

## THE EFFECT OF THE INSOLVENCY OF THE EMPLOYER ON THE RIGHTS OF THE EMPLOYEES

Andriana Matlioska

Law Faculty “Iustinianus Primus”, Republic of North Macedonia, andriana.matlioska@yahoo.com

**Abstract:** The insolvency of the employer, that is, his permanent inability to pay or settle the obligations to the creditors, among other things, negatively affect the interests of the employees.

The bankruptcy procedure, understood at the same time as a collective settlement of the debtor's obligations from his property and assets, often ends with the liquidation of the employer's business venture. On the day of the opening of the bankruptcy procedure, there are numerous legal consequences that affect the position of the bankrupt debtor and all persons related to him.

When opening the employer's bankruptcy proceedings, as a possible consequence of the employer's insolvency, the treatment of their employment contracts is of particular importance for the employees. For the employees in a company that is unable to pay the wages, as well as other outstanding debt for a longer period, the existence of their employment in the event of the opening of bankruptcy proceedings is uncertain, as well as the circumstances of whether and to what extent they will collect their claims arising from that relationship. The risks of the employer's bankruptcy for employees are multiple, starting from the risk of job loss, the risk of loss of earnings and other circumstances that may imply a threat to the employee's livelihood. Termination of the employment contract is mandatory for all employees in case of bankruptcy, thus the effect of such an event to the employer entangles the future of all employees, increasing the importance of analysis of the rights of employees, evaluation of the current legislation vis a vis the legal trends in Europe and recommendation for future regulatory action that is needed as per the author. Considering the significance that the insolvency of the employer has for the employees, but also due to the effect that the insolvency manifests on their claims, which can significantly affect their livelihood, as well as due to their specific position during the working relationship with the bankrupt debtor during the bankruptcy procedure, this paper elaborates and shows the position of the employees of the bankrupt debtor as well as the rights they are entitled to according to the law before, but also after the opening of the bankruptcy procedure, and at the same time the protection of the employees' claims in case of insolvency is analysed to their employer in accordance with Directive 2008/94/EC as part of the secondary legislation of the European Union. Given that our legislation does not provide the protection of employees from this perspective, the paper, by presenting the benefits of applying such protection to employees, aims to point out the need to implement the provisions of this directive in the Macedonian legislation as soon as possible.

**Keywords:** employment relationship, termination, rights from employment relationship, claims from employment relationship, bankruptcy procedure.

## ВЛИЈАНИЕТО ОД ИНСОЛВЕНТНОСТА НА РАБОТОДАВАЧОТ ВРЗ ПРАВТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Андриана Матлиоска

Правен факултет „Јустинијан Први“, Република С. Македонија, andriana.matlioska@yahoo.com

**Апстракт:** Инсолвентноста на работодавачот односно неговата потрајна неспособност за плаќање или намирување на обврските кон доверителите, меѓу другото негативно влијае и врз интересите на лицата кои се во работен однос со тој деловен субјект.

Стечајната постапка, сфатена истовремено како колективно намирување на обврските на должникот од неговиот имот и средства често завршува со ликвидација на деловниот потфат на работодавачот. На денот на отворањето на стечајната постапка, постојат бројни правни последици кои влијаат на позицијата на стечајниот должник и на сите лица поврзани со него.

При отворање на стечајната постапка на работодавачот, како можна последица од инсолвентноста на работодавачот, за работниците од особено значење е третманот на нивните договори за вработување. За лицата кои се во работен однос со работодавачот, кој подолг период е неспособен за плаќање, неизвесен е опстанокот на нивниот работен однос во случај на отворање на стечајна постапка, но и околностите дали и во колкав обем ќе си ги наплатат своите побарувања кои произлегуваат од тој однос. Ризиците од стечајот на работодавачот за вработените се повеќекратни, тргнувајќи од ризикот од губење на работното место,

ризикот од губење на заработката и други околности кои може да подразберат загрозување на егзистенцијата на работникот. Престанокот на работниот однос е задолжителен за сите вработени во случај на отворање на стечајна постапка, па според тоа влијанието на таков случај кај работодавачот директно се манифестира врз иднината на сите вработени, што придонесува за зголемување на значењето од анализа на правата на вработените, оценка на актуелната регулатива споредено со правните трендови во Европа, како и препорака за идна регулаторна активност која е потребна според оценка на авторот. Со оглед на значењето кое инсолвентноста на работодавачот го има за работниците, но и заради ефектот кој инсолвентноста го манифестира на нивните побарувањата, што значително може да влијае врз нивната материјална егзистенција, како и заради нивната специфичната положба во текот на работниот однос со стечајниот должник за време на стечајната постапка, во овој труд е елаборирана и прикажана положбата на вработените кај стечајниот должник како и правата кои согласно закон истите ги уживаат пред, но и по отворањето на стечајна постапка, а едновременно е анализирана заштитата на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач согласно Директивата 2008/94/EЗ како дел од секундарното законодавство на Европската Унија. Со оглед пак дека во нашето законодавство не е предвидена заштита на работниците од овој аспект, трудот преку прикажување на придобивките од примената на ваквата заштита на работниците има за цел да укаже на потребата од што поскоро имплементирање на одредбите од оваа директива во македонското законодавство.

**Клучни зборови:** работен однос, престанок, права од работен однос, побарувања од работен однос, стечајна постапка.

## 1. ИНСОЛВЕНТНОСТА НА РАБОТОДАВАЧОТ КАКО ПРЕТПОСТАВКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС НА РАБОТНИКОТ

Инсолвентноста по својата суштина претставува еден од ризиците за исполнување на економските очекувања на учесниците во економската размена. Во македонското законодавство неспособноста за плаќање (инсолвентноста) е дефинирана како состојба на должникот во која тој не ги намирава своите пристигнати парични обврски, односно кога е неспособен да ги исплати своите обврски како што пристигнуваат за наплата.<sup>20</sup> Притоа, ако во период од 45 дена, должникот не го исплатил износот што требало да биде исплатен врз основа на важечките основи за плаќање, тој се смета за инсолвентен и со тоа го исполнува условот за отворање на стечајна постапка.<sup>21</sup>

Така, доколку се исполнети наведените услови овластено лице (доверител или самиот должник) може да поднесе барање за отворање на стечајна постапка како постапка за колективно намиравање на побарувањата на доверителите, до надлежен суд, кој ќе донесе решение за отворање на стечајна постапка и ќе назначи привремен стечаен управник или ќе утврди дека имотот е помал од трошоците на постапката или е од незначителна вредност при што стечајната постапка не се спроведува.<sup>22</sup>

Согласно македонското работно законодавство, работниот однос престанува со престанокот на работодавачот. Согласно Законот за работните односи доколку се отвори постапка за престанок на работодавачот, договорот за вработување на работникот престанува да важи, во согласност со закон.<sup>23</sup>

И покрај тоа што стечајната постапка не секогаш завршува со ликвидација на деловниот субјект, со оглед на тоа дека постои законска можност за реорганизација на деловниот потфат на субјектот (кога оваа постапка се спроведува по отворањето на стечајната постапка<sup>24</sup>), сепак просторот кој Законот за работни односи го остава во однос на доуредување на престанокот на работниот однос во случај на постапка за престанок на работодавачот не е посебно уреден во специјалниот закон, односно во Законот за стечај како *lex specialis*, моментот на престанокот на работниот однос е предвиден по сила на закон со самото отворање на стечајната постапка. Така, законот предвидува дека договорите за вработување склучени меѓу работникот и работодавецот – должник, со денот на отворање на стечајната постапка престануваат.

<sup>20</sup> Член 2 став 1 точка 29 од Законот за стечај („Службен весник на Република Македонија“ број 34/06, 126/06, 84/07, 47/11 и 79/13).

<sup>21</sup> Член 5, Ibid.

<sup>22</sup> Член 68, Ibid.

<sup>23</sup> Член 66 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18)

<sup>24</sup> Член 215-а став 2 од Законот за стечај.

Ако се земе предвид дека, македонското стечајно право условно ги иззема од стечајна постапка институциите од јавниот сектор<sup>25</sup>, инсолвентноста, односно отворањето на стечајната постапка како нејзина последица не може да претставува основ за престанок на работен однос на лицата вработени во јавниот сектор со оглед дека нивните работодавачи според позитивното право не може да се стечајни должници.<sup>26</sup>

## **2. ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ ОД ОТВОРАЊЕ НА СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА ВРЗ РАБОТНИОТ ОДНОС**

Како што погоре е наведено, со денот на отворање на стечајната постапка работниот однос на вработените кај стечајниот должник престанува. Стечајната постапка се смета дека е отворена оној ден кога стечајниот судија ќе го донесе решението за отворање на стечајната постапка, кое се објавува во Службен весник на Република Македонија.

Решението со кое се констатира дека договорот за вработување на работникот престанал го донесува стечајниот управник, а против ова решение на стечајниот управник не е дозволена жалба.

Недозволеноста на жалба против решението на стечајниот управник има своја оправданост со оглед дека со решението кое го донесува стечајниот управник, тој не одлучува во однос на работниот однос, туку констатира состојба која е настаната како последица на престанокот на договорот за вработување по сила на закон, односно решението на стечајниот управник има декларативен карактер.

Ова подразбира дека сите договори за вработување кои биле во важност пред отворањето на стечајната постапка престануваат да важат. Но, тука треба да се истакне дека законот дозволува жалба против решението за отворање на стечајна постапка кое го донесува стечајниот судија, по која жалба истото може да биде укинато. Во ваков случај законот е недоречен во однос на правниот статус на лицата кои биле во работен однос, а на кои по повод тоа решение им престанал работниот однос, со оглед дека во стечајната постапка жалбите против решенијата на стечајниот судија не го задржуваат извршувањето.<sup>27</sup> Ова практично може да значи дека отворањето на стечајната постапка над стечајниот должник нема да настапи, а одлуките за престанок на работниот однос на вработените и натаму ќе се во сила.

Наведеното укажува на потребата од ревидирање на законските одредби и предвидување на заштита на работниците, односно потреба да се предвиди можност за побивање на решението за престанок на работниот однос во случај на укинување на решението за отворање на стечајна постапка и одбивање на предлогот за нејзино отворање во повторената постапка.

Од друга страна во случај кога работодавачот е инсолвентен, а со тоа ги исполнува условите за отворање на стечајна постапка, правните последици од отворената стечајна постапка влијаат и на правата и обврските на членовите на органите на управување и надзор во трговските друштва, па така, со денот на отворање на стечајната постапка престануваат и менаџерските договори. Нивните права за располагањето со имотот на стечајниот должник и оние кои се остваруваат за целите на спроведување на стечајната постапка се префрлаат на стечајниот управник.<sup>28</sup>

## **3. ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ НА КОИ ИМ ПРЕСТАНАЛ РАБОТНИОТ ОДНОС ЗАРАДИ ОТВОРАЊЕ НА СТЕЧАЈНА ПОСТАПКА**

Работниците, согласно Законот за работни односи, имаат право да покренат иницијатива за постапка за престанок на работодавачот, односно стечајна постапка, доколку три месеци последователно работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата.

Согласно членот 67 од Законот за работните односи на работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот им престанува работниот однос во согласност со закон, им се обезбедува право на исплата на:

- 1) нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;
- 2) обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

<sup>25</sup> Член 4, Ibid.

<sup>26</sup> Исклучоците од примената на одредбите од Законот за стечај не се однесуваат на трговските друштва во доминантна или целосна државна сопственост со оглед дека истите немаат третман на институции од јавен сектор согласно Законот за вработените во јавниот сектор, ниту се вбројуваат во исклучоците од Законот за стечај.

<sup>27</sup> Член 12 став 8, Ibid.

<sup>28</sup> Член 137, Ibid.

3) неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

Од друга страна лицата на кои им престанал работниот однос заради отворање на стечајна постапка на работодавачот го губат статусот на вработени и се вбројуваат во групата на невработени лица. Овие лица согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, се стекнуваат со право на паричен надоместок како право од осигурување во случај на невработеност.

Стечајниот управник, по донесувањето на решението со кое се констатира престанок на договорите за вработување треба да ги одјави вработените од фондовите за здравствено и за пензиско и инвалидско осигурување, а воедно има обврска примерок од решението да достави до агенцијата за вработување на чие подрачје се наоѓа седиштето на стечајниот должник во рок од три дена од денот на донесувањето на решението. Ваквото законско уредување е во корист на лицата на кои им престанува работниот однос, а ова вклучувајќи го и решението за констатирање на престанокот на работниот однос кое може на работникот да му послужи како доказ за потврдување на настанатата состојба пред надлежната агенција, допринесува кон ефикасно и полесно остварување на правата кои им следуваат во случај на невработеност. Притоа, иако во законот не е експлицитно утврдено, аналогно на обврската на стечајниот управник за доставување на решенијата за престанок на работниот однос на дотогашните вработени до агенцијата за вработување, се претпоставува дека истото се доставува и до самите лица на кои им престанува работниот однос.<sup>29</sup>

#### 4. ПОБАРУВАЊА НА РАБОТНИЦИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Покрај тоа што правните последици од стечајната постапка влијаат на работниот однос на работниците кај стечајниот должник, влијаат и на нивните побарувања односно на нивниот правен статус како доверители во постапката. Освен побарувањата на лицата кои биле во работен однос пред отворањето на стечајната постапка, специфична е и положбата на побарувањата на лицата кои засновале работен однос во текот на стечајната постапка.

Лицата на кои им престанал работниот однос со отворањето на стечајната постапка, своите ненамирани побарувања во постапката имаат право да ги остваруваат како доверители на стечајниот должник. Имајќи го предвид начелото на паритет во стечајната постапка, вработените како и сите други доверители во стечајната постапка можат да го наплатат своето побарување само преку механизмите на самата стечајна постапка, што подразбира исклучување на сите можности за наплата на побарувањето на друг начин. Притоа, како и останатите доверители, за да можат да ги остваруваат своите права тие мора да ги пријавиле во стечајната постапка, во спротивно ја губат можноста за нивна наплата.

Побарувањата на работниците по основ на неисплатени плати од последните три месеци се третираат како приоритетни, така што во однос на овие побарувања работниците се приоритетни доверители, а за останатите побарувања како и за платите од останатиот период се стечајни доверители, како што погоре е истакнато. Имено, согласно Законот за стечај одредени побарувања на работникот се сметаат како побарувања од повисок исплатен ред, како побарувањата по основ на плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на стечајната постапка, професионални заболувања и неисплатени надоместоци на платите за времетраењето на неискористениот редовен годишен одмор за тековната календарска година<sup>30</sup>.

Заради завршување на започнатите работи и за отстранување на можните штети, како и заради остварување на можноста за продолжување на деловниот потфат на стечајниот должник, во текот на стечајната постапка може да се вработуваат работници.

Предвидената можност за засновање на работен однос во текот на стечајната постапка од аспект на законот е условена. Ваквата условеност прво се однесува на видот на вработувањето, кое согласно закон мора да биде на определено време, а од друга страна законот предвидува предност при вработувањето да имаат поранешните вработени кај стечајниот должник. Иако, времетраењето не е децидно определено, се претпоставува дека тоа би било до завршување на определена задача, а најдоцна до завршување на стечајната постапка.

За висината на платите и надоместоците на работниците со кои е склучен договор за вработување на определено време одлучува стечајниот управник, кој мора да ги има предвид одредбите од законот и колективниот договор, при што платата на работникот за работа со полно работно време не смее да биде пониска од законски утврдената минимална плата, односно утврдената според колективен договор.

<sup>29</sup> Член 75 - Закон за работните односи

<sup>30</sup> Член 117 - Закон за стечај

Од друга страна, побарувањата на лицата кои засновале работен однос за време на стечајната постапка, по основ на плати и надоместоци на плата, се третираат како обврски на стечајната маса, што овие лица ги прави доверители на стечајната маса, а тоа подразбира дека тие немаат обврска да го пријават своето побарување во постапката, туку се здобиваат со право на приоритетна наплата од стечајната маса.

## **5. ЗАШТИТА НА ПОБАРУВАЊАТА НА РАБОТНИЦИТЕ КАЈ ИНСОЛВЕНТНИОТ РАБОТОДАВАЧ СОГЛАСНО ЕВРОПСКОТО ЗАКОНОДАВСТВО**

Во рамки на Европската Унија донесена е Директивата за апроксимација на законодавствата на државите членки во однос на заштитата на вработените во случај на инсолвентност на нивниот работодавач (80/987/ЕЕЗ). Оваа Директива претрпела неколку измени, заради што со цел нејзина кодификација на 28.10.2008 година е објавена Директивата 2008/94/ЕЗ за заштита на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.

Директивата има за цел да обезбеди заштита на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот и минимален степен на заштита на нивните побарувања со гарантирање на исплата на ненаплатени побарувања, преку воспоставување на гарантни тела. За нејзиното значење и применливост говори Извештајот на Европската комисија за имплементирање и примена на одредени одредби од Директивата, според кој околу 3,4 милиони работници имале корист од интервенцијата на институциите за гаранција во периодот 2008-2011 година, особено во поглед на светската економска криза.

Заштита на побарувањата на работниците кај инсолвентниот работодавач е предвидена преку институција за гарантирање на исплатата на одредени доспеани побарувања, така што директивата предвидува обврска на државите-членки да формираат институција со цел гарантирање на исплатата на побарувањата на работниците. Државите членки мора да воспостават соодветен институционален гарантен систем, а истовремено тие располагаат со дискреција во однос на организацијата, начинот на работа и финансирањето на гарантните институции. Обврската за плаќање кон вработените ја имаат гарантните институции кои мора да обезбедат плаќање на заостанати плати на вработените за период што ќе го одредат државите членки. Имено, се обезбедува плаќање на ненаплатените побарувања на вработените кои произлегуваат од договори за работа или од работни односи и доколку е можно, исплата на отпремнина за престанокот на работниот однос.

Задолжителноста за гарантирање на наплата на побарувањата не се предвидува да биде во секоја фаза од инсолвентната постапка, туку првенствено се однесува на побарувања кои настанале пред конкретно определен период, кој може да се определи како момент на запишување на отворање на инсолвентна постапка во соодветен регистар согласно националното право. На ваков начин државата членка има дискреционо право при определување на датумот, од кој мора да се осигура гаранција за исплата на побарувањата, кој може да е само пред отворање на инсолвентна постапка, но може да биде и во текот на истата. Во оваа насока, Директивата остава можност државите членки да ги ограничат обврските кои ќе ги имаат нивните гарантни институции. Доколку тоа е случај, тогаш задолжително мора да се специфицира должината на периодот кој ќе ги опфати ненаплатените побарувања на работниците, а за кои ќе гарантираат гарантните институции.

Во согласност со тоа, предвиден е минимален период на гаранција за намирување на неплатените побарувања, кој не може да е пократок од последните три месеци од работниот однос на работникот од денот на исполнување на условот за отворање на инсолвентна постапка на работодавачот. Согласно Одлуката на Европскиот суд на правдата С-338/17 од 25.07.2018 година, е воспоставено дека Директивата 2008/94/ЕЗ не го исклучува националното право доколку со него не се гарантираат оние побарувања кои произлегуваат од работен однос кој престанал пред повеќе од три месеци од денот кога е иницирана стечајната постапка ако така е утврдено во националното право.

За предвидливост на финансиските импликации кои би ги предизвикала исплатата на ненамирените побарувања, се остава можност државите членки да постават горни граници за исплата со цел намирување на побарувањата од страна на гарантната институција, но под услов ваквите горни граници да бидат доволно високи за да се придонесе кон социјалната цел на Директивата. Имено, ваквата можност не го оневозможува задолжителното определување на минимална гаранција, што дополнително би придонело за материјалната сигурност и предвидливост на работникот.

## **6. ЗАКЛУЧОК**

Согласно македонското законодавство на лицата кои биле вработени кај работодавачот пред отворањето на стечајната постапка, по сила на закон работниот однос им престанува со отворањето на таа постапка. Истите

се приоритетни доверители во однос на побарувањата по основ на неисплатени плати од последните три месеци, а во однос на останатите побарувања се третираат како стечајни доверители.

За целите за спроведување на стечајната постапка, завршување на започнатите работи односно заради отстранување на евентуални штети, законот предвидува засновање работен однос на определено време во текот на стечајната постапка, каде приоритет за новите вработувања се дава на поранешните вработени кај стечајниот должник. Побарувањата на лицата кои засновале работен однос за време на стечајната постапка, по основ на плати и надоместоци на плата, се третираат како обврски на стечајната маса, што овие лица ги прави доверители на стечајната маса. За наплата на своите побарувања доверителите на стечајната маса немаат обврска да го пријават своето побарување. Со оглед на можноста за „продолжување“ на работниот однос, а притоа не исклучувајќи ја можноста за продолжување на деловниот потфат на стечајниот должник, неопходно е поставување и јасно дефинирање на критериумите по кои ќе се врши избор на работници со кои ќе се заснова нов работен однос во текот на стечајната постапка.

Со Директивата 2008/94/ЕЗ се обезбедува заштита на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот и минимален степен на заштита на нивните побарувања, преку гарантирање на нивна исплата, водејќи сметка за потребите од урамнотежен економски и социјален развој во Заедницата. Со оглед на фактот пак, дека усогласувањето со регулативата на ЕУ не е цел само по себе, туку дава силна економска основа што е особено важно во време на инсолвентна криза на работодавачот, македонското стечајно законодавство мора поскоро да се усогласи со европската регулатива со цел да го подигне нивото на заштита на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.

## ЛИТЕРАТУРА

- Беловски, В., & Мајхошев, А. (2017). Учебник по Трудово право, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип;
- Беловски, В., & Кадриу, О. (2011). Коментар на Законот за работните односи, Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и менаџмент, Скопје;
- Беличанец, Т., Брајановски, Б., & Трајанов, С. (1994). Работните односи – Коментар за работните односи – со модели на акти за негова примена, Ким консалтинг – Скопје;
- Каламатиев, Т. (2012). Работно законодавство (прописи од сферата на трудот), Fridrich Ebert Stiftung, Скопје;
- Костовски, Д. (2014). Закон за стечај, коментар, објаснување, судска практика и предметен регистар, Идеал Графика Штип, Скопје;
- Старова, Г. (2009). Трудово право, Просветно дело, Скопје;
- Pohl Consulting & Associates Consortium, (2017) Прирачник за стечајна постапка, СЦБЛ Проект, Скопје;
- Извештај на Европска комисија до Европскиот парламент и Советот за имплементација и примена на одредени одредби од Директивата 2008/94/ЕЗ за заштита на вработените во случај на несолвентност на нивниот работодавач: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0084> (пристапено на 03.08.2022 година);
- Cyprus: Wage guarantee in case of insolvency - Law Regulating the Protection of the Rights of Employees in the event of the Employer's Insolvency Law 25(I)2001; amended by Law 14 (I)2006, Law 89(I)2006 and Law 20(I)2008, Law 13(I)2014: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/cyprus-wage-guarantee-in-case-of-insolvency>(пристапено на 03.08.2022 година);
- Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и 110/2019);
- Закон за стечај („Службен весник на Република Македонија“ број 34/2006, 126/2006, 84/2007, 47/11 и 79/13);
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на РМ“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16 и 21/18);
- Директива 2008/94/ЕЗ на Европскиот парламент и Совет од 22.10.2008 година, за заштита на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач;
- Judgment of the Court of 19 November 1991. - Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic. - C-6/90 and C-9/90: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583284159302&uri=CELEX:61990CJ0006> (пристапено на 03.08.2022 година);
- Одлука на Европскиот суд на правдата C-310/07 од 16.10.2008 година, достапна на следниот линк: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1583088475541&uri=CELEX:62007CA0310> (пристапено на 03.08.2022 година);

Прелиминарно мислење на Европскиот суд на правдата C-247/12 од 18.04.2013 година, достапно на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583111873014&uri=CELEX:62012CA0247> (пристапено на 03.08.2022);

Прелиминарно мислење на Европскиот суд на правдата C-338/17 од 25.07.2018 година, достапно на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583499327036&uri=CELEX:62017CA0338> (пристапено на 03.08.2022);