

### Učestala pitanja radnika 3. Maja i Uljanika u slučaju otvaranja stečajja

- Moguće vrste stečajja (preustroj/likvidacija) te sva prava radnika u slučaju svakog (otpremnine)?
  - stečajni postupak može biti redovni ili skraćeni (skraćeni postupak se u slučaju 3. Maja i Uljanika neće provoditi jer za to neće biti ispunjeni zakonski uvjeti),
  - ako sud utvrdi postojanje stečajnog razloga (nesposobnost za plaćanje i prezaduženost), može se otvoriti stečaj,
  - nakon otvaranja stečajja, provodi se stečajni postupak koji se provodi radi skupnog namirenja vjerovnika stečajnog dužnika, unovčenjem njegove imovine i podjelom prikupljenih sredstava vjerovnicima,
  - nakon završene diobe sud donosi rješenje o zaključenju stečajnog postupka, rješenje se dostavlja sudskom registru i brisanjem iz sudskog registra pravna osoba prestaje postojati,
  - međutim, nakon otvaranja stečajnog postupka dopušteno je izraditi stečajni plan u kojemu se može odstupiti od zakonskih odredbi o unovčenju i raspodjeli stečajne mase, dakle, za vrijeme stečajnog postupka može se provesti stečajni plan prema odredbama glave VII. Stečajnog zakona,
  - stečajnim planom može se npr. ostaviti sva imovina ili dio imovine radi nastavljanja poslovanja dužnika, dužnik se može pripojiti drugoj osobi i dr. sukladno odredbama glave VII. Stečajnog zakona,
  - što se tiče prava radnika u stečaju, ista su uređena Zakonom o osiguranju radničkih prava,
  - po tom Zakonu, radnik je fizička osoba sukladno zakonu o radu koja je u vrijeme otvaranja stečajnog postupka u radnom odnosu, kao i osoba kojoj je radni odnos prestao unutar šest mjeseci prije otvaranja stečajnog postupka,
  - prava koja radnik ostvaruje u slučaju stečajja poslodavca su:
    - neisplaćene plaće odnosno naknade plaće u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec zaštićenog razdoblja,
    - neisplaćene naknade plaće za bolovanje na teret poslodavca ostvareno u zaštićenom razdoblju, u visini do iznosa minimalne plaće za svaki mjesec proveden na bolovanju,
    - neisplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor na koji je radnik stekao pravo do otvaranja stečajnog postupka pod uvjetima utvrđenim zakonom, u visini do iznosa minimalne plaće,
    - otpremnine pod uvjetima utvrđenim zakonom, u visini polovice otpremnine utvrđene u stečajnom postupku, a najviše do polovice najvišeg iznosa zakonom propisane otpremnine. Otpremnina pod uvjetima utvrđenim zakonom je otpremnina koju je poslodavac dužan isplatiti radniku prema Zakonu o radu, ako mu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada,
    - pravomoćno dosuđene naknade štete zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti, u visini do jedne trećine pravomoćno dosuđene naknade štete.
- Redoslijed namirivanja dugova – tko je prvi, radnici ili dužnici?
  - stečajni vjerovnici se prema svojim tražbinama razvrstavaju u isplatne redove i po tom redu se namiruju,
  - tražbine radnika iz radnog odnosa (plaće, otpremnine i dr.) svrstavaju se u tražbine prvog višeg isplatnog reda,

- iz stečajne mase naprije se namiruju troškovi stečajnog postupka, u koje troškove spadaju tražbine neisplaćenih plaća radnika, dakle radnici se namiruju prije ostalih vjerovnika.

•Koji je datum zakonskog ulaska Uljanika u stečaj?

- ako su ostvareni uvjeti za otvaranje stečaja, ovlaštenici za podnošenje prijedloga za stečaj su vjerovnici ili dužnik, a dužnost podnošenja prijedloga za otvaranje stečajnog postupka imaju FINA i članovi uprave dužnika, tj. FINA u roku od 8 dana nakon evidentirane neprekinute blokade računa dužnika od 120 dana, a članovi uprave dužnika najkasnije 21 dan od nastanka stečajnog razloga,

- nije mi poznato da li su u Uljaniku ostvareni uvjeti za stečaj pa ne mogu znati točan datum zakonskog ulaska u stečaj.

•Ukoliko jedino 3. Maj uđe u stečaj, hoće li se omogućiti zaposlenicima Uljanik brodogradilišta ulazak u firmu i izvršenje radnih zadataka?

- to ovisi o stečajnom upravitelju, naime, otvaranjem stečajnog postupka prava tijela dužnika pravne osobe ( Uprava i NO) prestaju i prelaze na stečajnog upravitelja te o potrebama za završetkom započelih poslova.

•Koliko nakon neisplate plaće radnici imaju pravo na izvanredni otkaz, tj. prava s biroa?

- radnik ima pravo na izvanredni otkaz ugovora o radu zbog neisplate plaće ili zbog učestalog kašnjenja s isplatom plaće,

- radnik ima pravo na naknadu za slučaj nezaposlenosti ako otkáže izvanrednim otkazom uzrokovanim ponašanjem poslodavca,

- dakle, odmah nakon neisplate plaće radnik ima pravo na izvanredni otkaz ugovora o radu, a pravo na naknadu za slučaj nezaposlenosti kod biroa ima nakon podnošenja zahtjeva kod biroa, rok 30 dana od prestanka radnog odnosa.

•Koliko iznosi otpremnina u slučaju isplate iste te kako se računa prosjek (ulazi li minimalac u prosjek ukoliko je isplaćen u slučaju stečaja)?

- otpremnina se u slučaju stečaja određuje prema Zakonu o radu, dakle, u iznosu koji se određuje obzirom na dužinu trajanja prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa,

- otpremnina se ne smije ugovoriti u iznosu manjem od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca,

- ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu

- dakle, uzima se prosjek tri posljednje isplaćene mjesečne bruto plaće te se od tako dobivenog iznosa trećina pomnoži s godinama staža,

- prema Zakonu o osiguranju potraživanja radnika, Agencija za osiguranje radničkih potraživanja isplaćuje polovinu toga iznosa.

•Mogućnost davanja izvanrednog/redovitog otkaza tokom stečaja i stjecanja prava s biroa, prava na otpremninu te trajanje otkaznog roka?

- otvaranjem stečaja ugovori o radu sklopljeni s dužnikom ne prestaju,

- otvaranje stečaja poseban je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu,

- dakle, nakon otvaranje stečaja, dužnik i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na njegovo ugovoreno trajanje i bez obzira na zakonske ili ugovorne odredbe o zaštiti radnika,

- otkazni rok iznosi mjesec dana,

- uvjeti za stjecanje prava sa biroa i pravo na otpremninu opisani su već u točki 5) i 6) ovog očitovanja.

•Da li svatko samostalno vrši potraživanja za neisplaćene plaće prije stečaja i dali su u punom iznosu ili minimalac?

- stečajni upravitelj sastavlja popis svih tražbina radnika i prijašnjih dužnikovih radnika dospjelih do otvaranja stečaja i predočava na potpis prijavu njihovih tražbina u dva primjerka,

- međutim, ako radnik nije prijavio tražbinu stečajnom upravitelju na propisanom obrascu u dva primjerka, smatrat će se da je tražbinu prijavio u skladu s popisom stečajnog upravitelja,

- potraživanja radnika su u iznosu u kojem su bile isplaćene plaće prije otvaranja stečaja.

•Da li poslodavac uplaćuje staž i zdravstveno osiguranje za vrijeme trajanja stečaja?

- ako radnik za vrijeme trajanja stečaja ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, onda da.

•Prava iz kolektivnog ugovora u vrijeme stečaja – božićnica, naknada za djecu...?

- otvaranjem stečaja prestaju prava radnika na suodlučivanje, a sporazumi s radničkim vijećem ne obvezuju stečajnog upravitelja,

- međutim, Kolektivni ugovor ostaje na snazi pa tako i njegova ugovorena prava.

•Može li se ići na neplaćeno čekanje/godišnji odmor u vrijeme stečaja?

- stečajni upravitelj može radi završetka započelih poslova ili otklanjanja moguće štete, na temelju odobrenja suda, sklopiti nove ugovore o radu na određeno vrijeme,

- plaće i ostala primanja iz radnog odnosa određuje stečajni upravitelj, na temelju odobrenja suda, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom,

- dakle, ako je neplaćeno čekanje/godišnji odmor predviđeno ugovorom o radu na određeno vrijeme, zakonom ili kolektivnim ugovorom, onda se navedeno provodi za vrijeme stečaja.

• Može li se iskoristiti porodiljni (žene preostali neiskorišteni/dva mj. za muškarce)?

- odgovor na ovo pitanje sadržan je djelomično u prethodnom pitanju broj 11),

- roditeljska i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom (zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama),

- prema tom zakonu, zaposleni roditelj nakon navršanih 6 mjeseci života djeteta ima pravo na roditeljski dopust, koji može koristiti do osme godine života djeteta,

- zaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust u cijelosti ili u njegovim dijelovima, kada ga može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana,

- pravo na roditeljski dopust u pravilu koriste oba roditelja, kako je već rečeno u jednakom trajanju, odnosno svaki roditelj koristi po 4 mjeseca, s time da je 2 mjeseca neprenosivo, kada samo jedan od roditelja koristi roditeljski dopust, onda isti traje 6 mjeseci.

• Što je s radnicima koji imaju ugovore na određeno vrijeme koji ubrzo ističu?

- ugovori o radu na određeno vrijeme prestaju istekom roka na koji su zaključeni,

- što se tiče ugovora o radu nakon otvaranja stečaja, odgovor je sadržan u točki 7) ovog očitovanja.

• Postoji li mogućnost prelaska iz Uljanika u 3. Maj za vrijeme trajanja stečaja?

- stečajni upravitelj može radi završetka započelih poslova ili otklanjanja moguće štete, na temelju odobrenja suda, sklopiti nove ugovore o radu na određeno vrijeme, pa bi tako, ovisno o potrebi, eventualno mogao zaposliti i radnike Uljanika na ugovor na određeno vrijeme.

• Za radnike kojima fali nekoliko mjeseci do pune mirovine (bez penalizacije), hoće li ime se računati mjeseci na birou kao radni staž?

- svota mirovine računa se tako da se osobni bodovi pomnože s mirovinskim faktorom i aktualnom vrijednošću mirovine,

- osobni bodovi ovise o mirovinskom stažu i plaćama koje je osiguranik ostvario za vrijeme radnog vijeka, a utvrđuju se tako da se prosječni vrijednosni bodovi pomnože s ukupnim mirovinskim stažem i polaznim faktorom i jednako se računaju za sve vrste mirovina,

- samo vrijeme provedeno kod poslodavca ulazi u radni staž.

- Da li postoji mogućnost da radnici sa udaljenim mjestom prebivališta ne moraju dolaziti na posao s obzirom na neisplatu plaće/naknade za prijevoz?

- ne postoji takva mogućnost, naime, radnik mora poštivati svoje ugovorom o radu preuzete obveze, a ako poslodavac ne isplaćuje plaće/naknade za prijevoz, radnik ima opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu i može tražiti naknadu štete od poslodavca za štetu koja mu je time nastala.

- Kolika je plaća za vrijeme stečaja?

- plaće i ostala primanja iz radnog odnosa određuje stečajni upravitelj, na temelju odobrenja suda, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

- Ukoliko 3. Maj ide u stečaj, da li time automatski izlazi iz Uljanik grupe?

- 3. Maj je, iako je dio Uljanik grupe, zasebna pravna osoba, pa ako 3. Maj uđe u stečaj, to ne znači automatski da je i Uljanik u stečaju i obrnuto,

- za izlazak 3. Maja iz Uljanik grupe potreba je odgovarajuća pravna odluka ovlaštenih tijela.

- Kolika je naknada na birou u slučaju isplate 3 minimalca?

- osnovicu za utvrđivanje visine novčane naknade čini prosjek bruto plaće ostvaren u tromjesečnom razdoblju koje je prethodilo prestanku radnog odnosa,

- u osnovicu ne ulaze naknade plaće odnosno druge novčane potpore ostvarene po posebnim propisima. Ako se osnovica za utvrđivanje novčane naknade ne može utvrditi prema plaći, nezaposlenoj osobi se utvrđuje osnovica u visini minimalne plaće, umanjene za doprinose za obvezna osiguranja utvrđene posebnim propisom, ovisno o postotku vremena provedenog na radu. Novčana naknada za prvih 90 dana korištenja iznosi 60 %, a za preostalo vrijeme korištenja 30 % od osnovice. Utvrđena novčana naknada ostvaruje se u utvrđenoj visini za cijelo razdoblje trajanja prava.

- Što je sa nepotrošenim danima godišnjeg odmora?

- u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

- Ukoliko tijekom stečaja dođe do otkaza, što je osnova za izračun naknade s biroa?

- odgovor na ovo pitanje sadržan je pod točkom 19) ovog očitovanja.

- Koji je status djelatnika Uljanika koji rade na lokaciji Rijeka u slučaju stečaja 3. Maja, a koji u slučaju ulaska strateškog partnera u 3. Maj?

- to ovisi o stečajnom upravitelju i drugim tijelima stečajnog postupka, ovisno o potrebi za radnom snagom odnosno za završetkom započelih poslova,

- u slučaju ulaska strateškog partnera u 3. Maj moguće je svašta, ne znam koje sve uvjete će mu postaviti Vlada RH, teško mi je to procijeniti.

- Tko podnosi zahtjev za isplatu minimalca, svaki radnik pojedinačno ili netko u ime svih radnika?

- ako se pod ovim pitanjem misli na podnošenje zahtjeva Agenciji za osiguranje radničkih potraživanja, postupak za ostvarenje prava pokreće se na zahtjev radnika, u roku od 30 dana, s time da rok počinje teći od isteka osmog dana od dana objave rješenja o utvrđenim i osporenim tražbinama na e-oglasnoj ploči suda,

- dakle zahtjev podnosi radnik, a da li postoji mogućnost da netko u ime svih radnika ispunjava, daje im na potpis i u konačnici podnosi propisani obrazac RPS-01, vidjet ćemo.

- Zadnji kolektivni ugovor za 2017.g. je istekao. Budući da novi nije potpisan, da li se prava i obveze iz njega primjenjuju i u 2018. godini?

- nakon isteka roka na koji je sklopljen KU, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog KU, u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen KU odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka,

- kolektivnim ugovorom moglo se ugovoriti i duže razdoblje primjene pravnih pravila sadržanih u KU, a da li je u tom KU iz 2017.g. to ugovoreno, nije mi poznato.

- Neovisno o eventualnom stečaju ili likvidaciji, dakle u slučaju da u postojećim uvjetima a prije željenog zelenog svijetla na Plan restrukturiranja dođe do otkaza, kako su tada riješene otpremnine?

- otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu uređuju se zakonom o radu, a o istima je već rečeno pod točkom 6) ovog očitovanja,

- radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu.

- Pitanje otpremnina u slučaju stečaja ili likvidacije je već navedeno, ima li tada ikakve razlike ima li se primjerice 1 godina ili 35 godina staža?

- kada radnik ima pravo na otpremninu i kako se ista određuje, opisano je pod prethodnom točkom i pod točkom 6) ovog očitovanja.

- U slučaju davanja izvanrednog otkaza u roku od ?? dana, a zbog neisplate plaće i situaciji ako poduzeće nije u stečaju, ima li se prava na otpremninu i prijavu na ZZZ?

- odgovor na ovo pitanje djelomično je iznesen pod točkom 5) ovog očitovanja,

- u slučaju davanja izvanrednog otkaza radnika, radnik ima pravo na prijavu na Zavod za zapošljavanje u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa i na pripadajuću naknadu,

- u slučaju kada radnik daje otkaz (dakle i izvanredni), radnik nema pravo na otpremninu jer se otpremnina daje samo kada poslodavac daje otkaz ugovora o radu pod uvjetima propisanim zakonom o radu.

- Pod pretpostavkom da po proglašenju stečaja svi radnici dobivaju otkaz, da li postoji zakonska obveza da se po pozivu poslodavca radnici moraju vratiti u firmu?

- vjerujem da će postojati potreba za radnicima i u stečaju jer će postojati potreba za završetkom započetih poslova, a oni radnici koji nakon otvaranja stečaja ne budu dobili nove ugovore o radu na određeno vrijeme nemaju nikakvu zakonsku obvezu vratiti se raditi u firmu nakon otkaza a po pozivu poslodavca, osim ako to sami ne žele.

- Da li je istina da u slučaju stečaja zaposlenici (samo oni sa kojima se potpiše novi ugovor) ostvaruju zakonski minimalac, ali dobivaju buštu sa obračunom plaće kakva je bila i prije stečaja, s time da razlika ide u stečajnu masu?

- nije mi poznata takva praksa obzirom da plaće i ostala primanja iz radnog odnosa nakon otvaranja stečaja određuje stečajni upravitelj, na temelju odobrenja suda, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

- U slučaju da je odgovor na prethodnom pitanju pozitivan, da li to znači da se nakon tri mjeseca u kojem je zaposlenik dobivao zakonski minimalac, a obračun plaće je išao kao i prije stečaja te da se nakon tri mjeseca više nije produžio ugovor sa zaposlenikom te da zaposlenik ima pravo naknade sa burze, koja je osnovica za naknadu, minimalac ili plaća sa bušte?

- odgovor na prethodno pitanje nije pozitivan,

- koja je osnovica za naknadu sa burze, odgovor je već dan pod točkom 19) ovog očitovanja.