

Stečaj i otpremnina

Poštovane čitateljke i čitaoci!

U ovom broju „Novog Glasnika“ pozabavio bih se pitanjem prava i obaveza radnika, pogođenih stečajem poslodavca, a koji u odnosu na poslodavca imaju pravo potraživanja plate, ili neku drugu vrstu potraživanja. Ovu temu smatram veoma aktuelnom, jer se svakodnevno u praksi srećem sa problemom radnika koji bi željeli isplatu plate, kao i zaostalih primnaja od strane poslodavca koji se nalazi u stečajnom postupku.

Kao prvo naglasio bih, da je pitanje obeštećenja radnika regulisano zakonom (*Insolvenz-Entgeldssicherungsgesetz*).

Ovim zakonom je problem isplate radnika u slučaju stečaja firme, ili u sličnim situacijama, prebačen na *Insolvenz-Ausfallgeld-Fond* u daljem tekstu Fond). Fond se dobrim dijelom finansira iz sredstava socijalnog osiguranja koje za svoje radnike uplaćuju poslodavci.

U slučaju otvaranja konkursa nad imovinom poslodavca, ili pokretanja sličnog postupka, pravo je radnika, koji je posao obavljao u firmi, kao i onog koji je posao za firmu obavljao kod kuće, na takozvani „*gesicherten Anspruch*“ u odnosu na poslodavca. Ovo pravo imaju i pravni sljedbenici, u slučaju smrti radnika.

Pravo na *Insolvenz-Ausfallgeld* nemaju ni u kom slučaju članovi kolektivnog organa rukovođenja firmom (primjera radi članovi upravnog odbora akcionog društva, ili direktor društva), ovlašteni na zastupanje firme, ostalo rukovodno osoblje, kao i članovi društva, koji imaju određeni uticaj u rukovođenju firmom. *Insolvenz-Ausfallgeld* se isplaćuje u samo, za to zakonom određenim slučajevima, a to su:

a) **Pravo na naknadu**, osobito tekuću naknadu plate, kao i pravo na otpremninu. U tekuću naknadu spada po osnovu važeće pravne prakse također i adekvatan iznos penzionog osiguranja. Po osnovu *Betriebspensionengesetz* nisu osigurana izdvajanja o odnosu na kasu penzionog i životnog osiguranja;

b) **Pravo na naknadu štete**. U ovo spada šteta u slučaju otkaza radnog odnosa, do koje je došlo zbog oštećenja ili totalnog uništenja ličnih stvari ili lične opreme radnika, ili konvencionalna kazna, koju ima pravo naplatiti radnik zbog okončanja radnog odnosa. Ukoliko se obeštećenje zbog otkaza proteže na period preko tri mjeseca, onda se prilikom obračuna *insolvenzgeld* uzima u obzir i zarada, koju je radnik u ovom vremenu ostvario kod drugog poslodavca, tako što se ovaj iznos izbija iz pripadajuće sume *insolvenzgeld*. Pravo na naknadu nema radnik koji je propustio mogućnost zarade, odnosno zapošljavanja kod nekog drugog poslodavca. To znači da radnik mora računati sa tim, da će mu sume obeštećenja biti umanjene, ukoliko se nije potrudio da pronađe drugi posao;

c) **Ostali zahtjevi u odnosu na poslodavca**. U ovo spada narocito terenski dodatak i kamate zbog kašnjenja u isplati.

Kamata se obračunava do momenta otvaranja konkursa;

a) Radnik ima pravo i na naknadu troškova do kojih je došlo njegovim nastojanjem da vođenjem određenog postupka, ili na drugi sličan način, ostvari svoje pravo na isplatu naknade, odnosno obeštećenja od strane poslodavca;

b) Pravo na otpremninu zbog prestanka radnog odnosa je u svakom slučaju zagarantovano radniku..

Opremina se isplaćuje kao *insolvenzgeld* kada je finansijska situacija poslodavca tako pogoršana, da ovaj u potpunosti, ili djelimično nije u stanju da radniku isplati kompletnu otpremninu. Radniku se u ovom slučaju isplaćuje ili kompletna otpremnina iz *insolvenzgeld*, ili dio, koji poslodavac nije u stanju da isplati. Do isplate može doći i neovisno od toga da li je poslodavac *insolventan*. U tom slučaju je dovoljno prezentiranje pravosnažne odluke austrijskog suda kojom je utvrđena finansijska situacija poslodavca. U ovo

ulaze i presude u kojima nije preispitano finansijsko stanje poslodavca (primjera radi presuda zbog izostanka). Primjer koji sam naveo, predstavlja izuzetak, jer je u svakom slučaju potrebna presuda suda, kojim se utvrđuje postojanje konkursa.

Pravo na *insolvenzgeld* nema radnik za nezakonite dogovore koje je napravio sa poslodavcem. Ovo se posebno odnosi na pojedinačne dogovore radnika sa poslodavcem po otvaranju, ili u posljednjih 6 mjeseci prije otvaranja stečajnog postupka. Radi se, naravno, o dogovorima, koji nisu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ne treba smetnuti s uma, da se visina obeštećenja, odnosno otpremnine, može kretati samo u granicama utvrđenim zakonom o socijalnom osiguranju. To znači da se visina obeštećenja može kretati samo u okvirima utvrđenim opštim zakonom o socijalnom osiguranju, tj. uredbom, koja se za svaku godinu donosi po osnovu ovoga zakona. Ukoliko plata radnika prelazi maksimum utvrdjen zakonom, to će mu se isplatiti *insolvenzgeld* samo do visine untrđene zakonom. Što se tiče otpremnine, ona se može isplatiti u visini od 150% od zakonom utvrđenog maksimuma.

Pravo na tekuću naknadu ima svaki radnik, koji se obrati Fondu u roku od 6 mjeseci od dana otvaranja stečaja.

Želio bih naglasiti, da pravo potraživanja od strane Fonda možete ostvariti na način, što ćete se u roku od 6 mjeseci od dana otvaranja stečaja nad firmom poslodavca, obratiti Fondu sa zahtjevom za isplatu *insolvenzgeld*. Zahtjev se podnosi popunjavanjem odgovarajućeg formulara. O podnesenom zahtjevu Fond donosi odluku u vidu rješenja. ♣

Mag. Michael Warzecha
Rechtsanwalt/Advokat

**SAVETOVANJE NA VAŠEM
MATERNJEM JEZIKU**

- Pravo boravka
- Radno pravo
- Stambeni/Vlasnički odnosi
- Privredno pravo (osnivanje firme u Austriji i domovini)
- Porodično pravo (razvodi, usvajanja i sl.)
- KRIVIČNI POSTUPCI

Stubenring 4, A-1010 Wien
Tel. +43/1/513 95 66
Fax. +43/1/512 59 46