



UDK 347.7

Otkaz ugovora o radu radi otvaranja stečajnog postupka

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

Otvaranje stečajnog postupka bitno utječe na radne odnose kod stečajnog dužnika. Naime, odredbe Stečajnog zakona predviđaju posebnu mogućnost otkazivanja ugovora o radu radnika stečajnog dužnika u slučaju otvaranja stečajnog postupka. Autor u stručnom članku analizira navedene zakonske odredbe te daje primjer odluke o otkazu ugovora o radu radi otvaranja stečajnog postupka i relevantnu sudsku praksu.

1. Uvod

Otvaranje stečajnog postupka u velikoj mjeri utječu na dotadašnju poziciju radnika kod stečajnog dužnika. Glavna pravna posljedica otvaranja stečajnog postupka kada razmatramo problematiku radnih odnosa jest otvaranje mogućnosti za promjenu radnopravnog statusa radnika stečajnog dužnika. Naime, odredbe Stečajnog zakona¹ (u nastavku teksta: Zakon), predviđaju posebna pravila u vezi trajanja i otkazivanja ugovora o radu te određivanja plaće i prava radnika na sudlučivanje kod stečajnog dužnika.

U tom smislu odredbe Zakona predstavljaju *lex specialis* u odnosu na odredbe Zakona o radu² (u nastavku teksta: ZR), koji uobičajeno uređuje radne odnose, budući da se radi o posebnom uređenju radnih odnosa kod stečajnog dužnika. U nastavku članka upoznat ćemo se sa posebnim pravilima Zakona o radnim odnosima radnika kod stečajnog dužnika.

2. Ugovori o radu kod stečajnog dužnika



ističemo...

Otvaranjem stečajnoga postupka ugovori o radu, ili službi sklopljeni s dužnikom kao poslodavcem ne prestaju³.

Međutim, ako se radi o otkazivanju ugovora o radu, do izražaja dolaze posebne odredbe Zakona koje imaju kao poseban propis prednost pred primjenom odredbi ZR-a.

2.1. Otvaranje stečajnog postupka kao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu



ističemo...

Zakonom je određeno kako je otvaranje stečajnoga postupka poseban opravdani razlog za otkaz ugovora o radu⁴.

Makar odredbama ZR-a ovaj oblik otkaza nije izriječno tako predviđeno, mišljenja smo kako je otkaz radi otvaranja stečajnog postupka redoviti otkaz. Temeljem ovog otkaza radnik ima pravo na otkazni rok po posebnim pravilima iz čl. 191. st. 3. Zakona, o čemu više navodimo u nastavku.



ističemo...

Nakon otvaranja stečajnoga postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na ugovoreno trajanje ugovora i bez obzira na zakonske, ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika⁵.

Iz navedenog proizlazi kako otkazivanje ugovora o radu u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem nije obveza nego pravo stečajnog upravitelja stečajnog dužnika i radnika. Nadalje, iz navedene odredbe proizlazi kako se nastupanjem navedenih okolnosti može otkazati čak i ugovor o radu na određeno vrijeme u kojem

1 Nar. nov., br. 71/15 i 104/17.

2 Nar. nov., br. 93/14 i 127/17.

3 Čl. 191. st. 1. Zakona.

4 Čl. 191. st. 2. Zakona.

5 Čl. 191. st. 3. Zakona.



nije predviđena mogućnost redovitog otkazivanja, što bi inače temeljem odredbe čl. 118. ZR-a bilo zabranjeno.

2.1.1. Otkaz u slučaju kada je odredbama ZR-a zabranjeno otkazivanje

Također, otvaranjem stečajnog postupka može se otkazati ugovor o radu bez obzira na odredbu čl. 34. Zakona o zabrani otkazivanja, što uključuje i otkaz ugovora o radu za vrijeme trudnoće.

Sudska praksa – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revt 150/05, od 23. listopada 2002.:

„... Otkazati se dakle može i bez obzira na zakonske odredbe o zaštiti zaposlenika, dakle i bez obzira na odredbu iz čl. 70. ZR (sada čl. 34. ZR), po kojoj poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radnici za vrijeme trudnoće“.

2.1.2. Pravo radnika na naknadu štete radi prijevremenog otkaza

U sudskoj praksi se postavilo pitanje može li radnik kojemu je radni odnos sa stečajnim dužnikom prestao odlukom stečajnog upravitelja ostvariti i pravo naknadu štete radi prijevremenog otkaza ugovora o radu?

Sudska praksa – Pravno shvaćanje prihvaćeno na sjednici sudaca VTSRH, br. 7 Su-55/08 od 19. lipnja 2008.:

„... Ako otkaz ugovora o radu izjavi stečajni upravitelj, druga strana može kao stečajni vjerovnik zahtijevati naknadu štete zbog prijevremenoga prestanka radnoga odnosa, osim u slučaju kada je do otkaza ugovora o radu došlo zbog obustavljanja dužnikove djelatnosti“.

Međutim, da bi radnik imao pravo na naknadu štete, mora prijaviti svoju tražbinu kao stečajni vjerovnik.

2.2. Posebna pravila o otkaznom roku

Zakonom su predviđena i posebna pravila u odnosu na duljinu trajanja otkaznog roka kod otkaza ugovora o radu radi otvaranja stečajnog postupka, koja imaju prednost pred odredbama čl. 122. ZR-a o duljini otkaznog roka.



ističemo...

U slučaju otkaza ugovora o radu radi otvaranja stečaja, otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije određen kraći rok⁶.

Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Revr. 1106/11-2, od 18. listopada 2011.:

„... Prema odredbi čl. 120., st. 3. Zakona, nakon otvaranja stečajnog postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na dogovoreno trajanje ugovora ili dogovoreno isključenje prava na redoviti otkaz te bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti zaposlenika. Otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije predviđen kraći rok. Ako otkaz izjavi stečajni upravitelj, druga strana može kao stečajni vjerovnik zahtijevati naknadu štete zbog prijevremenog prestanka radnoga odnosa.“

Dakle, 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. Uz opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu iz čl. 113., st. 1. ZR-a (sada čl. 115. st. 1. ZR-a), odredbe Zakona kao lex specialis imaju prednost u primjeni“.

2.3. Pravo radnika na otpremninu



ističemo...

U slučaju otkaza ugovora o radu radi otvaranja stečajnog postupka, radnik ima pravo na otpremninu iz 126. ZR-a ako su ispunjeni svi uvjeti određeni navedenom odredbom.

U vezi prava radnika na otpremninu podsjećamo na odredbe Zakona o osiguranju radničkih tražbina⁷ (u nastavku teksta: ZORT). Naime, sukladno čl. 8. st. 1. t. 4. ZORT-a, radnici u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem, između ostalog, ostvaruju **pravo na isplatu otpremnine pod uvjetima utvrđenim ZR-om, u visini polovice otpremnine utvrđene u stečajnom postupku, a najviše do polovice najvišeg iznosa ZR-om propisane otpremnine.**

2.4. Zaštita prava radnika



ističemo...

U slučaju da radnik smatra da otkaz njegova radnog odnosa nije u skladu sa zakonom, može tražiti zaštitu svojih prava sukladno odredbama ZR-a⁸.

To znači kako radnici u slučaju otkaza ugovora o radu radi otvaranja stečaja imaju pravo zaštitu svojih prava sukladno čl. 133. ZR-a.

2.5. Sklapanje novih ugovora o radu



ističemo...

Sukladno čl. 192. st. 5. Zakona, stečajni upravitelj može, radi završetka započelih poslova i otklanjanja moguće štete, na temelju odobrenja suda, sklopiti nove ugovore o radu na određeno vrijeme bez ograničenja koji su za ugovor o radu na određeno vrijeme propisani odredbom čl. 12. ZR-a.

U praksi se u velikom broju slučajeva odmah nakon otvaranja stečajnog postupka otkazuju ugovori o radu najvećem broju radnika stečajnog dužnika.

Nakon toga, stečajni upravitelj sklapa ugovore o radu sa onim brojem radnika koji su mu nužni za okončanje stečajnog postupka., pri čemu se nije dužan pridržavati odredbi čl. 12. ZR-a o ograničenju sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Kod sklapanja novih ugovora o radu nema zakonskih ograničenja da se ovi ugovori sklope i sa novim radnicima i da se u tom slučaju ugovori probni rad.

7 Nar. nov., br. 70/17 od 19. srpnja 2017.

8 Čl. 191. st. 4. Zakona.

6 Čl. 191. st. 3. Zakona.



2.6. Određivanje plaće u ugovoru o radu



ističemo...

Plaće i ostala primanja iz radnoga odnosa određuje stečajni upravitelj, temeljem odobrenja suda, sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru⁹.

Plaće i ostala primanja iz radnoga odnosa na koja je pravo nastalo nakon otvaranja stečajnoga postupka namiruju se kao obveze stečajne mase.

2.7. Prestanak prava radnika na suodlučivanje



ističemo...

Zakonom je određeno kako otvaranjem stečajnoga postupka prestaju prava radnika na suodlučivanje¹⁰.

Otvaranjem stečajnog postupka, sporazumi s radničkim vijećem ne obvezuju stečajnoga upravitelja.

Primjer – Odluka o otkazu ugovora o radu radi otvaranja stečajnog postupka

ABEBE d.o.o. za ugostiteljstvo, Osijek, Nova ulica 4a, koje zastupa direktor Vera Verić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 191. st. 2. Stečajnog zakona (Nar. nov., br. 71/15 i 104/17; u nastavku teksta: SZ), dana 26. ožujka 2018. godine donosi sljedeću

ODLUKU

O OTKAZU UGOVORA O RADU RADI OTVARANJA STEČAJNOG POSTUPKA

- 1) Radniku Mariju Marijić (u nastavku teksta: Radnik) iz Osijeka, Velika ulica 1, zaposlenom na radnom mjestu konobara otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopljen 1. lipnja 2017. radi otvaranja stečajnog postupka.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od dva tjedna, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke.
- 3) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 4) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na godišnji odmor.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je obavljao poslove konobara. Rješenjem Trgovačkog suda u Osijeku br. St-123/18 od 20. veljače 2018., koje je postalo pravomoćno dana 20. ožujka 2018., nad Poslodavcem je otvoren stečajni postupak. Sukladno čl. 191. st. 2. SZ-a, otvaranje stečajnog postupka je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Sukladno čl. 191. st. 3. SZ-a, otkazni rok radnika iznosi mjesec dana, ako zakonom nije određen kraći rok. Sukladno čl. 122. st.

1. t. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17; u nastavku teksta: ZR) otkazni rok radnika koji je u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine iznosi dva tjedna.

Radnik nije ostvario pravo na otpremninu iz čl. 126. ZR-a. Radnik je u 2018. ostvario pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od šest dana koji je u cijelosti iskoristio. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u izreci.

Za Poslodavca:
Direktor
Vera Verić

Dostaviti:

- 1) Radniku Mariju Marijić iz Osijeka, Velika ulica 1, neposrednim uručjenjem _____, ili poštom s povratnicom. *potpis radnika i datum primitka*
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 4) Arhiva – ovdje.

3. Zaključak

Zakonom su predviđena posebna pravila u vezi mogućnosti otkazivanja ugovora o radu. Ova zakonska pravila imaju, kao poseban propis, prednost u primjeni pred odgovarajućim odredbama ZR-a. U slučaju otkazivanja ugovora o radu radi otvaranja stečajnog postupka, Zakonom je predviđen jedinstveni otkazni rok od mjesec dana, ako odredbama ZR-a nije u pojedinom slučaju predviđen kraći otkazni rok.

Treba istaknuti kako se na sklapanje novih ugovora o radu ne primjenjuju odredbe ZR-a o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme. Makar su u pripremi izmjene Zakona, nema najava da će izmjenama biti obuhvaćene i odredbe Zakona o otkazivanju ugovora o radu.

Literatura:

- 1) Stečajni zakon (Nar. nov., br. 71/15 i 104/17), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 3) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 4) Zakon o osiguranju radničkih tražbina (Nar. nov., br. 70/17) – www.propisi.hr

9 Čl. 191. st. 6. Zakona.

10 Čl. 192. Zakona.