

NOVEJŠA SODNA PRAKSA V ZVEZI S PRENEHANJEM POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI STEČAJA

(odgovornost družbe ustanoviteljice za dolgove družbe „hčere“
oziroma odgovornost delodajalca prenosnika za dolgove
delodajalca prevzemnika)

Biserka Kogej Dmitrovič*

UDK: 331.106:347.9:347.736

Povzetek: Članek obravnava položaje, ko je delavcem prenehalo delovno razmerje na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka stečaja nad delodajalcem. Stečajna masa, ki je bila na razpolago ni zadoščala niti za poplačilo prednostnih terjatev delavcev, zato so ti zahtevali poplačilo od družbe ustanoviteljice, pri kateri so bili tudi v preteklosti zaposleni. Pred sodiščem s svojimi zahtevki niso uspeli, čeprav so za utemeljenost zahtevkov uveljavljali različne pravne podlage. Po sedanji pravni ureditvi za dolgove družbe ne odgovarja družba ustanoviteljica, niti delodajalec prenosnik. Avtorica ugotavlja, da taka ureditev ni pravična in meni, da bi bilo zakonodajo potrebno spremeniti tako, da bi delodajalec prenosnik še eno leto po prenosu delavcem subsidiarno jamčil za prednostne terjatve iz delovnega razmerja proti delodajalcu prevzemniku v stečaju.

Ključne besede: odpoved pogodbe o zaposlitvi – stečaj – terjatev – stečajna masa - delodajalec prenosnik – delodajalec prevzemnik – sprememba delodajalca - odgovornost – družba „mati“ - družba „hči“ – sodba

* Biserka Kogej Dmitrovič, univ. dipl. prav., višja sodnica svetnica, predsednica Višjega delovnega in socialnega sodišče.

biserka.kogej@sodisce.si

Biserka Kogej Dmitrovič, LL, Higher Court Judge – Councillor, the President of the Higher Court of the Labour and Social Court, Slovenia

RECENT CASE-LAW CONCERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO BANKRUPTCY (liability of the founding company for the debts of the 'daughter' company and respectively, the responsibility of the employer (transferor) for the debts of the employer (transferee))

Abstract: *The article deals with the situation of workers whose employment relationship was terminated due to the beginning of the bankruptcy proceeding of their employer. Since the available bankruptcy estate was not sufficient to pay off the priority claims of the employees, the workers demanded payment from the company's founder by which they were previously employed. Though founding them on different legal basis, they did not succeed with their claims before the court, since according to the present legislation, neither the founding company nor the transfer employer is deemed responsible for the debts of the respective company. The authoress concludes that such regulation is not fair and believes that the legislation should be amended so that the transfer company would subsidiary guarantee for priority claims pursuant to labour relationship against the employer / transferee in bankruptcy.*

Key words: *termination of employment contract – bankruptcy – claim – bankruptcy estate – employer/transferor – employer/transferee – change of employer – responsibility – parent company - subsidiary company – judgement*

1. UVOD

V zadnjem obdobju lahko kot novejšo sodno prakso predstavimo stališča sodišča, zavzeta v sporih, v zvezi z obveznostmi stečajnega dolžnika ob prenehanju pogodb o zaposlitvi zaradi začetka stečajnega postopka.¹ Ne gre za klasične spore zaradi ugotovitve nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, temveč za spore o tem, kdo je dolžan delavcem, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana zaradi začetka stečajnega postopka, plačati terjatve iz delovnega razmerja, ko stečajna masa delodajalca, nad katerim je začel stečajni postopek, ne bo

¹ 103. člen ZDR.

zadoščala niti za poplačilo prednostnih terjatev.² V vse več zadevah se pojavljajo zahtevki proti družbenikom, praviloma družbam „materam“ za poplačilo dolgov nastalih pri njihovih „hčerah“, nad katerimi je bil uveden stečajni postopek. V prispevku je predstavljenih več različnih pravnih situacij in stališča sodišča, ki jih je izoblikovalo pri reševanju teh sporov.

2. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI PRED ZAČETKOM STEČAJNEGA POSTOPKA

Pred Višjim delovnim in socialnim sodiščem (v nadaljevanju VDSS) je bilo obravnavanih več sporov,³ v katerih je bilo dejansko stanje podobno. Delavcem je prenehalo delovno razmerje zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti pri družbi B d.o.o., ki jim je tudi priznala pravico do odpravnine po 109. členu ZDR.⁴ Odpravnino jim je družba izplačevala po obrokih in pred dokončnim izplačilom je bil nad njo začel stečajni postopek (leta 2009). Terjatev so prijavi v stečajnem postopku, upravitelj jo je priznal. Ker pa je bilo znano, da v stečajni masi ni dovolj sredstev in priznana terjatev ne bo mogla biti poplačana, so isto terjatev (na drugi pravni podlagi) prijavi tudi v stečajno maso družbe A d.d. (nad katero je bil začel stečajni postopek v istem obdobju - nekaj dni prej), edine ustanoviteljice družbe B d.o.o.. Stečajni upravitelj družbe A je terjatev prerekal in delavci so bili napoteni na pravdo. Dolžnost plačila s strani družbe A so utemeljevali s tem, da so bili v preteklosti prevzeti iz družbe A v družbo B kot delovni invalidi, in da se je takrat (leta 1995) družba A zavezala prevzeti nazaj delavce družbe B, v kolikor bi le ta prenehala obstajati zaradi stečaja, likvidacije ali na drug način. Sodišče prve stopnje je zahtevek zavrnilo, kar je potrdilo tudi sodišče druge stopnje in pri tem zavzelo naslednja stališča:

1. Uveljavljana terjatev ni nastala pri toženi stranki, to je družbi A v stečaju, ustanoviteljici družbe B, zato zanjo ne odgovarja kot delodajalec.
2. Družba A ni bila nikoli dolžna prevzeti teh delavcev nazaj na delo, saj ni nastopil primer, da bi tem delavcem prenehalo delovno razmerje zaradi prenehanja

² 21. člen ZFPPIPP.

³ Sodba Pdp 639/2011 z dne 8.12.2011, sodba Pdp 640/2011 z dne 14.12.2011, sodba Pdp 1125/2011 z dne 5.4.2012.

⁴ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Ur. l. RS, št. 42/2002 in nasl.

družbe B, temveč jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, v zvezi s čemer tudi niso vodili sodnega spora.

3. Družba A tudi ne more biti odgovorna delavcem zaradi nesprejema ustreznih ukrepov po določbah ZFPPIPP,⁵ saj ta zakon v členih 34. do 38. nalaga poslovodstvu in nadzornemu svetu izvedbo ukrepov za zagotovitev kapitalske ustreznosti oziroma plačilne sposobnosti in ne lastniku. ZFPPIPP predvideva odškodninsko odgovornost članov uprave in nadzornega sveta stečajnega dolžnika zaradi neizvedbe ukrepov, ne določa pa odškodninske odgovornosti lastnika. Toženi stranki tako ni mogoče očitati odgovornosti, da stečajni postopek nad družbo B ni bil začet pred stečajnim postopkom nad družbo A in bi družba A prevzela delavce družbe B, ki bi bili na ta način lahko poplačani v stečajnem postopku družbe A.
4. V tem primeru tudi ni mogoče uporabiti določb 73. člena ZDR in 4. člena Direktive Sveta 2001/23/ES,⁶ saj so delavci prešli iz družbe A v družbo B pred uveljavitvijo ZDR iz leta 2002. Institut prevzema delavcev, ki je veljal po prejšnji zakonodaji ni enak institutu prenosa po določbi 73. člena ZDR in Direktivi 2001/23/ES, ki se uporablja od 1. 1. 2003. V skladu s četrtem odstavkom 73. člena ZDR je delodajalec prenosnik skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev nastale do datuma prenosa ter za terjatve nastale zaradi odpovedi, če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker so se zaradi prenosa iz objektivnih razlogov poslabšale pravice iz pogodbe o zaposlitvi. Torej, tudi če bi šlo za spremembo pogodbe o zaposlitvi po 73. členu ZDR, ni nikakršne podlage za solidarno odgovornost družbe A za dolg družbe B. Širjenje odgovornosti delodajalca prenosnika tudi na primere, ko bi delavcu prenehalo delovno razmerje na podlagi odpovedi v stečaju ali iz poslovnih razlogov, ni sprejemljivo in zanj ni podlage v citiranih določbah. Iz določb Direktive ne izhaja, da bi bil prenosnik solidarno odgovoren za vse terjatve delavca do prevzemnika, ki nastanejo zaradi poslabšanja delovnih pogojev delavca zaradi prenosa.

⁵ Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP), Ur. l. RS, št. 126/2007 in nasl.

⁶ Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija (UL L št. 82, 22.3.2001).

3. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI STEČAJA (primeri, ko delavci predhodno niso bili preneseni na podlagi 73. člena ZDR in so uveljavljali le denarne terjatve)

Druga skupina primerov, ki je bila obravnavana pred VDSS so primeri delavcev, ki so v preteklosti, več let pred sedanjim prenehanjem delovnega razmerja zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi na podlagi 103. člena ZDR (zaradi začetka stečajnega postopka) v družbi B, prešli iz družbe A v družbo B, kjer so se večinoma zaposlili zaradi invalidnosti (družba B je razpolagala z delovnimi mesti za invalide) ali ugodnejše razporeditve delovnega časa. V večini primerov je šlo za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi z družbo B in sočasno razveljavitev pogodbe o zaposlitvi z družbo A. Družba A se je ob prevzemu delavcev v letu 1995 in nato še v letu 2004 in 2005 zavezala, da bo v primeru prenehanja družbe B zaradi stečaja, likvidacije ali drugega razloga sprejela nazaj delavce. V letu 2009 je bil nad obema družbama začet stečajni postopek, najprej nad družbo A in nekaj dni kasneje nad družbo B. Delavcem je družba B odpovedala pogodbe o zaposlitvi na podlagi 103. člena ZDR. Delavci so v stečaju družbe B prijaviili svoje terjatve iz naslova neizplačanih plač, neizkoriščenega letnega dopusta, neizplačanega regresa za letni dopust in odpravnine, kar vse je stečajni upravitelj priznal. Ker so delavci predvidevali, da stečajna masa družbe B ne bo zadoščala za poplačilo priznanih terjatev, so iste terjatve prijaviili tudi v stečaju družbe A. Obveznost družbe A so utemeljevali s sporazumom sklenjenim med družbama A in B v letu 1995 (oziroma v letu 2004 in 2005), ko se je družba A zavezala sprejeti delavce v delovno razmerje v primeru stečaja družbe B. Sklicevali so se tudi na obveznost družbe A ob smiselni uporabi določbe 3. odstavka 73. člena ZDR in 2. odstavek 4. člena Direktive 2001/23/ES, ter na odškodninsko odgovornost, ker bi morala družba A, kot ustanoviteljica, pravočasno poskrbeti za izgubo oziroma konsolidacijo dolga. Stečajni upravitelj družbe A je prijaviilne terjatve prerokal in delavce napotil na pravdo. Sodišče prve stopnje je zahtevke zavrnilo, kar je potrdilo tudi sodišče druge stopnje.⁷ Zavzelo je naslednja stališča:

1. Družba A ni odgovorna za terjatve iz delovnega razmerja tožnika, ker ni bil njen delavec.
2. Tožnik se je po prenehanju delovnega razmerja pri družbi B imel pravico vrniti k družbi A, na podlagi pogodbenih določb, česar ni uveljavil. Sodišče je za-

⁷ Sodba Pdp 304/2011z dne 8.12.2011, sodba Pdp 511/2011 z dne 13.12.2011, sodba Pdp 641/2011 z dne 13.12.2011, sodba Pdp 111/2012 z dne 3.2.2012.

vezelo stališče, da bi lahko uveljavljal vrnitev na delo k družbi A, ne glede na to, da je bil tudi nad to družbo začel stečajni postopek, saj sam začetek stečaja nima vpliva na delovna razmerja delavcev, ker ZFPPIPP ne določa kot posledico začetka stečajnega postopka prenehanja delovnih razmerij po samem zakonu.

3. Zaposlitev pri družbi B ni predstavljala spremembe delodajalca po 73. členu ZDR, temveč je šlo za sklenitev pogodbe o zaposlitvi po 9. členu ZDR. Zato ni mogoče uporabiti določbe 3. odstavka 73. člena ZDR, ki določa, da ima delavec enake pravice, kot če bi pogodbo o zaposlitvi odpovedal delodajalec iz poslovnih razlogov, če se mu pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi. Tudi če bi šlo za spremembo pogodbe o zaposlitvi po 73. členu ZDR, ne bi bilo podlage za solidarno odgovornost družbe A za družbo B. Širjenje odgovornosti prenosnika tudi na primere, ko bi delavcu prenehalo delovno razmerje na podlagi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja ali poslovnih razlogov ni sprejemljivo in zanj ni podlage v citirani določbi. Teh obveznosti ni dopustno široko razlagati, saj že Direktiva 2001/23/ES izjemooma v 2. odstavku 4. člena določa obveznost prevzemnika in ne prenosnika. Ureditev v direktivi ne daje podlage za odločitev, da bi bil prenosnik solidarno zavezan za vse terjatve delavca do prevzemnika, ki nastanejo zaradi poslabšanja delovnih pogojev zaradi prenosa.
4. Družba A ni odškodninsko odgovorna za dolgove družbe B, kot njena ustanoviteljica in lastnica. ZFPPIPP poslovodstvu in nadzornemu svetu nalaga izvedbo ukrepov za zagotovitev kapitalske ustreznosti oziroma plačilne sposobnosti (34. do 38. člen) in ne lastniku družbe. ZFPPIPP predvideva odškodninsko odgovornost članov uprave in nadzornega sveta stečajnega dolžnika zaradi neizvedbe ukrepov, ne določa pa odškodninske odgovornosti lastnika. Zato družbi A ni mogoče očitati protipravnega ravnanja, če stečajni postopek nad družbo B ni bil uveden pred uvedbo stečajnega postopka nad družbo A. Ker ni protipravnega ravnanja v smislu določbe 131. člena Obligacijskega zakonika,⁸ ki določa protipravnost, kot enega izmed elementov civilnega odškodninskega delikta, ki morajo biti podani kumulativno, družba A ni odškodninsko odgovorna delavcem, ker se ne bodo mogli v celoti poplačati v stečajnem postopku družbe B.

⁸ Obligacijski zakonik (OZ), Ur. l. RS 83/2001 in nasl.

Zoper eno od navedenih sodb⁹ je bil vložen predlog za dopustitev revizije¹⁰ glede odločitve o vprašanju obstoja solidarne odgovornosti tožene stranke za vtoževane terjatve glede na posledice uvedbe stečaja. Od odgovora na to vprašanje je odvisen položaj večjega števila delavcev, praviloma starejših delavcev in invalidov, ki so ob zagotovilih, da se jim delovnopравни položaj ne bo spremenil, prešli na delo v družbo B, s tem da so še naprej delali v proizvodnih prostorih družbe A skupaj z njenimi delavci, tako bi bili le glede vtoževanih terjatev ob prenehanju tožene stranke v povsem različnem položaju, ker družba B v stečaju nima stečajne mase, čeprav sta obe družbi pred stečajem v bistvu delovali kot eno. Vrhovno sodišče je predlog zavrnilo¹¹ z obrazložitvijo, da upošteva razloge sodbe sodišča druge stopnje, zoper katero se predlaga dopustitev revizije, predlog ne navaja pomembnih pravnih vprašanj, glede katerih bi od odločitve Vrhovnega sodišča lahko pričakovali odločitev o za pravno prakso, enotno uporabo prava in razvoj prava preko pravne prakse pomembnem pravnem vprašanju.

4. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI STEČAJA (primeri, ko so bili delavci pred začetkom stečaja preneseni v skladu z določbo 73. člena ZDR v družbo nad katero je bil kasneje začet stečajni postopek in so uveljavljali le denarne terjatve)

Podobni so bili primeri z delavci družbe C, katero je ravno tako ustanovila družba A in nad katero je bil stečajni postopek začet na isti dan, kot nad družbo A. Razlika je le v tem, da so se delavci iz družbe A v novi družbi zaposlili manj kot leto dni pred začetkom stečaja. Delavci so z družbo A sklenili sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi in z novo družbo sklenili novo pogodbo o zaposlitvi. Tudi v teh primerih so delavci svoje terjatve iz delovnega razmerja prijavili v obeh stečajnih postopkih in jih je stečajni upravitelj družbe C priznal, stečajni upravitelj družbe A pa prerokal in napotil na pravdo. Sodišče prve stopnje je njihove zahtevke zavrnilo, kar je potrdilo sodišče druge stopnje.¹² Pri tem je zavzelo podobna stališča kot zgoraj:

⁹ Sodba Pdp 304/2011 z dne 8.12.2011.

¹⁰ Nobena zadeva namreč ne dosegata vrednosti spora, ki je predpisan kot revizijski prag (40.000 EUR).

¹¹ Sklep VIII DoR 14/2012 z dne 28.2.2012.

¹² Sodba Pdp 847/2011 z dne 8.12.2011, sodba Pdp 852/2011 z dne 8.12.2011, sodba Pdp 1204/2011 z dne 27.1.2012.

1. V letu 2009 je prišlo do prenosa (dela) podjetja tožene stranke (družbe A) na hčerinsko družbo C v smislu 73. člena ZDR in Direktive 2001/23/ES. To izhaja tudi iz dogovora, ki sta ga sklenili družbi in okoliščin, ki jih je mogoče strniti v naslednje ugotovitve: (1) da je tožena stranka (delodajalec prenosnik/družba A) ustanovila hčerinsko družbo (z minimalnim osnovnim kapitalom), (2) da je nanjo prenesla posle, (3) da ji je dala v najem prostore in opremo, (4) da je na hčerinsko družbo prešla večina delavcev, ki so delali v istih prostorih in z istimi delovnimi sredstvi (prim. zadevi Allen C-234/98 in Temco C-51/00).
2. Po določbi 4. odstavka 73. člena ZDR je prenosnik skupaj z delodajalcem prevzemnikom solidarno odgovoren za terjatve delavcev nastale do datuma prenosa, kar izhaja tudi iz določb Direktive 2001/23/ES, ter za terjatve nastale zaradi odpovedi delavca, če so se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšale pravice iz pogodbe o zaposlitvi. V konkretnem primeru ni bil delavec tisti, ki bi odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Nihče pa tudi ni zatrjeval, da bi prišlo do izrecnega, pravno zavezujočega dogovora med prenosnikom in prevzemnikom o solidarni odgovornosti prenosnika (družbe A) za terjatve, nastale po datumu prenosa. Kaj takega ne izhaja niti iz sporazuma o prenehanju delovnega razmerja med pravnima strankama. Sodišče ugotavlja, da določba 3.odstavka 73. člena ZDR, ki določa solidarno odgovornost prenosnika in prevzemnika v primeru terjatev delavca, ki nastanejo v zvezi s pravicami, ki mu pripadajo, ker je zaradi objektivnega poslabšanja pravic odpovedal pogodbo o zaposlitvi, presega zaveze iz Direktive. Iz določbe drugega odstavka 4. člena Direktive ne izhaja, da bi se termin delodajalec nanašal na prenosnika. Zato tudi iz določb Direktive ni mogoče zaključiti, da bi bil prenosnik solidarno zavezan za vse terjatve delavca, ki nastanejo zaradi poslabšanja delovnih pogojev delavca zaradi prenosa. Zato na podlagi teh določb, ni podlage za odločitev o odgovornosti tožene stranke za terjatve, ki so nastale po datumu prenosa.
3. Sodišču v tem sporu ni bilo potrebno presojati veljavnosti oziroma zatrjevane ničnosti sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi pri družbi A, ker je tožeča stranka v tem sporu zahtevala samo ugotovitev obstoja terjatev. Sodno varstvo v primeru nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi je mogoče uveljavljati v prekluzivnem roku iz tretjega odstavka 204. člena ZDR, novo pogodbo o zaposlitvi pa izpodbijati pod pogoji, določenimi v 14. členu ZDR. V primeru spremembe delodajalca po prvem odstavku 73. člena ZDR pa pogodba o zaposlitvi ne preneha, temveč po samem zakonu preidejo pogodbene in druge

pravice in obveznosti, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri prenosniku na delodajalca prevzemnika. Pravice delavca so varovane na podlagi določb 73. člena ZDR. Tudi če bi delavec predmetni sporazum uspel razveljaviti, ne bi imel več pravic.

4. Ni pravilno stališče sodišča prve stopnje, da je tožbeni zahtevek neutemeljen že iz razloga, ker je tožeča stranka to terjatev uveljavljala v stečaju družbe C. Tam jo je uveljavljala kot prednostno terjatev in ne kot odškodnino. V tem sporu uveljavlja odgovornost tožene stranke za vtoževano terjatev na podlagi 8. člena Zakona o gospodarskih družbah,¹³ po kateri so za obveznosti družbe (to je družbe C) odgovorni tudi njeni družbeniki (tožena stranka – družba A), če so na primer v nasprotju z zakonom ravnali s premoženjem družbe kot pravne osebe kot s svojim lastnim premoženjem, ali če so na primer v svojo korist ali v korist druge osebe zmanjšali premoženje družbe, čeprav so vedeli ali bi morali vedeti, da ne bo sposobna poravnati svojih obveznosti.

ZGD-1 v takih primerih ureja solidarno odgovornost družbenika za terjatve družbe. V prvem odstavku 8. člena je uzakonjen jamčevalni spregled pravne osebnosti gospodarske družbe, ki ga obravnava kot izjemo v sistemu odgovornosti, in ob spregledu predpisuje odgovornost družbenikov (ki so lahko fizične ali pravne osebe) za obveznosti družbe. Dejanski stani iz posameznih alinej prvega odstavka 8. člena ZGD-1 so navedeni alternativno. Pogoj za spregled je zloraba, ki jo je pripisati članom (družbenikom) pravne osebe. Zloraba mora biti podana vsaj v smislu objektivne ali institucionalne zlorabe, to je uporabe pravne osebe na način, ki nasprotuje njenemu zakonskemu ustroju in namenu njenega obstoja. Tožeča stranka je trdila, da je tožena stranka družbo C ustanovila iz špekulativnih razlogov, da bi se izigralo delavce in ti ne bi dobili izplačane odpravnine. Trdila je, da je bilo v času dogovora o prenosu gotovo, da hčerinska družba ne bo zmožna zagotavljati likvidnega poslovanja in posledično delavcem ne bo sposobna poplačati njihovih terjatev. Smiselno je to zatrjevan dejanski stan po 4. alineji 8. člena ZGD-1, po kateri morajo biti izpolnjeni štirje pogoji. Prvi je, da je družbenik v svojo korist ali v korist druge osebe zmanjšal premoženje družbe (sem ne spada izguba premoženja ob normalnih tržnih tveganjih). Drugi pogoj je subjektivni: družbeniki so ob zmanjšanju premoženja vedeli ali bi morali vedeti, da družba ne bo sposobna poravnati svojih obveznosti tretjim osebam. Tretji pogoj je, da družba ni sposobna poravnati svojih obveznosti tretjim osebam (ta zahteva je gotovo izpolnjena vsaj ob dolgoročni plačilni nesposobnosti ali v primeru ste-

¹³ Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Ur. l. RS, št. 42/2006 in nasl.

čajnega postopka nad družbo). Tožeča stranka ni zatrjevala niti prvega pogoja. Tožena stranka je družbo sicer res ustanovila z vložkom 7.500 EUR, vendar je to zakonsko določen minimum osnovnega kapitala družbe z omejeno odgovornostjo, kot to določa 475. člen ZGD-1 in to ne pomeni nezakonitega ravnanja. Tako tožeča stranka razen trditve, da je tožena stranka vedela, da novoustanovljena družba ne bo mogla zagotavljati likvidnega poslovanja in posledično delavcem poplačati njihove terjatve, ni podala ustrezne trditvene podlage, ki bi omogočala ugotovitev zlorabe, ki bi jo bilo mogoče pripisati družbenikom in posledično uporabiti institut spregleda pravne osebnosti po 8. členu ZGD-1. Sodišče je še nadalje zaključilo, da iz izvedenega dokaznega postopka izhaja, da so bili tako sindikati, kot svet delavcev obveščeni o reorganizaciji in da je bil namen tožene stranke ohraniti vsaj del proizvodnje in da hčerinske družbe niso bile ustanovljene iz špekulativnih razlogov.

Zoper eno¹⁴ od navedenih sodb je bil vložen predlog za dopustitev revizije,¹⁵ glede odločitve o vprašanju obstoja solidarne odgovornosti tožene stranke do vtoževane terjatve glede na posledice uvedbe stečaja. V predlogu se je tožeča stranka zavzemala, da bi morale sodišče prenehanje delovnega razmerja delavcem zaradi stečaja družbe C brez kritja terjatev iz delovnega razmerja šteti za prenehanje zaposlitve zaradi objektivnega poslabšanja razmer, za tak primer pa je v četrtem odstavku 73. člena ZDR za terjatve delavcev določena odgovornost tako delodajalca prevzemnika, kot delodajalca prenosnika. Ker je bila novoustanovljena družba razen minimalnega ustanovitvenega kapitala, vse od ustanovitve brez premoženja, je tožena stranka vse od ustanovitve vedela, da za primer odpuščanja delavcev in stečaja ne bo sposobna izplačati odpravnin in bodo delavci na tak način izigrani. Vrhovno sodišče je predlog zavrnilo¹⁶ z obrazložitvijo, da upošteva razloge sodbe sodišča druge stopnje predlog ne navaja pomembnih pravnih vprašanj, glede katerih bi od odločitve Vrhovnega sodišča lahko pričakovali odločitev o za pravno prakso, enotno uporabo prava in razvoj prava preko sodne prakse pomembnem pravnem vprašanju.

¹⁴ Sodba Pdp 847/2011 z dne 8.12.2011.

¹⁵ Vsi vtoževani zneski v vseh zadevah so namreč pod revizijskim pragom (40.000 EUR).

¹⁶ Sklep VIII DoR 15/2012 z dne 28.2.2012.

5. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI STEČAJA (delavci uveljavljajo ugotovitev nezakonitega prenehanja delovnega razmerja in ugotovitev obstoja terjatev)

V enem od doslej obravnavanih primerov, v katerem je bila delavcu odpovedana pogodba o zaposlitvi zaradi stečaja pri družbi B,¹⁷ je tožnik uveljavljal ugotovitev, da mu delovno razmerje pri toženi stranki – družbi A ni prenehalo (30.10.2009) in mu še traja ter da mu je tožena stranka dolžna priznati vse pravice iz naslova delovnega razmerja od prenehanja delovnega razmerja do poziva na delo. S podrednim zahtevkom pa je zahteval ugotovitev obstoja terjatev v enaki višini, kot jo je prijavil v družbi B. Sodišče prve stopnje je zavrglo tožbo v zvezi s primarnim tožbenim zahtevkom, kar je potrdilo tudi sodišče druge stopnje. Iz obrazložitve je razvidno naslednje:

Pogodba o zaposlitvi je tožniku prenehala na podlagi določbe 103. člena ZDR (zaradi začetka stečaja) pri družbi B, v katero je bil prerazporejen (1999). Prijavil je terjatve v tej družbi in stečajni upravitelj jih je priznal. Terjatev v istem znesku je prijavil tudi v stečaju družbe A, te terjatve je stečajni upravitelj prerekal in ga napolnil na pravdo. Tožeča stranka bi se imela na podlagi pogodbene zaveze med družbama A in B iz leta 1999 pravico vrniti k družbi A po prenehanju delovnega razmerja pri družbi B, česar pa ni uveljavila. To bi lahko storila ne glede na to, da je bil tudi nad toženo stranko začet stečaj, saj začetek stečajnega postopka po določbah ZFPPIPP med pravnimi posledicami ne predvideva prenehanja delovnega razmerja po samem zakonu. V zvezi s tem tudi ni postavila tožbenega zahtevka. Ker do 30.10.2009 ni bila zaposlena pri toženi stranki, ji pri njej tudi ni moglo prenehati delovno razmerje. Zato je tožbeni zahtevek za priznanje pravic iz delovnega razmerja nesklepčen, saj brez predhodnega zahtevka za ponovno vzpostavitev delovnega razmerja pri toženi stranki ni nobene podlage za kakršnokoli priznanje pravic iz delovnega razmerja. Glede na to, da je tožeči stranki prenehalo delovno razmerje pri družbi B zaradi stečaja in tožena stranka ni izpolnila svoje zaveze ter je pozvala na delo, bi morala tožeča stranka izpolniti pogodbenih obveznosti pravočasno zahtevati po sodni poti. V skladu z določbo 3. odstavka 204. člena ZDR bi morala sodno varstvo uveljavljati v 30 dnevnem prekluzivnem roku. Ker tega ni storila, je bila tožba v zvezi s primarnim tožbenim zahtevkom pravilno zavržena.

¹⁷ Sodba in sklep Pdp 195/2012 z dne 14.3.2012.

Podobno je tožbeni zahtevek postavila tožeča stranka v drugem primeru¹⁸ in sicer je s primarnim tožbenim zahtevkom zahtevala razveljavitev sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ugotovitev, da ji delovno razmerje pri toženi stranki – družbi A ni prenehalo in ji še traja ter da jo je ta dolžna pozvati na delo in ji priznati vse pravice iz dela. Pogodba o zaposlitvi ji je bila odpovedana zaradi začetka stečaja pri družbi C. Sodišče je tožbo v zvezi s primarnim tožbenim zahtevkom zavrglo, kar je potrdilo tudi sodišče druge stopnje, pri čemer je navedlo, da je odločitev o zavrženju tožbe zaradi zamude prekluzivnega roka za vložitev tožbe pravilna. Sodno varstvo v primeru nezakonitega prenehanja pogodbe o zaposlitvi je mogoče uveljavljati v prekluzivnem roku iz 3. odstavka 204. člena ZDR, novo pogodbo pa izpodbijati pod pogoji določenimi v 14. členu ZDR. Tožeča stranka ni izpodbijala nove pogodbe s 1.4.2009, temveč sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi z dne 31.3.2009, ki ga je sklenila s toženo stranko. Glede na dejstvo, da je šlo v konkretnem primeru za spremembo delodajalca po 73. členu ZDR, ni bilo potrebno skleniti sporazuma o prenehanju in nove pogodbe o zaposlitvi. Tudi če je do tega prišlo, to nima nobenega vpliva na pravice tožeče stranke po določbi 73.člena ZDR. Zato tudi če bi bil sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi razveljavljen, ne bi imelo to nobenega vpliva na pravice tožeče stranke, ki so varovane z določbo 73. člena ZDR. Vsekakor pa je potrebno sodno varstvo uveljavljati v roku, določenem v tretjem odstavku 204. člena ZDR, česar tožeča stranka ni storila. Tožeča stranka je za zatrjevano prevaro v zvezi s sklenjenim sporazumom izvedela namreč najkasneje ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka stečaja in je takrat začel teči 30 dnevni rok za sodno varstvo. Zato je tožba vložena prepozno. Za izpodbijanje sporazuma ni pomembno kdaj je tožeča stranka izvedela, da tožena stranka ne bo solidarno jamčila za terjatve družbe C, temveč kdaj je izvedela, da je bila s strani tožene stranke zavedena o plačilni sposobnosti družbe C in da zaposlitev ni taka kot je pričakovala.

6. ZAKLJUČEK

Iz predstavljene sodne prakse je razvidno, da se pojavljajo množični primeri, ko delavcem družb v stečaju niso poplačane niti prednostne terjatve zaradi premajhne stečajne mase. Večinoma gre za stečaje družb z omejeno odgovornostjo, na katere so bili preneseni delavci v skladu z določbo 73. člena ZDR, ki so jih ustanovile

¹⁸ Sklep Pdp 745/2011 z dne 8.12.2011.

delniške družbe – družbe „matere“ z minimalnim ustanovitvenim kapitalom. V večini primerov ne gre za špekulativno ravnanje, temveč za reševanje delov dejavnosti, za katere družbeniki menijo, da bodo lahko preživel na trgu. V teh postopkih ni mogoče ugotoviti nobenih nezakonitosti, zato tudi ni mogoče uporabiti določb o spregledu pravne osebnosti po 8. členu ZGD-1 in zavezati za obveznosti družbe „hčere“ družbo „mater“. Prav tako pa tudi ni podana odgovornost uprav in nadzornih svetov zaradi opustitve ukrepov na področju plačilne sposobnosti družb, nad katerimi je bil kasneje začel stečaj v smislu kršitev določb 28. člena in 29. člena ZFPPIPP, ki določajo temeljne obveznosti posloводства oziroma nadzornega sveta in njihovo odgovornost družbi za škodo, ki jo je imela zaradi kršitve njihovih obveznosti. Oziroma odgovornost posloводства in nadzornega sveta upnikom po določbah 42. in 43. člena ZFPPIPP. Po navedenih določbah namreč odgovarjajo za škodo, ki je nastala upnikom zaradi neizvedbe ukrepov iz 35. do 39. člena ZFPPIPP¹⁹ ali ravnanja v nasprotju s prepovedjo iz 34. člena ZFPPIPP²⁰ in so dolžni upnikom povrniti škodo, ki je enaka razliki med celotnim zneskom njihovih terjatev in zneskom terjatev, ki so bile izplačane v stečajnem postopku.

Sedanja ureditev položaja delavcev, ki so bili preneseni od delodajalca prenosnika k delodajalcu prevzemniku, v smislu določb 73. člena ZDR, v primerih začetka stečaja nad delodajalcem prevzemnikom v krajšem času od prenosa, se zdi nepravilna, v kolikor gre za prenose opravljene v zadnjem letu pred začetkom stečaja. Taki delavci namreč v primeru premajhne stečajne mase ostanejo brez poplačanih terjatev in to tudi prednostnih terjatev v smislu 21. člena ZFPPIPP. Zato menimo, da bi bilo potrebno, ob spremembah določb Zakona o delovnih razmerjih, za take primere določiti subsidiarno jamčevanje delodajalca prenosnika najmanj za prednostne terjatve iz 21. člena ZFPPIPP še eno leto po dnevu prenosa delavcev. Enako, kot je delodajalec prevzemnik že sedaj zavezan, da najmanj eno leto prevzetemu delavcu zagotavlja pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika.²¹ Podobno je urejena tudi prednostna pravica do zaposlitve²² delavcev, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnih razlogov. V primerih, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo odpuščeni delavci prednost pri zaposlitvi, če izpolnjujejo pogoje. S tako ureditvijo bi se prevzetim delavcem zagotavljala stabilnost njihovega de-

¹⁹ Ti člani določajo obveznosti posloводства po nastanku insolventnosti.

²⁰ Določeno je enako obravnavanje upnikov.

²¹ 2. odstavek 73. člena ZDR.

²² 102. člen ZDR.

lovnopravnega položaja, v primerjavi z delavci, ki niso bili prevzeti. Doba enega leta se zdi tudi dovolj razumna, da delodajalec prenosnik lahko predvideva kaj se bo dogajalo pri delodajalcu prevzemniku in oceni tveganje ter računa s prevzetim jamstvom. Predlagana ureditev sicer ne izhaja iz obveznosti, ki jih ima država Slovenija na podlagi Direktive Sveta 2001/23/ES, vendar menimo, da je potrebno razširiti zaščito prevzetih delavcev, glede na ugotovljeno dejansko stanje v državi na tem področju.

RECENT CASE-LAW CONCERNING TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO BANKRUPTCY

(liability of the founding company for the debts of the
'daughter' company and respectively, the responsibility of the
employer (transferor) for the debts of the employer (transferee)

Biserka Kogej Dmitrovič*

SUMMARY

The paper presents recent case law concerning disputes on termination of employment contract due to bankruptcy proceedings and the claims resulting from the employment relationship when the bankruptcy estate of the debtor is not sufficient to repay even the priority debts of the workers. This is about the cases when workers were transferred from the founder company to the company against which bankruptcy proceedings have been initiated and consequently their employment terminated on different legal grounds (including resorting to the institute of changing the employer under Article 73 of the Labour Relationships Act). Though the plaintiffs referred to different legal grounds when attempting to establish the liability of the founding company before the court, they were rejected as non-existent.

This way they were claiming a *waiver of legal personality* under the provisions of Article 8 of the Companies Act, yet the court decided that the legal grounds the plaintiffs referred to did not exist on the side of the parent company. The fact that the new company was founded with the statutory minimum of founding capital cannot be regarded as unlawful conduct since the amount of initial capital is laid down by the law. Thus according to the Financial Activities Act, the parent company cannot be held responsible for the liabilities of the bankrupt company in case of insolvency or compulsory dissolution since the Act merely lays down

* Biserka Kogej Dmitrovič, LL, Higher Court Judge – Councillor, the President of the Higher Court of the Labour and Social Court, Slovenia
biserka.kogej@sodisce.si

the responsibility of the management and the supervisory board of the insolvent company in case they fail to comply with the law. The mentioned act does not address the responsibility of the founders or shareholders.

Also the fact that in the past the workers were taken over by the insolvent company under the provisions of Article 73 of the ZDR (Labour Relationships Act) under which the transferor and the transferee employers are jointly liable for the employees' claims incurred until the date of transfer as well as for the claims arising from the termination due to objective reasons which resulted in impairing their rights under the contract of employment and upon which the employee terminated the employment contract, has no effect on the responsibility of the transferee employer. Neither does such commitment of the transferor employer derive from the Council Directive 2001/23/EC. The contractual obligation of the transferor (employer) to take the worker back into employment in case of insolvency of the transferee does not present responsibility and liability for damage to the transferor. In such a case, the employee must first enforce his right regarding the existence of an employment relationship with the transferor. Pursuant to Article 204 of the ZDR (Labour Relationships Act), in such cases the preclusion time for bringing an action before the court is 30 days.

The authoress concludes that the legal regulation is not fair to workers who were transferred in the year before the bankruptcy was declared since this places them to an unequal position in relation to workers who remained employed by the transferor. She further points at the one year long protection of workers' rights in the transferee company regarding the validity of provisions in the collective agreement, applicable to the transferor and the preferential right to employment of the workers made redundant due to business reasons in case the employer hires new workers within one year. She proposes the next amendments to the Labour Relations Act should determine at least subsidiary liability of the transferor employer for the priority claims of the worker towards the insolvent transferee employer.