

NEWSLETTER

Efekti likvidacije i stečaja na radne odnose – sličnosti i razlike -



Piše: Teodora Veruović, advokat

Likvidacija i stečaj su zakonom propisani načini prestanka postojanja privrednog društva, pri čemu se likvidacija sprovodi kada privredno društvo ima dovoljno sredstava za namirenje svih svojih obaveza, dok se stečaj sprovodi kada privredno društvo nema dovoljno sredstava za namirenje svojih obaveza

(ili kada postoji pretnja da njegova imovina neće biti dovoljna za namirenje potraživanja svih poverilaca).

Kada je reč o efektima koje likvidacija i stečaj proizvode na postojanje / prestanak radnog odnosa, na samom početku treba napomenuti da je Zakonom o radu prestanak rada poslodavca propisan kao razlog za prestanak radnog odnosa po sili zakona, odnosno, nezavisno od volje poslodavca i zaposlenog.

Zakonom o privrednim društvima je propisano da privredno društvo prestaje da postoji brisanjem iz registra privrednih subjekata po osnovu sprovedenog postupka likvidacije ili stečaja.

Iz svega napred iznetog, nameće se logičan zaključak da radni odnos zaposlenog prestaje po sili zakona u onom trenutku kada se privredno društvo obriše iz registra koji se vodi pred Agencijom za privredne registre (APR), što podrazumeva trenutak okončanja postupka likvidacije ili stečaja, a ne trenutak pokretanja istih.

Od prestanka radnog odnosa po sili zakona, veoma je važno razlikovati otkaz ugovora o radu od strane poslodavca, a koji je u slučaju postupka stečaja direktno regulisan Zakonom o stečaju, i to tako što je otvaranje stečajnog postupka razlog za otkaz ugovora o radu, koji je stečajni dužnik (privredno društvo nad kojim je pokrenut stečajni postupak) zaključio sa zaposlenima.

Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca u slučaju pokretanja postupka likvidacije nije regulisan nijednim zakonom, te najčešće u ovoj situaciji:

a) zaposlena lica se oglašavaju tehnološkim viškom usled prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili zbog smanjenja obima posla koje likvidacija definitivno nosi sa sobom,

b) sa zaposlenima se zaključuje sporazum o prestanku radnog odnosa.

Međutim, u jednoj od novijih presuda Vrhovnog suda na ovu temu [Rev2 2835-21 3.5.15](#) prestanak radnog odnosa, zauzet je stav da je „otpočinjanje postupka likvidacije razlog za prestanak radnog odnosa zaposlenog po sili zakona, imajući u vidu da otvaranje postupka likvidacije znači prestanak obavljanja registrovane delatnosti, odnosno prestanak rada poslodavca“.

Ovakav stav Vrhovnog suda predstavlja značajan iskorak u sudskom rezonovanju, imajući u vidu da je postojala ustaljena sudska praksa koja je podrazumevala da je potrebno da se okonča postupak likvidacije / stečaja kako bi radni odnos zaposlenog prestao po sili zakona.

Dosadašnja sudska praksa je štitila i same zaposlene, imajući u vidu da je istom bio zauzet stav da u slučaju pokretanja postupka likvidacije, poslodavac može određenog zaposlenog da oglašati tehnološkim viškom, ali je istom prilikom dužan da istom isplati otpremninu u iznosu koji ne može biti manji od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada.

Na samom kraju, ne treba zanemariti činjenicu da se jednom pokrenut postupak likvidacije može obustaviti odlukom skupštine u skladu sa zakonskim propisima, te se novom praksom Vrhovnog suda stvara prostor za manipulaciju u kojem bi poslodavci mogli da donesu deklarativno rešenje o prestanku radnog odnosa usled pokrenutog postupka likvidacije (i bez obaveze plaćanja otpremnine), a da ubrzo nakon toga obustave postupak likvidacije i nastave sa svojim redovnim poslovanjem.

Treba imati u vidu i da se likvidacija ne može okončati dok ne budu pravnosnažno okončani svi sudski postupci protiv privrednog društva, i da zaposleni u konkretnom slučaju mogu podneti tužbu za poništaj rešenja o otkazu / prestanku radnog odnosa, što će na kraju onemogućiti volju poslodavca da likvidira svoju kompaniju u planiranom roku.

Imajući u vidu osetljivost navedene teme i posledice koje su povezane sa istom, predlažemo da se konsultujete sa advokatom pre nego što donesete odluku o sudbini radnog odnosa zaposlenog u slučaju otvaranja postupka likvidacije / stečaja.

Ukoliko imate bilo kakvo dodatno pitanje ili dilemu, možete nas kontaktirati putem imejla teodora.veruovic@tsg.rs ili office@tsg.rs.