

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**STEČAJNI POSTOPEK IN PRAVICE DELAVCEV V PRIMERU
STEČAJA**

Ljubljana, junij 2011

MATJAŽ MARINČIČ

IZJAVA

Študent Matjaž Marinčič izjavljam, da sem avtor tega magistrskega dela, ki sem ga napisal v soglasju s svetovalcema dr. Simon Čadeža in dr. Branka Koržeta, in da v skladu s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 PRAVNA UREDITEV INSOLVENCE GOSPODARSKIH	
SUBJEKTOV.....	4
1.1 Insolventnost in insolvenčno pravo	4
1.2 Notranji viri za opredelitev pravnega položaja delavca	9
1.3 Zakon o delovnih razmerjih	9
1.3.1 Pravna ureditev položaja delavca v stečajnem postopku pred in po uveljavitvi ZDR	10
1.4 Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju.....	11
1.4.1 Razlogi za novo ureditev v ZFPPIPP.....	11
1.4.2 Cilji nove ureditve v ZFPPIPP.....	12
1.4.3 Bistvene razlike v pravni ureditvi	12
1.4.4 Vpliv določb ZFPPIPP na ureditev položaja delavca v stečajnem postopku v ZDR.....	14
2 STEČAJNI POSTOPEK	14
2.1 Vzroki za stečaj podjetij	15
2.2 Cilji stečajnega postopka.....	17
2.3 Predpostavke za začetek stečajnega postopka.....	17
2.4 Uvedba in začetek stečajnega postopka	18
2.5 Udeleženci stečajnega postopka.....	22
2.5.1 Upnik.....	22
2.5.2 Dolžnik.....	23
2.5.3 Organi stečajnega postopka	23
2.6 Oblikovanje in poplačilo iz stečajne mase	25
2.7 Prijavljanje terjatev.....	27
2.8 Zaključek stečajnega postopka.....	31
3 STEČAJ IN PRAVICE DELAVCEV	32
3.1 Ureditev prenehanja delovnega razmerja pri stečajnem dolžniku.....	32
3.1.1 Vpliv uvedbe stečajnega postopka na pravice delavcev	32
3.1.2 Vpliv začetka stečajnega postopka na pravice delavcev.....	35
3.1.3 Obveznosti stečajnega upravitelja ob kolektivnem odpuščanju po ZDR	35
3.2 Vrste pravic delavcem zaradi stečaja	36
3.2.1 Pravica do odpravnine.....	36
3.2.2 Pravica do odpovednega roka	37
3.2.3 Pravice delavcev za primer brezposelnosti	38
3.2.4 Pravice po Zakonu o socialnem varstvu	38
3.2.5 Pravice delavcev po Zakonu o javnem jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije.....	41

3.3	Pravice delavcev do soupravljanja.....	48
3.4	Kritika veljavne ureditve prenehanja delovnega razmerja v stečaju.....	50
4	EMPIRIČNA RAZISKAVA	52
4.1	Namen in cilj raziskave.....	52
4.2	Metodologija zbiranja podatkov in vzorec raziskave	52
4.2.1	Način zbiranja podatkov	53
4.2.2	Opredelitev populacije, vzorčenja in določitev vzorca	53
4.3	Oblikovanje in sestava vprašalnika.....	54
4.4	Rezultati raziskave	56
4.4.1	Analiza odgovorov	56
4.4.2	Povzetek raziskave	65
	SKLEP	68
	LITERATURA IN VIRI.....	71
	PRILOGE	

KAZALO SLIK

Slika 1:	Tipično neugodno zaporedje dogodkov	16
Slika 2:	Shematski prikaz za predhodni stečajni postopek.....	20
Slika 3:	Shematski prikaz postopka pri zahtevi za odložitev odločanja o upnikovem predlogu za začetek stečajnega postopka	21
Slika 4:	Vrste terjatev	28
Slika 5:	Postopek preizkusa terjatev ter ločitvenih in izločitvenih pravic v stečajnem postopku	30
Slika 6:	Sistemska sožitje upravljanja.....	49

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Število začelih stečajnih postopkov v mesecih leta 2009.....	5
Tabela 2:	Število začelih stečajnih postopkov v mesecih leta 2010.....	6
Tabela 3:	Postopek in pravice delavcev v primeru stečaja.....	39
Tabela 4:	Število vloženih zahtev, izdanih odločb in izplačil za obdobje med letoma 2004 in 2009	45
Tabela 5:	Število vloženih zahtev in število upravičencev v letu 2007, 2008 in 2009 po območnih službah Zavoda.....	46
Tabela 6:	Izplačila po pravicah od leta 2004 do 2009, v evrih	46
Tabela 7:	Praktični primer specifikacije izplačila jamstvenega sklada.....	47
Tabela 8:	Opis vzorca.....	54
Tabela 9:	Primer Likertove lestvice v vprašalniku.....	55

Tabela 10: Samoorganizacija zaposlenih kot nezaupnica sindikatom?	56
Tabela 11: Pregled članstva v sindikatih.	56
Tabela 12: Povprečni upad članstva v sindikatih v letu 2009	57
Tabela 13: Najpogostejši vzroki za upad članstva v sindikatih v letu 2009.....	57
Tabela 14: Mnenje sindikatov o poznavanju delavskih pravic iz naslova insolventnosti delodajalca	58
Tabela 15: Poglavitni krivci za začetek stečajnih postopkov	59
Tabela 16: Reakcije delavcev ob stečajih.....	60
Tabela 17: Najbolj pogosti vzroki za pomoč delavcem iz strani sindikatov	61
Tabela 18: Najbolj pogosti predlagatelji za začetek stečajnih postopkov	61
Tabela 19: Vzroki, zaradi katerih se delavci odločajo za izredno odpoved	62
Tabela 20: Vzroki neplačevanju prispevkov zaposlenim naziv tabela,dodaj stolpce.....	63
Tabela 21: Odškodninska odgovornost zaradi neplačevanja prispevkov zaposlenim.....	64
Tabela 22: Poplačilo delavcev iz stečajne mase	64
Tabela 23: Večje število stečajev v letu 2010 ali v letu 2009?.....	65

UVOD

O problematiki se v medijskem prostoru precej govori in piše, tako da stečaj ni več tabu in nekaj oddaljenega, ampak se dogaja v vsakdanjem življenju, še najbolj pa seveda, če ju posameznik tudi osebno doživi. Zakaj sploh pride do stečaja in kdo je odgovoren zanj? Ali lahko sindikati pomagajo prizadetim delavcem? Kaj se bo zgodilo po stečaju? Ta in podobna vprašanja se pojavijo vedno, ko pride do stečaja. V množici odgovorov se pogosto oblikuje več strani; na eni strani so delodajalci, na drugi strani delojemalci, na tretji pa sindikati, gospodarska združenja ter država. Delavci imajo »naravno pravico« nasproti kapitalistom zavarovati svoje interese s soupravljanjem, kar pa se v teh težkih časih vse prevečkrat ignorira. Posebej pomembno in hkrati zelo odgovorno vlogo imajo sindikati v času negotovih gospodarskih razmer. Sindikati morajo na eni strani upoštevati tako interese delavcev, ki skušajo na svojo stran pridobiti čim več pravic, kot tudi kapitalistov, ki so podvrženi logiki trga, ki dostikrat nima usmiljenja do delavcev in je v večini primerov v totalnem nasprotju s socialnimi zahtevami zaposlenih. V Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS) je zato oblikovan poseben tripartitni sistem dogovarjanja, kjer so v pogajanja vključeni tako država, delodajalci in sindikati. Sindikati se velikokrat predstavljajo na strani delavcev, kako ter na kakšen način bom skušal raziskati v magistrski nalogi.

V okviru postopkov zaradi insolventnosti sta stečaj in prisilna poravnava najpomembnejša postopka, ki se vodita pred pristojnim sodiščem nad insolventnim ali prezadolženim gospodarskim subjektom. V magistrski nalogi se bom osredotočil na stečajni postopek, katerega ureja Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Ur.l. RS, št. 40/2009, v nadaljevanju ZFPPIPP) kateri je nadomestil stara dva zakona. Stečaj ter njegov vpliv na položaj zaposlenih je navadno negativen. Ne le da delavci najpogosteje izgubijo zaposlitev, vprašljivo je tudi poplačilo morebitnih zapadlih in neplačanih terjatev, ki jih imajo do insolventnega delodajalca. Varstvo zaposlitve delavcev v pravnem redu RS ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002), varstvo delavčevih terjatev pa ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 40/2009) ter Zakon o javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS (Ur.l. RS, št. 78/2006). Z namenom ureditve postopkov insolventnosti in potrebam razvitega tržnega gospodarstva je ZFPPIPP nekako povezal različno zakonodajo, zmanjšal kolizijo ter poskušal eliminirati nekatere anomalije, ki so se pojavljale v vodenju postopkov zaradi insolventnosti. Ker je bil prejšnji zakon narejen v obdobju krize v začetku 90-tih let prejšnjega stoletja je bil prilagojen takratnim potrebam gospodarstva na prehodu, novi zakon pa je nastal v konjunkturi. Če bi ga v celoti izvajali, bi danes imeli še veliko več postopkov zaradi insolventnosti, saj je zelo strog pri zagotavljanju plačilne discipline. Število postopkov zaradi insolventnosti je večje tudi zaradi nove uvedbe tako imenovanih osebnih stečajev, kateri pa v mojem magistrskem delu ne bodo deležni bistvenega poudarka.

Če je bilo leto 2008 leto gospodarskega razcveta in nižje stopnje brezposelnosti, pa je leto 2009 zaznamovalo skrajne zaostrene gospodarske razmere, ki so bile predvsem posledica

globalne krize. Leta 2009 se je začelo 276 stečajnih postopkov nad gospodarskimi družbami in kar precej stečajnih postopkov je bilo začelih tudi nad velikimi gospodarskimi subjekti (Mura d.d., Industrija usnja Vrhnika d.d., Steklarska nova d.o.o.,...). V letu 2010 pa je bilo začelih že 438 stečajev, med njimi tudi nekoč uspešna podjetja (Gradis d.d., Prevent Global d.d., Vegrad d.d.). Veliko število odpuščanja delavcev je privedlo, da je število brezposelnih preseгло številko 100.000, tako, da je bilo ob koncu decembra 2010 na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) prijavljenih že 110.021 brezposelnih oseb (ZRSZ, 2009 in 2010).

Rad bi poudaril, da so v zgornjem razdelku samo številke, a za temi številkami se skrivajo zgodbe posameznikov, ki se zelo razlikujejo ena od druge. Na eni strani so zgodbe delavcev, ki so izgubili zaposlitev v podjetjih, ki so zaradi različnih vzrokov zašla v plačilno nesposobnost. Najbolj žalostni oziroma problematični so primeri, ko lastniki podjetja izčrpajo in jih zaradi različnih vzrokov, ne spustijo v stečaj. Delavci v tem času ne dobivajo plač (običajno več mesecev) in tudi nimajo možnosti, da bi pridobili sredstva iz Jamstvenega sklada in nadomestilo na Zavodu za zaposlovanje.

Namen tega magistrskega dela se izraža v osvetlitvi možnosti in minimalnih temeljnih pravic delavca na eni strani in obveznosti na drugi, v primerih, ko se znajde pred dejstvom insolventnosti svojega delodajalca in je ogrožen njegov osnovni vir sredstev za življenje. Kako mora torej odreagirati delavec, ko je zoper njegovega delodajalca uveden postopek zaradi insolventnosti, je temeljnega pomena za namene te magistrske naloge. Delavcu eno ali več mesečni izpad plače ogrozi eksistenco in na tak način ostane brez vsakršnih sredstev za življenje, poleg tega pa mu grozi še izguba zaposlitve.

Magistrsko delo namenjam predvsem delavcem, ki so se ali se bodo znašli v stečaju, in ki se morda ne zavedajo svojih možnosti in pravic, ter vsem ostalim, ki jih ta problematika morebiti zanima. S pomočjo primera na podjetju, bom predstavil in analiziral pravice delavcev in samih postopkov, ter tako pripomogel k večji poučenosti delavcev, saj se dogaja, da se delavci pogosto svojih pravic sploh ne zavedajo. Torej bom z lastnimi izkušnjami, dognanji drugih avtorjev ter s pomočjo analize odgovorov sindikatov praktično prikazal varstvo pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca ter potrdil oziroma zavrgel naslednjo postavljeno hipotezo: Pravna ureditev za uveljavljanje pravic delavcev v primeru stečaja je ustrezna.

Z magistrsko nalogo bom skušal doseči **več ciljev**:

- predstaviti stečajni postopek in regulativo v zvezi z njim,
- predstaviti možnosti in pravice delavcev v primeru stečaja,
- na podlagi lastnih izkušenj predlagati izboljšave oziroma predloge za bolj enostavne postopke iz vidika delavcev,

- ugotoviti pomen in ustreznost varstva delavčevih terjatev na podlagi jamstvene institucije,
- s pomočjo raziskave ugotoviti, če lahko sindikat pripomore k izboljšanju pravic delavcev.

Magistrsko delo je razdeljeno na teoretični in empirični del. Za pripravo teoretičnega dela sem uporabil deskriptivno metodo znanstvenega raziskovanja z opisovanjem dejstev, pojavov in opredelitvijo pojmov ter institutov delovnega prava, prepletajočih se z instituti insolvenčnega prava. V sklopu deskriptivnega pristopa sem še uporabil metodo kompilacije, saj sem povzegal stališča, sklepe in rezultate drugih avtorjev, in komparativno metodo, kjer sem primerjal teorije o stečajnih postopkih v povezavi s pravicami delavcev s konkretno uporabo v praksi. Pri pisanju magistrskega dela sem si še pomagal z znanjem pridobljenim v preučevanem podjetju in s pomočjo strokovnih mnenj odvetnika in stečajnega upravitelja g. Devjak.

Zahtevane informacije sem zbiral s študijem zakonodaje, strokovne literature in člankov, pri čemer s pomočjo navajanja uveljavljenih avtorjev razvijam svoj pogled na pričujočo tematiko.

Magistrsko delo je sestavljeno iz štirih poglavij, ki si bodo sledila v logičnem zaporedju od splošnega h konkretnemu. V uvodnem delu predstavim problematiko in namen magistrskega dela, cilje ter metode dela. Sledi mu prvi del magistrskega dela kjer bom pojasnil pojem insolventnosti in predstavil ZFPPIPP, saj omenjeni zakon zagotavlja varstvo terjatev delavcev v stečajnem postopku, a se vprašanj o prenehanju pogodb o zaposlitvi delavcev ne dotika. Zato v prvem poglavju predstavljam še Zakon o delovnih razmerjih, v katerem najdemo pravna pravila za odpoved pogodbe o zaposlitvi v stečajnem postopku. V zaključku prvega poglavja bom s pomočjo komparativne metode prikazal poglobitve razlike med starim Zakonom o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (Ur.l. RS, št. 76/1993, v nadaljevanju ZPPSL) in sedanjim veljavnim zakonom (ZFPPIPP). V drugem poglavju predstavljam značilnosti stečajnega postopka, kjer bom sledil učinkom začetka stečajnega postopka na delovna razmerja delodajalca (dolžnika) z osebami, ki jih zaposluje. V tretjem poglavju bom predstavil ureditev prenehanja delovnega razmerja pri stečajnem dolžniku, ter na konkretnem primeru prikazal kako uvedba in začetek stečajnega postopka deluje na pravice delavca. V nadaljevanju poglavja sem se posvetil vprašanju kakšne pravice ima delavec pri tem načinu prenehanja pogodbe o zaposlitvi in jih podrobno predstavil. Osredotočim se na analizo delovanja Javnega jamstvenega sklada RS, ter poskušam ugotoviti njegovo učinkovitost in uspešnost pri opravljanju vloge, ki mu jo je namenil zakonodajalec. Empirični del magistrske naloge bo zavzemal prostor v zadnjem četrtem poglavju, kjer bom s pomočjo intervjuja ugotovil stanje delavskih pravic v primeru stečaja podjetja na slovenskem trgu v času gospodarske krize. Delo bom zaključil s sklepnimi ugotovitvami, na koncu pa navedem uporabljeno literaturo in vire.

1 PRAVNA UREDITEV INSOLVENCE GOSPODARSKIH SUBJEKTOV

S potrebo po novih pristopih k reševanju podjetniških kriz so se na novo oblikovale ekonomske in pravne discipline. S področja ekonomije so se razvile različne organizacijske, finančne, poslovne in druge metode saniranja podjetij. Na pravnem področju pa se je oblikovalo insolvenčno pravo, katerega pravila urejajo vsebino pravnih razmerij med dolžnikom in upnikom kot tudi sodne postopke, v katerih upniki dosežejo zaščito svojih interesov. V slovenski zakonodaji Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju ureja splošna materialnopravna in procesna pravila insolvenčnega prava, ki se uporabljajo, kadar je ogrožen interes upnikov za pravočasno in celotno plačilo njihovih terjatev.

1.1 Insolventnost in insolvenčno pravo

Gospodarska kriza je bistveno povečala število tistih podjetij, ki so se znašla v krizi, ta pa se velikokrat konča s stečajem. V zadnjem času se s pojmom krize ukvarja vedno več avtorjev, katerih razlage so precej neenotne. Nekateri avtorji jo razlagajo kot pojav ali preobrat v poslovanju (trenuten dogodek), spet drugi kot proces ali stanje, ki traja dalj časa. Sicer pa mnogi prevzemajo opredelitev, ki pravi, da so podjetniške krize nenačrtovani, nezaželeni in časovno omejeni procesi, na katere je mogoče le omejeno vplivati, njihov izid pa je lahko precej različen: porušitev ali uspešno obvladanje (Dubrovski, 2000, str. 3–5).

Kriza obsega več faz v procesu njenega zorenja. Tako lahko zasledimo naslednje ločevanje faz v krizi (Končina & Mirtič, 1999, str. 14):

- fazo latentne (prikrite) krize,
- fazo manifestativne (vidne) krize, katero opazijo subjekti iz zunanjega okolja podjetja,
- fazo insolventnosti.

Pojem insolventnosti določa Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju, kateri pozna dve skupini postopkov zaradi insolventnosti, in sicer postopek prisilne poravnave in stečajne postopke. Med slednje uvrščamo stečajni postopek nad pravno osebo, postopek osebnega značaja in stečaj zapuščine. Stečaj kot posledica insolventnosti in ekonomskih težav v podjetju, ki praviloma vodijo v prenehanje gospodarskega subjekta, prodajo premoženja, opustitev dejavnosti, ukinjanje delovnih mest, ima negativen učinek na stanje na trgu dela, saj povzroči velik priliv brezposelnih, pri čemer gre ponavadi za večje število delavcev naenkrat na določenem območju, kar je lahko velik družbeni problem.

Insolventnost je splošni, temeljni, redni stečajni razlog. Na njem temelji celoten sistem stečajnega postopka, je razlog zaradi katerega se začnejo in vodijo stečajni postopki. Gospodarska kriza, katere posledice se širijo po celotnem svetu zapira vrata mnogih gospodarskih subjektov. Kot dokaz, da kriza ni prizanesla z množičnimi stečaji v Sloveniji prikazujem v Tabeli 1 število začetih stečajnih postopkov in število izbranih subjektov iz poslovnega registra Slovenije zaradi končanih stečajnih postopkov po skupinah poslovnih subjektov, v mesecih leta 2009.

Tabela 1: Število začetih stečajnih postopkov v mesecih leta 2009

Mesec	Skupaj		Gospodarske družbe in zadruge		Samostojni podjetniki in posamezniki		Drugi	
	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja
1	2 (4+6+8)	3 (5+7+9)	4	5	6	7	8	9
Januar	36	37	27	28	8	6	1	3
Februar	18	29	16	23	2	5	0	1
Marec	28	16	23	13	5	3	0	0
April	27	20	24	17	3	2	0	1
Maj	32	44	18	28	14	14	0	2
Junij	23	22	23	20	0	1	0	1
Julij	16	11	15	11	0	0	1	0
Avgust	19	9	16	8	3	1	0	0
September	33	20	29	17	4	3	0	0
Oktober	42	16	36	9	6	7	0	0
November	26	21	22	16	4	5	0	0
December	32	24	27	18	4	6	1	0
Skupaj	332	269	276	208	53	53	3	8

Vir: Poslovni register Slovenije, 2009.

V Tabeli 2 prikazujem število začetih stečajnih postopkov in število izbranih subjektov iz poslovnega registra Slovenije po mesecih za leto 2010. Kot je možno razbrati iz Tabele 2 se je število stečajev podjetij v letu 2010 še močno povečalo. V letu 2009 se je začelo 332 stečajev, v letu 2010 pa že 510 stečajev. Manjšo razliko lahko opazimo v številu izbrisa iz registra gospodarskih družb, saj smo jih v letu 2009 zabeležili 208, v letu 2010 pa je bilo izbranih iz registra zaradi končanja stečaja 231 gospodarskih družb.

V številnih slovenskih podjetjih je bila nevarnost insolventnosti prisotna že skozi celo leto 2009 in se je dokončno pokazala v letu 2010. Tajnikar (2010) poudarja, da je zlasti to

značilno za dvoje vrst podjetij: tista, ki so usmerjena na slovenski trg, še posebej v primeru, če so se v »pregretilih« letih močno zadolževala, in izvozno naravnana, ki imajo težave s cenovno nekonkurenčnostjo. Neuspešno prilagajanje gospodarskega subjekta vodi v nekonkurenčnost ter posledično v insolventnost, torej plačilno nesposobnost, kar zanj pomeni začetek boja za obstoj na trgu. Potrebno je racionalizirati poslovanje, saj zakonitosti tržnega gospodarstva namreč nemilostno izločajo gospodarske subjekte, ki ne morejo slediti takim zahtevam. Kot kaže, nam številke v Tabeli 1 in v Tabeli 2 povedo, da je vse več takšnih gospodarskih subjektov tudi v Sloveniji.

Tabela 2: Število začelih stečajnih postopkov v mesecih leta 2010

Mesec	Skupaj		Gospodarske družbe in zadruga		Samostojni podjetniki in posamezniki		Drugi	
	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja	Začeti stečaji	Izbrisi iz registra zaradi stečaja
1	2 (4+6+8)	3 (5+7+9)	4	5	6	7	8	9
Januar	32	15	29	14	2	1	1	0
Februar	38	19	29	14	8	5	1	0
Marec	52	21	46	14	6	7	0	0
April	37	23	32	20	4	3	1	0
Maj	37	20	31	13	5	7	1	0
Junij	37	24	32	19	5	4	0	1
Julij	47	26	40	20	7	6	0	0
Avgust	35	25	30	19	5	6	0	0
September	40	25	37	24	3	1	0	0
Oktober	59	33	54	29	5	4	0	0
November	44	34	33	26	11	8	0	0
December	52	26	45	19	7	7	0	0
Skupaj	510	291	438	231	68	59	4	1

Vir: Poslovni register Slovenije, 2010.

Kaj pa je sploh **insolventnost**? Pomembno za razumevanje pojma insolventnosti je predhodno poznavanje dveh temeljnih pojmov, in sicer kratkoročne in dolgoročne plačilne sposobnosti. Kratkoročna plačilna sposobnost imenovana tudi likvidnost pomeni, da je gospodarski subjekt v vsakem (kratkem) trenutku sposobno poravnati svoje zapadle obveznosti s svojimi likvidnimi sredstvi. Dolgoročna plačilna sposobnost ali kapitalna ustreznost pa pomeni dolgoročno sposobnost gospodarskega subjekta poravnati svoje obveznosti do njihove zapadlosti.

Če podjetje preneha izpolnjevati svoje zapadle obveznosti, ker za to nima zadostnih sredstev in obstaja verjetnost, da bo tako tudi v prihodnje, pravimo da je podjetje insolventno. Insolventnost je torej trajnejša nelikvidnost. Kot ugotavlja Andrašec (2002, str. 84), prezadolženost pomeni, da je vrednost dolžnikovega premoženja manjša od njegovih obveznosti in da je podjetje kapitalsko neustrezno.

Insolventnost bi lahko splošno opredelili kot dalj časa trajajočo nesposobnost poplačila zapadlih obveznosti. ZFPPIPP v 14. členu insolventnost opredeljuje kot dolgoročno plačilno nesposobnost oziroma nezmožnost zagotavljanja plačilne sposobnosti za celotno obdobje poslovanja podjetja. Plavšakova (2008, str. 32) opredeljuje nastanek insolventnosti iz razloga:

- trajnejše nelikvidnosti dolžnika ali
- dolgoročne plačilne nesposobnosti podjetja.

Trajnejša nelikvidnost je položaj, ki nastane, če dolžnik v daljšem obdobju ni sposoben poravnati vseh svojih obveznosti, ki so zapadle v tem obdobju. ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) v 14. členu navaja, da je dolžnik trajneje nelikviden, kadar za več kot dva meseca zamuja z izpolnitvijo ene ali več obveznosti v skupnem znesku, ki presega 20 odstotkov zneska njegovih obveznosti, izkazanih v letnem poročilu za zadnje poslovno leto pred zapadlostjo teh obveznosti.

Kot finančni položaj **dolgoročne plačilne nesposobnosti** se opredeljuje stanje prezadolženosti. Prezadolženost je skrajna oblika, kjer dolžnikova izguba tekočega leta skupaj s prenesenimi izgubami dosega polovico osnovnega kapitala in te izgube ni mogoče pokriti v breme prenesenega dobička ali rezerv (Plavšak, 2000, str. 33–34).

Tudi v tuji literaturi lahko zasledimo podobne opredelitve insolventnosti. Armour (2001) razdeli pojmovanje insolventnosti na:

- bilančno insolventnost (angl. *balance insolvency*) – knjigovodska vrednost dolgov podjetja je večja od knjigovodske vrednosti sredstev,
- insolvenca denarnega toka (angl. *cash-flow insolvency*) – nezmožnost plačila zapadlih dolgov. Lahko jo razumemo tudi kot kratkoročno plačilno nesposobnost.

Tako Armour kot ZFPPIPP pa poudarjata pomen kratkoročne plačilne sposobnosti z vidika tveganja v doseganju dolgoročne plačilne sposobnosti. Odmiki v kratkoročni plačilni sposobnosti namreč povečujejo tveganje v doseganju načela dolgoročne plačilne sposobnosti. Temeljni cilj podjetja v tržnem gospodarstvu je njegova dolgoročna rast ob doseganju največje tržne vrednosti lastniškega kapitala. Temeljni pogoj za doseganje tega cilja je dolgoročna plačilna sposobnost podjetja. Z zagotavljanjem tega pogoja podjetje zagotavlja tudi pogoje za uresničitev interesov vseh družbenih skupin, katerih interese

povezuje (lastniki, vodstvo, zaposleni, tržni udeleženci, finančni udeleženci ter država, družba in javnost). Podjetje v finančni krizi pa ne ogroža samo obstoj družbenih skupin neposredno povezanih s podjetjem, pač pa tudi obstoj podjetij in družbenih skupin s katerimi sodeluje. V smislu iskanja rešitve za pomanjkanje jasnih, preglednih in učinkovitih pravil za urejanje poslovanja podjetja, ki zaide v finančno krizo, se danes klasično stečajno pravo nadomešča z insolvenčnim pravom (Plavšak, N., Prelič, S., & Bergant, Ž., 2000, str. 51).

Insolvenčno pravo lahko opredelimo kot celoto pravnih pravil, ki urejajo vsebino tako materialnopravnih razmerij kot procesnih razmerij, ki nastanejo, ko dolžnik zaide v finančne težave. Poglavitni razlog pravil insolvenčnega prava najdemo v urejanju vsebinsko pravnih razmerij med dolžnikom in upnikom, kot tudi sodne postopke, v katerih upniki dosežejo zaščito svojih interesov. Torej se omenjena pravila uporabljajo oziroma veljajo, kadar pri določenem dolžniku nastopi finančno stanje, zaradi katerega je ogrožena njegova dolgoročna plačilna sposobnost ali pa je dolžnik že postal dolgoročno plačilno nesposoben (Plavšak, 2000, str. 2). V slovenski zakonodaji ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) ureja splošna materialnopravna in procesna pravila insolvenčnega prava, ki se uporabljajo, kadar pri dolžniku nastopi finančni položaj, zaradi katerega je ogrožen interes upnikov za pravočasno in celotno plačilo njihovih terjatev do takega dolžnika.

Pravila insolvenčnega prava se v posameznih državah razlikujejo, a v večini sistemov sta skupna **dva splošna cilja oziroma namena teh pravil** (Plavšak, 2000, str. 11):

1. razporeditev tveganj med udeleženci tržnega gospodarstva na predvidljiv, pravičen in pregleden način, pri čemer pomeni;
 - predvidljiv način, da morajo pravila jasno določati način razporeditve tveganj, saj se z različnimi, a jasno določenimi ukrepi lahko obvladujejo tveganja ne glede na to, kako so razporejena,
 - pravičen način oziroma pravično obravnavo vseh upnikov, ki pa ni za vse upnike enaka, saj temelji na različnih poslovnih dogovorih med dolžnikom in upnikom, kot je primer ločitvena pravica na premoženju,
 - pregleden način ima tesno povezavo s predvidljivim in enakopravnim obravnavanjem upnikov, saj se zahteva, da morajo biti med insolvenčnim postopkom vsem udeležencem zagotovljene vse informacije, potrebne za uresničevanje njihovih pravic v postopku.
2. zaščita in maksimalna vrednost premoženja v korist vseh zainteresiranih ter gospodarstva v celoti, ki še posebej pride do izraza v postopkih reorganizacije, kjer se vrednost maksimizira z nadaljevanjem delovanja podjetja.

1.2 Notranji viri za opredelitev pravnega položaja delavca

Ko govorimo o pravnem položaju delavca, ki se sooči z insolventnostjo svojega delodajalca, najprej pomislimo na prenehanje pogodbe o zaposlitvi kot logične posledice težav delodajalca na trgu dela. Sama odpoved pogodbe o zaposlitvi je institut delovnopravne zakonodaje, ko pa dodamo parameter insolventnosti delodajalca, je potrebno poznati tudi pravno ureditev posledic stečajev in drugih podobnih oblik prenehanja ali zmanjšanja obsega poslovanja delodajalca, kar pa spada v sfero insolvenčnega prava.

Pri opredelitvi pravnega položaja delavca, njegovih pravic v primeru stečaja delodajalca sta na nacionalni ravni, poleg Ustave RS, kot hierarhično najvišjega pravnega akta, pomembna naslednja zakonska predpisa:

- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju.

1.3 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR) ki ga je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 24. aprila 2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. ZDR je nadomestil zvezni Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja ter republiški Zakon o delovnih razmerjih. ZDR delovno razmerje opredeljuje kot pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem in ureja le individualna delovna razmerja, medtem ko so kolektivna delovna razmerja urejena v posebnih zakonih.

S sprejetjem ZDR so bile na delovnopravno področje uvedene številne novosti, predvsem celovita urejenost individualnih delovnih razmerij, v nacionalno ureditev pa so bile vključene smernice direktiv s področja delovnega prava, konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela, ter tako odpravljene nekonsistentnosti, neusklajenosti z mednarodnimi dokumenti. ZDR je uveljavil pogodbeni princip med delavcem in delodajalcem kot pogodbenima strankama dvostranskega pogodbenega razmerja.

ZDR je bil z novelo ZDR-A leta 2007 spremenjen, bistvene novosti ZDR-a so bolj fleksibilna organizacija delovnega časa za mobilne delavce, večja zaščita delavcev pred diskriminacijo in vsemi vrstami trpinčenja, večja notranja mobilnost. Spremenjeno je bilo tudi poglavje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vključena je dopolnitev, ki omogoča, da lahko zavod za zaposlovanje ali delodajalec delavcu v primeru odpovedi o zaposlitvi že v času odpovednega roka ponudi tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi z drugim delodajalcem. S spremembo so bili skrajšani ter poenoteni odpovedni roki v primeru poslovnih razlogov in razlogov nesposobnosti, dodatne razširitve glede varstva starejših delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve RS, 2010).

1.3.1 Pravna ureditev položaja delavca v stečajnem postopku pred in po uveljavitvi ZDR

Pred sprejetjem ZDR je položaj delavca v primeru začetka stečajnega postopka urejal Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. Glede delovnih razmerij je ZPPSL določal, da z dnem začetka stečajnega postopka prenehajo delovna razmerja dolžnikovih delavcev (ZPPSL, 106. člen, prvi odstavek). Delovna razmerja so torej prenehala avtomatično, kar je bilo za delavca v določenem pogledu ugodnejše, saj je lahko takoj uveljavljal svoje pravice. Stečajni upravitelj je namreč zaradi zavarovanja delavčevih pravic moral obvestiti pristojni organ za zaposlovanje o prenehanju delovnega razmerja dolžnikovih delavcev (ZPPSL, 106. člen, drugi odstavek). Z izdanim ugotovitvenim sklepom o prenehanju delovnega razmerja so delavci lahko takoj uveljavili pravice iz naslova brezposelnosti.

S sprejetjem ZDR, kot novega predpisa na delovnopravnem področju, se je bistveno spremenila dotedanja ureditev odpovedi v primeru stečaja, prisilne poravnave in drugih postopkih za prenehanje delodajalca, ki je bila pred sprejetjem ZDR vključena v stečajno zakonodajo. S tem je vprašanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi insolventnosti delodajalca v celoti urejeno v ZDR in ne več v insolvenčni zakonodaji.

Novi zakon je prinesel bistvene spremembe glede učinkov začetka stečajnega postopka na delovna razmerja, ki jih je dolžnik (delodajalec) sklenil z osebami na podlagi delovnopravne zakonodaje. V ZDR so v zvezi s stečajnim postopkom in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja upoštevane določbe Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca in Evropske socialne listine (Ur.l. RS-MP, št. 7/1999). Obe namreč določata, da delovno razmerje ne preneha, če za to ni resnega oziroma veljavnega razloga. ZDR tako ukinja prenehanje delovnih razmerij vsem zaposlenim že zaradi začetka stečajnega postopka, in stečajni postopek sam po sebi ni utemeljen razlog za odpoved o zaposlitvi vsem zaposlenim. Redko srečamo gospodarsko družbo, ki po začetku stečajnega postopka povsem opusti proizvodno ali storitveno aktivnost.

Od odločitve upravitelja je po novi ureditvi v ZDR odvisno, ali bo pogodbo o zaposlitvi odpovedal posameznim delavcem ali večjemu številu delavcev (kolektivni odpust). Redkeje ali izjemoma upravitelj pogodbo o zaposlitvi odpove posamično. V tem primeru veljajo splošne formalne zahteve v okviru postopka redne odpovedi iz poslovnega razloga. Ob kolektivnem odpuščanju, ki je upošteva naravo stečajnega postopka, skoraj pravilo, pa ZDR v drugem odstavku 103. člena jasno določa obveznosti upravitelja pri tem (Tičar, 2009, str. 34).

1.4 Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju

V primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcem v postopkih za prenehanje delodajalca (stečaj, prisilna likvidacija), gre za posebne primere odpovedi iz poslovnega razloga. ZDR vsebuje za takšne primere posebna pravila v sicer enotnem sistemu ureditve odpovedi iz poslovnega razloga. Stečajni postopek spada med postopke zaradi insolventnosti in kadar se v takem postopku znajde delodajalec, je ključnega pomena pravilna opredelitev pojmov insolventnosti, varstva terjatev, postavitve upravitelja, kar vse najdemo v ZFPPIPP.

Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju v celoti nadomesti ureditev v dveh zakonih. Tako nadomesti prej veljavna zakona:

- Zakon o finančnem poslovanju podjetij (Ur.l. RS, št. 54/1999, v nadaljevanju ZFPPOd)
- Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji.

Z nadomestitvijo obeh starih zakonov z novim zakonom se pomembno spreminja postopke zaradi insolventnosti tako v formalnem kot tudi v vsebinskem in izkustvenem smislu. ZFPPIPP ureja vsebinsko tri področja (ZFPPIPP, 1. člen):

- **Finančno poslovanje pravnih oseb**, kjer so določena pravila o finančnem poslovanju družb ter o obveznostih družbe in njenega posloводства, v primeru nastanka insolventnosti.
- **Postopka prisilnega prenehanja pravnih oseb**, kjer zakon ureja:
 - postopek prisilne likvidacije pravne osebe,
 - postopek izbrisa iz sodnega registra brez likvidacije.
- **Postopka zaradi insolventnosti nad pravnimi in fizičnimi osebami:**
 - postopek prisilne poravnave,
 - stečajne postopke, kot so: postopek nad pravno osebo, postopek osebnega stečaja in postopek stečaja zapuščine.

Robežnik in Kruhar (2005, str. 28) sta mnenja, da stari zakon oziroma ZFPPOd ni odpravil finančne nediscipline. Prav tako ugotavljata, da se določil ZFPPOd ni spoštovalo, kar pomeni, da pravne osebe, za katere je zakon veljal, so poslovali kot da določb ZFPPOd ne poznajo. V nadaljevanju magistrske naloge podajam poglobljene razloge in cilje za ureditev v novem ZFPPIPP.

1.4.1 Razlogi za novo ureditev v ZFPPIPP

Predhodno veljavni zakon oziroma ZPPSL je bil sprejet v letu 1993. Torej v obdobju, ko se je slovensko gospodarstvo prilagajalo novim razmeram tržnega gospodarstva. Zato so bile

rešitve v ZPPPSL prilagojene takratnimi razmerami in potrebami razvitega tržnega gospodarstva. Z uveljavitvijo Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju se je omenjeni zakon začel uporabljati 1. oktobra 2008. Omenjeni zakon z združitvijo pravnih pravil v obeh zakonih omogoča preglednejšo in notranje skladnejšo ureditev.

Plavšakova (2008, str. 20) navaja naslednje razloge za sprejetje novega zakona:

- posodobitev ureditve postopkov zaradi insolventnosti in uskladitev ureditve s potrebami razvitega tržnega gospodarstva,
- celovita, notranja skladna ureditev finančnega poslovanja, postopkov zaradi insolventnosti in postopkov prisilnega prenehanja ter
- uskladitev ureditve s stališči, ki jih je oblikovalo Ustavno sodišče.

1.4.2 Cilji nove ureditve v ZFPPIPP

Pri oblikovanju načel in poglavitnih rešitev v ZFPPIPP so bile upoštevane UNCITRAL-ove smernice za insolvenčno pravo. V skladu s priporočilom smernic Plavšakova (2008, str. 20) navaja naslednje najpomembnejše cilje nove ureditve v ZFPPIPP:

- omogočiti pravno varnost na trgu in spodbuditi gospodarsko stabilnost in rast,
- čim bolj povečati vrednost premoženja dolžnika,
- zagotoviti ustrezno ravnotežje med prodajo premoženja zaradi plačila upnikov in finančnim prestrukturiranjem dolžnika,
- zagotoviti enako obravnavo upnikov, ki so v razmerju do dolžnika v enakem položaju,
- omogočiti pravočasno, učinkovito in nepristransko presojo položaja insolventnosti,
- ohraniti vrednost stečajne mase zaradi enakovredne (sorazmerne) razdelitve med upnike,
- ter oblikovati jasna pravila za določanje vrstnega reda plačila terjatev.

1.4.3 Bistvene razlike v pravni ureditvi

Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (Ur.l. RS, št. 76/1993) in Zakon o finančnem poslovanju podjetij (Ur.l. RS, št. 54/1999) se v kar nekaj segmentih razlikujeta od novo sprejetega zakona (ZFPPIPP). Na podlagi preučitve vseh treh zakonov v nadaljevanju predstavljam bistvene spremembe, ki vplivajo na stečajni postopek.

Objava procesnih dejanj: po novem zakonu (ZFPPIPP) so vsa procesna dejanja (vključno zneski nagrad stečajnih upraviteljev) stečajnega postopka objavljena na spletnem portalu Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju

AJPES), kjer so objave izvedene še isti dan in s tem nadomeščajo dosedanje objave v Uradnem listu RS.

Predlagatelj stečajja: novi zakon kot možnega predlagatelja stečajnega postopka določa tudi Javni jamstveni in preživninski sklad RS (o katerem bom pisal v naslednjih poglavjih), ob zamudi pri plačilu terjatev delavcev. Novi zakon omogoča odložitev odločanja o stečajnem postopku v primeru, ko predlog poda upnik, in sicer za dva meseca. Stari zakon ni omogočal odložitve odločanja. Procesna dejanja so objavljena na javnih spletnih straneh. Takšna objava nadomešča nekatere objave po predhodni zakonodaji, kot so bile objave na oglasni deski sodišča, objave v Uradnem listu RS (Zorin, 2008).

Predujem za kritje stroškov: stari zakon ne določa načina določanja njegove višine, novi zakon pa to določa v 233. členu ZFPPIPP (2007).

Rok za prijavo terjatev v stečajnem postopku: stari zakon določa, da morajo upniki svoje terjatve prijaviti v dveh mesecih po objavi oklica, novi zakon pa določa rok tri mesece po objavi oklica.

Rok za sestavo načrta poteka stečajnega postopka: stari zakon določa, da mora stečajni upravitelj sestaviti načrt poteka postopka v 30 dneh po začetku postopka, novi zakon pa določa, da mora upravitelj v štirih mesecih po začetku postopka pripraviti otvoritveno poročilo, ki vsebuje tudi načrt poteka stečajnega postopka.

Narok za preizkus terjatve: po starem zakonu se preizkus terjatev v postopku zaradi insolventnosti izvede na naroku, po novem zakonu pa zunaj njega.

Poročila v primeru nadaljevanja poslovanja podjetja v stečaju: po starem zakonu je treba v primeru nadaljevanja poslovanja mesečno prilagati bilanco stanja, izkaz poslovnega izida ter izkaz gotovinskih tokov. Novi zakon določa kot prilogo poročilu le bilanco stanja in izkaz poslovnega izida.

Transakcijski račun podjetja v stečaju: stari zakon določa, da se z začetkom stečajnega postopka ukine transakcijski račun, denarna sredstva pa se prenesejo na novi račun. Novi zakon ne določa ukinitve obstoječega transakcijskega računa, določa pa prenos pooblastil za transakcije na upravitelja.

Poleg navedenih bistvenih sprememb v novem zakonu je uvedena (po mojem prepričanju) izjemno pomembna **odškodninska odgovornost članov poslovodstva**. Kar pomeni, da so lahko člani poslovodstva odgovorni za škodo upnikom, če poslovodstvo ni pred začetkom stečajnega postopka opravilo naslednjih dejanj (ZFPPIPP, 53-39 člen):

- predložilo poročilo o ukrepih finančnega prestrukturiranja,
- sklic skupščine,

- vpis in vplačilo novih delnic,
- vložitev predloga za stečaj ali prisilno poravnavo.

Prav tako so po novem zakonu (ZFPPIPP) člani nadzornega sveta odškodninsko odgovorni upnikom, če od poslovodstva niso zahtevali poročila o poslovanju, ali če niso ukrepali na podlagi letnih poročil, ki so izkazovala insolventnost družbe. Če škoda ni nastala zaradi ravnanja poslovodstva ali nadzornega sveta, ampak so vzroki, ki jih uprava ni mogla preprečiti in delujejo na podjetje od zunaj, naravne katastrofe, spremembe na trgu in člani uprave to dokažejo, potem ne morejo odgovarjati za škodo po ZFPPIPP (Zorin, 2009, str. 5).

1.4.4 Vpliv določb ZFPPIPP na ureditev položaja delavca v stečajnem postopku v ZDR

V skladu z novo ureditvijo ZFPPIPP so nekatere določbe v ZDR v zvezi s stečajnim postopkom postale neuporabne. Takšna je na primer določba 104. člena ZDR, ki določa prodajo dolžnika v stečaju. Prodaja dolžnika kot pravne osebe predstavlja posebno tehniko prodaje vseh aktiv stečajnega dolžnika, kupec postane pri nakupu dolžnika kot pravne osebe lastnik premoženja, ki že ima pravnoorganizacijsko obliko, vendar ni univerzalni naslednik stečajnega dolžnika. ZFPPIPP instituta prodaje dolžnika kot pravne osebe v stečajnem postopku ne ureja več, pač pa pozna institut prodaje premoženja kot poslovne celote, urejen v 343. členu ZFPPIPP. Kupec v tem primeru vstopi kot univerzalni pravni naslednik v pravni položaj stečajnega dolžnika. Poslovna celota so stvari in premoženjske pravice za opravljanje podjetja (opravljanje poslov). V tem primeru torej pride do spremembe delodajalca.

Enako velja za določbo 105. člena ZDR, ki daje delavcem, katerim so bile v stečajnem postopku odpovedane pogodbe o zaposlitvi, prednostno pravico do zaposlitve, če je bil stečajni postopek ustavljen zaradi potrjene prisilne poravnave. Instituta prisilne poravnave v stečaju ZFPPIPP ne pozna več, pravzaprav gre za procesno oviro za vodenje postopka prisilne poravnave. V drugem odstavku 140. člena ZFPPIPP je jasno določeno, da po začetku stečajnega postopka ni več dovoljeno predlagati postopka prisilne poravnave.

2 STEČAJNI POSTOPEK

Stečaj je način prenehanja prezadolženega dolžnika in sicer tako, da se zagotovi enaka obravnava vseh upnikov z enakim položajem. Začne se na predlog upravičenega predlagatelja, postopek pa vodita stečajni upravitelj in sodišče. Temeljna načela (bistvo) vseh insolventnih postopkov, in s tem tudi stečajnega postopka, so v tem, da je potrebno vse upnike, ki imajo enak položaj obravnavati enako. Prav tako je potrebno postopek voditi

tako, da se zagotovijo najugodnejši pogoji glede višine plačila in rokov za plačilo terjatev upnikov.

2.1 Vzroki za stečaj podjetij

Zavedati se moramo, da je za poslovodstvo podjetja tveganje neizogibno dejstvo, ki ima vpliv na strateško razmišljanje podjetij in na njihovo ravnanje. Zato morajo podjetja svoje poslovanje voditi načrtovano in z določeno ravno obvladovanja poslovnega tveganja. Poslovanje ne sme biti nepremišljeno. Načrtovanje in obvladovanje poslovnih tveganj, ki bi podjetjem povzročila resne težave ali krizo, so stalna naloga poslovodstva.

Končina in Mirtič (1999, str. 23) pravita, da naj bi kriza nastopila zaradi neodzivnosti na naraščanje poslovnih težav. Temu naj bi botrovala odsotnost ali nemoč notranjih nadzornih in varovalnih mehanizmov. Lahko je povzročitelj tudi izredno močan zunanji dejavnik, ki ima izreden vpliv na podjetja in, ki lahko naenkrat in v celoti spremeni položaj podjetij na slabše.

Skupine najrazličnejših vzrokov krize v podjetjih so bile predmet številnih raziskav. Opravljene so bile v podjetjih, ki so šla v stečaj. Z njihovo pomočjo so skušali ugotoviti, kateri so tisti vzroki, ki so vedno prisotni in imajo največji vpliv na nastanek krize ter posledično stečaja. Eno izmed takih raziskav je opravil tudi Leutiger (Končina & Mirtič, 1999, str. 42), ki razvršča prisotnost razlogov in njihovo intenzivnost po sledečem upadajočem zaporedju:

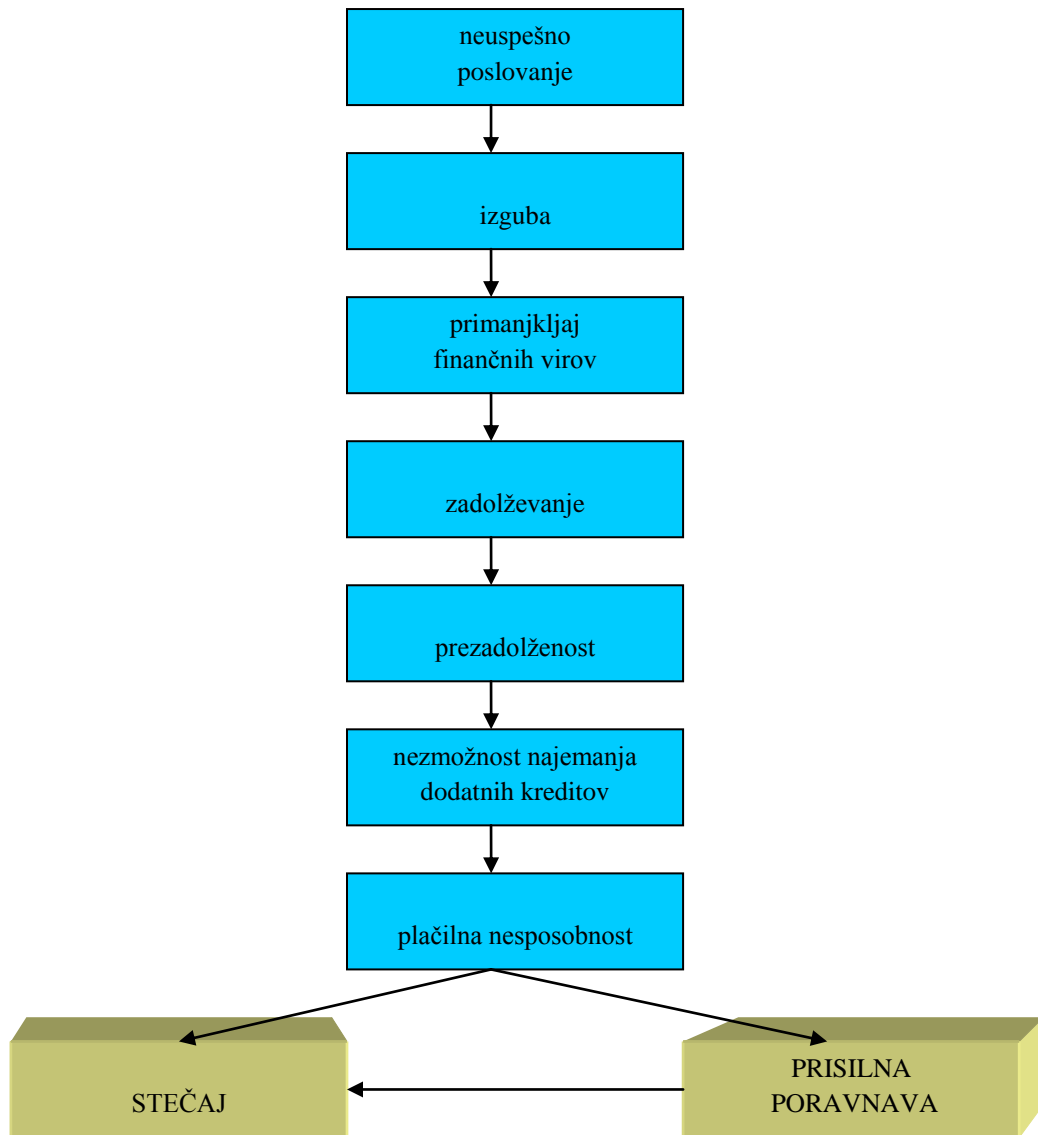
- nezadostni lastni viri,
- napake v poslovođenju podjetij,
- zmanjševanje tržnih deležev in upadanje v izvozu,
- porast bančnih obresti in zaostritve v pogojih kreditiranja,
- pomanjkanje dolgoročnih kreditov,
- slabo plačevanje kupcev ter s tem naraščanje slabih terjatev,
- zelo resen likvidnostni položaj v celoti,
- velike naložbe, ki so se izkazale za napačne.

Med najpogostejše dokazane vzroke poslovnega neuspeha podjetij zgodovina kakor tudi empirične raziskave uvrščajo nesposobnost podjetij, da povečajo svojo prodajo. Temu sledi še nezmožnost izterjati plačila in obvladovanje stroškov. Čedalje bolj pa se poudarja, da bi bilo manj stečajev podjetij, v primeru pravočasne zamenjave nesposobnega vodstva podjetij (Žnidaršič Kranjc, 1993, str. 210).

Na Sliki 1 bom prikazal tipično zaporedje dogodkov, kjer poslovodstvo ni pravočasno zaznalo simptomov krize ali pa se je na njih odzvalo z napačnimi ukrepi (neuspešno poslovanje). To posledično pripelje do poglobljanje krize, kar zmanjšuje možnosti njene

ugodne razrešitve in pogosto pripelje do stečaja. Ivanjko (1997, str. 965) je mnenja, da zaporedje neugodnih dogodkov, kateri so prikazani na Sliki 1, lahko v večini primerov preprečijo šele zunanji svetovalci ali pa najemni krizni management.

Slika 1: Tipično neugodno zaporedje dogodkov



Vir: D.Dubrovski, *Krizni management 2003*, str. 63.

Stariha (2005, str, 11) je mnenja, da stečaj pomeni »smrt« podjetja oziroma njegovo prenehanje opravljanja dejavnosti. Tudi pravna posledica stečajnega postopka, da podjetje preneha, stečajna masa, pridobljena iz prodaje njegovih sredstev pa se razdeli med upnike sorazmerno z višino in položajem njihovih terjatev. Ker po stečaju pride do izbrisa podjetja iz registra gospodarskih družb, gre za neugodno razrešitev krize z vidika podjetja. Po drugi strani pa moram poudariti, da ima stečaj lahko tudi pozitivno vlogo v gospodarstvu, ker izloča neuspešna podjetja in s tem omogoča boljšo eksistenco uspešnejšim ter nastanek

novih podjetij na pogorišču propadlega podjetja. Vendar se ta pozitivna vloga nemalokrat pokaže za slabo tolažbo oziroma rešitev za zaposlene, kar bom prikazal tudi v naslednjih poglavjih magistrske naloge.

Namen stečajnega postopka po ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) je ustrezna ureditev pravnih razmerij med stečajnim dolžnikom in skupnostjo njegovih upnikov. Interes upnikov je, da dosežejo plačilo svojih terjatev hkrati in v enakem deležu kot drugi upniki, ki so v razmerju do stečajnega dolžnika v enakem položaju. Zaradi uresnitve tega interesa se v stečajnem postopku unovči vse premoženje stečajnega dolžnika in iz denarnega dobroimetja, doseženega z unovčenjem, plačajo terjatve upnikov.

2.2 Cilji stečajnega postopka

Učinkoviti stečajni postopki izpolnjujejo naslednje cilje (Doing Business in 2004, 2004, str. 72):

- maksimiziranje vrednosti sredstev, namenjenih poplačilu upnikov,
- sanacija uspešnih podjetij in likvidacija neuspešnih podjetij,
- upoštevanje vrstnega reda/prioritet pri izplačilu terjatev.

Najbolj učinkoviti stečajni postopki, ki izpolnjujejo zgoraj navedene cilje so v razvitih državah, kot so: Kanada, Japonska, Nizozemska, Singapur, Irska. Najmanj pa uspešni v afriških državah, kot so Angola, Čad, Kongo ipd. (Doing Business in 2004, 2004, str. 72).

2.3 Predpostavke za začetek stečajnega postopka

Predpostavke stečajnega postopka so pravna dejstva, ki morajo biti podana, da se stečajni postopek lahko začne oziroma vodi. Značilno je, da morajo biti predpostavke podane v prvi fazi postopka (torej v obdobju od vložitve predloga za začetek stečajnega postopka pa do odločitev sodišča o tem predlogu) ter da o njihovem obstoju oziroma neobstoju odloča sodišče. O katerih predpostavkah pa sploh odloča sodišče? Plavšakova (2007, str. 171) navaja dva tipa predpostavk:

1. **Procesne predpostavke**, katere so potrebne za začetek stečajnega postopka:

- pasivna procesna legitimacija,
- aktivna procesna legitimacija,
- plačilo takse in predujma za kritje začetnih stroškov stečajnega postopka.

Pasivna procesna legitimacija pomeni opredelitev dolžnika nad katerim se predlaga začetek stečajnega postopka. Vedeti moramo, da je stečajni postopek dovoljeno voditi nad vsako pravno osebo, a od tega splošnega pravila ZFPPIPP navaja dve skupini izjem. Nad invalidskim podjetjem ni dovoljen stečajni postopek brez predhodnega soglasja Vlade Republike Slovenije. Druga izjema pa so določene vrste pravnih oseb, kjer ni dovoljeno voditi stečajnega postopka (ZFPPIPP, 223., 230 člen).

Aktivna procesna legitimacija pomeni opredelitev upravičenega predlagatelja o začetku stečajnega postopka. Stečaj lahko predlagajo po 231. členu ZFPPIPP dolžnik, osebno odgovorni družbenik dolžnika, ali upniki, ko ugotovijo, da je dolžnik dalj časa prezadolžen. ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) predpisuje, da je treba ukrepati, če je podjetje nesposobno poravnati svoje zapadle obveznosti, v dveh mesecih od nastanka prezadolženosti. To pomeni, da so dolžnikove obveznosti večje od njegovih sredstev. Stečajni postopek lahko predlaga tudi Javni jamstveni in preživninski sklad RS, če izkaže zamudo pri poplačilu terjatev delavcev do dolžnika.

Plačilo takse in predujma je namenjen kritju tistih stroškov, ki nastanejo tudi, če se izkaže, da je stečajna masa neznatne vrednosti in se stečajni postopek konča brez razdelitve upnikom. Višina zneska je enaka vsoti zneska pavšalnega nadomestila za objave, najnižjega zneska nadomestila upravitelja in pavšalnega zneska za kritje drugih stroškov stečajnega postopka, ki se konča brez razdelitve upnikom (ZFPPIPP, 2007, 232. člen).

2. **Materialnopravna predpostavka** pomeni, da je pogoj za začetek stečajnega postopka, da je dolžnik postal insolventen.

2.4 Uvedba in začetek stečajnega postopka

Stečajni postopek se uvede z vložitvijo pisnega predloga, s tem da mora predlagatelj utemeljiti obstoj stečajnega razloga, to je plačilne nesposobnosti in/ali prezadolženosti. Plačilna nesposobnost je vidna navzven in se lahko utemelji s podatki o ustavitvi plačil z dolžnikovih računov. Medtem ko prezadolženost ni nujno vidna navzven, zato običajno ni stečajni razlog, na katerega bi se skliceval upnik. Na prezadolženost se običajno sklicuje dolžnik, kateri ima vse podatke o poslovanju, ki mu omogočajo presojanje o prezadolženosti (Hieng, 2002, str. 21).

Pri stečaju je treba ločiti dve časovni točki, in sicer začetek in zaključek stečajnega postopka. Začetek stečajnega postopka je začetek postopka, v katerem bo prenehala pravna oseba, nad katero se stečaj vodi, hkrati pa z začetkom stečajnega postopka dolžnik kot pravna oseba še ne preneha (Prelič, 2003, str. 8). Kot pravna oseba preneha šele z dnem vpisa sklepa o zaključku stečajnega postopka v sodni register.

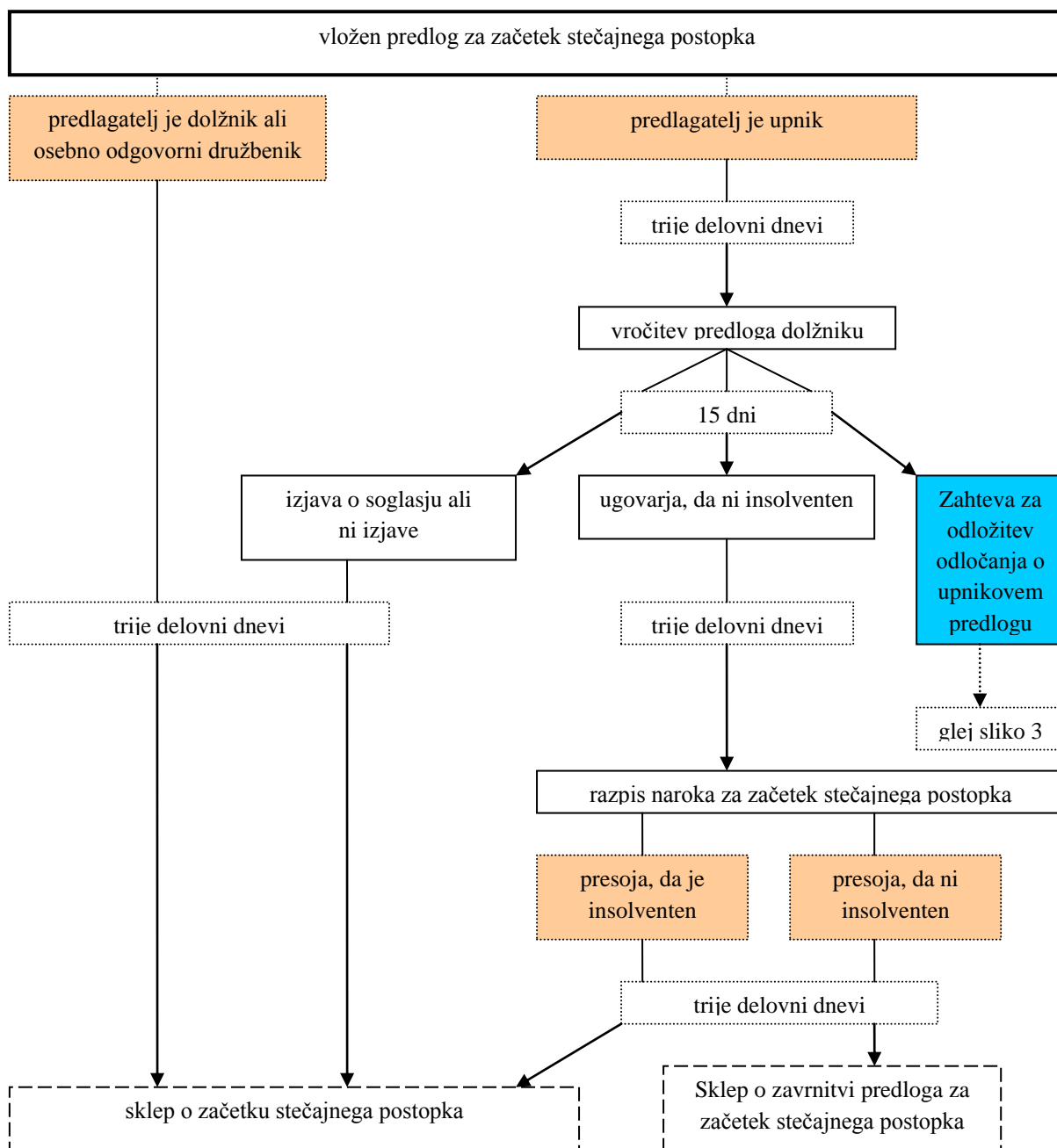
Stečajni postopek, ki ga pri nas ureja ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) predpisuje, da je potrebno opraviti predhodna procesna dejanja stečajnega postopka, katera pa se razlikujejo od odvisnosti, kdo je vložil predlog za začetek stečajnega postopka. Če začetek stečajnega postopka predlaga dolžnik, se dolžnikova insolventnost domneva in mu je ni potrebno dokazovati. Dolžnikov predlog mora samo vsebovati identifikacijske podatke o dolžniku in zahtevek, da sodišče začne stečajni postopek. Omenjena pravila veljajo enako, če začetek stečajnega postopka predlaga osebno odgovorni družbenik dolžnika. V primeru, da začetek stečajnega postopka predlaga upnik, mora poleg predloga dodati opis dejstev in okoliščin, ki pojasnjujejo razlog za stečaj, dokazati mora torej obstoj njegove terjatve in dokazati, da dolžnik nima denarnih sredstev za poravnavo obveznosti oziroma, da zamuja s plačilom dva meseca. Dolžnik lahko zahteva dvomesečno odložitev odločanja o začetku stečaja, ki ga predlaga upnik, v tem času pa mora vložiti predlog za prisilno poravnavo, dokazati, da je izvedel povečanje osnovnega kapitala z novimi denarnimi vložki, ali da ni več insolventen. Če pa začetek stečajnega postopka predlaga Javni jamstveni in preživninski sklad RS, ima ta v predhodnem stečajnem postopku enak položaj oziroma veljajo zanj enaka pravila kot za upnika, ki predlaga začetek stečajnega postopka (ZFPPIPP, 232., 236., 237., 238. člen).

Predhodna procesna dejanja stečajnega postopka v odvisnosti, kdo je predložil predlog za začetek stečajnega postopka so prikazana na Sliki 2 in Sliki 3 je razvidno, da ima dolžnik glede upnikovega predloga za začetek stečajnega postopka tri možnosti:

- dolžnik soglaša s predlogom, ali v 15 dneh po prejemu upnikovega predloga ne izjavi ničesar,
- dolžnik, v 15 dneh po prejemu upnikovega predloga ugovarja, da ni insolventen ali da upnikova terjatev ne obstaja,
- tretja dolžnikova možnost pa je, da v 15 dneh po prejemu upnikovega predloga vloži predlog za odložitev odločanja o upnikovem predlogu za začetek stečajnega postopka. Postopek v zvezi s takim predlogom pa je prikazan na Sliki 2.

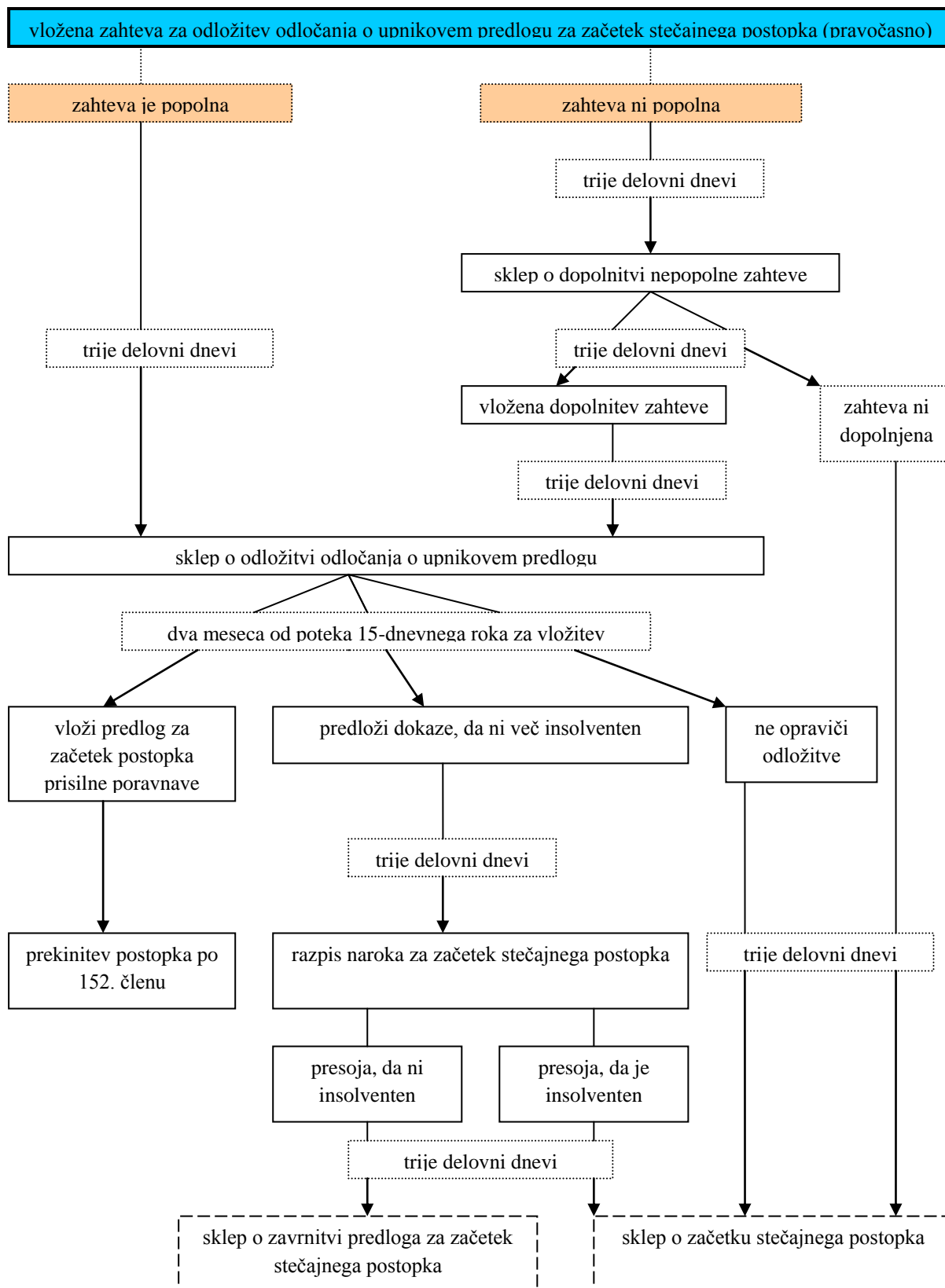
ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) pa opredeljuje še četrti položaj v zvezi z upnikovim predlogom za začetek stečajnega postopka. Postopek odločanja o upnikovem predlogu za začetek stečajnega postopka je bil prekinjen zaradi vložitve predloga za začetek postopka prisilne poravnave (ZFPPIPP, 152. člen).

Slika 2: Shematski prikaz za predhodni stečajni postopek



Vir: N. Plavšak, ZFPPIP z razširjenimi uvodnimi pojasnili, 2008, str. 182.

Slika 3: Shematski prikaz postopka pri zahtevi za odložitev odločanja o upnikovem predlogu za začetek stečajnega postopka



Vir: N. Plavšak, ZFPPIPP z razširjenimi uvodnimi pojasnili 2008, str. 180.

2.5 Udeleženci stečajnega postopka

V nadaljevanju tega poglavja predstavljam vrste upnikov, kajti za vsako vrsto upnika veljajo drugačne pravice v primeru uveljavljanja terjatev. Poleg upnikov kateri so udeleženci v stečajnem postopku poznamo še dolžnika in organe stečajnega postopka, kateri bom predstavil v nadaljnjih podpoglavjih. Poleg omenjenih subjektov imamo še pomožne procesne subjekte (priče, izvedence), ki seznanjajo sodišče s procesnim gradivom (Prelič, 1999, str. 102).

2.5.1 Upnik

Upniki si prizadevajo, da svojo terjatev pridobijo povrnjeno v čim krajšem času in v čim večji meri. V stečajnem postopku ločimo pet vrst upnikov (Đorđević, 2000, str. 39–40):

- Izločitveni upniki, kateri imajo pravico do izločitve in posledično vračila v postopku določenih stvari, ki ne spadajo v stečajno maso. Pravni temelj za nastanek izločitvene pravice je lastninska pravica. Izločitveno pravico lahko upnik uveljavlja s pogodbenim razmerjem, na podlagi katerega je upnik do stečajnega dolžnika upravičen zahtevati določeno premoženje, ki ni njegova last, vendar tudi ni last stečajnega dolžnika.
- Ločitveni upniki, kateri imajo pravico do ločenega poplačila svojih terjatev zaradi predhodnega zavarovanja le-teh. Izkupiček od prodaje določenega zastavnega premoženja vedno ne zadošča, zato lahko ločitveni upniki razliko oziroma neplačano terjatev prijavijo kot stečajni upniki. Poudariti pa je potrebno, da ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) opredeljuje izjemo kdaj ločitvena pravica preneha. Ločitvena pravica preneha, če je bila pridobljena v izvršilnem postopku in če je bila pridobljena v zadnjih dveh mesecih pred uvedbo stečajnega postopka.
- Stečajni upniki, pa so upniki, kateri imajo na začetku stečajnega postopka denarno terjatev do stečajnega dolžnika, seveda, če so terjatev pravočasno prijavili. Zaradi poplačila teh upnikov, ki se sorazmerno poplačajo iz stečajne mase, vodi sodišče stečajni postopek. Stečajni upniki so lahko člani upniškega odbora, ki ga sestavlja liho število članov. V stečajnem postopku jih je praviloma največ izmed vseh vrst upnikov.
- Upniki, katerih terjatve se v stečaju pobotajo, upniki ali pobotni upniki lahko svoje terjatve pobotajo z dolžnikovimi terjatvami. Nepobotano oziroma presežno terjatev lahko upniki v postopku prijavijo kot stečajni upniki.
- Upniki stečajne mase, so upniki pri katerih je terjatev nastala po začetku stečajnega postopka in se obravnava kot strošek stečajnega postopka, kateri je zavarovan z načelom prednostnega in popolnega poplačila. Največkrat so to stroški, ki nastanejo pri zbiranju, popisovanju, evidentiranju, varovanju in prodaji stečajne mase.

2.5.2 Dolžnik

ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) ureja izvedbo stečajnega postopka za dolžnika, ki je postal insolventen (trajneje nelikviden oziroma dolgoročno plačilno nesposoben). Poudariti pa moram, da je insolventnost v stečajnem smislu bolj kritična in označuje kronično in ne začasno nelikvidnost dolžnika. Dolžnik se znajde v položaju, ko je ocenjena vrednost aktive manjša od obveznosti podjetja. To pomeni, da je neto vrednost dolžnika negativna (Žnidaršič Kranjc, 1993, str. 23-24).

2.5.3 Organi stečajnega postopka

Organi, ki delujejo v stečajnem postopku so sodišče, katerega zastopa sodnik (sodnica) posameznik, ki je glavni organ, ter stečajni upravitelj in upniški odbor.

Sodišče je glavni organ v stečajnem postopku. Sodišče oziroma sodnik posameznik ima več nalog, in sicer (ZFPPIPP, Ur.l. RS, št. 126/2007):

- odloča o začetku stečajnega postopka,
- odloča u ugovorih stečajnega upravitelja,
- imenuje člane upniškega odbora,
- določa nagrado za delo stečajnega upravitelja,
- postavlja in odstavlja stečajnega upravitelja,
- nadzoruje delo stečajnega upravitelja,
- določa nujne posle, ki se naj dokončajo med stečajnim postopkom,
- daje navodila upravitelju,
- potrjuje osnutek in izda sklep o razdelitvi stečajne mase,
- izda sklep o zaključku stečajnega postopka
- opravlja tudi drugo delo, ki ga določa ZFPPIPP.

Stariha (2005, str. 19) opredeljuje **stečajnega upravitelja**, kot strokovno izobraženo osebo, katera mora imeti opravljen strokovni izpit in veljavno dovoljenje za opravljanje funkcije stečajnega upravitelja. Imeti mora tri leta delovnih izkušenj za opravljanje te funkcije. Njegova naloga je, da med postopkom vodi posle dolžnika in ga zastopa, vendar se ta naloga nanaša samo na tisti del premoženja, ki sestavlja stečajno maso. Kajti naloga stečajnega upravitelja je, da zavaruje stečajno maso. V ta namen odpre pri organizaciji, ki opravlja za dolžnike posle plačilnega prometa, nov račun, na katerega se prenesejo sredstva z dolžnikovih ugaslih računov.

Naloge stečajnega upravitelja po ZFPPIPP (290., 291., 294., 363., 375. člen) so naslednje:

- ažurirati knjigovodsko evidenco do dneva začetka stečajnega postopka,
- v štirih mesecih po začetku postopka mora pripraviti otvoritveno poročilo, ki obsega opis stečajne mase, načrt poteka stečajnega postopka ter predračun stroškov in terminski načrt,
- sestaviti popisno komisijo za inventuro,
- v štirih mesecih po začetku postopka mora sestaviti začetno stečajno bilanco ter poskrbeti za vodenje poslovnih knjig,
- skrbeti mora za izterjavo terjatev dolžnika in unovčiti dolžnikove stvari, ki spadajo v stečajno maso,
- v soglasju s sodnikom mora sestaviti osnutek glavne razdelitve in osnutek zaključne stečajne bilance,
- skrbeti mora, da stečajni postopek poteka hitro in brez neutemeljenega zavlačevanja.

Poleg navedenih nalog mora stečajni upravitelj pisno poročati o poteku stečajnega postopka in o stanju stečajne mase za vsako koledarsko trimesečje ali pogosteje, če to zahteva sodišče ali upniški odbor. Stečajni upravitelj je za svoje delo upravičen do povračila nujnih stroškov in do nagrade za delo. O povračilu nujnih stroškov lahko odloča sodišče med postopkom, o nagradi pa po končanem postopku. Merila za določanje nagrade za delo stečajnega upravitelja pa so (Odredba o merilih za določanje nagrad stečajnim upraviteljem, 2002):

- vrednost splošne in posebne razdelitvene mase, dosežene za poplačilo upnikov,
- nadaljevanje proizvodnje in opravljanje drugih tekočih poslov po začetku stečajnega postopka,
- število zaposlenih delavcev ob začetku stečajnega postopka,
- število in višina prijavljenih terjatev,
- težavnost stečajnega postopka, ki se oceni z vrsto in obliko premoženja stečajnega dolžnika in z zahtevnostjo unovčenja tega premoženja,
- uspešnost stečajnega upravitelja pri povečanju stečajne mase ter same hitrosti postopka.

Zaradi veliko dvignjenega »prahu« v javnosti, iz naslova prevelikih izplačil nagrad stečajnim upraviteljem v nadaljevanju naloge predstavljam vrste nadomestil, do katerih je stečajni upravitelj upravičen ter novi pravilnik o tarifi za odmero nagrade stečajnim upraviteljem.

V stečajnem postopku je stečajni upravitelj upravičen do treh vrst nadomestil, katera se plačujejo v dveh delih. Upravitelj pridobi pravico, do prvega dela posamezne vrste nadomestila v višini 90 odstotkov tega nadomestila, pravico do drugega dela vseh

nadomestil v višini 10 odstotkov pa pridobi, ko sodišču predloži svoje končno poročilo. ZFPPIPP (103. člen) opredeljuje naslednje tri vrste nadomestil:

- Nadomestilo za izdelavo otvoritvenega poročila, ki se določi v sorazmerju z vrednostjo premoženja, izkazano v otvoritveni bilanci stanja stečajnega dolžnika. Upravitelj pridobi pravico do prvega dela tega nadomestila, ko sodišču predloži otvoritveno poročilo.
- Nadomestilo za preizkus terjatev se določi v sorazmerju s številom pravočasno prijavljenih terjatev. Upravitelj pridobi pravico do prvega dela tega nadomestila, ko sodišču predloži končni seznam preizkušenih terjatev.
- Nadomestilo za unovčenje stečajne mase in razdelitev splošne ali posebne stečajne mase se odmerja ob vsaki razdelitvi splošne ali posebne razdelitvene mase. Upravitelj je upravičen do prvega dela tega nadomestila, ko sodišču predloži končni načrt razdelitve.

Zaradi visokih nagrad stečajnih upraviteljev, katere so šle največkrat na škodo upnikov je bil sprejet nov pravilnik o tarifah za odmero nagrade stečajnim upraviteljem. Tako je najvišji možni znesek izplačilo 20.000 evrov za pripravo otvoritvenega poročila. Najvišji možni znesek nadomestila v višini 10.000 evrov za preizkus terjatev ter izplačilo največ 50.000 evrov za nadomestilo unovčenja stečajne mase oziroma končne prodaje premoženja dolžnika (Jesenšek, 2009).

Oblikovanje **upniškega odbora** v stečajnem postopku ni več obvezen, saj so izkušnje z delovanjem upniških odborov v zadnjih letih pokazale, da v večini stečajnih postopkov upniki niso imeli interesa sodelovati. Upniški odbor je tako ustanovljen le, če tako zahtevajo upniki. Stariha (2005, str. 20) je mnenja, da je osnovna naloga upniškega odbora, da skrbi za zavarovanje koristi upnikov v stečajnem postopku. Število članov upniškega odbora mora biti liho, in sicer med tri in enajst člani. Število članov je lahko manjše od tri, če je vseh upnikov manj kot tri.

Upniški odbor se sestaja na sejah in ima naslednje pristojnosti (Plavšak, 2008, str. 87):

- odloča o mnenju ali soglasju k posameznim procesnim dejanjem sodišča in
- obravnava poročila upravitelja.

2.6 Oblikovanje in poplačilo iz stečajne mase

Stečajna masa je v zakonu (ZFPPIPP, člen 224), opredeljena kot premoženje stečajnega dolžnika, ki se v stečajnem postopku unovči za kritje stroškov stečajnega postopka in plačilo terjatev upnikov. V stečajno maso gre vse premoženje, ki ga ima dolžnik od

začetku stečajnega postopka, povečuje pa jo lahko vse premoženje, ki ga pridobi do zaključka postopka.

Neffat (2009, str. 4) navaja naslednja premoženja, katera sestavljajo stečajno maso:

- premoženje stečajnega dolžnika ob začetku stečajnega postopka,
- vse premoženje, doseženo z unovčenjem stečajne mase, upravljanjem stečajne mase (oddaja premoženja v najem) ter z izpodbijanjem pravnih dejanj stečajnega dolžnika,
- premoženje, doseženo z nadaljevanjem poslovanja (če dolžnik v skladu z zakonom nadaljuje poslovanje po začetku stečajnega postopka
- premoženje, doseženo z uveljavitvijo zahtevkov do osebno odgovornih družbenikov,
- premoženje, doseženo z uveljavitvijo zahtevkov na podlagi odgovornosti članov posloводства in nadzornega organa.

Iz zgornjih navedb se vidi, da je stečajna masa vse premoženje za katero pa v stečajnem postopku veljajo posebna pravila o razpolaganju in o namenu njegove uporabe. Iz tega sledi, da ločimo več vrst stečajnih mas. **Razdelitvena masa** nastaja, ko se unovčuje premoženje, ki spada v stečajno maso. Dobroimetje pridobljeno z unovčenjem premoženja, se uporabi za kritje stroškov stečajnega postopka, del unovčene stečajne mase, ki ostane pa je namenjen plačilu terjatev upnikov. Razmerje med stečajno in razdelitveno maso prikazuje enačba (1).

$$\text{razdelitvena masa} = \text{unovčena stečajna masa} - \text{stroški stečajnega postopka} \quad (1)$$

Ločimo še splošno in posebno stečajno maso. Razlikovanje med njima je posledica, da imajo posamezni upniki na posameznem premoženju ločitveno pravico. Tako je posebna stečajna masa tisto premoženje dolžnika, ki je predmet ločitvene pravice ali dobroimetje, doseženo z unovčenjem tega premoženja. Namenjena je prednostnemu plačilu terjatve, zavarovane z ločitveno pravico, katere predmet je to premoženje. **Posebna razdelitvena masa** je tako denarno dobroimetje, nastalo z unovčenjem posebne stečajne mase, zmanjšano za stroške v zvezi s tem unovčenjem (ZFPPIPP, 225., 226. člen). Razmerje med posebno stečajno in razdelitveno maso prikazuje enačba (2).

$$\text{posebna razdelitvena masa} = \text{unovčena posebna stečajna masa} - \text{stroški} - \text{stroški stečajnega postopka} \quad (2)$$

V splošno stečajno maso pa spada premoženje, ki ni predmet nobene ločitvene pravice in je tako namenjena plačilu nezavarovanih terjatev upnikov. Iz navedenega izhaja, da je **splošna razdelitvena masa** denarno dobroimetje, nastalo z unovčenjem splošne stečajne mase, zmanjšano za stroške stečajnega postopka. Razmerje med splošno in razdelitveno stečajno maso prikazuje enačba (3).

$$\text{splošna razdelitvena masa} = \text{unovčena splošna stečajna masa} - \text{stroški} - \text{stečajnega postopka} \quad (3)$$

Plačila, ki se nato izvedejo v breme stečajne mase so (Neffat, 2009 str. 5):

- plačilo stroškov stečajnega postopka,
- razdelitev splošne razdelitvene mase je:
 - prednostna za poplačilo prednostnih terjatev
 - splošna za poplačilo navadnih in podrejenih terjatev,
- razdelitev posebne razdelitvene mase – glede premoženja, ki je zavarovano z ločitveno pravico s hipoteko. Če po celotnem poplačilu ostane premoženje, se prenese v splošno razdelitveno maso.

Kot je razvidno iz zgornjih enačb, poznamo več vrst oziroma oblik stečajnih mas. Da pa se lahko v nadaljevanju izvedejo zgoraj omenjena plačila iz stečajne mase, je predhodno potrebno unovčiti navedeno maso. Do unovčenja navedenih mas pa pride bodisi s prodajo premoženja dolžnika ali pa z izterjavo njegovih terjatev. Pri prodaji premoženja je bistvena ocena vrednosti premoženja, katero mora določiti pooblaščen ocenjevalec vrednosti premoženja, podlaga za njeno določitev pa sta tržna in likvidacijska vrednost. Prodajo premoženja stečajnega dolžnika se lahko opravi le na podlagi javne dražbe ali z zavezujočim zbiranjem ponudb. Kupec, s katerim se sklene kupoprodajna pogodba, mora položiti aro, kupnino pa mora plačati v treh mesecih od sklenitve pogodbe (ZFPPIPP, 320., 326., 329. člen).

2.7 Prijavljanje terjatev

V predhodnem poglavju smo spoznali kako se oblikuje stečajna masa ter možnosti poplačil iz različnih vrst stečajnih mas. Za poplačila iz stečajne mase pa moramo poznati določena pravila in lastnosti pri prijavljanju terjatev upnikov, katera se spremenijo z začetkom stečajnega postopka. V nadaljevanju bom predstavil vrste terjatev ter poglavitna dejstva v zvezi s prijavljanjem terjatev upnikov.

V stečajnem postopku obstaja več vrst terjatev upnikov (Dubrovski, 2003, str. 66):

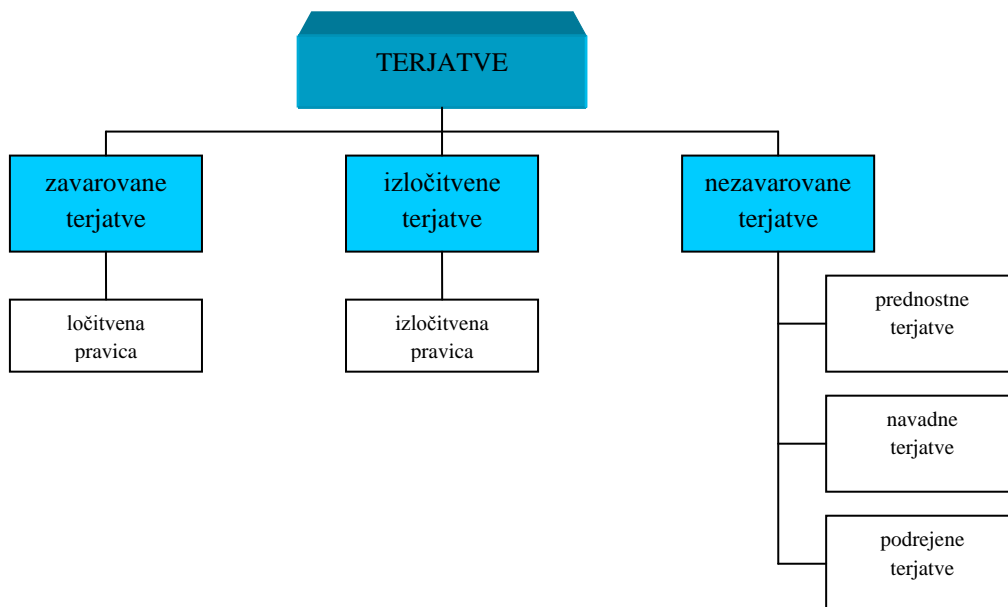
- nezavarovane terjatve, so tiste terjatve, ki niso zavarovane z ločitveno pravico in se razvrščajo na prednostne, navadne in podrejene,
- zavarovane terjatve, so terjatve upnikov, ki so zavarovane z ločitveno pravico (glej poglavje 2.5.1),
- izločitvene terjatve, so tiste terjatve, kjer ima upnik – lastnik stvari izločitveno pravico zahtevati, da se mu iz stečajne mase izloči premoženje (premičnina, nepremičnina), ki ne pripada stečajnemu dolžniku.

Prednostne terjatve so tiste, ki niso zavarovane, vendar se plačajo pred plačilom navadnih in podrejenih terjatev. Prednostne terjatve so (ZFPPIPP, 21. člen):

- plače in nadomestila plač za zadnje tri mesece pred začetkom stečajnega postopka,
- neizplačane odpravnine za prenehanje delovnega razmerja pred začetkom stečajnega postopka, ki zaposlenim pripadajo po zakonu, ki ureja delovna razmerja, vendar največ v višini odpravnine, določene za delavca, ki mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- odškodnine za poškodbe, ki so povezane z delom pri dolžniku in poklicne bolezni,
- plače in nadomestila plač delavcem, katerih delo zaradi začetka stečajnega postopka postane nepotrebno, za obdobje od začetka stečajnega postopka do poteka odpovednega roka,
- odpravnine delavcem, ki jim je upravitelj odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je njihovo delo zaradi začetka stečajnega postopka ali med postopkom postalo nepotrebno,
- davki in prispevki, povezani z zgoraj omenjenimi točkami.

Podrejene terjatve so nezavarovane terjatve, ki se v stečajnem postopku začnejo plačevati šele po celotnem plačilu prednostnih in navadnih terjatev. Navadne terjatve so nezavarovane terjatve, ki niso niti prednostne niti podrejene terjatve (ZFPPIPP, 21. člen). Na Sliki 4 so prikazane vrste terjatev.

Slika 4: Vrste terjatev



Vir: D. Dubrovski, *Krizni management 2003*, str. 68

Postopek preizkusa terjatev pa poteka tako, da upniki stečajnega dolžnika svoje terjatve in izločitvene pravice prijavijo v roku treh mesecev od dneva, ko je objavljen oklic o začetku stečajnega postopka. V prijavi morajo navesti identifikacijske podatke o upniku, pravno podlago in znesek terjatve. Prijava terjatev upnikov je nujna v zakonsko določenem

roku, v nasprotnem primeru terjatve oziroma pravice upnikov prenehajo. Stečajni upravitelj se nato o pravočasno prijavljenih terjativah izreče tako, da sodišču predloži osnovni seznam preizkušenih terjatev, ter nato dopolnjeni seznam. Zoper osnovni in dopolnjeni seznam lahko upniki prerekajo terjatev drugega upnika v zakonsko določenem roku (15 dni po objavi osnovnega seznama). V kolikor terjatve ne prereka nihče od upnikov in če jo prizna upravitelj, je terjatev priznana. V nasprotnem primeru, če jo prereka bodisi upravitelj ali upnik, je terjatev prerekana. Sodišče bo odločilo s sklepom o preizkusu terjatev in sicer o ugovorih proti dopolnjenemu seznamu terjatev, o tem katere terjatve so dokončno priznane ali prerekane. Osnovni seznam preizkušenih terjatev objavi sodišče v treh dneh po prejemu. Če upnik poda ugovor zoper osnovni seznam terjatev, je dolžnost upravitelja, da v predpisanem roku seznam dopolni. Sledi končna odločitev sodišča o tem katere terjatve so dokončno priznane ali prerekane. V skladu z odločitvijo sodišča, mora upravitelj predložiti končni seznam preizkušenih terjatev, v skladu s katerim se nato izvede poplačilo upnikov (Neffat, 2009, str. 3–5). Postopek preizkusa terjatev sem zaradi lažje predstave prikazal tudi na Sliki 5.

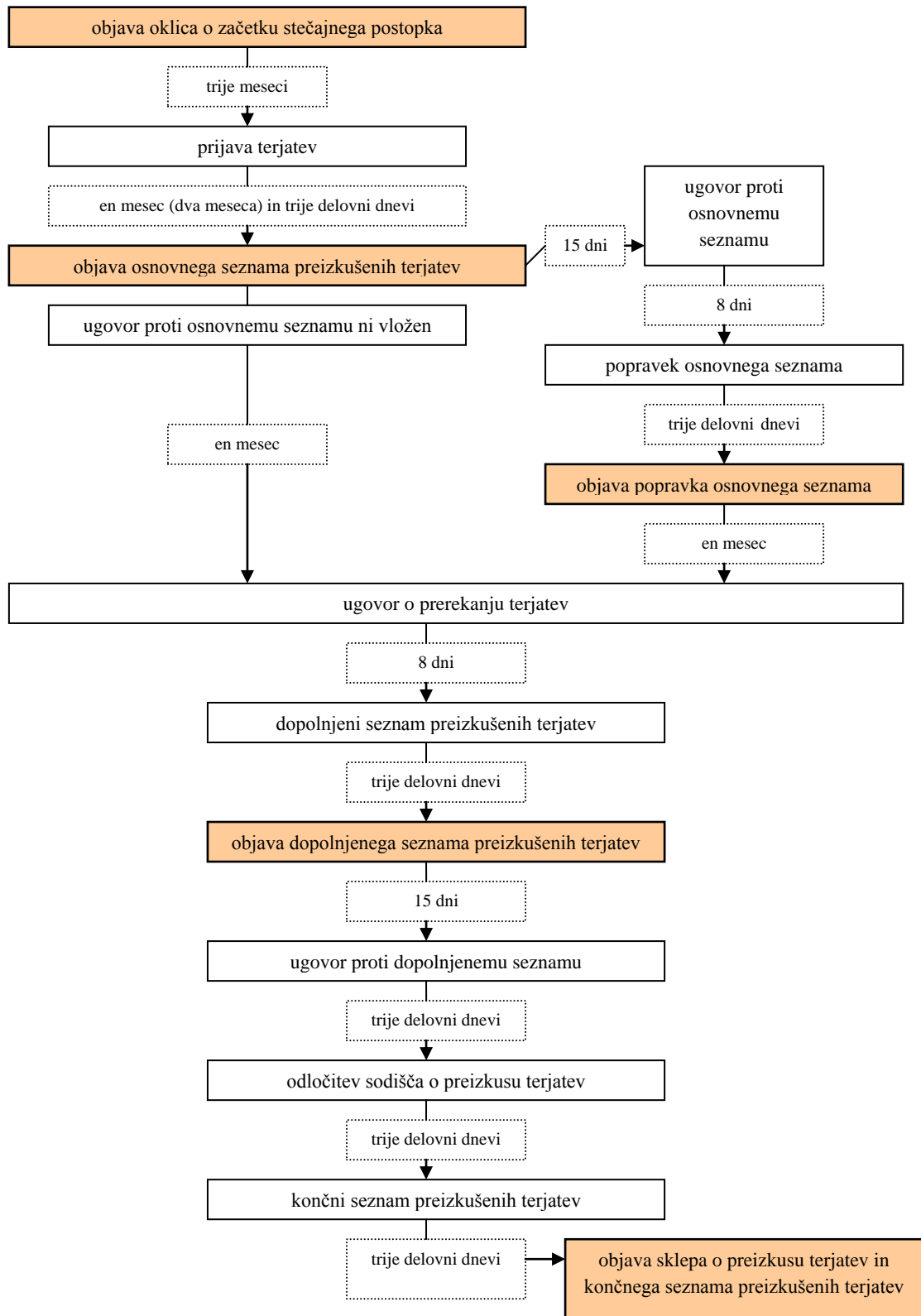
Poudariti je potrebno, da ima rok za prijavo terjatev v stečajnem postopku značilnost materialnega prekluzivnega roka. To pomeni, če upnik v stečajnem postopku svoje terjatve ne prijavi pravočasno (v roku za njeno prijavo), njegova terjatev v razmerju do stečajnega dolžnika preneha. V primeru prijave izločitvene pravice pa ZFPPIPP (299. člen) razlaga, če upnik izločitvene pravice ne prijavi v trimesečnem roku, izločitvena pravica ne preneha. Vendar s potekom roka za prijavo izločitvene pravice preneha ovira za prodajo premoženja. V tem primeru lahko stečajni upravitelj predmet izločitvene pravice proda. Upnik mora v tem primeru prijaviti denarno terjatev (v določenem zakonskem roku) za prodano premoženje, vendar se mu plača denarni znesek, kateri je zmanjšan za stroške v zvezi s prodajo.

Dubrovski (2003, str. 67–68) navaja naslednje pomembne dogodke za uspešno prijavo terjatev in kasneje za uspešno poplačilo upnikov:

- oklic stečaja, ki je pomemben zaradi začetka roka za prijavo terjatev,
- prijava terjatve, ki je pomembna zaradi uveljavljanja zahtevka za poplačilo iz stečajne mase,
- narok za preizkus terjatev, je pomemben zaradi priznanja prijavljene terjatve in ocene možnosti poplačila,
- pravnici postopki, so pomembni za zavarovanje interesov upnika v stečajnem postopku.

Postopek preizkusa terjatev ter terminski roki za uspešno izvedbo je prikazano na Sliki 5.

Slika 5: Postopek preizkusa terjatev ter ločitvenih in izločitvenih pravic v stečajnem postopku



Vir: N. Plavšak, ZFPPIP z razširjenimi uvodnimi pojasnili, 2008, str. 231

2.8 Zaključek stečajnega postopka

Stečajni postopek se zaključi, ko stečajni upravitelj v enem mesecu po končni razdelitvi predloži sodišču končno poročilo. V poročilu mora navesti skupni znesek unovčene stečajne mase, končni delež plačila terjatev upnikov, predlog za odmero nagrade upravitelja ter njegovo izjavo, da je naredil vsa potrebna dejanja, ki mu jih nalaga zakon. Sodišče na podlagi poročila izda sklep, s katerim konča postopek stečaja in razreši upravitelja (ZFPPIPP, 375. člen).

ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) kot tudi Dubrovski (2003, str. 63) opredeljujeta dva načina zaključitve stečajnega postopka:

- prodajo premoženja dolžnika, kjer podjetje preneha obstajati in se kot pravna oseba izbriše iz sodnega registra,
- prodajo pravne osebe, kjer se podjetje po aktivni strani brez obveznosti proda kot pravna oseba, običajno z znano blagovno znamko, podjetje tako posluje naprej pod drugim lastništvom.

Dubrovski (2003, str. 67) je mnenja, da se vse prevečkrat stečaj konča, kot prenehanje dolžnika in z razprodajo premoženja, kar v gospodarskem sistemu povzroči škodljive posledice za državo (delavci kot novo socialno breme, prekinitev delovnih razmerij ipd.). Navedeno trditev avtor podaja na podlagi izbora stečajnih upraviteljev, kateri so pogosto imenovani iz vrst odvetnikov, ker se je predpostavljalo, da je za vodenje stečajnega postopka najbolj potrebno poznavanje stečajne in druge pravne zakonodaje. S tem pa je že nekako napovedan izid stečajnega postopka – prenehanje dolžnika in razprodaja premoženja.

Ivanjko (1997, str. 965) pravi takole: «Stečaj je naravni gospodarski pojav, ki ga je potrebno strokovno analizirati, pravno urediti in ga v praksi dosledno izvajati s temeljnim ciljem, da je treba najprej omogočiti nadaljevanje gospodarskega poslovanja družb in poplačila upnikov, pri [...]. To pomeni, da bi stečajni upravitelj moral imeti vlogo kriznega managerja, ne pa pravnega administratorja.»

Omeniti je še potrebno, da je bila ureditev v starem zakonu (ZPPSL) pomanjkljiva, v primerih, ko se je po koncu stečajnega postopka našlo premoženje, ki je pripadalo stečajnemu dolžniku, ni bil urejen. ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007) pa dovoljuje, da se začne stečajni postopek nad pozneje najdenim premoženjem, če se potem, ko je sodišče izdalo sklep o končanju stečajnega postopka nad posameznim stečajnim dolžnikom najde premoženje, ki je pripadalo temu stečajnemu dolžniku.

3 STEČAJ IN PRAVICE DELAVCEV

V času zaostrenih gospodarskih razmer ob izrazito negotovih in negativnih gospodarskih gibanj se vrsta gospodarskih družb srečuje s težavami obstanka na trgu. Zato je v času gospodarske krize izrazito na udaru tudi obstoj pogodbenega razmerja med delavcem in bolj ali manj zadolženim delodajalcem. Ne le da delavci najpogosteje izgubijo zaposlitev, vprašljivo je tudi poplačilo morebitnih zapadlih in neplačanih terjatev, ki jih imajo do insolventnega delodajalca. Varstvo zaposlitve delavcev v pravnem redu RS ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/02, 103/07, v nadaljevanju ZDR), varstvo delavčevih terjatev pa ureja Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Ur.l. RS, št. 126/07, 40/09, 59/09 v nadaljevanju ZFPPIPP) ter Zakon o javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS (Ur.l. RS, št. 78/06 v nadaljevanju ZJSRS).

V tem poglavju bom s pomočjo primera, katerega predstavlja podjetje Mostovna v stečaju konkretno predstavil vpliv uvedbe in začetka stečajnega postopka na položaj delavca. Nadaljeval bom z opisom terjatev delavcev in pravicam delavcem za primer brezposlenosti in pravicam iz Zakona o socialnem varstvu. Bolj podrobno bom predstavil še varstvo delavčevih terjatev na podlagi jamstvene institucije ter na koncu prikazal smisel delavskega soupravljanja.

3.1 Ureditev prenehanja delovnega razmerja pri stečajnem dolžniku

Za poglobljeno raziskovalno študijo primera, sem se odločil, ker omogoča, da na osnovi praktičnih spoznanj dogradim že obstoječo teorijo ali pa jo izgradim na novo. Tako bom na podlagi lastnih izkušenj ter s pomočjo mnenj drugih avtorjev prikazal kritiko do pravne ureditve prenehanja delovnega razmerja zaradi insolventnosti delodajalca. Pri pripravi študije sem si pomagal tudi iz teoretičnega okvira, ki je bil predstavljen v predhodnih poglavjih magistrskega dela. Za zbiranje primarnih podatkov o stečajnem postopku podjetja sem uporabil komunikacijski pristop s stečajnim upraviteljem. Sekundarne podatke pa sem zbral na podlagi internih virov podjetja, podatkov dostopnih na internetu, ter zapisov iz medijev.

3.1.1 Vpliv uvedbe stečajnega postopka na pravice delavcev

V podjetju Mostovna je bila glavna dejavnost izdelava mostnih in konzolnih dvigal različnih nosilnosti. Ker je največkrat šlo za izdelavo investicijske opreme, katere je prodaja drastično upadla v času gospodarske krize, je podjetje zašlo v velike finančne težave. Ker so naročila odpovedali tudi glavni tuji kupci, je privedlo podjetje do stanja, da ni bilo zmožno poravnati svojih dospelih obveznosti tako do kupcev kot tudi do svojih zaposlenih. Zaradi nepravočasnega plačevanja davkov in prispevkov je imelo podjetje

posledično tudi blokiran transakcijski račun in ni bilo zmožno poslovati. V skladu z ZFPPIPP bi moralo podjetje v primeru nelikvidnosti, prezadolženosti in kapitalske neustreznosti predlagati in sprejeti ukrepe, bodisi za izboljšanje poslovne uspešnosti, bodisi najbolj drastičnega, to je stečaj. Direktor podjetja je prelagal predlog o stečaju z namenom, da bo podjetje prevzeto od podjetja v isti panogi, to je kovinsko predelovalna industrija. Kar pa se ni dogodilo na škodo delavcev. »Rezultat« je bil izredno slab za takrat še zaposlene, saj delavci niso prejeli kar pet zaporednih mesečnih osebnih dohodkov.

Zato je predlog za začetek stečajnega postopka nad podjetjem Mostovna (v nadaljevanju dolžnik) zaradi dolgoročne plačilne nesposobnosti z dne 26. maja 2009 podal kar sam upnik – delavec s pomočjo odvetnika Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije. Upnik je bil dolžan obrazložiti vsebino oziroma razloge za predlog stečajnega postopka v skladu z zakonom ZFPPIPP (239. člen) ter založiti predjem za kritje stroškov začetka stečajnega postopka. Predjem v primeru stečajnega postopka zoper pravno osebo znaša skupno 3.620,00 evrov ZFPPIPP (233. člen). Predjem obsega znesek pavšalnega nadomestila za objave v višini 120,00 evrov, najnižje nadomestilo upravitelja v višini 1.500,00 evrov in pavšalni znesek za kritje drugih stroškov stečajnega postopka v višini 2.000,00 evrov (Pravilnik o tarifi). Sodišče je predlog upnika vročilo dolžniku ter ga opozorilo, da se v 15 dneh po prejetju poziva izreče o upnikovem predlogu. Dolžnik je dne 10. junija 2009 prejel poziv od sodišča, ter imel naslednje možnosti izreka o upnikovem predlogu za stečajni postopek (Mostovna d.d., 2009):

- izjavo dolžnika, da nasprotuje upnikovem predlogu, in opis za nasprotovanje,
- morebitne listinske dokaze, da dolžnik ni insolventen ali da upnikova terjatev ne obstaja,
- zahtevo dolžnika, da naj sodišče odloži odločanje o upnikovem predlogu za začetek stečajnega postopka, ker bo z izvedbo finančnega prestrukturiranja odpravil svojo insolventnost, za kar mora priložiti pritrdilno mnenje poslovodstva ali dokaz o objavi sklica skupščine, če ima dolžnik položaj kapitalske družbe.

Dolžnik v 15 dneh po prejemu predloga za začetek stečajnega postopka ni niti ugovarjal, da ni insolventen ali da upnikova terjatev ne obstaja, niti vložil zahteve za odložitev odločanja o upnikovem predlogu za začetek stečajnega postopka. Sodišče ima v tem primeru pravico postaviti domnevo, da je dolžnik insolventen, ne da bi izvajalo dokaze o tem, ali je dolžnik insolventen in ali je upnik procesno legitimiran za vložitev predloga. V skladu z navedenim in z ZFPPIPP (239. člen) je sodišče odločilo, da se nad dolžnikom lahko začne stečajni postopek.

Omenjeni način kako se lahko poda predlog za stečajni postopek pa ni osamljen v današnjih časih. Zato se popolnoma strinjam z avtorjem Popovič (1997) kateri je mnenja, da je veliko primerov, ko delodajalec ne predlaga stečaja, temveč so v to prisiljeni delavci, če želijo priti do poplačila svoje materialne pravice, ki ponavadi sploh ni sporna. Prisiljeni

so ostati v delovnem razmerju, čeprav jim to ne omogoča niti socialne varnosti. Zgodi se ravno nasprotno – obstoj delovnega razmerja jih ovira pri uveljavljanju pravic za čas brezposelnosti.

Ne smem pozabiti omeniti še eno možnost katero imajo delavci, da se še pred začetkom stečaja ob določenih pogojih odločijo za skrajni korak, ko se znajdejo v podobni situaciji opisani v zgornjih odstavkih. Ta možnost je izredna odpoved in je pogosto skrajna možnost, ko je odnos med delavcem in delodajalcem že tako zaostren, da delovnega razmerja ni več mogoče nadaljevati. V konkretnem primeru bi lahko delavci na podlagi ZDR podali izredno odpoved saj najdemo kar tri razloge na strani delodajalca ZDR (112. člen):

- če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila,
- delodajalec delavcu kar trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenemu roku,
- če mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo.

Ob postopku izredne odpovedi morajo delavci upoštevati tudi roke, ki jih določa ZDR (112. člen). In sicer preden delavec poda izredno odpoved, mora delodajalca predhodno pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti inšpektorja za delo. Šele v osmih dneh po tem, ko delavec to stori, lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Ob tem moram omeniti, da ZDR ne predvideva posebne aktivnosti Inšpektorata RS za delo ob prejemu obvestila o kršitvah delodajalca, ki naj bi bile podlaga za izredno odpoved delavca. Gre zgolj za procesno predpostavko v postopku odpovedi, ki mora biti izpolnjena, če želi delavec podati veljavno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Le na podlagi opisanih postopkov je delavec upravičen do:

- odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Predvsem pa je pomembno, da delavec, ki poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, lahko uveljavlja na Zavodu RS za zaposlovanje pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, saj mu pogodba o zaposlitvi ni prenehala po njegovi krivdi, ampak zaradi ravnanja delodajalca.

Kot je razvidno iz zgornjih odstavkov imajo delavci možnost izredne odpovedi in so tako ob pravih procesnih dejanjih upravičeni do denarnega nadomestila na Zavodu RS za zaposlovanje. Na prvi pogled se bi strinjal, da so delavci ob uvedbi stečaja primerno zaščiteni. Vendar moram takoj poudariti, da je stanje v praksi bistveno težje, saj se

zaposleni v praksi manj pogosto odločijo za omenjeni korak. Razloge bi lahko našli v upanju na boljše ekonomske razmere na delovnem mestu, na čustveno navezanost zaposlitve, strahu pred izgubo zaposlitve ipd.

3.1.2 Vpliv začetka stečajnega postopka na pravice delavcev

Druga faza, torej faza začetka stečajnega postopka, pa nastopi le, če sodišče izda sklep, s katerim odloči, da se stečajni postopek začne. Saj se šele z izdajo sklepa v procesnem smislu šteje, da je stečajni postopek začet (Gale & Kruhar, 2005, str. 28).

Okrožno sodišče v Ljubljani je glede na opisana dejstva z dne 2.7.2009 izdalo sklep o začetku stečajnega postopka, kateri mora biti objavljen na spletnih straneh Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve pod opravilno številko St. 410/2009. Z dnem začetka stečajnega postopka so prenehala pooblastila dosedanjemu direktorju in prešla na stečajnega upravitelja.

3.1.3 Obveznosti stečajnega upravitelja ob kolektivnem odpuščanju po ZDR

Stečajni upravitelj ni v delovnem razmerju pri stečajnemu dolžniku. Njegove pristojnosti so omejene na upravljanje in razpolaganje s premoženjem stečajnega dolžnika. Na podlagi ZFPPIPP (245. člen) ter na podlagi Zakona o delovnih razmerjih je stečajni upravitelj vsem zaposlenim odpovedal pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov s 15-dnevnim odpovednim rokom, kateri začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi.

Tičar (2009, str. 34) navaja naslednje obveznosti stečajnega upravitelja:

1. Upravitelj mora v čim krajšem času pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu in zavod za zaposlovanje:
 - razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,
 - o številu in kategorijah delavcev,
 - o predvidenih kategorijah presežnih delavcev,
 - o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev,
 - o predlaganih merilih za določitev presežnih delavcev.
2. S sindikati se mora upravitelj posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi in ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. V primerjavi z določbo v ZDR, ki je stečajni upravitelj ni dolžan upoštevati, izluščim ta pomembna dejstva:

- da cilj oziroma namen teh posvetovanj ni doseči sporazuma med delodajalcem in sindikati,
- da predmet posvetovanj niso merila za določitev presežnih delavcev. O merilih mora stečajni upravitelj sindikate pri delodajalcu le obvestiti, kar pa pomeni manjšo vlogo delavskih predstavnikov v postopkih odpovedi kot pri kolektivnih odpustih zunaj stečajnega postopka.

3.2 Vrste pravic delavcem zaradi stečaja

Ko pridemo do točke, kot je izguba službe, se naj bi zavedali svojih pravic in postopkov za uspešno uveljavitev. A zunanje ovire, kot je izguba službe, postanejo problem, ki sega na vsa področja človekovega življenja: razumsko, čustveno in socialno. V vsaki izmed teh razsežnosti pa so stiske boleče. V praksi se pogosto dogodi, da zaposlenim pomagajo razni sindikati, kateri rešujejo težave in prijavljanje terjatev v zvezi s stečajem. V obravnavanem primeru je Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (v nadaljevanju SKEI) zastopal člane omenjenega sindikata. Za vse nečlane pa je bil postavljen pogoj, da poravnajo članarino za preteklih šest mesecev, ter nato redno plačevanje mesečne članarine oziroma plačevanje članarine za vsaj tri mesece skupaj. Zahtevani znesek mesečne članarine SKEI pa je 2 procenta bruto plače zaposlenega (SKEI, 2009).

Zaradi izjemno težke situacije si veliko delavcev ne more privoščiti pravne pomoči pri uveljavljanju pravic na podlagi dela in iz delovnega razmerja, prav tako pa se svojih pravic vse premalo zavedajo. Tudi zaradi omenjenih dejstev bom v nadaljevanju tega poglavja opisal pravice delavcem, ki jim preneha delovno razmerje zaradi stečaja, kot so:

- pravica do odpravnine,
- pravica do odpovednega roka,
- pravice delavcev za primer brezposelnosti,
- pravice po Zakonu o socialnem varstvu,
- pravice iz jamstvenega in prežिवninskega sklada,

3.2.1 Pravica do odpravnine

Odpravnina je posebna pravica, ki delavcu pripada zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V delovnopравни zakonodaji se z odpravnino srečujemo ob upokojitvi in v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpravnina ni plačilo za opravljeno delo, pač pa ima socialno plat, saj delavcu pomaga preživeti v prehodnem obdobju do morebitne sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi.

Delavcem, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi stečaja podjetja, imajo pravico do odpravnine, kot je izrecno navedeno v 107. členu ZDR. Zakon v tem členu še enkrat poudarja pravico do odpravnine, kar pa že tako in tako izhaja iz dejstva, da je delavcem pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnih razlogov. Potrebno je namreč poudariti, da delavcu pravica do odpravnine pripada v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, kadar je ta odpovedana iz poslovnih razlogov oziroma iz razlogov nesposobnosti. S to določbo je zakonodajalec najverjetneje želel odpraviti dvom o tem, da tudi delavcu, ki mu je bila pogodba odpovedana zaradi stečaja, pripada odpravnina.

Odpravnina je po 21. členu ZFPPIPP prednostna terjatev. Upniki s splošno prednostno terjatvijo pa so upravičeni do poplačila pred drugimi upniki, ki nimajo prednostne terjatve. Višina odpravnine se določi na osnovi povprečne mesečne plače, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Določena višina odpravnine in pripadajoče pogoje katere mora delavec izpolnjevati za uveljavljanje pravice do odpravnine sem predstavil v Tabeli 3.

3.2.2 Pravica do odpovednega roka

V stečajnem postopku ima delavec pravico do odpovednega roka. V primeru začetka stečajnega postopka lahko stečajni upravitelj po 103. členu ZDR-ja odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem s petnajstdnevni odpovedni rok. Pred odpovedjo pogodb večjemu številu delavcev mora stečajni upravitelj o tem obvestiti sindikat pri delodajalcu in se z njim posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. Kopijo pisnega obvestila sindikatu mora poslati tudi zavodu za zaposlovanje.

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi ali kasneje z dnem, ki ga v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev v odpovedi pogodbe o zaposlitvi določi delodajalec ZDR (93. člen). Kar pa pomeni, da je delodajalcu omogočeno, da v programu reševanja presežnih delavcev določi datum začetka teka odpovednega roka. Takšno drugačno ureditev teka odpovednega roka mora delodajalec vnesti tudi v odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za ustrezno denarno povračilo, s katerim bosta nadomestila del ali celotni odpovedni rok. Delodajalec lahko torej namesto odpovednega roka, ki ga zavezuje, poravna določeno denarno povračilo, ki je v primeru stečaja prednostna terjatev na podlagi ZFPPIPP (21. člen).

Delavec je v času odpovednega roka še vedno v delovnem razmerju pri delodajalcu. Do izteka odpovednega roka morata obe stranki izpolnjevati vse svoje obveznosti. V času odpovednega roka ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden ZDR (95. člen). Gre za minimalno odsotnost od dela, saj se lahko s kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi določi daljša odsotnost z dela več kot dve uri (Štelcer, 2008, str. 343).

Z iztekom odpovednega roka pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Od tedaj delavec ni več v delovnem razmerju pri delodajalcu. To tudi pomeni, da ni več podlage za obvezna socialna zavarovanja in mora delodajalec delavca odjaviti iz socialnega zavarovanja. Kako in na kakšen način mora delavec postopati za uveljavitev pravice, sem predstavil tudi v Tabeli 3.

3.2.3 Pravice delavcev za primer brezposelnosti

Poznamo dve pravici v primeru brezposelnosti, to je pravica do dela ter pravica do socialne varnosti. Primarna pravica je pravica do dela. Pravica do socialne oziroma dohodkovne varnosti je sekundarna. Pravica do socialne varnosti izhaja iz zavarovanja za primer brezposelnosti, in sicer je urejena v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB). Delavec, ki je v delovnem razmerju, se obvezno zavaruje za primer brezposelnosti. Pravice iz zavarovanje za primer brezposelnosti so ZZZPB (17. člen):

- denarno nadomestilo,
- povračilo prevoznih in selitvenih stroškov in
- pravica do zdravstvenega varstva in pravica do pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Delavcu, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi začetka stečaja pripada denarno nadomestilo. Denarno nadomestilo pridobi oseba, če je brezposelna in ji delovno razmerje ni prenehalo po njeni krivdi ali volji in izpolnjuje z zakonom določene pogoje. Te pogoje in ostale pogoje za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila (višina, trajanje, mirovanje, prenehanje nadomestila) sem opisal v Tabeli 3.

Z iztekom odpovednega roka se prekine obvezno socialno zavarovanje. Zato si mora brezposelna oseba v času od prijave na Zavodu do izdaje odločbe o priznanju pravice do denarnega nadomestila obvezno zdravstveno zavarovanje urediti sama. Šele po pravnomočnosti odločbe Zavod RS za zaposlovanje naredi prijavo nezaposlene osebe v obvezno zdravstveno zavarovanje.

3.2.4 Pravice po Zakonu o socialnem varstvu

Ena izmed možnosti za brezposelne delavce je pravica do denarne socialne pomoči po Zakonu o socialnem varstvu (v nadaljevanju ZSV). Denarna socialna pomoč je namenjena tistim, ki se iz takšnih ali drugačnih razlogov na katere niso mogli vplivati znajdejo v stiski. ZSV v 19. členu namreč določa, da se s denarno socialno pomočjo upravičencu zagotavljajo sredstva za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb v višini, ki omogoča preživetje. Upravičenci morajo biti državljani RS, ki imajo stalno prebivališče v Sloveniji ali tujci, ki imajo dovoljenje za stalno prebivanje v Sloveniji. Višina denarne

socialne pomoči za upravičenca, ki po Zakonu o socialnem varstvu, nima lastnih dohodkov se določi v višini minimalnega dohodka. O denarni socialni pomoči na prvi stopnji odloča Center za socialno delo in gre za splošni upravni postopek. Denarna socialna pomoč se dodeli za določen čas glede na okoliščine, ki so podlaga za dodelitev in določitev višine denarne socialne pomoči za obdobje treh mesecev, in se lahko dodeli ponovno, če so okoliščine, ki so podlaga za dodelitev in določitev višine denarne socialne pomoči, v času prve oziroma prejšnje in ponovne odločitve nespremenjene.

Ena izmed možnosti, ki jo še omogoča ZSV, je izredna denarna socialna pomoč, ki se lahko dodeli v izrednih okoliščinah. Poznamo dve kategoriji izredne socialne pomoči. Enkratna socialna pomoč, ki se podeli v enkratnem znesku, ker gre za trenutno materialno ogroženost, ter za obdobje, ki bo trajal več kot dva meseca. Pogoji za uveljavitev pravic so predstavljeni v Tabeli 3.

Tabela 3: Postopek in pravice delavcev v primeru stečaja

Številka postopka	Pravice delavca	Naloge in obveznosti delavca
1 (začetek stečajnega postopka)	Pismena odpoved pogodbe o zaposlitvi Prenehanje delovnega razmerja s 15-dnevnim odpovednim rokom	Opravljati delovne naloge 15 dni po vročitvi odpovedi pod vodstvom stečajnega upravitelja.
2	Uveljavljanje pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti: Trajanje denarnega nadomestila za primer brezposelnosti: 3 mesece za zavarovanje od 1 do 5 let, 6 mesecev za zavarovanje od 5 do 15 let, 9 mesecev za zavarovanje od 15 do 25 let, 12 mesecev za zavarovanje nad 25 let, 18 mesecev za zavarovance, starejše od 50 let in za zavarovanje nad 50 let, 24 mesecev za zavarovance, starejše od 55 let in za zavarovanje nad 25 let. Višina denarnega nadomestila za primer brezposelnosti: osnova za odmero nadomestila je povprečna mesečna plača zavarovanca, ki jo je prejemal v dvanajstih mesecih pred nastankom brezposelnosti.	Pogoji za uveljavljanje pravic: V roku 30 dni po odpovedi se osebno prijaviti na območni enoti ZRSZ. Prijavi (obrazec B0/1) predložiti: potrjeno delovno knjižico, odpoved pogodbe ter potrjeni obrazec o povprečno prejeti plači (obr. ZRSZ - SV/3- izpolni stečajni upravitelj). Da je bil delavec pred nastankom brezposelnosti zavarovan za primer brezposelnosti. Ni na voljo ustrezne zaposlitve. Je bil v delovnem razmerju vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih.

se nadaljuje

nadaljevanje

Številka postopka	Pravice delavca	Naloge in obveznosti delavca
2	<p>Nadomestilo ni nižje od 45,56 % minimalne plače in ne višje od trikratnika tako določenega zneska:</p> <p>Za prve tri mesece 70 % zavarovančeve povprečne mesečne plače, Za naslednje mesece 60 % zavarovančeve povprečne mesečne plače.</p> <p>Pravica do plačanih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v primeru, da brezposelni osebi manjkajo največ tri leta do upokojitve (OBR. ZRSZ-SV/1-4).</p>	<p>Od datuma prijave pa do odločbe o priznanju pravice do denarnega nadomestila mora brezposelna oseba si nujno urediti obvezno zdravstveno zavarovanje (Obr. M-1).</p> <p>Pogoji za ohranitev pravice: Obveznosti brezposelne osebe za ohranitev pravice do nadomestila so: je na razpolago za zaposlitev, aktivno išče zaposlitev, ni na voljo ustrezne zaposlitve, prebiva v Sloveniji. Pravica do nadomestila lahko preneha tudi v primerih, če: odkloni ustrezno zaposlitev, ni na razpolago, dela ali je zaposlena na črno, kot samozaposlena oseba ali (so) lastnik gospodarske družbe dosega dobiček iz dejavnosti, ki dosega najmanj višino zajamčenega nadomestila plače ter sporočati vse spremembe, ki vplivajo na pridobitev ali izgubo pravic.</p>
3	<p>Uveljavljanje pravic iz naslova izplačila iz jamstvenega sklada</p> <p>Upravičenci lahko prejmejo na temelju pravnomočne in dokončne upravne odločbe denarna sredstva v višini največ 4,5 minimalnih plač.</p> <p>Vrste pravic, ki jih izplačuje Sklad:</p> <p>neizplačane plače za zadnje tri mesece pred datumom prenehanja delovnega razmerja oziroma neizplačana nadomestila plač za plačane odsotnosti z dela za zadnje tri mesece pred datumom prenehanja delovnega razmerja (v višini največ 3 minimalnih plač, zmanjšanih za davke in prispevke);</p>	<p>Pogoj za uveljavljanje pravic:</p> <p>Upravičenec prijavi svoje pravice v rokih in na način, ko to določa ZFPPIPP.</p> <p>Prijaviti terjatev do stečajnega dolžnika na Okrožno sodišče (v dveh izvodih).</p> <p>V roku 90 dni (od datuma prenehanja delovnega razmerja) vložitev zahteve na ZRSZ skupaj s prilogami: odpoved pogodbe, potrjen dokaz o uveljavljanju varstva svojih pravic (potrjeno iz vložišča na sodišču).</p>

se nadaljuje

nadaljevanje

Številka postopka	Pravice delavca	Naloge in obveznosti delavca
3	Pravica do odpravnine: 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen od 1 do 5 let 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen od 5 do 15 let 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen nad 15 let	Delavci morajo ugotoviti svojo povprečno plačo v zadnjih treh mesecih, kar je <i>osnova</i> za izračun odpravnine
4	Uveljavljanje denarne socialne pomoči	Upravičene osebe, ki si zase in za svoje družinske člane sredstev v višini minimalnega dohodka (meje preživetja oz. cenzusa) ne morejo zagotoviti, iz razlogov, na katere ne morejo vplivati, ter nimajo premoženja in prihrankov, ki bi jim morebiti pomagalo.
5	Uveljavljanje izredne denarne socialne pomoči	Upravičene samske osebe oz. družina, če se ugotovi, da se je iz razlogov na katere ni mogla vplivati znašla v položaju materialne ogroženosti.
6	Uveljavljanje prve socialne in osebne pomoči	Do storitve prve socialne pomoči in osebne pomoči je upravičen vsakdo, ki se znajde v socialni stiski in težavi.

Vir: Povzeto po Ministrstvo za delo, družine in socialne zadeve RS, 2010.

3.2.5 Pravice delavcev po Zakonu o javnem jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije

Spoznali smo že, da slovenska zakonodaja ureja oba vidika pravnega položaja delavca pri insolventnem delodajalcu. Vidik varstva zaposlitve je predmet Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 103/07 – ZDR). Vidik varstva delavčevih terjatev pa je predmet Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Ur.l. RS, št. 126/07, 59/09 – ZFPPIPP), kateri je že bil podrobno obrazložen v dosedanjih poglavjih magistrskega dela. Poleg omenjenega zakona, pa slovenska zakonodaja ureja še en vidik iz naslova varstva delavčevih terjatev in sicer z Zakonom o javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS (v nadaljevanju ZJSRS, Ur.l. RS, št. 78/06), kateri je po mojem prepričanju »svetla luč« za delavce, katere doleti stečaj.

V nadaljevanju bom s predstavitvijo ter opisom poglavitnih nalog jamstvene institucije poskušal odgovoriti še na drugo zastavljeno vprašanje, katero je ostalo odprto. In sicer

kakšna je ureditev varstva delavskih terjatev glede vzpostavitve ustrezne jamstvene institucije kot glede ustrezne določitve prioritete delavskih terjatev pri poplačilu iz razdelitvene mase.

3.2.5.1 Jamstveni sklad

Javni jamstveni in preživninskisklad RS (v nadaljevanju sklad) je bil ustanovljen leta 1997 z zakonom o jamstvenem skladu za poravnavo obveznosti z naslova pravic delavcem, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi insolventnosti njihovega delodajalca. Enake pravice imajo tudi delavci, ki jim je delovno razmerje prenehalo zaradi izbrisa delodajalca iz sodnega registra, skladno z ZFPPIPP (Ur.l. RS, št. 126/2007). Leta 1999 so se njegove pristojnosti razširile na izplačevanje preživnin otrokom, zato se je njegov naslov razširil v Jamstveni in preživninski sklad Republike Slovenije. Slednji ni tema magistrske naloge, zato ga v nadaljevanju ne bom posebej obravnaval in bom osredotočen zgolj na Jamstveni sklad. Leta 2003 se je zaradi sprejema zakona o javnih skladih (Ur.l. RS, št. 22/00) naslov Jamstveni in preživninski sklad RS z zakonom o Javnem jamstvenem in preživninskem skladu preoblikoval v Javni jamstveni in preživninski sklad RS. Omenjeni sklad je ustanovljen kot oseba javnega prava, po dejavnostih pa je razvrščen med javne ustanove, ki zagotavljajo storitve na področju zdravstva, izobraževanja, kulture in druge socialne storitve, razen obveznega socialnega zavarovanja. Za svoje poslovanje pridobiva sredstva s povračili stroškov dolžnika, iz prihodkov od financiranja in iz proračuna RS. Viri sredstev za kritje pravic delavcem so prispevki delodajalcev, proračun RS in sredstva, pridobljena z izterjavo terjatev delodajalcev oziroma stečajnih dolžnikov.

3.2.5.2 Varstvo in upravičenost terjatev delavcev na podlagi jamstvene institucije

Slovenski pravni red poleg varstva terjatev s prednostno pravico do poplačila pozna tudi varstvo terjatev na podlagi jamstvene institucije. Osnovni smoter in način takega poplačila terjatev je v tem, da jamstvena institucija poravna, običajno, določen del delavčeve terjatve pred njenim sicer privilegiranim plačilom iz razdelitvene mase ali premoženja delodajalca v prisilni poravnavi, nato pa do višine delavcu poplačane terjatve, v razmerju do stečajne mase ali delodajalca, vstopi v njegov položaj. Gre za tako imenovano imenovano **subrogacijo** (Tičar, 2009, str. 184). V primeru, ko je terjatev delavca do delodajalca večja od izplačila Sklada, pa uveljavlja delavec razliko še naprej v postopku stečaja.

Prelič S. (1999, str. 73) navaja, da z dnem izvršitve odločbe o priznanju po ZJSRS (torej z dnem izplačila) preidejo privilegirane terjatve delavcev do dolžnika na Sklad do višine izplačanih zneskov. S prehodom terjatve na Sklad vstopi to razmerje do dolžnika v položaj delavca kot upnika do višine izplačanih sredstev, o čemer mora Sklad obvestiti stečajnega upravitelja ter mu predložiti dokaze o izplačilih.

Upravičenec oziroma delavec pridobi pravice po Zakonu o javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS (v nadaljevanju ZJSRS) z dnem prenehanja delovnega razmerja, vendar le pod naslednjimi pogoji ZJSRS (16/1. in 18/2. člen):

- prvi in osnovni pogoj do izplačila iz jamstvenega sklada je prenehanje delovnega razmerja zaradi insolventnosti delodajalca ali da so izgubili delo zaradi izbrisa iz sodnega registra brez likvidacije po ZFPPIPP,
- drugi pogoj pa je, da delavec svoje pravice prijavi v rokih in na način določen v zakonu o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju za prijavljanje terjatev (več o postopku prijave-glej poglavje 3., tabela 2),
- kadar ima delodajalec sedež v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora, ima delavec pravice po ZJSRS v primeru, če je na podlagi pogodbe o zaposlitvi opravljal delo ali ga je običajno opravljal na ozemlju Republike Slovenije.

Jamstveni sklad zagotavlja izplačilo pravic delavcev v skladu s 19. členom ZJSRJ. Do katerih pravic so upravičeni delavci ter sam postopek prijavljanja le-teh sem že opisal, zato bom v nadaljevanju navedel dejstva, pod katerimi upravičenec lahko izgubi pravico do uveljavljanja pravic iz tega zakona ZJSRS (21. člen):

- če je delavec sam ali skupaj s svojimi družinskimi člani večinski lastnik podjetja ali dejavnosti delodajalca in ima prevladujoči vpliv na njegovo poslovanje,
- če je delavec dal neresnične podatke glede izpolnjevanja pogojev za pridobitev oziroma obseg pravic po tem zakonu,
- če ni sporočil sprememb, ki lahko vplivajo na pridobitev oziroma obseg pravic po tem zakonu,
- če je bil do izvršitve odločbe Sklada že poplačan iz naslova pravic po ZJSRS najmanj v višini, ki jo zagotavlja Sklad.

Poudariti moram, da so pravice iz naslova insolventnosti delodajalca neodtujljive osebne materialne pravice in jih ni dopustno prenesti na drugega in ne podedovati.

3.2.5.3 Pomembnejše spremembe in dopolnitve zakona o Javnem jamstvenem skladu Republike Slovenije

Sklad je do leta 2009 deloval v skladu z načrti in brez večjih nepredvidljivih dogodkov. Kljub temu pa se mi zdi pomembno omeniti dva dejavnika, ki sta pripomogla k bolj kvalitetnemu varstvu in upravičenosti terjatev delavcev na podlagi jamstvene institucije (Javni jamstveni sklad, 2009):

- Sprememba zakona o Javnem jamstvenem skladu, ki je v skladu z evropsko zakonodajo na področju pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca uredil področje jamčevanja v tako imenovanih mednarodnih situacijah. Kar pomeni, da za pokrivanje neporavnanih terjatev delodajalca odgovarja ustanova v državi članici, na ozemlju katere delavci opravljajo delo ali ga običajno opravljajo. Skladno s prejšnjo zakonodajo, so imeli pravice iz naslova insolventnosti delodajalca le delavci, ki jim je delovno razmerje prenehalo pri delodajalcu s sedežem v RS.
- V letu 2008 je jamstveni sklad doživel po mojem mnenju še eno izmed dobrih dodatnih dopolnil oziroma pooblastil. Tako lahko sklad po 231. členu Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju sam predlaga začetek stečajnega postopka, če izkaže terjatev delavcev do dolžnika, proti kateremu predlaga začetek stečajnega postopka in okoliščino, da dolžnik zamuja s plačilom teh terjatev za več kot dva meseca.

3.2.5.4 Statistični podatki o vloženi in izplačani zahtevki pri Jamstvenem skladu

V nadaljevanju želim konkretno s številkami predstaviti delovanje sklada, katerega začetki segajo v leto 1997. Obseg statističnega prikaza delovanja Jamstvenega sklada bo v nadaljevanju tega poglavja magistrske naloge prikazan s pomočjo tabel za obdobje od leta 2004 do leta 2009.

Med letoma 2004 in 2008 se je v RS število začetih stečajnih postopkov zmanjševalo. Z enako dinamiko se je do leta 2007 zmanjševalo tudi število podjetij, za katera se je začel stečajni postopek in so delavci uveljavljali pravico do plačila na jamstvenem skladu. Že proti koncu leta 2008 pa je število stečajev pričelo naraščati, vedno več podjetij, ki so zašla v stanje insolventnosti ni uspelo poravnati svojih obveznosti do zaposlenih.

Položaj pa je popolnoma drugačen v letu 2009, ko nas je zajela gospodarska kriza in se je število stečajev močno povečalo. Na sklad je vložilo zahteve desetkrat več upravičencev kot v letu 2008. Tako se naloga sklada v zaostrenih gospodarskih razmerah še krepi, zato se mi zdi smotno, da v nadaljevanju konkretno s številkami prikažem dogajanja na jamstvenem skladu za leto 2009. Položaj pa je tudi v letu 2010 popolnoma drugačen, ko zaradi negotovih gospodarskih razmer praktično ni mogoče vnaprej oceniti število zahtevkov, katere bo dobil jamstveni sklad za izplačilo terjatev delavcev.

3.2.5.5 Vložene zahteve upravičencev in izdane odločbe Sklada

Od leta 2004 se opaža trend zmanjševanja števila vlog delavcev za poravnavo pravic iz naslova insolventnosti delodajalca. Saj je na Sklad v letu 2004 prispelo 2.437 vlog, v letu 2005 pa 2.286 in v letu 2006 le še 1.263. Prav tako se od leta 2004 zmanjšuje število začetih stečajnih postopkov v Republiki Sloveniji, saj je bilo v letu 2004 začetih 712

stečajnih postopkov, v letu 2005 687, v letu 2006 pa je ta številka znašala 552. Iz navedenega sledi, da obstaja zveza med zmanjševanjem števila začetih stečajnih postopkov in manjšim številom vloženih zahtevkov na Sklad. Seveda pa ta trditev ne vzdrži v letu 2009, kar nazorno prikazujem v Tabeli 4.

Podatki iz Tabele 4 nam prikazujejo, da je bilo leto 2007 in 2008 gospodarskega razcveta, kar kaže število zahtevkov, katere je sklad prejel za izplačilo iz jamstvenega sklada. Izplačil v letu 2008 je iz sklada prejelo 448 upravičencev, kar je le malo več kot v letu 2007 in bistveno manj kot v ostalih letih delovanja jamstvenega sklada. Od 1. januarja do 31. decembra 2009 pa je jamstveni sklad prejel 6.184 zahtev, ki so jih poslali zaposleni iz 108 gospodarskih družb.

Tabela 4: Število vloženih zahtev, izdanih odločb in izplačil za obdobje med letoma 2004 in 2009.

Leto	Vložene zahteve	Pozitivne odločbe	Negativne odločbe	Odločene skupaj	Izplačane odločbe
2004	2.437	2.040	145	2.185	2.180
2005	2.286	3.050	62	3.112	3.024
2006	1.263	1.270	156	1.426	1.276
2007	472	443	56	499	430
2008	609	503	94	597	448
2009	6.184	6.334	79	6.413	6.259
Skupaj	13.251	13.640	592	14.232	13.617

Vir: Jamstveni sklad RS, Letno poročilo, 2009.

Tabela 4 nam tudi prikazuje, da je število izdanih odločb v obravnavanem obdobju delovanja jamstvenega sklada višje od vloženih zahtev. Razlog je v izdanih odločbah na podlagi obnove po uradni dolžnosti ter v izdanih dopolnilnih odločbah. Kajti obnove so potrebne zaradi drugačnega podatka o višini terjatve ali zaradi poplačila s strani delodajalca pred izdajo odločbe Sklada, o kateri pa je Sklad prejel obvestilo šele po izdani in vročeni odločbi.

3.2.5.6 Število zahtev in upravičencev po območnih službah Zavoda RS za zaposlovanje

Spoznali smo, da se postopek za uveljavitev pravic vedno začne na zahtevo upravičenca, ki odda zahtevo za poravnavo obveznosti iz naslova pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca na območno službo Zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod). S pomočjo spodnje Tabele 5 je prikazana statistika vloženih zahtev ter izdanih odločb upravičencem po območnih službah Zavodov. Statistika vloženih zahtev po območnih službah Zavoda kaže, da je v letu 2009 največ zahtev prispelo iz murskosoboške območne

službe. Z 2.911 vloženimi zahtevami ta predstavlja skoraj polovico vseh vloženih zahtev v letu 2009.

Tabela 5: Število vloženih zahtev in število upravičencev v letu 2007, 2008 in 2009 po območnih službah Zavoda

Območna služba Zavoda	Leto 2009		Leto 2008		Leto 2007	
	Vložene zahteve	Število upravičencev	Vložene Zahteve	Število upravičencev	Vložene zahteve	Število Upravičencev
Maribor	298	343	195	115	98	82
Ljubljana	1.286	1.192	127	68	200	173
Celje	591	744	84	80	111	104
Velenje	63	63	78	77	21	21
Murska Sobota	2.911	2.894	58	57	29	27
Koper	6	6	46	39	1	0
Nova Gorica	450	445	9	7	8	17
Kranj	321	310	6	2	1	5
Sevnica	246	244	4	2	3	1
Novo mesto	12	18	2	1	0	0
Skupaj	6.184	6.259	609	448	472	430

Vir: Jamstveni sklad RS, Letno poročilo, 2009.

3.2.5.7 Izplačila jamstvenega sklada po pravicah v posameznih letih

Izplačilo, ki ga upravičenci prejmejo na podlagi odločbe o priznanju pravic, lahko vključuje neizplačane plače, oziroma nadomestila plač za zadnje tri mesece pred datumom prenehanja delovnega razmerja, nadomestilo plače za čas neizrabljenega letnega dopusta ter odpravnino. Omenjena izplačila se izplačujejo pod določenimi pogoji in predpisi o delovnih razmerjih, kateri so bili že razloženi v predhodnem poglavju magistrske naloge (glej Tabela 3).

Tabela 6: Izplačila po pravicah od leta 2004 do 2009, v evrih

Leto	Plača	Dopust	Odpravnine	Skupaj
2004	2.532.825	348.923	610.977	3.492.725
2005	3.303.722	527.163	566.286	4.397.171
2006	1.592.260	229.571	341.477	2.163.308
2007	533.818	89.973	121.014	744.805
2008	628.902	89.553	130.840	849.295
2009	9.979.955	1.314.083	2.027.165	13.321.203
Skupaj	18.571.482	2.599.266	3.797.759	24.968.507

Vir: Jamstveni sklad RS, Letno poročilo, 2009.

Zaradi gospodarske krize ter posledično velikega števila stečajev so v letu 2009 izredno narasla izplačila upravičencem. Iz Tabele 6 lahko ugotovimo, da so upravičenci v letu 2009 največ sredstev (74,9 odstotkov) prejeli iz naslova neizplačanih plač in neizplačanih nadomestil plač za plačane odsotnosti z dela. Neizplačane odpravnine pa predstavljajo 15,2 odstotkov ter 9,9 odstotkov pa predstavljajo izplačila iz naslova nadomestila plač za čas neizrabljenega letnega dopusta. Sredstva za izplačila upravičencem jamstvenega sklada so bila v letu 2009 zagotovljena iz proračunskih sredstev v višini 8.267.000 evrov (62,1 odstotka izplačanih sredstev) in iz sredstev subrogacij v višini 5.054.203 evrov (37,9 odstotka).

Povprečno neto izplačilo iz naslova pravic v primeru insolventnosti delodajalca na upravičenca je v letu 2008 znašalo 1.099,08 evrov v letu 2009 pa 1.231,93 evrov.

V Tabeli 7 prikazujem praktični primer specifikacije izplačila jamstvenega sklada. Pri izračunu sem upošteval z zakonom določeno minimalno plačo v višini 597,43 brutto eur (Ur. l. RS, št. 61/2009). Zahtevani zneski upravičenca so izmišljeni za potrebe praktičnega prikaza izplačil jamstvenega sklada. S primerom želim prikazati koliko sredstev lahko upravičenec maksimalno pridobi iz jamstvenega sklada. Znesek v višini treh minimalnih plač, določen z zakonom na dan izdaje odločbe sklada, kar znaša v spodnjem primeru 1.792,29 brutto eur, zmanjšanih za davke in prispevke. V primeru izplačila zneska iz naslova nadomestila plače za čas neizrabljenega letnega dopusta, upravičencu pripada znesek v višini ene polovice minimalne plače kar znaša v tem primeru 298,71 brutto eur, zmanjšanih za davke in prispevke. Sklad zagotavlja tudi izplačilo iz naslova odpravnine, vendar največ v višini ene minimalne plače, kar v tem primeru znaša 349,05 netto eur.

Tabela 7: Praktični primer specifikacije izplačila jamstvenega sklada

plača in nadomestilo plače	brutto	Prispevki skupaj	Akontacija dohodnine	Netto
Zahteva upravičenca	8.036,96			
Obračunane pravice delavca	8.036,96	1.776,17	1.531,64	4.729,15
Izplačilo jamstvenega sklada	1.792,29	396,09	349,05	1.047,15
Nadomestilo plače za čas neizrabljenega letnega dopusta	Brutto	Prispevki skupaj	Akontacija dohodnine	Netto
Zahteva	3.325,45			
Obračunane pravice delavca	3.325,45	734,93	717,02	1.873,50
Izplačilo jamstvenega sklada	298,71	66,02	58,17	174,52
Odpravnine				Netto
Zahteva				2.143,16
Obračunane pravice delavca				2.143,16
Izplačilo jamstvenega sklada				349,05
Izplačilo skupaj	2.091,00	462,11	407,22	1.570,72

Kot je razvidno iz zgornje tabele, terjatve delavca presegajo obveznosti jamstvenega sklada, v tem primeru morajo delavci neplačane terjatve še naprej uveljavljati v stečajnem postopku.

3.3 Pravice delavcev do soupravljanja

Delavci v podjetjih ustvarjajo dodano vrednost, zato naj bi bila njihova »naravna« pravica, da sodelujejo pri upravljanju. Slovenski zakonodajalec je sprejel Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/2007, v nadaljevanju ZSDU), ki ureja pravico delavcev do soupravljanja. Zakon velja za vse gospodarske subjekte, javne zavode in javne gospodarske službe ter banke in zavarovalnice, pri samostojnih podjetnikih pa pod pogojem, da je pri njem zaposlenih vsaj 50 delavcev. Pravice se lahko uresničujejo posredno prek organa (sveta delavcev ali delavskega zaupnika) ali neposredno (zbor delavcev) ali prek predstavnika delavcev v organih. ZDSU določa različne oblike sodelovanja, in sicer pri delodajalcih, kjer je zaposlenih manj kot 20 delavcev, delavci uresničujejo pravico do sodelovanja pred delavskega zaupnika, pri delodajalcih, kjer je zaposlenih več kot 20 delavcev, pa prek sveta delavcev. Pri tem moram poudariti, da sodelovanje ni dolžnost ali obveznost delavcev, temveč le pravica, za uresničevanje katere se delavci svobodno odločijo. V nasprotnem primeru se delavci odrekajo pravici do svojih predstavnikov v nadzornem svetu družbe, pravici predlaganja delavskega direktorja ter pravici do sklica zbora delavcev družbe (Korže, 2010, str. 140).

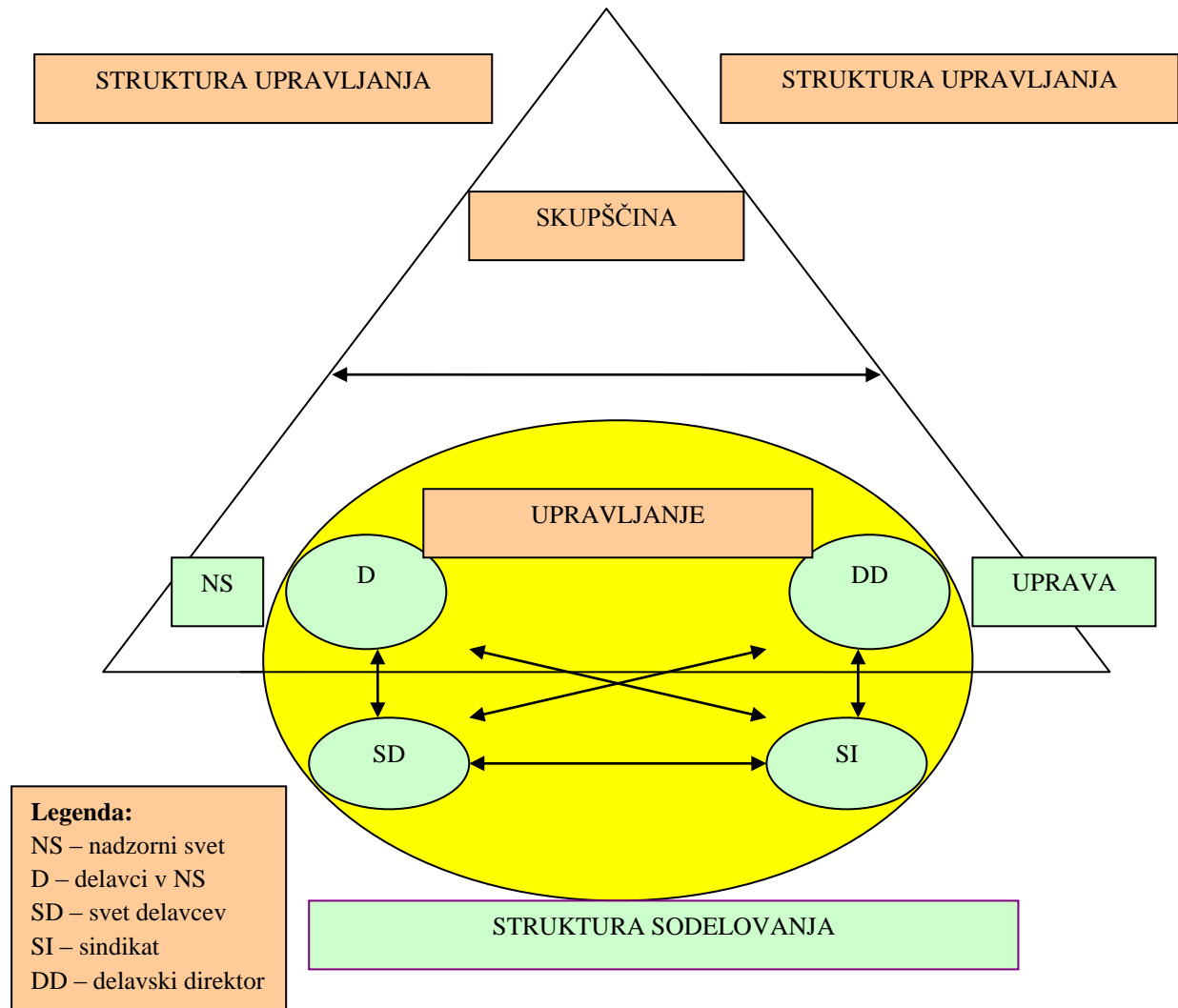
S tem zakonom so torej tudi slovenski delavci, po zgledu ureditev nekaterih najrazvitejših evropskih držav in po 4. členu ZSDU-ja, pridobili pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, še posebej, če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in humanizacijo delovnega okolja ter doseganja uspešnega poslovanja podjetij. Z razvojem sistema delavske participacije se v sodobnem svetu na splošno uveljavljajo različni cilji, tako neposlovni (družbena etika, demokratizacija družbenih odnosov) kot poslovni (prizadevnost in učinkovitost zaposlenih, večja ustvarjalnost, večja poslovna uspešnost celotnega podjetja (Bakovnik, 2002, str. 153–154).

V našem gospodarstvu delodajalci še vedno gledajo na pravico delavcev do soupravljanja kot na nekakšno »socialno« pravico oziroma zgolj »sindikalno ekonomsko-politično pridobitev delavcev in ne kot na orodje za povečanje motiviranosti zaposlenih, kar bi bilo bolj prav (Vovk, 2001, str. 54).

Gostiša vidi vzrok za takšno gledanje na pravico delavcev do soupravljanja v bojzani managerjev in lastnikov podjetij, ki dojemajo participacijo delavcev kot neutemeljeno poseganje v njihovo avtonomijo in odločanje, kar po njihovem povzroča podjetju nepotrebne stroške in škodi poslovni odličnosti. Posledica tega je odklonilen odnos precejšnjega dela slovenskega managementa do razvoja delavske participacije. Ne zavedajo se, da visoko razvit sistem delavske participacije v sodobnih pogojih

gospodarjenja predstavlja učinkovito upravljanje s človekovimi viri in tudi konkurenčno prednost podjetja (Gostiša, 2004).

Slika 6: Sistemsko sožitje upravljanja



Vir: Z. Šarman, *Pristop k organiziranju sveta delavcev*, 2000, str. 126.

Slika 6 prikazuje položaj sveta delavcev s sistemom upravljanja gospodarske družbe. Sistem je sestavljen iz dveh podstruktur, in sicer iz podstrukture upravljanja, ki jo sestavljajo skupščina, nadzorni svet in uprava, ter iz podstrukture sodelovanja, ki jo sestavljajo svet delavcev, sindikat, delavski predstavniki v nadzornem svetu in delavski direktor v upravi. Uspešno upravljanje je možno le ob smotrno določenih razmerjih med obema podstrukturoma. Delavci lahko sodelujejo pri upravljanju kot posamezniki (individualno) ali kolektivno (svet delavcev, delavski direktor, predstavnikov delavcev v nadzornem svetu podjetja).

Skratka, le strogo izvajanje pristojnosti, ki so zapisane v ZSDU-ju, pomeni sprejeti pasivno vlogo sveta delavcev, vse, kar je nujno, in več od tega, pa je stvar usposobljenosti, lastne

kreativnosti, uspešnega sodelovanja s sindikatom, izdelane strategije delovanja ter razumevanja obeh strani, da soupravljanje prispeva k uspešnosti gospodarske družbe.

Kako pa je s povezanostjo sindikata in sveta delavcev. Svet delavcev je lahko tudi konkurenca sindikatu v podjetju. Toda takšno ravnanje ne bi prineslo nobenih koristi, zato je bistveno za izboljšanje položaja zaposlenih sodelovanje med obema organoma. Za uspešnost sveta delavcev in sindikata je nujno, da delujeta povezano in pri tem upoštevata le tiste formalne razmejitve, ki jih določa zakon. Delavske organizacije lahko svobodno izbirajo svoje predstavnike, to pa pomeni, da je lahko po 208. členu ZDR-ja član sveta delavcev tudi sindikalni zaupnik.

S prebiranjem člankov o delovanju sveta delavcev in sindikatov (primer Vodovnik, Kohl) lahko povzamem, da svet delavcev deluje v odnosu do delodajalca samo nekonfliktno, za vsa reševanja konfliktov pa je pristojen sindikat s svojimi legitimnimi oblikami pritiska. Prav tako ne more posegati v vprašanja, ki zadevajo kolektivne pogodbe, ampak so le-ta domena sindikatov in delodajalcev. Sklepanje kolektivnih pogodb je v izključni pristojnosti sindikata. Nadziranje izvajanja kolektivnih pogodb pa je izrecna naloga sveta delavcev.

Delovni področji sveta delavcev in sindikata se torej v osnovi ne prekrivata, temveč se predvsem dopolnjujeta, s tem da se vloga sindikata neha pri njegovem formalnem vplivu na poslovanje in statusne spremembe družbe, kar pa za svet delavcev ne velja. Med svetom delavcev in sindikatom ne gre torej za konkurenčno razmerje, temveč za interes po skupnem, vzajemnem delovanju, ki prinaša korist članom sindikata in vsem zaposlenim.

3.4 Kritika veljavne ureditve prenehanja delovnega razmerja v stečajju

ZFPPIPP (2007) v ničemer ne opredeljuje pravnih posledic začetka stečajnega postopka na pogodbo o zaposlitvi delavcev stečajnega dolžnika. To pomeni, da se za to področje uporabljajo določila Zakona o delovnih razmerjih. Na podlagi ZDR (103. člen), lahko stečajni upravitelj s 15 dnevni rok odpove pogodbo o zaposlitvi zaposlenim delavcem. Zavod RS za zaposlovanje stoji na stališču, da je potrebno upoštevati 15 dnevni odpovedni rok, kar pomeni, da se zaposlenim pred tem rokom ne morejo prijaviti na Zavod za primer brezposelnosti. Ugotavljam, da je takšna rešitev povsem neživljenjska, saj se v praksi pokaže, da delavci stečajnega dolžnika pred začetkom stečajnega postopka, zaradi finančnih težav niso prejeli plač, kar pomeni, da tudi takoj po začetku stečajnega postopka ni stečajne mase, iz katere bi bilo delavcem mogoče izplačati plače. S tem pa se samo povečuje njihova socialna ogroženost, zato so delavci zainteresirani, da svoje pravice za primer brezposelnosti lahko čim hitreje uveljavljajo. Glede na to sem mnenja, da je veliko bolj sprejemljiva rešitev, ki jo je poznal še prejšnji Zakon o prisilni poravnavi, stečajju in likvidaciji, ki je določal, da z dnem začetka stečajnega postopka prenehajo delovna razmerja dolžnikovih delavcev. To je pomenilo, da so se z dnem začetka stečajnega postopka, vsi delavci lahko prijavili na Zavod, stečajni upravitelj pa je glede na

potrebe in predvsem možnosti stečajne mase, s posameznimi delavci stečajnega dolžnika sklenil nove pogodbe o zaposlitvi za določen čas. ZPPSL je delavcem, katerim je zaradi stečajnega postopka prenehalo delovno razmerje, dopuščalo ugodnejši položaj, kajti terjatve delavcev so se šteli kot stroški postopka. Menim, da bi takšna rešitev bila veliko bolj sprejemljiva, kot pa je sedanja ureditev.

Prav tako je obstoječa delovnopravna zakonodaja potrebna nekaterih sprememb, in sicer bi bilo potrebno v poglavjih ZDR, ki se nanašajo na prenehanje delodajalca in s tem povezano odpovedjo pogodb o zaposlitvi, uporabljeno terminologijo uskladiti s sprejetim ZFPPIPP in navesti, da gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopkih zaradi insolventnosti. Prav tako bi bilo potrebno črtati iz ZDR oziroma spremeniti določbe, ki niso več uporabne, ker insolvenčna zakonodaja teh institutov ne pozna več, oziroma so le-ti drugačni. S tem bi se zadostilo potrebam ažurnosti in doslednemu varstvu pravic delavcem.

Izostanki mesečnih plač oziroma večmesečne zamude pri izplačilih so čedalje bolj razširjen pojav, kar sem doživel tudi osebno in prav zaradi slednjega ugotavljam, da je potrebno spremeniti veljavni zakon o Javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS. Semolič (2009) je mnenja, da država na podlagi trenutno veljavne zakonodaje pomoč nudi le brezposelnim, medtem ko so zaposleni delavci, ki sicer plače ne prejema po več mesecev zapored, prepuščeni sami sebi. Na podlagi veljavne zakonodaje delavec dobi položaj brezposelnega in je s tem upravičen do pomoči šele, ko podjetje gre v stečaj. Strinjam se z navedeno kritiko, saj je obenem absurdno vendar tudi razumljivo, da delavci v takih podjetjih zahtevajo stečaj, kot se je naredilo tudi v obravnavanem primeru podjetja. Menim, da bi morali zakon o jamstvenem in preživninskem skladu spremeniti tako, da bodo delavci, ki več kot 30 dni ne prejmejo plače, upravičeni do denarnega nadomestila za neizplačano plačo, podjetje pa bi moralo v stečaj. S tem bi delavcem zagotovili minimalno socialno in ekonomsko varnost.

V našem gospodarstvu uveljavlja ZSDU sistem delavske participacije, ki je le ena od možnih oblik participativnega managementa (način vodenja podjetij s sodelovanjem vseh zaposlenih). Ugotavljam, da velik problem predstavlja gledanje delodajalcev na pravico delavcev do soupravljanja kot na nekakšno »socialno« pravico oziroma zgolj »sindikarno ekonomsko-politično pridobitev delavcev. Mnenja sem, da bi z večjo participacijo delavskih predstavnikov v managementu, preprečili število odpovedi pogodb o zaposlitvi, saj bi delavski predstavniki skupaj z managementom poskušali poiskati ustrezne rešitve ali pa vsaj delavce pravočasno opozorili na nastajajoče negativno stanje.

4 EMPIRIČNA RAZISKAVA

Povod za raziskovalno nalogo je aktualna problematika z naraščajočim številom stečajev ter posledično z »izigravanjem« zakonskih predpisov, kar največkrat privede do kršenja pravic zaposlenih, kateri so v tej situaciji med najbolj prizadetimi. Vsakodnevno srečevanje s prizadetimi delavci doživljajo tudi sindikati, ki se trudijo, da ne bi bili delavci v tej zgodbi prevečkrat izigrani. Teoretični okvir, iz katerega sem izhajal je moje razumevanje predmeta raziskovanja, ki sem si ga pridobil s preučevanjem literature s področja stečajnega postopka ter njegovega vpliva na pravice delavcev. Prav tako so mi pri raziskavi pomagale lastne izkušnje s stečajnim postopkom. Opazil sem, da se zaposleni ne znajdejo v situaciji, ko podjetje doleti stečaj. Pogosto se dogaja, da delavci nimajo zadostnega znanja, ne vedo kako reagirati v nastali situaciji in nenazadnje se sploh ne zavedajo svojih pravic. Največkrat se prizadeti delavci obrnejo na svoj sindikat, katerega z vsem svojim upanjem vzamejo kot svojega »edinega zaveznika«.

4.1 Namen in cilj raziskave

Namen raziskave je proučiti vlogo sindikata v primeru stečajnega postopka ter na kakšen način lahko pripomore k lažji in bolj učinkoviti uveljavitvi pravic delavcev. Zanimajo me predvsem odgovori na sledeča vprašanja:

Vzroki za vse večje število stečajnih postopkov?

- Ali lahko sindikat pripomore k bolj učinkoviti uveljavitvi pravic delavcev?
- Na kakšen način lahko sindikat pripomore k bolj učinkoviti uveljavitvi pravic delavcev?
- Kje vidi sindikat rešitev za neplačevanje prispevkov zaposlenih?
- Ali pristojne institucije zadovoljivo opravljajo svoje naloge?

Cilj raziskave je ugotoviti, ali sindikati lahko pomagajo in pripomorejo delavcem k bolj učinkoviti izterjavi svojih pravic.

4.2 Metodologija zbiranja podatkov in vzorec raziskave

Običajno podatke zbiramo tako, da ne povprašujemo celotne populacije, temveč se odločimo za vzorec anketirancev, ki pa mora biti seveda primerno izbran, da ne popači rezultatov. Obenem mora biti vzorec dovolj velik, da lahko rezultate še vedno štejeemo za reprezentativne. Pri tem moramo najprej ugotoviti, kakšna je celotna populacija. Vzorčno opazovanje je takšno preučevanje populacije, pri katerem se omejimo na opazovanje dela enot in iz njega sklepamo na populacijo (Košmelj, Doberšek – Urbanc, Ferligoj & Omladič, 2001, str. 12).

4.2.1 Način zbiranja podatkov

Kot raziskovalec sem imel na voljo več načinov zbiranja podatkov, med katerimi bi izpostavil naslednje (Zikmund, 2000, str. 165):

- osebno anketiranje;
- anketiranje po pošti;
- telefonsko anketiranje;
- anketiranje s pomočjo interneta.

Za kvalitetno raziskavo s področja zastopanja pravic delavcev iz strani sindikata, sem se odločil za izvedbo osebnega anketiranja s tehniko poglobljenega individualnega intervjuja, ki omogoča daljše in kompleksnejše anketiranje v primerjavi z ostalimi tehnikami. Tehnika osebnega intervjuja v primerjavi z ostalimi tehnikami anketiranja zagotavlja največji odstotek odgovarjanja anketirancev, omogoča uporabo pripomočkov (primer grafi, tabele ipd.), najmanj je nepopolnih oziroma manjkajočih odgovorov, zagotavlja skoraj popolno kontrolo nad anketiranjem ter obenem minimizira možnost napačnega razumevanja vprašanja (Barelson, 1989, str. 63). S poštnim anketiranjem bi lahko naletel na težave kot so: nizek odstotek odgovorov, dolgotrajno zbiranje podatkov in napake pri izpolnjevanju vprašalnika. Individualni intervju pa omogoča poglobljen vpogled v stališča ciljne osebe ter njenega vedenja, občutij ipd.

4.2.2 Opredelitev populacije, vzorčenja in določitev vzorca

Po določitvi metodologije zbiranja podatkov, predstavlja naslednji korak v raziskavi določitev vzorca. Velikost vzorca in način vzorčenja sta odvisna od tipa raziskave, velikosti proučevane skupine in želene natančnosti dobljenih podatkov. V skladu s potrebami raziskave je bila najprej izbrana ciljna populacija, saj z opredelitvijo populacije lahko pričnemo pripravljati metodo vzorčenja, s katero bomo iz populacije izbrali populacijske enote v vzorec, na katerem bomo zbirali podatki, ki bodo služili kasnejši obdelavi ter omogočili statistično sklepanje za celotno populacijo (Vehovar, 2001, str. 9–12).

Za potrebe kvalitativne raziskave na področju stališč sindikata do pravic delavcev v primeru stečaja v Sloveniji sem se odločil za uporabo neverjetnostnega vzorčenja, in sicer namenskega vzorca, torej vzorca, od katerega sem pričakoval relevantne podatke.

Celotno populacijo sestavlja sedem (7) sindikalnih konfederacij. Izmed njih je največja sindikalna organizacija Zveza svobodnih sindikatov (v nadaljevanju ZSSS), katera ima več kot 300.000 članov in združuje 23 sindikatov, kateri so člani ZSSS in zastopajo dejavnosti iz različnih sektorjev iz celotne Slovenije. Vzorec sem določil na podlagi dveh navedenih

kriterijev. Prvi kriterij je, da mora biti sindikat član ZSSS. Drugi kriterij je, da so sindikati iz gospodarstva, ki zastopajo industrijske dejavnosti podjetij. Takšnih industrijskih sindikatov je osem (8). Izmed teh sindikatov se je na poziv k intervjuju odzvalo pet (5) sindikatov.

Raziskava je bila izvedena na podlagi individualnih intervjujev s petimi predstavniki sindikatov, ki v izbranih sindikatih neposredno predstavljajo sindikat ter so po funkciji generalni sekretar oziroma sekretarka ali pa predsednik oziroma predsednica sindikata.

Tabela 8: Opis vzorca

Statistična populacija	Sindikati kateri delujejo pod okriljem Zveze svobodnih sindikatov Slovenije.
Vzorčna enota	Sindikati kateri zastopajo industrijsko in proizvodno dejavnost podjetij
Velikost vzorca	Načrtovana: 8 sindikatov. Dosežena: 5 sindikatov
Postopek vzorčenja	Neverjetnostno vzorčenje; namenski vzorec
Raziskovalni instrument	Anketni vprašalnik (Priloga 1).
Metoda zbiranja podatkov	Individualna anketa opravljena na sedežu sindikata
Čas izvedbe ankete	1. marec 2010 do 30. aprila 2010.

4.3 Oblikovanje in sestava vprašalnika

Vprašalnik predstavlja sklop vprašanj, na katere odgovarja anketirana oseba. Poleg tega je vprašalniku običajno dodano tudi spremno besedilo. Jedro vprašalnika predstavljajo vprašanja, katerih namen je, da nam anketiranec posreduje tiste informacije, ki nas zanimajo. Zato je bistvenega pomena pravilno oblikovanje vprašanj, da se zagotovi kakovost odgovorov in nenazadnje samo sodelovanje anketiranega. Še posebno pomembna pri tem je izbira jezika, ki ga uporablja raziskovalec. Pri sestavi vprašalnika je potrebno uporabljati razumljiv, neposreden in nedvoumen jezik. Pri izbiri vprašanj je nadalje potrebno zasledovati cilje raziskave ter tako izločiti nepomembna oziroma nebitvena vprašanja, ki po nepotrebnem podaljšujejo čas anketiranja in lahko zmedejo anketiranca (Kotler, 1996, str. 133–142).

Pri oblikovanju vsebinske zasnove vprašalnika sem poskušal sestaviti zanimiv ter privlačen vprašalnik za izpolnjevanje. Vprašalnik v večji meri sestavljajo vprašanja zaprtega tipa, kar pomeni, da anketiranec izbira med že podanimi odgovori. Pri svojem vprašalniku sem uporabil dve obliki zaprtih vprašanj. Prva oblika je Likertova lestvica za odgovore na trditve. Anketiranec je svoje stališče strinjanja oziroma ne strinjanja s postavljenimi trditvijo izrazil s številčno lestvico s petimi enotami. Primer moje Likertove lestvice prikazujem v Tabeli 9. Trditve so opredeljene po stopnjah. Takšen tip vprašalnika je neposredno

primerljiv in ga je mogoče hitro ovrednotiti in ustrezno statistično obdelati. Odgovori na vprašanja pa so podani kot stališča ali mnenja anketiranca iz področja pravic delavcev v primeru stečajnega postopka.

Tabela 9: Primer Likertove lestvice v vprašalniku

1	2	3	4	5
Sploh ne drži	ne drži	niti ne drži, niti drži	Drži	popolnoma drži

Druga oblika zaprtih vprašanj katero sem uporabil v vprašalniku pa so dihonomna vprašanja, na katere je možno odgovoriti z da ali ne in predstavljajo najenostavnejšo obliko zaprtih vprašanj.

V vprašalniku sem uporabil tudi odprte tipe vprašanj, kjer je oblikovanje odgovora prepuščeno anketirancu, ki pri izražanju svojega mnenja uporablja poljubne besede. Uporabil sem nestrukturirano vprašanje, na katerega anketiranec povsem svobodno odgovarja. Vprašalnik, uporabljen v raziskavi sestavlja 16 vprašanj, ki se nahaja v Prilogi 1.

Pri sestavi vprašalnika sem se odločil za dva vsebinska sklopa. Prvi sklop vprašanj se je nanašal na članstvo delavcev v sindikatu ter na postopkih za včlanitev v sindikat in sindikalno delovanje v času gospodarske krize. V drugem sklopu vprašalnika pa sem želel pridobiti stališča sindikatov do postopkov s katerimi se delavci soočajo v primeru stečaja.

Izvedba raziskave moje raziskovalne naloge je potekala med 1. marcem 2010 in 30. aprilom 2010. V raziskavi je v individualnih poglobljenih intervjujih sodelovalo 5 udeležencev. Termini intervjujev so bili predhodno določeni na podlagi individualnih dogovorov z udeleženci raziskave. Poglobljen individualni intervju je v povprečju trajal 30 minut. Kot orodja sem pri intervjujih uporabljal vprašalnik ter lastne izkušnje pridobljene v stečajnem postopku, kjer sem sodeloval s sindikatom. V okviru raziskave sem izdelal transkripcije intervjujev, katerih odgovore bom analiziral v nadaljevanju. Poglobljeni intervju je bil narejen s sledečimi sindikati in njihovimi predstavniki.

- Sindikat kovinske in elektro industrije Slovenije – SKEI; intervju opravljen z ga. Lidija Jerkič, predsednica sindikata,
- Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije – SKNG; intervju opravljen z ga. Sonja Kos, sekretarka sindikata,
- Sindikat tekstilne in usnjarsko- predelovalne industrije Slovenije – STUPIS; intervju opravljen z g. Anton Rozman, sekretar sindikata,
- Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije – SDGD; intervju opravljen z g. Oskar Komac, sekretar sindikata,
- Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije – SKŽI; intervju opravljen z g. Jovo Labanac, sekretar sindikata.

4.4 Rezultati raziskave

V nadaljevanju bo predstavljena analiza odgovorov vseh petih intervjuvanih sindikatov na zastavljen sklop šestnajstih vprašanj. S pomočjo analize odgovorov bom poskušal doseči enega izmed postavljenih ciljev v uvodu magistrske naloge ter s pomočjo rezultatov raziskave lahko ovrget oziroma potrdil postavljeno hipotezo magistrske naloge.

4.4.1 Analiza odgovorov

I. Članstvo v sindikatu in njegovo delovanje

1. Ali sindikat »samoorganizacijo zaposlenih« sprejema kot nezaupnico sindikatom?

Tabela 10: Samoorganizacija zaposlenih kot nezaupnica sindikatom?

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
DA	0
NE	5

Vseh pet intervjuvanih sindikatov je mnenja, da morebitno samoorganizacijo zaposlenih ne sprejemajo kot nezaupnico sindikatom. Priznavajo pa, da so se v določenih sredinah in v določenih primerih pojavljale zamisli o samoorganizaciji zaposlenih predvsem v času gospodarske krize v Sloveniji, vendar niso dosegli bistvenega odziva.

2. Ali v zadnjem letu beležite trend naraščanja, padanja ali stagnacijo števila članov sindikata? (Možen je en odgovor).

Tabela 11: Pregled članstva v sindikatih.

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Naraščanje števila članov sindikata	0
Padanje števila članov sindikata	3 (SKNG, STUPIS, SKŽI)
Ne beležimo večjih sprememb – stagnacija članstva	2 (SKEI, SDGD)

V sindikatih SKNG, STUPIS in SKŽI v zadnjih dveh letih beležijo padanje števila članov sindikata. V sindikatu SKEI in SDGD pa v omenjenem obdobju ne beležijo večjih sprememb v članstvu sindikatov. Zanimivo, da noben izmed sindikatov ne beleži naraščanja števila članstva. Opozoriti je potrebno, da vseh pet omenjenih sindikatov ni v proučevanem obdobju spreminjalo pogoje za članstvo v sindikatu.

3. V kolikšnem odstotku se v zadnjem letu odraža upad števila članov vašega sindikata? (Možen je en odgovor).

Tabela 12: Povprečni upad članstva v sindikatih v letu 2009

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
0–5 %	0
6–10 %	2 (SKNG,SKŽI)
11–15 %	0
Več kot 15 %	1 (STUPIS)

Na omenjeno vprašanje so lahko odgovorili samo sindikati, kateri so zabeležili upad števila članov v sindikatu. Tako sta sindikat SKNG in sindikat SKŽI v obravnavanem obdobju zabeležila od 6 do 10-odstotni upad članstva v sindikatu. Sindikat STUPIS pa beleži več kot 15 odstotni upad števila članov v sindikatu v letu 2009.

4. Obkrožite dva glavna dejavnika, ki sta v zadnjem letu odločilno vplivala na upad številčnosti članstva v sindikatu? (Možna sta največ dva odgovora).

Tabela 13: Najpogostejši vzroki za upad članstva v sindikatih v letu 2009

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Gospodarska recesija v Sloveniji	0
Posledica procesa globalizacije	0
Nezadovoljstvo z delovanjem sindikatov	0
Upokojitve dosedanjih članov	3 (SKNG, STUPIS, SKŽI)
Previsoke članarine sindikatov in ostali Pogoji	0
Neuspešnost stavek in posledično Neuresničenih zahtev delavcev	1 (SKŽI)
Začeti stečajni postopki, prisilne Poravnave, likvidacije	2 (SKNG, STUPIS)

Na omenjeno vprašanje predstavnika sindikata SKEI in SDGD nista odgovarjala zaradi navezave na predhodna dva vprašanja. Vsi ostali trije intervjuvani sindikati SKNG, STUPIS in SKŽI, pa so si enotni, da je poglavitni vzrok za upad števila članov v sindikatih upokojitve dosedanjih članov sindikata. SKNG in STUPIS sta si enotna tudi pri drugem vzroku za upad števila članov in sicer zaradi začelih stečajnih postopkov, prisilnih poravnav in likvidacij. Sindikat SKŽI pa kot drugi vzrok za upad številčnosti članstva najde v neuresničenih zahtevah delavcev, kar posledično pripelje do nezadovoljstva in nezaupanja delavcev v sindikat. K temu pripomorejo pogostokrat tudi neuspešne stavke.

5. Ali se v primeru stečajnih postopkov srečujete s težavo, da se delavci ne zavedajo oziroma ne poznajo svojih pravic iz naslova insolventnosti delodajalca?

Tabela 14: Mnenje sindikatov o poznavanju delavskih pravic iz naslova insolventnosti delodajalca

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
DA	5
NE	0

Vseh pet intervjuvanih sindikatov je enotnih v odgovoru, da se delavci premalo zavedajo svojih pravic, ko njihovo podjetje doleti stečaj. Prav tako se premalo zavedajo svojih pravic katere bi lahko uveljavljali še pred začetkom stečajnega postopka. S pomočjo sindikata se delavcem objasnijo pripadajoče pravice ter tudi način oziroma postopke kako do uspešne uveljavitve pripadajočih pravic zaposlenih.

6. Na kakšen način kot sindikat lahko pomagate delavcem pri uveljavljanju pravic v primeru stečaja podjetja?

Zgornje vprašanje je preveč kompleksno zato sem se odločil da bodo predstavniki sindikata odgovarjali z opisnimi odgovori. Prav tako sem želel dobiti odgovor ali bodo sindikati na omenjeno vprašanje odgovarjali zgolj z večino znanimi odgovori ali pa bodo izpostavili svoja »inovativna« dejanja, s katerimi se uspešno »bojujejo« za lažje uveljavljanje pravic delavcev. Sindikati STUPIS, SKNG, SKEI, SKŽI in SDGD v primeru stečajnega postopka zastopajo delavce ter jim nudijo brezplačno pravno pomoč pri uveljavljanju pravic na podlagi dela in iz delovnega razmerja ter do brezplačnega pravnega varstva, vključno s pravico do zastopanja pred sodiščem. Pomagajo tudi pri prijavljanju terjatev v stečajno maso in na jamstveni sklad. Skratka vsi intervjuvani sindikati so si bili enotni v odgovorih.

7. Katere pogoje mora delavec izpolniti, da je lahko deležen pomoči sindikata ter višino zneska članarine?

Tudi na to vprašanje sem želel, da sindikati odgovarjajo z opisnimi odgovori. Ker sem s predhodnim vprašanjem pridobil odgovore kako lahko sindikat pripomore pri uveljavitvi pravic delavcev, sem želel s tem vprašanjem pridobiti kaj mora vse delavec izpolnjevati, da je lahko deležen pomoči sindikata.

Vsi intervjuvani sindikati so si enotni pri pogoju za zastopanje v izrednih primerih ko delavec pred začetkom postopka ni bil član sindikata. To pomeni poravnanje članarine za preteklih 6 mesecev, ter nato redno plačevanje mesečne članarine za tri mesece skupaj. Znesek minimalne članarine pa predstavlja 1 odstotek od delavčeve bruto plače.

II. Vloga sindikatov za ureditev pravic delavcev v stečaju

- 8. Poiščite poglavitne krivce, ki po vašem mnenju vplivajo na začetek stečajnega postopka podjetja.** (Ob vsakem dejavniku obkrožite številko s katero ocenjujete trditev na vpliv dejavnikov na začetek stečajnih postopkov).

Tabela 15: Poglavitni krivci za začetek stečajnih postopkov

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov					
	SKEI	SDGD	STUPIS	SKNG	SKŽ I	povp. ocena
Svetovna gospodarska kriza	4	4	3	2	3	3,2
Slabe poslovne odločitve uprav in (ne) sposobnost menedžerjev	3	3	4	4	4	3,6
Nelikvidnost drugih podjetij	3	4	2	3	2	2,8
Zmanjšanje izvoza	4	2	4	3	3	3,2
Pohlep lastnikov in privatizacija podjetij	4	4	4	4	4	4
Prevelika usmerjenost podjetij na »core bussiness«	4	4	3	4	3	3,6

Legenda:
1–sploh ne drži
2–ne drži
3–niti ne drži, niti drži
4–popolnoma drži

Malce presenetljivo, vendar so si vsi sindikati enotni, da se glavni vzrok za veliko število začelih stečajnih postopkov »skriva« v pohlepu lastnikov podjetij ter v privatizaciji oz. v tako imenovanih »tajkunskih« prevzemih. Sindikati STUPIS, SKNG in SKŽI se popolnoma strinjajo, da je nesposobnost menedžerjev, uprav ter slabe poslovne odločitve eden izmed bolj pogostih vzrokov za začetek stečajnih postopkov. Sindikati se poleg omenjenega glavnega vzroka (pohlepa lastnikov) deloma strinjajo, da je prevelika usmerjenost podjetij na »core bussiness« tudi eden izmed bolj pogostih vzrokov za stečaje podjetij. Gospodarska kriza, nelikvidnost drugih podjetij ter zmanjšanje izvoza pa so preostali izmed manj pogostih vzrokov po mnenju intervjuvanih sindikatov. Zanimiva je ugotovitev, da sindikati nelikvidnosti drugih podjetij ne povezujejo z enim izmed razlogov za začetek stečajev podjetij.

9. S pomočjo lestvice ocenite reakcije delavcev v primeru začetka stečajnega postopka.

Tabela 16: Reakcije delavcev ob stečajih

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov					
	SKEI	SDGD	STUPI S	SKN G	SKŽI	povp. ocena
A) Prepirljiv, čustveno nestabilen	4	4	4	3	4	3,8
B) Prestrašen, izgubljen, obupan	4	4	4	3	4	3,8
C) Razočaran a hkrati vesel, da se je »agonija« vendarle končala	4	4	4	4	4	4,0
D) Vase zaprt, rezerviran, umirjen	3	1	2	3	2	2,2
E) Presenečen, da je prišlo do stečaja Podjetja	3	2	3	2	3	2,6

Legenda:
1–sploh ne drži
2–ne drži
3–niti ne drži, niti drži
4–popolnoma drži

V zadnjem času se v medijih vse prevečkrat pojavljajo obupani delavci, ki so tako rekoč čez noč ostali brez osebnega dohodka. S pomočjo intervjuja sindikatov sem želel pridobiti odgovor kako se delavci odzivajo v tej težki situaciji.

Vseh pet intervjuvanih sindikatov si je enotnih, da so delavci nekako »veseli«, da se je agonija vendarle končala. Saj jim le s tem dejanjem naposled pripadajo osnovne pravice, kot je prijava na Zavod za zaposlovanje. Poleg omenjene reakcije delavcev, sindikati povedo, da so pogosto delavci prepirljivi ter čustveno nestabilni, kot tudi prestrašeni in obupani ob izgubi zaposlitve. Na podlagi odgovorov ugotavljam, da delavci niso presenečeni, da je njihovo podjetje doletel stečaj, kar lahko pomeni, da občutijo razne krizne situacije še mnogo prej.

10. Navedite najpogostejši vzrok zaradi katerega se delavci največkrat obrnejo po vašo pomoč (izmed spodaj navedenih vzrokov izberite samo enega).

Tabela 17: Najbolj pogosti vzroki za pomoč delavcem iz strani sindikatov

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Izboljšanje delovnih pogojev na delovnem mestu	0
Diskriminacije na delovnem mestu	0
Materialne pravice (neizplačane plače, povračila stroškov v zvezi z delom)	1 (STUPIS)
Pravne pomoči pri uveljavljanju pravic v stečajju	0
Strokovne pomoči pri sklepanju kolektivnih pogodb	1 (SKNG)
Zaradi sindikalno organiziranega oddiha in rekreacije	0
Organizacija stavk in manifestacij	0
Enkratna finančna solidarnostna pomoč	3 (SKEI, SDGD, SKŽI)

V Tabeli 17 so prikazani najpogostejši vzroki, zaradi katerih se delavci obračajo na sindikat. Predstavniki vprašanih sindikatov so izmed več ponujenih vzrokov morali izbrati najpogostejšega. Sindikat SKNG pove, da se pri njih pojavlja kot najpogostejši vzrok strokovna pomoč pri sklepanju kolektivnih pogodb. Sindikat STUPIS pove, da njihovo pomoč potrebujejo delavci predvsem iz naslova materialnih pravic, med kateri so najpogostejše zahteve po povračilu stroškov v zvezi z delom, kot so neizplačane plače, jubilejne nagrade. Preostali trije sindikati SKEI, SDGD ter SKŽI pa so si enotni pri vzroku kateri je enkratna finančna solidarnostna pomoč. Povečanje upravičenosti do izredne socialne pomoči lahko povežemo predvsem s spremembami razmer na trgu dela, ki so nastale zaradi zaprtja tovarn kot so Pomurka d.d., Mip d.o.o., Mura d.d., Prevent Global d.d. itd. Poudariti moram, da imajo sindikati nemalokrat težave s pridobitvijo potrdil od delodajalca o ne prejemu plače, kar je osnova da lahko delavci zaprosijo za pomoč. Višina socialne pomoči je odvisna od prihodkov in števila družinskih članov.

11. Kdo izmed spodaj navedenih predlagateljev najbolj pogosto poda na Okrožna sodišča predlog za začetek stečajnega postopka? (Obkrožite lahko en odgovor).

Tabela 18: Najbolj pogosti predlagatelji za začetek stečajnih postopkov

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Insolventni dolžnik	3 (STUPIS, SKNG, SKŽI)
Upnik – banke upnice	1 (SDGD)
Javni jamstveni in preživitinski sklad RS	0
Upnik – zaposleni s pomočjo sindikata	1 (SKEI)
Upnik – dobavitelji / kupci dolžnika	0

Zakon dovoljuje, da lahko stečaj predlaga več različnih subjektov, seveda pod odločenimi pogoji, katere sem že temeljito predstavil v predhodnih poglavjih magistrske naloge. Zanimiva je ugotovitev, da noben izmed intervjuvanih sindikatov ni navedel predlagateljev stečajev kot je jamstveni sklad in zaposlenih. Čeravno so po zakonu upravičeni, da podajo predlog za začetek stečajnega postopka. Insolventni dolžnik oziroma uprava podjetja največkrat poda predlog za začetek stečaja podjetja so si enotni v treh sindikatih (STUPIS, SKNG in SKŽI). Predstavnica sindikata SKEI mi pove, da je vse bolj pogost primer, ko delavci podajo predlog za začetek stečajnega postopka, seveda s pomočjo njihove strokovno pravne pomoči. V sindikatu SDGD pa ugotavljajo, da se v njihovih primerih nemalokrat banka upnica, odloča podati pristojnemu sodišču predlog za začetek stečaja nad insolventnim dolžnikom.

12. Izberite glavni vzrok, zaradi katerega se delavci največkrat odločijo za možnost izredne odpovedi, kot jo opredeljuje ZDR, 112. člen.

Tabela 19: Vzroki, zaradi katerih se delavci odločajo za izredno odpoved

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Delodajalec ne zagotavlja dela	0
Plača je nižja kot po sklenjeni pogodbi	0
Zaradi neizplačila plač oz. zamujanja	5 (SKEI, SKNG, STUPIS, SDGD, SKŽI)
Delodajalec ni izplačal nadomestil	0
Delodajalec ne zagotavlja varnosti in zdravja pri delu	0
Delodajalec ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem	0

Čeprav so delavci v prvih šestih mesecih letošnjega leta podali za 2-krat več izrednih odpovedi kot v letu 2009, se še vedno večina delavcev ne odloča za omenjeno dejanje. Vseh pet intervjuvanih sindikatov si je enotnih, da je največ odpovedi podanih prav iz razloga neizplačila plač delodajalcev. Delavec lahko poda izredno odpoved, kadar mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

Predstavniki sindikata omenijo še, da gre za ukrep iz obupa. Delavci so v teh težkih časih vse bolj nestrpni. Občutek, da bo, če malo potrpijo, bolje, je nekam izginil. Tako lahko ukrep izredne odpovedi delavcu pomaga, da denar dobi, preden podjetje propade, gre v stečaj ali likvidacijo. Ga. Lidija Jerkič, SKEI pove, « za izredno odpoved se delavci odločijo, ko vidijo, da si več ne morejo izposojati denarja od prijateljev ali jih morda doma čakajo celo rubežniki».

13. Kateri izmed spodnjih vzrokov najbolj ogroža varnost delavcev zaradi neplačevanja prispevkov?

Tabela 20: Vzroki neplačevanju prispevkov zaposlenim naziv tabela, dodaj stolpce

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov				
	SKE I	SDGD	STUPIS	SKNG	SKŽI
Oškodovani delavci nimajo možnosti vpogleda v plačila oz. neplačila prispevkov	1	1	1	1	1
Neučinkovito opravljanje nalog inšpektorata RS za delo	3	3	1	2	3
Sindikati nimajo dostopa do podatkov o plačanih ali neplačanih prispevkih	1	1	1	1	1
Neučinkovitost pristojnih institucij (DURS, ZPIZ, ZZS)	2	2	2	1	1
Slab informacijski sistem med ZPIZ in DURS	3	3	3	3	3
Sporna ureditev za odlog, odpis in obročnih plačil davka	2	2	2	3	3

LEGENDA:
1 – zelo ogroža
2 – ogroža
3 - niti ne ogroža

Vseh pet sindikatov si je enotnih, da sta poglavitna vzroka katera ogrožata varnost delavcev, v tem, da je skorajda nemogoče, da delavec sam ali pooblaščen sindikat preveri ali mu delodajalec plačuje prispevke. Potrebno je povedati, da lahko zaposleni za obdobje po 1. juliju 2008 preverijo plačilo prispevkov na davčnem uradu, pred 1. julijem 2008 pa le na zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Sindikati so si enotni, da je potrebno poenostaviti postopek za vpogled o plačanih prispevkih. Da so pristojne institucije neučinkovite pri opravljanju svojih nalog ter s tem posledično ogrožajo varstvo delavcev se strinjajo intervjuvani sindikati. Za manj pomembna razloga so sindikati navedli sporne ureditve za odlog plačil ter informacijski sistem med ZPIZ in DURS-om. V povezavi z odlogom plačil se sindikati srečujejo s problemom neobveščanja delavcev ter vprašanju o številu odlogov posameznim podjetjem. Inšpektorat za delo ne predstavlja poglavitnega vzroka za naraščajoča neplačila prispevkov, saj inšpektor ni pristojen neposredno za nadzor nad neplačevanjem prispevkov, pač pa le za nadzor nad plačevanjem prispevkov v zvezi z zaposlitvijo na črno.

Dobra stvar je v tem, da zaradi neplačanih prispevkov delavci pri odmeri pokojnine niso nujno oškodovani ali pa le delno, saj za priznanje pokojninske dobe zadostujejo zgolj obračunani prispevki, četudi niso bili plačani (drugačna je ureditev pri espejih).

14. Ali ste v dosedanjih primerih stečajnih postopkov že bili deležni, da je poslovodstvo podjetja odškodninsko odgovarjalo iz naslova neplačevanja prispevkov za zaposlene? (Obkrožite samo en odgovor).

Tabela 21: Odškodninska odgovornost zaradi neplačevanja prispevkov zaposlenim

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Da, pogostokrat	0
Da, vendar zelo redko	0
Ne, nikoli	4 (SKEI, SKNG, STUPIS, SDGD)
Ne vem	1 (SKŽI)

Štirje izmed petih predstavnikov sindikatov si je enotnih v odgovoru, da v njihovih dosedanjih primerih poslovodstvo podjetja še ni odškodninsko odgovarjalo zaradi neplačevanja prispevkov. Predstavnik sindikata SDGD razlog pripisuje strahu delavcev pred izpostavljanjem. Polet tega sindikati sami ne morejo preveriti ali delodajalec za delavca plačuje prispevke. Predstavnik sindikata SKŽI se pri omenjenem vprašanju ni želel opredeliti.

Predstavniki sindikatov še povedo, da oškodovani delavci običajno nimajo potrebnega znanja, da bi vlagali ovadbe, niti znanja in sredstev, da bi lahko sprožili in plačali civilne tožbe proti delodajalcem.

15. Ocenite v kolikšni meri so delavci v primeru stečaja podjetja poplačani iz stečajne mase. (Obkrožite en odgovor).

Tabela 22: Poplačilo delavcev iz stečajne mase

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Delavci dobijo poplačane vse terjatve	0
Delavci dobijo poplačanih več kot polovico svojih terjatev	0
Delavci dobijo poplačanih manj kot polovico svojih terjatev	5 (SKEI, SKNG, STUPIS, SDGD, SKŽI)
Delavci ne dobijo nič poplačanih terjatev	0

Iz Tabele 18 je jasno razvidno, da je vseh pet predstavnikov sindikata odgovorilo enotno, in sicer, da delavci dobijo poplačanih manj kot polovico svojih terjatev. To, kar upnikom iz vrst delavcem ne gre na roko, je dejstvo, da imajo ločitveni upniki (to so tisti z zavarovanimi terjatvami) pri delitvi stečajne mase prednost pred navadnimi, za katere pa v nekaterih primerih stečajev ne ostane niti evro. Opozoriti moram še na »časovni problem« izplačila terjatev, saj v primeru prodaje premoženja podjetja, le to traja tudi več let in s tem tudi velika časovna (letna) zakasnitev izplačil delavcem.

16. Ali menite, da bo v letu 2010 večje število začetih stečajnih postopkov v primerjavi z letom 2009?

Tabela 23: Večje število stečajev v letu 2010 ali v letu 2009?

Možni odgovori	Frekvenca odgovorov
Da	3 (SKEI, SDGD, SKNG)
Ne	0
Ne vem	2 (STUPIS, SKŽI)

Za konec sem zastavil sindikatom nevhvaležno vprašanje. Izvedeti sem želel ali se bo število stečajev v letu 2010 povečalo v primerjavi z letom 2009. Predstavniki sindikatov SKEI, SDGD ter SKNG so mnenja, da se bo število stečajev še povečevalo v primerjavi z letom 2009. Predstavnik sindikata STUPIS in SKŽI pa sta se zadržala o napovedi števila stečajev ob koncu leta 2010.

4.4.2 Povzetek raziskave

Glede na odgovore, ki sem jih prejel s strani intervjuvancev, bom v nadaljevanju analiziral odgovore po sklopih, kot je vprašalnik sestavljen. Prvi del vprašalnika se nanaša na članstvo delavcev v sindikatu ter pripadajoče pogoje in ugodnosti v primeru članstva v sindikatu.

Ustava kot najvišji pravni akt v državi določa, da je včlanjevanje in združevanje v sindikate svobodno. Vsakomur je omogočeno, da se (ne) včlani v sindikat, za katerega meni, da je zanj neprimeren. Nihče nas ne more prisiliti, da podpišemo pristopno izjavo za sindikalno članstvo, ravno tako je članstvo v sindikatu opredeljeno kot osebna okoliščina, na podlagi katere je diskriminacija prepovedana. Gre torej za osebno odločitev posameznika, ali mu koristi, ki jih bo prejemal od sindikata, predstavljajo večjo vrednost kot članarina, ki jo bo moral plačevati. Izsledki iz moje raziskave mi povedo, da sindikalno članstvo večinoma upada. Tako se delavci vse manj odločajo, da jih bodo pri uveljavljanju njihovih interesov zastopali sindikati. Izmed petih sindikatov kar trije sindikati SKNG, STUPIS in SKŽI beležijo 10 odstotni padec članstva v zadnjem letu. Razlogov za upad je veliko, raziskava nam pove, da ima poglobitveni vpliv na upad članstva vse večje število začetih stečajnih postopkov ter zaradi upokojitve dosedanjih članov. Vendar se ne morem v celoti strinjati z odgovori sindikatov, jaz bi kot najverjetnejši skupni imenovalc oziroma razlog izpostavil (ne)učinkovitost sindikata, saj ta velikokrat ne odraža potreb sodobnega časa. V splošnem je področje delovanja sindikatov boj za višje plače in boljše delovne pogoje. To je vsekakor potrebno in smotrno, a se mi postavlja vprašanje, ali je usmeritev, ki je nastala v 19. stoletju, danes še ustrezna.

Vseh pet intervjuvanih sindikatov spada pod okrilje ZSSS, ki je največja in najštevilčnejša sindikalna organizacija v Sloveniji. Člani se v ZSSS lahko včlanjujejo v enega od

sindikatom, ki je član ZSSS. S podpisom pristopne izjave na sedežu območne organizacije ZSSS, ki pokriva območje, kjer je sedež delavčevega delodajalca ali pa preko sindikalnega zaupnika, če je že organiziran sindikat. Analiza nam razkriva, da v kolikor delavec ni član sindikata pa ga situacija (stečaj podjetja) pripelje v položaj, da nujno potrebuje sindikalno pomoč. Ob tem takem je predpogoj obvezno plačilo članarine za preteklih 6 mesecev, ter nato še redno plačevanje mesečne članarine za tri mesece skupaj. Znesek članarine je v višini enega procenta bruto plače delavca, katero imajo vsi intervjuvani sindikati poenoteno, saj spadajo pod isto okrilje sindikalne organizacije ZSSS. Analiza raziskave nam nakazuje, da se članstvo v sindikatu pokaže za dobro (mnogo cenejše) dejanje predvsem v primerih stečajev podjetij, ko delavec želi preko pravnih služb in državnih pravosodnih organov dokazati svoje zakonske pravice. Glede na rezultate ugotavljam, da se sindikati srečujejo z delavci, kateri se premalo zavedajo svojih pravic, zato je tudi iz tega razloga smotno, da se včlanijo v sindikat.

Z drugim delom vprašalnika sem želel prikazati vlogo sindikatov z njihovimi izkušnjami z delavci, odgovornimi institucijami ter subjekti, kateri so bolj ali manj povezani s stečajnimi postopki. Nedvoumno je naraščajoče število stečajev posledica izbruha svetovne finančne in gospodarske krize. Slovenija je do nastale krize beležila visoke stopnje gospodarske rasti: leta 2006 v višini 5,9 odstotka in leta 2007 celo 6,9 odstotka. Učinki krize na upočasnitev gospodarske aktivnosti v Sloveniji so bili najmočnejši v zadnjem četrtletju 2008 in začetku leta 2009. Prav zaradi navedenega se analiza raziskave nanaša na omenjeno obdobje, saj so v tem obdobju šla v stečaj tudi takšna podjetja, ki so bila nekoč v ponos delavcem.

S pomočjo raziskave ugotavljam, da sindikati na podlagi dosedanjih izkušenj izpostavljajo predvsem (poleg vpliva gospodarske službe) še dva temeljna razloga za porast števila stečajev. Prvi izmed dveh ključnih razlogov za stečaje je bil prepoznan pohlep lastnikov podjetij, šele potem nesposobnost uprav oziroma menedžerjev. Raziskava nam tako le še potrjuje, da so moralne vrednote menedžerjev postale drugotnega pomena. Na eni strani kapital in pohlep lastnikov na drugi strani obupani in prestrašeni delavci, kateri ostanejo brez zaposlitve.

Kot drugi razlog za propad nekoč uspešnih podjetij, je prevelika navezanost oziroma usmerjenost na »core business«, tudi takrat, ko se okoliščine poslovanja (gospodarska kriza) bistveno spremenijo. Poznamo t.i. šolske primere v tujini General Motors, Chryslerja, SwissAira v našem okolju pa lahko najdemo vzporednice v propadlih podjetjih Mura d.d., Mip d.o.o., IUV d.d., ipd. Tako se vse prevečkrat pokaže, da so management timi nesposobni poiskati in udejaniti nov primernejši model poslovanja, ki bi nekoč uspešnim podjetjem omogočil nadaljevanje poslovanja oziroma konkurenčno sposobnost. Na takšno situacijo pa močno vpliva tudi okolje (makro nivo), ki pogosto ne spodbuja zahteve trga po fleksibilnosti in novih drugačnih poslovnih rešitvah.. Sindikati beležijo vse več primerov, ko si delavci želijo, da se stečaj vendarle začne. Velikokrat so v to primorani, saj po več mesecih neizplačanih plač nimajo finančnih sredstev za dostojno življenje in s tem je ogrožena socialna varnost delavcev in oseb, ki jih ti delavci

preživljajo. Zato ni nič čudnega, da so trije predstavniki sindikatov izpostavili enkratno finančno solidarnostno pomoč, kot najpogostejši vzrok zaradi katerega se delavci največkrat obračajo na pomoč k sindikatom.

Povedano je že bilo, da se med predlagatelji za začetek stečajnega postopka pojavljajo zaposleni s pomočjo sindikata, predvsem v kovinski in elektroindustriji. S pomočjo raziskave dobimo potrditev, da so bile banke oz. upnice v gradbeni panogi med pogostejšimi predlagatelji za začetek stečaja podjetij. Prav tako s pomočjo raziskave, dobimo potrditev, da so nejasna določila v primeru, ko je predlagatelj Jamstveni sklad, saj sindikati ne beležijo, da bi bil začet stečaj na predlog Jamstvenega sklada RS. Najpogostejši predlagatelj je nedvoumno insolventni dolžnik, a kaj ko vse prevečkrat mnogo prepozno, ko je stečajna masa že močno izčrpana.

Analiza zadnjega dela intervjuja prikazuje izkušnje sindikatov s problematičnim neplačevanjem prispevkov, ko delavci na koncu ugotovijo, da jim delodajalec sploh ni plačeval prispevkov. Ta problem oškodovanja delavcev zaradi neizplačila prispevkov je v Sloveniji prisoten že vrsto let, s prihodom gospodarske krize in večjim obsegom nelikvidnih delodajalcev pa se je ta problem samo še povečal. Zaskrbljujoči so podatki generalnega davčnega urada, da je dolga za vse štiri vrste socialnih prispevkov 31. oktobra 2009 za 182,5 milijona evrov: 120,5 milijona evrov za prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, 60,7 milijona evrov za zdravstveno zavarovanje, 585.519 evrov pa je dolga iz prispevkov za zaposlovanje in 622.607 evrov za starševsko varstvo (Magajna, 2009). Raziskava nam pove, da je neplačevanje prispevkov za socialno varnost v Sloveniji žalostno dejstvo, pregon pa je zaradi nedodelane zakonodaje precej otežen. Analiza nam razkriva, da sindikati sami ne morejo preveriti, ali delodajalec za delavca plačuje prispevke. Poudariti pa je potrebno, da je bil na tem področju narejen korak naprej, saj od meseca maja lahko delavec sam preverja plačila oziroma neplačila preko sistema eDavki, prav tako lahko na podlagi pooblastila delavca zanj plačilo prispevkov preverja tudi druga oseba ali oseba interesnega združenja, kot je na primer sindikat. Zavedati se moramo, da je sama informacija o neplačilu socialnih prispevkov predpogoj, za kakršno koli nadaljnjo aktivnost zavarovancev v teh primerih.

Sindikati opozarjajo, da se v njihovih dosedanjih primerih še ni dogodilo, da bi poslovodstvo oziroma odgovorni odškodninsko odgovarjali. Najverjetneje odgovorni poznajo pomanjkljivosti zakonodaje, kajti samo neplačilo obveznosti namreč ne more biti kaznivo dejanje, saj morajo biti podani pogoji zavestnega ravnanja oziroma naklepa, kršitve pravil delovnega oziroma socialnega prava. Z vidika delavskih pravic sindikat opozarja, da je hudo sporna ureditev, po kateri se o odlogu ali obročnem plačevanju prispevkov zaposlenih odločajo nekatere državne institucije, in sicer ZZZS, DURS oziroma ZPIZ, saj posledice neplačil prispevkov nosijo zaposleni in njihove družine.

Strinjam se z ugotovitvami sindikatov, da smo šli skozi dve leti hudih preizkušenj, prav tako ne moremo z velikim optimizmom pričakovati, da bomo v letu 2011 beležili pozitivno gospodarsko rast, odpiranje novih delovnih mest, padec brezposelnosti. Realno

je pričakovati nevarnost stečajev predvsem v predelovalni in gradbeni dejavnosti, kjer je v teh kriznih časih brez dela ostalo največ ljudi. Mnenja sem, da bi morali vlogo koordinatorja odigrati pri Ministrstvu za gospodarstvo, ne glede na to, v kateri lasti je podjetje, saj v nasprotnem primeru lahko po nepotrebnem izgubimo preveč podjetij, ki jih na kratek rok ne bomo zmogli nadomestiti z novimi.

SKLEP

Na področju postopkov zaradi insolventnosti je bil sprejet novi Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju, ki bolj ščiti upnike in »preprečuje« zlorabe na tem področju. Novi zakon namreč bolj omejuje pogostost postopek prisilne poravnave, kar menim da je tudi prav, saj so v preteklosti podjetja z večkratnimi postopki prisilnih poravnav dosegla večje odpise svojih obveznosti, niso pa uspela rešiti svojih težav. Slednje potrjuje podatek, saj Jamstveni sklad v zadnjih treh letih ni prejel nobene zahteve za poravnavo pravic iz naslova insolventnosti delodajalca, nad katerim je bil pravnomočno uveden postopek prisilne poravnave. Glede vpliva insolventnosti delodajalca na pri njem zaposlene drugačna ocena, kot da je vpliv negativen, ni mogoča. Vsaj glede njihovega delovnopravnega položaja. Slednji je v smislu varstva terjatev in zaposlitve zelo ogrožen. V magistrski nalogi sem ugotovil kakšne pravice imajo delavci. Moje mnenje je, da imajo delavci dovolj pravic (pravico do odpravnine, pravico do povrnitve terjatve, pravice iz jamstvenega sklada, pravice za primer brezposelnosti ter pravice po zakonu o Socialnem varstvu). Vendar moram hkrati poudariti, da navkljub ureditvi pravic v naši zakonodaji vse prevečkrat prihaja do »izigravanja« pravil, kar najbolj občutijo prav delavci.

V magistrski nalogi sem obrazložil pravno ureditev varstva prenehanja zaposlitve delavca v primeru uvedbe stečaja ter varstvo delavčevih terjatev. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je ekskluzivno delovnopravno vprašanje, zato, tudi za ob odpovedi v stečajnem postopku, pravna pravila zanjo najdemo v Zakonu o delovnih razmerjih, saj ZFPPIPP, ki ureja postopke zaradi insolventnosti se vprašanja prenehanje pogodb o zaposlitvi ne dotika. S pomočjo primera podjetja sem prikazal ureditev prenehanja delovnega razmerja zaradi insolventnosti delodajalca in s tem se tudi približeval hipotezi magistrskega dela. Ugotavljam, da ureditev prenehanja delovnega razmerja pri stečajnem dolžniku ni najboljše urejena, predvsem iz razloga, da Zavod za zaposlovanje stoji na stališču, da je potrebno upoštevati 15 dnevni odpovedni rok, kar pomeni, da se zaposleni pred tem rokom ne morejo prijaviti na Zavod RS za zaposlovanje za primer brezposelnosti. Mnenja sem, da je takšna rešitev povsem neživiljenjska, saj se v praksi kaže (tudi v obravnavanem primeru), da delavci stečajnega dolžnika pred začetkom postopka, zaradi finančnih težav niso prejeli plač, kar pomeni, da tudi takoj po začetku stečajnega postopka ni stečajne mase, iz katere bi bilo delavcem mogoče izplačati plače. S tem pa se samo povečuje njihova socialna ogroženost, zato so delavci zainteresirani, da svoje pravice za primer brezposelnosti lahko čim hitreje uveljavijo in sem mnenja, da bi se moral odpovedni rok ustrezno skrajšati.

Slovenski pravni red pozna tudi varstvo delavskih terjatev na podlagi jamstvene institucije. Varstvo terjatev delavcev na podlagi jamstvene institucije je urejeno z Zakonom o javnem jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije. Mislim, da je Javni jamstveni sklad Republike Slovenije z dosedanjim delovanjem upravičil svoj namen poravnave obveznosti (subrogacijo) iz naslova pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca. S pomočjo analize Jamstvenega sklada ugotavljam, da se njegova vloga v zaostrenih gospodarskih razmerah še krepi. Zato sem mnenja, da se na tem področju pomoč delavcem, da uveljavijo svojo temeljno pravico do plačila za delo, še okrepi tako s seznanjanjem delavcev o njihovih pravicah in možnostih za uveljavitev le teh, kot tudi s še tesnejšim sodelovanjem s sindikati in stečajnimi upravitelji. Brez dvoma ugotavljam, da je ureditev varstva delavskih terjatev preko Jamstvenega sklada zadovoljiva, saj uspešno opravlja svojo nalogo, s tem, da zagotavlja pomemben vir sredstev za svoje delovanje z izterjavo s čimer se razbremenjuje proračun in gradi zavedanje do pravic na eni strani in obveznosti na drugi.

Drugi vidik varstva delavčevih terjatev pa ureja Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju. Skozi pisanje magistrske naloge sem ugotovil, da so tako imenovane prednostne terjatve delavcev iz obdobja pred začetkom stečajnega postopka ter tudi terjatve delavcev, ki so nastale po začetku stečajnega postopka. Prednostna terjatev je za delavca izredno pomembna, saj pomeni, da se bo poravnala po plačilu stroškov stečajnega postopka in pred plačilom navadnih in podrejenih terjatev. Novi zakon ZFPPIPP jasno določa, da dokler niso poplačane vse terjatve predhodnega vrstnega reda, ni dovoljeno začeti plačevati terjatev poznejšega vrstnega reda. Sicer nadalje obstajajo pri terjatvah delavcev do insolventnih delodajalcev določeni prejemki, ki sestavljajo stroške postopka, s čimer se jim zagotavlja plačilo celo pred prednostnimi terjatvami. To so lahko terjatve tistih delavcev in drugih, katerih delo je povezano z vodenjem stečajnega postopka ali plače tistih delavcev, ki nadaljujejo delo tudi po začetku stečajnega postopka bodisi zaradi končanja nujnih poslov bodisi nadaljevanja poslovanja. Seveda moramo vedeti, da je oboje povezano z dovoljenjem sodišča, ki nekako bedi nad stečajnim postopkom in ugotavlja, da so vedno izpolnjeni vsi zakonski pogoji. Tudi za ta opisani vidik bi lahko trdil, da je zadovoljivo pravno urejen, če se ne bi v praksi prepričal nasprotno. Kajti neredki so primeri, ko delavec od Jamstvenega sklada dobi sicer izplačan le manjši del terjatve (zaradi zakonske omejitve višine izplačanega zneska), za preostali del terjatev katere mu pripadajo in jih uveljavlja naprej v stečajnem postopku pa največkrat ostane »praznih rok«. Vzrok temu sem našel v prepozni uvedbi stečajnega postopka ter nemoralnih odločitvah poslovodstva kot tudi v načrtnem finančnem izčrpavanju podjetij. Zato delavcem svetujem, da morajo ob vsakem zamujanju prejemkov nemudoma reagirati in zahtevati takojšnje poplačilo, saj v primeru stečaja, mase, iz katere bi se lahko poplačali praktično ne bo, tudi zaradi izredno velike zadolženosti družb in hipotek na premoženju (ločitvena in izločitvena pravica). Glede na to, bi predlagal, da se dosedanje prednostne terjatve delavec spremenijo v ločitvene pravice, s tem bi se izognili vse večjim primerom, ko delavec po 30. letih dela v istem podjetju ne dobi izplačanih vseh svojih terjatev.

S pomočjo intervjujev s sindikati sem prišel do ugotovitve, da lahko sindikati, ki so sodelovali pri raziskavi pripomorejo delavcem k lažji uveljavitvi pripadajočih pravic. Dejstvo je, da morajo delavci predhodno izpolnjevati določene pogoje v katerih so si sindikati enotni (članarina). Glede na to, da je raziskava pokazala, da se delavci vse premalo zavedajo svojih pravic in s tem tudi postopka za uveljavitev pravic, menim, da je odločitev posameznika mnogo bolj finančno ugodna, če se poslužuje sindikalne pomoči, kot pa individualne pravne pomoči. V času gospodarske krize so sindikati s pomočjo organiziranih stavk in manifestacij ter tudi s pomočjo medijev opozorili širšo javnost na nepravilnosti v podjetjih. V zadnjem času je najbolj pogost primer neplačevanje prispevkov zaposlenih, kjer pa sindikati nenehno opozarjajo odgovorne institucije in pozivajo delavce k možnostim za preprečitev nastale škode. Tudi zaradi sindikalnega angažiranja ter javnih pritiskov na odgovorne se zadeve počasi obračajo na bolje, kar nam potrjuje, da je DURS (kot odgovorna in pristojna institucija) le pričel s kazenskimi ovadbami proti delodajalcem, ki delavcem niso plačevali prispevkov. Pozitiven napredek se kaže tudi v vzpostavitvi in kontroli evidenc o plačanih oziroma neplačanih prispevkih ter o možnostih vpogleda delavcev v evidenco plačil prispevkov svojega delodajalca.

Ugotavljam, da se v praksi stvari vse prevečkrat odvijajo drugače, kot jih zapoveduje naš sistem. Neplačevanje prispevkov je tipičen primer, kjer so delodajalci izkoriščali slab zakonodajni sistem, kateri dopušča, da so prispevki obračunani ne pa nujno tudi plačani. S takimi in podobnimi dejanji pa kršijo osnovne pravice delavcev. Sam sem mnenja, da je v nekaterih primerih neplačevanje prispevkov lahko bilo tudi odplačevanje kreditov za odkup podjetij.

Poleg opisanih dejstev v zaključku je eden izmed razlogov zakaj sem delno zadovoljen z ureditvijo pravic delavcev v trenutno veljavni zakonodaji, katera ne dopušča pomoč delavcem, ki več kot 30 dni ne prejmejo plače. Ker so izostanki plač čedalje bolj razširjen pojav, bi bilo potrebno pristopiti k sprejetju ukrepov za zagotavljanje materialne varnosti zaposlenih delavcev, ki so brez svoje krivde ostali brez mesečnih plač. Saj se mi zdi, da je absurdno, da delavci v takih primerih zahtevajo stečaj podjetja, saj država na podlagi trenutno veljavne zakonodaje pomoč nudi le brezposelnim medtem, ko so zaposleni delavci, ki sicer plače ne prejmejo po več mesecev zapored, prepuščeni sami sebi. Kot zadnji razlog (s katerim se strinjajo vsi intervjuvani sindikati) pa je v nekaznovanosti odgovornih za kršenje pravic delavcem, navkljub odškodninski odgovornosti poslovodstva ter članov nadzornega sveta za škodo delavcem-upnikom.

Hipotezo, ki sem jo postavil v uvodu magistrske naloge, lahko na podlagi opisanih dejstev in analize ter s pomočjo raziskave **delno potrdim**. Menim, da zdajšnje razmere, v katerih delujejo gospodarski subjekti ponujajo priložnost za razmislek o vzajemnih pravnih in drugih razmerjih med vodstvom in zaposlenimi. V prihodnje bi se morale ponovno vzpostaviti moralne vrednote kot tudi večja vloga delavske participacije oziroma soupravljanja, saj bi se s tem delodajalci zavedali nujnosti človeškega kapitala za obstoj in razvoj podjetja. Odgovorne institucije pa naj vestno opravljajo svoje naloge, ter ažurno spreminjajo zakonodajo, da bi lahko trdil, da živimo v pravno socialni državi.

LITERATURA IN VIRI

1. AJPES. (2009). Podatki o številu postopkov zaradi insolventnosti. Najdeno 25. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.ajpes.si/registri/eObjave>
2. Andrašec, L. (2002). *Iz krize s prisilno poravnavo* (magistrsko delo). Ekonomska fakulteta.
3. Armour, J. (2001). The Law and Economics of Corporate Insolvency. CBR. Najdeno 9. avgusta 2009 na spletnem naslovu <http://www.cbr.cam.ac.uk/pdf/wp197.pdf>
4. Bakovnik, R. (2002). Vloga sveta delavcev pri oblikovanju sistematizacije delovnih mest in sistemu plač. *Zbornik referatov* (str. 153–166). Ljubljana: Društvo za vrednotenje dela, organizacijski in kadrovski razvoj.
5. Đorđević, M. (2000). *Podjetja v težavah – sanacije, predstečajni in stečajni postopki*. Ljubljana: Društvo ekonomistov Ljubljana in Pravniško društvo.
6. World Bank and Oxford University. (2004). *Doing business in 2004: Understanding Regulation*. Washington, D.C.: World Bank
7. Dubrovski, D. (2000). *Krizni management*. Koper: Visoka šola za management.
8. Dubrovski, D. (2003). *Krizni management 2*. Koper: Fakulteta za management.
9. Gale, R., & Kruhar, P. (2005). *Reševanje insolventnih postopkov v praksi*. Lesce: Legat.
10. Gostiša, M. (2004). Teoretična utemeljitev delavske participacije kot nujnega elementa sodobnega koncepta. *Delavska participacija*. Najdeno 25. marca 2011 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/pospesitevsistema.doc>
11. Hieng, R. (2002). Prisilna poravnava, stečaj in prenehanje kapitalskih družb. *IKS*, 29(6), 20–43.
12. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2009). *Aktualno o trgu dela* (interno gradivo). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje
13. Ivanjko, Š. (1997). Kriza podjetja. *Podjetje in delo*, 6–7, 965.
14. Jan, V. (2009, 14. avgust). Telefonski pogovor.
15. Jesenšek, M. (2009, 16. julij). Zalar nagrade omejil, a prepozno, *Delo*. Najdeno 23. septembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/clanek/84564>
16. Kalpič, M. (2007). Teritorialni insolvenčni postopek po uredbi Sveta (ES), št. 1346/2000. *Podjetje in delo*, 1, 106–125.
17. Kohl, H. (1998). *Pravice delojemalcev, svet delavcev, sindikat*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
18. Končina, M. & Mirtič K. (1999). *Kako rešiti podjetje iz krize*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
19. Korže, B. (2010). *Pravo družb in poslovno pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
20. Košmelj, B., Doberšek – Urbanc, A., Ferligoj, A. & Omladič, M. (2001). *Statistični terminološki slovar*. Ljubljana: Statistično društvo Slovenije in SAZU.
21. Kotler, P. (1996). *Marketing Management – Trženjsko upravljanje*. Ljubljana: Slovenska knjiga.
22. Lipovec, B. & Savnik, M. (1996). *Stečaj!...kaj pa upnik?* Kranj: Anthes.
23. Magajna, T. (2009). Magajna & Bizjak Mlakar o neplačevanju prispevkov za socialno varnost. *Krščanski socialisti*. Najdeno 5. oktobra 2010 na spletnem naslovu <http://www.krscanski-socialisti.si/2009/10/>

24. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije (2010). Najdeno 4. februarja 2011 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/bistvene_novosti_zdr/
25. Mostovna d.d. (2009). *Zapisnik sestanka in predlog upravi podjetja Mostovna d.d.* (interno gradivo). Ljubljana: Mostovna.
26. Neffat, D. (2009). *Stečajni postopek nad insolventnim dolžnikom*. Ljubljana. Odvetniška družba Neffat o.p., d.o.o.
27. *Odredba o merilih za določanje nagrad stečajnim upraviteljem*. Najdeno 23. septembra 2009 na spletnem naslovu <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?stevilka=635&urlid=2002>
28. Plavšak, N. (2008a). *Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju*. Ljubljana: GV Založba.
29. Plavšak, N. (2008b). *Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju z razširjenimi uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: GV Založba.
30. Plavšak, N., Prelič, S., & Bergant, Ž. (2000). *Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji s komentarjem, Zakon o finančnem poslovanju podjetij s komentarjem*. Ljubljana: Gospodarski Vestnik.
31. Prelič, S. (1999). *Stečajno pravo*. Maribor: Pravna fakulteta.
32. Semolič, D. (2009). *Poziv k spremembi zakona o jamstvenem in preživninskem skladu*. Najdeno 10. marca 2010 na spletnem naslovu http://www.siol.net/gospodarstvo/2009/semolic_pozval_k_spremembi_zakona.
33. Sindikat kovinsko in elektro industrije Slovenije. (2009). *Članstvo v sindikatu*. (interno gradivo). Ljubljana: Sindikati kovinske in elektroindustrije Slovenije.
34. Stečaji podjetij v Vzhodni Evropi. Najdeno 6. avgusta 2009 na spletnem naslovu http://www.creditreform.si/sl/resources/pdf/Presse_info_prevod.pdf
35. Šarman, Z. (2000). Pristop k organiziranju sveta delavcev. *Gospodarski vestnik*, 45, 126.
36. Štelcer, N. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem veliki komentar in obsežna sodna praksa*. Maribor: De Vesta.
37. Tajnikar, M. (2010). Leto 2010 neugodno za slovenska podjetja. *Dnevnik*. Najdeno 5. januarja na spletnem naslovu http://www.dnevnik.si/novice/aktualne_zgodbe/1042411573
38. Tičar, L. (2004). Aktualna vprašanja insolvenčnih postopkov in pravice delavcev. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 183–201.
39. Tičar, L. (2009). Vpliv prisilne poravnave in stečaja podjetja na zaposlene. *Delavci in delodajalci*, 2–3, 34–36.
40. Vehovar, V. (2001). *Vzorčenje v anketah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Veljko, S. (2009, 3. avgust). Telefonski pogovor.
42. Veljko, J. (2009, 4. avgust). Denarja niti za stečaj. *Kapital*. Najdeno 9. avgusta na spletnem naslovu http://www.revijakapital.com/kapital/poslovne_finance.php?idclanka=2332
43. Vodovnik, Z. (2002). Vloga predstavnikov zaposlenih. *Delavci in delodajalci*, 2(2), 369–384.
44. Vovk, I. (2001). Izrabite interese svojih zaposlenih. *Gospodarski vestnik*, str. 54–55.
45. Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. *Uradni list RS*, št. 67/93.
46. Zakon o delovnih razmerjih, *Uradni list RS*, št. 42/02.
47. Zakon o finančnem poslovanju podjetij. *Uradni list RS*, št. 54/99.
48. Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju. *Uradni list RS* št. 40/2009.

49. Zakon o javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS. *Uradni list RS*, št. 78/06 – UPB-2.
50. Zakon o socialnem varstvu. *Uradni list RS*, št. 3/2007 – UPB2, 23/2007 – pop., 41/2007.
51. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Uradni list RS*, št. 42/2007.
52. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list RS*, št. 107/2006.
53. Zikmund, W. (2000). *Business Research Methods*. USA: Harcour College Publishers.
54. Zorin, F. (2008). Spremembe v postopkih zaradi insolventnosti po novi zakonodaji. Najdeno 30. avgusta 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID080510.doc>
55. Zorin, F. (2009). Vloga nadzornega sveta pri postopkih zaradi insolventnosti. Najdeno 15. septembra na spletnem naslovu http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/zorin_-_vloga_ns_pri_insolvencnih_postopkih
56. Žnidaršič Kranjc, A. (1993). *Planirani stečaji: značilnosti, razlogi, koristi in škoda v stečajih slovenskih podjetjih*. Radovljica: Didakta.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Vprašalnik za intervju.....	1
Priloga 2: Seznam uporabljenih kratic	7

Priloga 1: Vprašalnik za intervju

INTERVJU

Intervjuvan sindikat

(naziv):

Oseba v sindikatu:

Funkcija v sindikatu:

I. ČLANSTVO V SINDIKATU IN NJEGOVO DELOVANJE

1. Ali vaš sindikat »samoorganizacijo zaposlenih« sprejema kot nezaupnico sindikatom? (obkrožite en odgovor)

A) Da

B) Ne

Vaš kratek komentar: _____

2. Svetovne statistike kažejo, da sindikalno članstvo večinoma upada. Ali v zadnjem letu beležite trend naraščanja, padanja ali stagnacijo števila članov sindikata? (možen je en odgovor).

A) Naraščanje števila članov sindikata

B) Padanje števila članov sindikata

C) Ne beležimo večjih sprememb – stagnacija članstva

D) Drugo: _____

3. Odgovorite na vprašanje le v primeru, da ste na predhodno vprašanje odgovorili pod točko b.! V kolikšnem odstotku se v zadnjem letu odraža upad števila članov vašega sindikata? (Možen je en odgovor).

A) 0–5 %

B) 6–10 %

C) 11–15 %

D) Več kot 16 %

4. Odgovorite na vprašanje le v primeru, da ste na predhodno vprašanje odgovorili, v nasprotnem primeru odgovorite na naslednje vprašanje. **Obkrožite dva glavna dejavnika, ki sta v zadnjem letu odločilno vplivala na upad številčnosti članstva v sindikatu?** (Možna sta največ dva odgovora).

1	Gospodarska recesija v Sloveniji	5	Previsoke članarine sindikatov in ostali pogoji
2	Posledica procesa globalizacije	6	Neuspešnost stavk in posledično neuresničenih zahtev delavcev
3	Nezadovoljstvo z delovanjem sindikatov	7	Začeti stečajni postopki, prisilne poravnave, likvidacije.
4	Upokojitve dosedanjih članov	8	Drugo:

5. Ali se v primeru stečajnih postopkov srečujete s težavo, da se delavci ne zavedajo oziroma ne poznajo svojih pravic iz naslova insolventnosti delodajalca.

A) Da B) Ne C) Ne vem.

6. Na kakšen način Vi kot sindikat lahko pomagate delavcem pri uveljavljanju pravic v primeru stečaja podjetja? Kako se vi kot sindikat vključujete v to tematiko?

(prosim, da na kratko opišete)

7. Sindikati obljublajo delavcem brezplačno pravno pomoč. Vendar le pod pogojem, da je delavec član sindikata in ima plačano članarino. V nekaterih primerih sindikati postavljajo finančno visok pogoj za zastopanje, citiram »poravnate članarino za preteklih 6 mesecev, ter nato redno plačevanje članarine za tri mesece skupaj«. **Katere pogoje mora delavec izpolniti, da je lahko deležen vaše pomoči ter višino zneska članarine?**

ZAHTEVANI POGOJI ZA PRIDOBITEV PRAVIC ČLANOV OD SINDIKATA:

- _____
- _____
- _____

ZNESEK ČLANARINE: _____ EUR

II. STALIŠČA in DELOVANJE SINDIKATOV ZA UREDITEV PRAVIC DELAVCEV V STEČAJU

8. Poiščite poglavitne krivce, ki po vašem mnenju vplivajo na začetek stečajnega postopka podjetja. (Ob vsakem dejavniku obkrožite številko s katero ocenjujete trditev na vpliv dejavnikov na začetek stečajnih postopkov).

	Poglavitni krivci oziroma vzroki	Ocena zame: 1 – sploh ne drži, 2 – ne drži, 3 – niti ne drži, niti drži, 4 – popolnoma drži.			
A	Svetovna gospodarska kriza	1	2	3	4
B	Nesposobnost menedžerjev, uprav in slabe poslovne odločitve	1	2	3	4
C	Nelikvidnost ter insolventnost drugih podjetij	1	2	3	4
D	Zmanjšanje izvoza	1	2	3	4
E	Pohlep lastnikov in privatizacija podjetij	1	2	3	4
F	Prevelika usmerjenost podjetij na »core bussiness«	1	2	3	4
I	Sistem in zakonodaja (predpisi za predlog stečajnega postopka po zakonu ZFPPIPP)	1	2	3	4
J	Nesreče, prevare	1	2	3	4

9. S pomočjo lestvice ocenite reakcije delavcev v primeru začetka stečajnega postopka. Prosim vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje mnenje oziroma podate izkušnje, kako delavci reagirajo v nastali situaciji. Ocenjujete tako, da obkrožite ustrezno številko na desni strani trditve.

	Reakcija delavcev	Trditev zame: 1 – sploh ne drži, 2 – ne drži, 3 – niti ne drži, niti drži, 4 – popolnoma drži.			
A	Prepirljiv, čustveno nestabilen	1	2	3	4
B	Prestrašen, izgubljen, obupan	1	2	3	4
C	Razočaran a hkrati vesel, da se je »agonija« vendarle končno končala	1	2	3	4
D	Vase zaprt, rezerviran, umirjen	1	2	3	4
E	Presenečen, nepripravljen, da je prišlo do stečaja	1	2	3	4

10. Navedite najpogostejši vzrok zaradi katerega se delavci največkrat obrnejo po vašo pomoč (izmed spodaj navedenih vzrokov izberite samo enega).

Vaš je vzrok:	Dejavniki oz. vzroki
A	Izboljšanje delovnih pogojev na delovnem mestu
B	Zaradi diskriminacije na delovnem mestu
C	Zaradi materialnih pravic (zahteve po višjih plačah ter uveljavitev nove višine minimalne plače, povračila stroškov v zvezi z delom, nadure itd).
D	Zaradi pravne pomoči pri uveljavljanju pravic v primeru stečaja podjetja
E	Zaradi strokovne pomoči pri sklepanju kolektivnih pogodb pri delodajalcih in nadzor nad njihovim izvajanjem
F	Zaradi sindikalno organiziranega oddiha in rekreacije
G	Zaradi strokovne pomoči pri organizaciji stavk in množičnih manifestacij
H	Zaradi enkratne finančne solidarnostne pomoči v hujših socialnih primer.

11. Kdo izmed spodaj navedenih predlagateljev najbolj pogosto poda na Okrožna sodišča predlog za začetek stečajnega postopka? (Obkrožite lahko en odgovor).

- Insolventni dolžnik;
- Upnik – banke upnice;
- Javni jamstveni in preživninski sklad RS;
- Upnik – zaposleni s pomočjo sindikata;
- Upnik – dobavitelji / kupci dolžnika.

12. Izberite glavni vzrok, zaradi katerega se delavci največkrat odločijo za možnost izredne odpovedi, kot jo opredeljuje ZDR, 112. člen.

- Zaradi neizplačila plač oz. zamujanja le teh;
- Plača je nižja kot po sklenjeni pogodbi;
- Delodajalec ne zagotavlja dela;
- Delodajalec ne izplača nadomestila;
- Delodajalec ne zagotavlja varnosti in zdravja pri delu;
- Delodajalec ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem.

13. Vse več zaposlenih je presenečenih, ko ugotovijo, da delodajalci zanje niso plačevali prispevkov za ZPIZ. **Kateri izmed spodnjih vzrokov-trditvev na podlagi vaših izkušenj najbolj ogroža varnost delavcev zaradi neplačevanja prispevkov?** (možni so odgovori: 1-zelo ogroža, 2-ogroža ali 3-niti ne ogroža).

Trditve	Zelo ogroža	Ogroža	Niti ne ogroža
Oškodovani delavci nimajo možnosti vpogleda v plačila oz. neplačila prispevkov	1	2	3
Preslaba kontrola pristojnih inšpekcij (neučinkovito opravljanje nalog inšpektorata RS za delo)	1	2	3
Sindikati nimajo dostopa do podatkov o plačanih ali neplačanih prispevkih	1	2	3
Neučinkovitost pristojnih institucij (DURS, ZPIZ, ZZZS)	1	2	3
Slab informacijski sistem med ZPIZ in DURS	1	2	3
Sporna ureditev odpisa in odloga plačil prispevkov od DURS-a, ZZZS in ZPIZ	1	2	3

14. Novi Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP) določa, da poslovodstvo družbe upnikom oz. delavcem odgovarja, če ne opravi pravočasno vseh dejanj, ki jih mora po predlogu zakona izvesti, če družba postane insolventna. **Ali ste v dosedanjih primerih stečajnih postopkov že bili deležni, da je poslovodstvo podjetja odškodninsko odgovarjalo iz naslova neplačevanja prispevkov za zaposlene?** (obkrožite samo en odgovor)

- Da pogostokrat
- Da, vendar zelo redko
- Ne, nikoli
- Ne vem.

15. Po vaših izkušnjah **ocenite v kolikšni meri so delavci v primeru stečaja podjetja poplačani iz stečajne mase.** (obkrožite en odgovor)

- Delavci dobijo poplačane vse terjatve
- Delavci dobijo poplačanih več kot polovico svojih terjatev
- Delavci dobijo poplačanih manj kot polovico svojih terjatev
- Delavci ne dobijo nič poplačanih svojih terjatev
- Drugo: _____

16. Ali menite, da bo v letu 2010 večje število začetih stečajnih postopkov v primerjavi z letom 2009?

- a. Ne;
- b. Da;
- c. Ne vem.

_____ dovoljujem uporabo in objavo podatkov tega vprašalnika za
PRIMEK IN IME
namen magistrskega dela.

(Podpis intervjuvanca)

Priloga 2: Seznam uporabljenih kratic

Kratica	Slovenski izraz
DURS	Davčna uprava Republike Slovenije
SKNG	Sindikati kemične, nekovinske in gumarske industrije
SKEI	Sindikati kovinske in elektroindustrije
SDGD	Sindikati delavcev gradbenih dejavnosti
SKŽI	Sindikati kmetijstva in živilske industrije Slovenije
STUPIS	Sindikati tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije
ZFPP od	Zakon o finančnem poslovanju podjetij
ZPPSL	Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZFPPIPP	Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
AJPES	Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
ZJSRS	Zakon o javnem jamstvenem in preživninskem skladu RS
ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje
ZSV	Zakon o socialnem varstvu
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti