba o prestanku preduzeća i radnji, *Službeni glasnik FNRJ*, br. 51/53, 49/56, 53/61, 52/62.
6. Zakon o prinudnom poravnanju i stečaju, *Službeni list SFRJ*, br. 15/65, 55/69, 39/72 i 16/74.
7. Zakon o prinudnom poravnanju, stečaju i likvidaciji, *Službeni list SFRJ*, br. 84/89 i *Službeni list SRJ*, br. 37/93 i 28/96.
8. Zakon o sanaciji i prestanku organizacija udruženog rada, *Službeni list SFRJ*, br. 41/80, 25/81, 66/81, 28/83, 20/84, 7/85, 39/85, 9/86 i 43/86.
9. Zakon o stečajnom postupku, *Službeni glasnik RS*, br. 84/2004 i 85/2005 - dr. zakon
10. Zakon o stečaju, *Službeni glasnik RS*, br. 104/2009, 99/2011 – dr. zakon, 71/2012 – odluka US, 83/2014, 113/2017, 44/2018 i 95/2018.
11. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US i 113/2017.

EMPLOYEES AS PRIVILEGED CREDITORS IN INSOLVENCY

(historical overview)

SUMMARY

Employees appear towards their employer as creditors for various contributions stemming from the law or labour contract. In case of insolvency of the employer, the probability of settlement of claims decreases. Employees are one group of creditors that in most countries enjoy preferential treatment in insolvency proceedings. However, countries differ regarding the scope of the protected claims, ranking it has in the proceedings, limitations set upon the privileged claim in order to protect other interested parties. Serbian insolvency law has had many different approaches throughout history regarding the position of employees, which was reflected in order of payment in insolvency. The paper will present different mechanisms used to protect employees in case of employer's insolvency, reasons that justify privileged treatment of employees and the manner in which this is realised in practice. Central part of the paper is concerned with historical overview of different legal approaches in insolvency laws in Serbia throughout history and evaluation of current legal regime.

Keywords: insolvency, employees, privileged creditors.