

ИЗДАВАЧ/PUBLISHER

**ЗДРУЖЕНИЕ НА
ПРАВНИЦИ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА**MACEDONIAN LAWYERS
ASSOCIATION**Бул. Гоце Делчев бр. 9Б
1000 Скопје, Р.Македонија
тел/факс (+389) 02 3 131 084
e-mail: mla@mla.org.mk**www.mla.org.mk**Првиот број на Правник
излезе во мај 1992 година****275****Стручно списание ПРАВНИК
МАРТ / 2015
Legal Journal PRAVNIK
MARCH / 20 15**

Главен и одговорен уредник: д-р Тито Беличанец / Editor in chief: Tito Belicanec, Ph.D.
Заменик главен и одговорен уредник: д-р Даница Миладинова / Deputy editor in chief: Danica Miladinova, Ph.D.
Издавачки совет: д-р Тито Беличанец, д-р Борче Давитковски, д-р Арсен Јаневски, д-р Гордана Бужаровска, д-р Милка Ристова, Сафет Алиу, д-р Весна Пендовска, д-р Јадранка Дабовик- Анастасовска, д-р Родна Живковска, д-р Горан Коевски, д-р Валентин Пепељугоски, д-р Тодор Каламатиев, д-р Осман Кадриу, д-р Исмаил Зејнели, д-р Горги Сламков, д-р Кирил Чавдар, Игор Спировски
Уредувачки одбор: д-р Зоран Михајловски, д-р Татјана Зороска- Камилоска, д-р Ненад Гавриловиќ, д-р Катерина Анчевска Нетковска, м-р Рамије Абдурахими Цара, д-р Игор Камбовски, д-р Билјана Чавковска, д-р Марко Андонов, Боро Варошлија
Лектор: Билјана Наумовска ; **Превод:** м-р Весна Велеска; **Фотографија:** Владо Кипријановски; **Графички дизајн и печат:** Диги принт - Скопје

Годишна претплата за 2014: За правни лица - 6.000 ден. За физички лица - 4.000 ден.**ж-ска: 250-0000000259-13 Депонент: Шпаркасе Банка Македонија АД Скопје ЕДБ: 4030991191047****Мислењата и ставовите изнесени од авторите во нивните написи објавени во ПРАВНИК
не мора да значи дека се и мислења и ставови на Издавачот****СОДРЖИНА / CONTENTS**

- 2** МЕНАЦИРАЊЕ НА УЧИНОКОТ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО КОРПОРАТИВНИОТ СЕКТОР
- М-р Стефан Јовановски
MANAGING THE EMPLOYEES' PERFORMANCE WITHIN THE CORPORATE SECTOR
- Stefan Jovanovski, M.Sc.
- 7** КАКО ДА КРЕИРАМЕ ДОБАР ДОГОВОР ЗА ГРАДЕЊЕ-УПРАВУВАЊЕ СО РИЗИКОТ КАЈ ДОГОВОР ЗА ГРАДЕЊЕ
- Д-р Дарко Спасевски
HOW TO DRAFT AN EFFICIENT CONSTRUCTION CONTRACT-RISK MANAGEMENT FOR CONSTRUCTION CONTRACTS
- Darko Spasevski, Ph.D.
- 11** УЛОГА НА ПРИВАТНОТО ОСИГУРУВАЊЕ НА ЛИЦА КОИ ИМААТ ПОТРЕБА ОД ДОЛГОТРАЈНА НЕГА ВО ЕВРОПА И ПОТРЕБАТА ОД НЕГОВО РЕГУЛИРАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
- Д-р Никола Дацев
THE ROLE OF THE PRIVATE INSURANCE OF PERSONS IN NEED OF PERMANENT CARE IN EUROPE AND THE NECESSITY OF ITS REGULATION IN REPUBLIC OF MACEDONIA
- Nikola Dacev, Ph.D.
- 17** СТРАНСКА СУДСКА ПРАКТИКА – Одговорен уредник: Игор Спировски
FOREIGN JUDICIAL PRACTICE – Editor: Igor Spirovski
- 19** ДОМАШНА СУДСКА ПРАКТИКА – ОДГОВОРЕН УРЕДНИК: проф. д-р Кирил Чавдар
DOMESTIC JUDICIAL PRACTICE – EDITOR: Prof. Kiril Cavdar, Ph.D.
- 23** СПЕЦИЈАЛЕН ПРИЛОГ: ПРИМЕРИ НА ОДЛУКИ ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС СПОРЕД ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ, ТЕОФИЛ ТОМАНОВИЌ
A SPECIAL ENCLOSURE
SEMPLER DECISIONS ON EMPLOYMENT TERMINATION ACCORDING TO THE LAW ON LABOR RELATIONS, TEOFIL TOMANOVIKJ
- 41** УПРАВУВАЊЕ СО ЈАВНИОТ ДОЛГ
- М-р Харис Муминовски
PUBLIC DEBT MANAGEMENT
- Haris Muminovikj, M.Sc.
- 46** УСОГЛАСУВАЊЕ НА АКТИТЕ ЗА СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР СО НОВОТО СЛУЖБЕНИЧКО ПРАВО (ПРИМЕР НА ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ)
- Д-р Борче Давитковски
- Д-р Драган Гоцевски
HARMONIZING SECONDARY LEGISLATION ON INTERNAL SYSTEMATIZATIONS IN THE PUBLIC SECTOR ACCORDING TO THE NEW LEGISLATION ON CIVIL SERVICE (CASE OF HIGHER EDUCATION)
- Borce Davitkovski, Ph.D.
- Dragan Gocevski, Ph.D.
- 50** ПРАВОТО НА ШТРАЈК И НЕГОВОТО ОСТВАРУВАЊЕ ВО ПРАКТИКАТА
- Д-р Димче Апасиев
THE RIGHT TO STRIKE AND ITS EXERCISE IN THE PRACTICE
- Dimce Apasiev, Ph.D.
- 54** КАКО СЕ ЗАТВОРААТ ОДРЕДЕНИ ОТВОРЕНИ ПРАШАЊА ПОВРЗАНИ СО ОБВРСКАТА ЗА ПЛАЌАЊЕ НА ПРИДОНЕСИ ОД ЗАДОЛЖИТЕЛНО ОСИГУРУВАЊЕ
- М-р Орде Ѓорѓиоски
HOW ARE CERTAIN OPEN ISSUES RELATED TO THE OBLIGATION TO PAY THE MANDATORY INSURANCE CONTRIBUTIONS CLOSED
- Orde Gjorgjoski, M.Sc.

Правото на штрајк и неговото остварување во практиката

Правото на штрајк, кај нас, за прв пат се воведува во поранешна Социјалистичка Република Македонија со носењето на уставните амандмани од 1988 година (Амандман XXVIII на Уставот на СФРЈ од 1974). Пред тоа ова право не постоеше затоа што се сметаше дека е неприродно работниците, во еден самоуправен општествен систем, да штрајкуваат самите против себе!? Но, спротивно на оваа правна нерегулираност, во практиката de facto и тогаш се јавуваа бројни т.н. *сџоншани* собирања или „прекини на работа“. Штрајкот продира во нашиот правен систем повеќе под притисок на угледните меѓународни организации - како, на пример, Меѓународната организација на трудот и др. - отколку како резултат на сопственото уверување на домашните правни авторитети, политички партии или синдикати¹.

Во Република Македонија, во првиот речиси петнаесетгодишен период на независноста (1991–2005), штрајковите беа почести и траеја во просек десет до петнаесет дена; додека по носењето на најновиот рестриктивен Закон за работните односи, во деценискиот период 2005–2015, бројот на штрајкови драматично опадна, а нивното просечно траење се сведе на два до три дена! Така, на пример, во 2009 имало вкупно 12 штрајка – од кои 11 на ниво на работодавач, а само еден генерален штрајк во јавната администрација; а во 2010 бројот на штрајкови на ниво на држава опадна само на десет². Оваа нелогична слика, во услови на општа пауперизација на населението и хируршки прецизното кретење на правата на вработените, првенствено се должи на тоа што со носењето на новите закони или на нивните измени и/или дополнувања условите за стапување во легитимен и легален штрајк сè повеќе се зголемуваа, така што денес речиси е невозможно да се организира штрајк „во согласност со законот“!? Всушност, за време на двеипол-децениската транзиција, преку промените во законската регулатива, правата на работниците се намалија драстично, а многу од нив кои и понатаму фигурираат во домашните прописи - не се почитуваат во практиката. Оттука, досието „работнички права“ е исклучително лошо и фрла сериозна дамка врз севкупната состојба со човековите права во земјата³.



Одредбите за штрајк во законите за работните односи(историско-нормативен пристап)

Од осамостојувањето до денес во Р. Македонија се донесени вкупно три закона за работни односи: малку пред распадот на СФРЈ беше донесен Законот на работни односи на СРМ (1990)⁴, којшто важеше паралелно со тогаш постоечкиот Сојузен закон за основните права од работниот однос (1989)⁵. ЗРО на СРМ (1990) претрпе четири интервенции⁶ и, во 1993 година, беше заменет со нов Закон за работни односи на РМ⁷. Овој закон, за време на дваесетгодишниот период на неговото важење, имаше дури единаесет интервенции⁸, за да конечно биде заменет со новиот, и сè уште актуелен, Закон за работни односи (2005)⁹. Но, и овој последен и сè уште актуелен закон не беше поштеден од пречести интервенции, при што, до овој момент [февруари 2015], донесени се вкупно четиринаесет негови измени и/или дополнувања - и тоа по две во 2008 и 2009, три во 2010, една во 2011, две во 2012, три во 2013 и една во 2014 - а сега во собраниска процедура се наоѓа и неговата петнаесетта новела¹⁰. Покрај ова, Уставниот суд на РМ донесе

¹ Види ги на пример: Конвенцијата на МОТ бр. 87(1948) за синдикалните слободи и заштита на синдикалните права [Сл. лист на ФНРЈ, 8/1958]; Конвенцијата на МОТ бр. 98 (1949) за правото на организирање и колективно договарање [Сл. лист на ФНРЈ, 11/1958]; Конвенцијата на МОТ бр. 135 и Препорука бр. 143(1971) за заштита и олеснување на претставниците на работниците во претпријатијата [Сл. лист на СФРЈ, 14/1982] и др. Види и кај: Светомир Шкариќ и Гордана Силјановска - Давкова, *Уставно право, Правен факултет „Јустинијан Први“, УКИМ, Скопје, 2007, 428-429.*

² Наведено кај Lidija Hristova & Andon Majhoshev, *FYR Macedonia - Industrial relations profile*, Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Dublin, 2012, 7.

³ *Обезредување на трудот - Анализа на трудовојравната легислатива во периодот на транзицијата*, Група автори, ДСП „Ленка“, Скопје, 2010, 7-13 и 193-202.

⁴ Закон за работните односи на СРМ (Службен весник на СРМ, 20/1990).

⁵ Закон за основните права од работниот однос [Сл. лист на СФРЈ - 60/1989 и 42/90].

⁶ Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи / 1990 [Сл. весник на СРМ - 27/90 и 10/91 & Сл. весник на РМ - 18/92 и 12/93].

⁷ Закон за работните односи [Сл. весник на РМ, 80/1993].

⁸ Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи / 1993 [Сл. весник на РМ - 3/94, 14/95, 53/97, 59/97, 21/98, 25/00, 34/00, 3/01, 50/01, 25/03 и 40/03].

⁹ Закон за работните односи [Сл. весник на РМ, 62/2005].

¹⁰ Закони за изменување и/или дополнување на Законот за работните односи / 2005 [Сл. весник на РМ - 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 149/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13 и 113/14]. Досега се донесени и шест Пречистени

Summary

THE RIGHT TO STRIKE AND ITS EXERCISE IN THE PRACTICE

Dimitar Apasiev Ph.D.

The author is an Assistant at the Faculty of Law, "Goce Delcev"
University – Stip.

The strike is a legitimate and legal right of the employees, which they can exercise to ensure the employers' respect for their rights or to increase them. In principle, it is an ultimate and extra-legal means, which is certainly legally guaranteed and prescribed, and exercised to settle the so-called collective labor disputes when a bigger number of employees are affected by a certain measure imposed by the employer. In their essence, the claims related to the strike are mainly economic and social, although its political dimension in a broader social context is not excluded as well.¹ This paper is aimed at presenting a historical-legal perspective of the past and current legal provisions related to the strike, primarily regulated by the laws on labor relations, as well as at indicating to the aggravating circumstances which in the course of the years pose legal obstacles to the exercise of this fundamental human right. As a result of this, the organization of a legitimate strike "in accordance with the law" is becoming a devilishly difficult or almost impossible task.

¹ Zdravko Saveski [ed.], Strike – experiences and conditions (Штрајк – искуства и состојби), Movement for Social Justice "Lenka", Skopje 2011, 9-10

вкупно дванаесет касаторни одлуки со кои, како противуставни, се укинуваат неколку контроверзни одредби од ЗРО/05¹¹.

Во овој период, преку обемните измени на ЗРО кој, како основен закон т.е. *lex fundamentalis* ја игра улогата на своевиден „работнички устав“, работничките права - под налетот на **неoliberalistичките структурни реформи** кои прокламираа т.н. флексибилност на пазарот на труд - значително се влошија во речиси сите сегменти, притоа стимулирајќи го и штетниот ефект на правна инфлација и пренормираност (колку за илустрација ЗРО/05, по обем, е три пати поголем отколку ЗРО/93!?). Ние, со оглед на ограничениот расположив простор, во продолжение на трудов ќе се обидеме да ја разработиме правната и фактичката состојба со регулирањето и почитувањето само на правото на штрајк и тоа во независна Македонија.

Всушност, првиот македонски ЗРО (1993) содржеше само една единствена одредба за штрајкот, која беше сместена во главата посветена на синдикатите и работодавците. Имено, заради остварување на своите економски и социјални права од работниот однос, работниците имаа *право на штрајк*, во согласност со закон [чл. 79, ЗРО/03 – Пречистен текст]. Таков посебен закон беше Сојузниот закон за **штрајк** (1991),¹² усвоен од страна на Собранието на СФРЈ, а кој беше мошне краток – содржеше вкупно 21 член, и ниту еднаш не беше менуван или дополнуван. Овој *lex specialis*, кој по осамостојувањето беше преземен како републички - согласно со *Уставниот закон за спороведување на УРМ* (Сл. весник на РМ, 12/93) - престана да важи со почетокот на примена на најновиот ЗРО (2005), кој има посветено цела глава одредби за штрајкот - Глава XX, со вкупно десет члена [од чл. 236 до чл. 245] - што, номотехнички

¹¹ Шексџовина ЗРО/05 (Сл. весник на РМ - 16/10, 158/10, 52/12, 54/13, 34/14 и 145/14).

¹² Одлука У. бр. 139/2005-0-0 (21.XII.2005); У. бр. 161/2005 (22.XII.2005); У. бр. 134/2005-0-0 (29.III.2006); У. бр. 187/2005-0-1 (10.V.2006); У. бр. 111/2006-0-1 (24.I.2007); У. бр. 188/2006-0-0 (4.IV.2007); У. бр. 170/2006-0-1 (6.VI.2007); У. бр. 200/08 (13.V.2009); У. бр. 20/09 (13.I.2010); У. бр. 176/09 (14.IV.2010); У. бр. 263/09 (22.IX.2010) и У. бр. 62/13 (28.V.2014).

¹³ Закон за штрајкот (Сл. лист на СФРЈ, 23/1991).



гледано, е добро решение од аспект на интегралноста на законот¹³. Што се однесува до рогаците на ЗРО (2005), само првите две измени - од август и од декември 2008 - како и дванаесеттата измена од февруари 2013, содржеа интервенции во областа на штрајкот, но се работи само за некои технички и граматички допрецизирања.

1. Изостивање на дошогашнише добри законски решенија

Потребно е да се нагласи дека од новациите т.е. измени-те и дополнувањата што беа воведени во законот јасно се гледа државната тенденција на дестимулирање на користењето на ова уставно загарантирано право, преку бришење на некои експлицитни и добри одредби кои постоеја, како и преку воведување низа несвојствени и репресивни мерки. Така, на пример, беа избришани следниве одредби:

а) Одредбата којашто законски го дефинираше штрајкот како „организиран прекин на работата од страна на работниците, заради остварување на економските и социјалните права и интереси по основ на труд“ [чл. 1, ЗШ/91]. Според ЗШ (1991), како овластени **организатори на штрајк** можеа да се јават и мнозинството работници кои не се синдикално организирани додека, пак, по ново легитимитетот да повикуваат на штрајк го имаат само асоцијациите на работниците, односно синдикатите и нивните здруженија на високо ниво т.е. сојузите [чл. 236, ЗРО/05] – што директно се коси и со нашиот Устав, бидејќи во него правото на штрајк и правото на синдикално организирање се постулирани во два одделни члена, односно како две одвоени и сосем независни права од групата на „економско-социјални права“ на граѓаните¹⁴.

Токму поради ова спорно правно прашање, уште во април 2010 година правен тим на Движењето за социјална правда „Lenka“ од Скопје и на Асоцијацијата „Магна Карта“ од Велес поднесе заедничка иницијатива пред Уставниот суд на РМ со која како противуставен го оспоруваат токму овој контроверзен чл. 236, ст.1 од ЗРО, со којшто легитимитетот да поведат штрајк им се одзема на работниците и им се дава само на синдикатите. Иницијаторите во својата претставка тврдеа дека оваа одредба директно се коси со нашиот Устав – којшто, патем речено, не признава никакви евентуални „средници“ при реализацијата на ова битно право за егзистенцијата и за стандардот на работниците. Имено, правото на штрајк, по својата суштина, е ексклузивно, исклучиво и автентично **право на вработените** (а не на синдикатите) – тие да го изразат својот протест против условите за работа или висината на материјалната заработувачка. Недопустлив е потегот ова нивно неотуѓиво (индивидуално) право да се „врзе“ за претходно оствареното (колективно) право на синдикално организирање – кое, од 2009 година, дополнително е обременето и со долги процедури на регистрација и признавање на т.н. репрезентативност на синдикатите од страна на министерот за труд и социјална политика, по предлог на новоформираната Комисија за утврдување на репрезентативноста [в. нов чл.

¹³ Но, сепак, штрајкот во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа и јавните служби т.е. јавните претпријатија и јавните установи повторно остана да се доуредува во други посебни закони (чл. 245, ЗРО/05).

¹⁴ Види го и мојот труд „Sindikalizam u Republici Makedoniji: činjenični i pravni položaj (1991–2013)“, *Novi Plamen – međunarodni časopis za politička, društvena i kulturna pitanja*; Izdavač: Demokratska misao – Zagreb (Hrvatska); God. VII, dvobroj 18-19, Dek. 2013; 158–163.

213-а, воведен со чл. 36 од ЗИДЗРО/окт.09]¹⁵. Оттука, очевидна е малициозната тенденција законодавецот да спои нешто што уставотворецот, свесно и намерно, го раздвоил! Со други зборови, ако еден работник не сака да членува во ниту еден синдикат, од кои било причини кои не мора да ги образложува никому - што, патем речено, е негово уставно загарантирано право на избор, бидејќи членството во синдикат е право, а не обврска - тоа не е доволна причина на овој човек, односно работник, да не му се даде правото да учествува или, пак, да организира штрајк кај работодавецот кај којшто работи („делумен штрајк“) или, пак, на повисоко ниво – на пример, гранка, сектор и сл. („генерален штрајк“)¹⁶.

Со ова се повредува еден од основните европски принципи на кои почива и се гради современото работништво, а тоа е принципот на спонтаност и флексибилност, како и начелото на самостојна организација на штрајкот, што подразбира дека оваа форма на, условно речено, работничка непослушност или отпор („намерен бојкот“) - ја организираат самите работници - изворно, директно и непосредно, а не нивните синдикални претставници т.е. „лидери“. Argumentum a fortiori, согласно со нашиот Устав, кој оставил резерва во овој дел, правото на штрајк може да се ограничи со закон, но само во „вооружените сили, полицијата и органите на управата“ [чл. 38, ст.2 од УРМ]. Оттука, преку едно нормативно и телеолошко правно толкување (*interpretatio iuris*) се доаѓа до следниов рационален и логички заклучок: бидејќи ЗРО, по својата правна природа, е „општ закон“ (*lex generalis*) и се однесува на сите вработени лица - без оглед на тоа дали тие работат во јавниот (државен) или, пак, во приватниот (бизнис) сектор - евидентно е

Правото на штрајк, ѝо својата суштина е ексклузивно, исклучиво и автентично право на вработените (а не на синдикалните) – тие да ѝо изразат својот протест против условите за работа или висината на материјалната заработувачка

дека на една ваква рестриктивна одредба не и е местото во овој материјален закон и истата треба да се укине или поништи.

Во прилог на оваа теза говори и, за нас обврзувачката и ратификувана популарно наречена Европска конвенција за човекови права [чл. 11, ст.1 од ЕКЧП, дополнителен Протокол бр. XI]¹⁷, како и судската практика на Европскиот суд за човекови права при Советот на Европа (Стразбур), како најстара паневропска регионална организација во која и ние, како држава, членуваме. Имено, овие меѓународни институции ја поврзуваат синдикалната слобода со општата слобода на здружување! Значи, работникот има право на слободен избор дали ќе биде или нема да биде член на кој било синдикат, а зачленувањето во синдикалната организација не смее и не може да биде дополнителен, неминовен и суштински услов (*conditio sine qua non*) за организирање, подготвување, повикување или учество во штрајк, како легитимен метод на работничка борба за остварување на постоечките права или, евентуално, за добивање поголеми права од работниот однос.

Но, и покрај ваквата правна елаборација Уставниот суд на РМ - по повеќе од година и пол од иницирањето на постапката - донесе решение со кое не се поведува постапка за оценување на овој спорен и евидентно противуставен член од ЗРО!? Имено, според штурото правно образложение дадено во само еден пасус „Судот, во конкретниот случај, утврди дека со оспорената одредба

¹⁵ Види го и мојот труд „Противуставноста на одредбите за синдикална репрезентативност во Законот за работните односи“, Стручно списание Правник бр. 262 (Год. XXIII, фев. 2014), Здружение на правници на РМ, Скопје, 8–13.

¹⁶ Види: Претставка/Иницијатива за воведување доплата за оценување на уставноста на дел од закон - бр. 0401 и 05/010, поднесена во архивата на Уставниот суд на РМ на 27.IV.2010 год.; и Ургенција ѝо довод неоспоставување ѝо претходно поднесена Претставка бр. 05/010 (28.IV.2011).

¹⁷ Европска конвенција за заштита на човековите права и основните слободи (Рим, 1950).

не се уредува самото право на штрајк, туку начинот на негово ѝо организирање т.е. остварување преку организационите облици како што се синдикатите, односно здруженијата на повисоко ниво, кои со законската одредба имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон¹⁸. Со ова прашањето за организирање на штрајк од страна на самите вработени кои немаат или не членуваат во ниту една синдикална организација останува да се толкува преку доктрината на директна применливост на уставните одредби, во ситуација на правна недореченост на основниот Закон за работните односи.

б) Понатаму, во актуелниов закон се испуштени одредбите кои говореа за одлуката за стапување во штрајк и за штрајкувачкиот одбор кој ги води преговорите [чл. 2, 3Ш/91], а наместо нив се воведоа термини од типот „повик и поведување на штрајк“ и „писмена најава на штрајкот“ [чл. 236, ЗРО/05].

в) Ја нема ниту експлицитната одредба која предвидуваше дека организирањето, односно учеството во штрајкот, под условите утврдени со овој закон, не претставува повреда на работната обврска, не може да биде основ за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска и материјална одговорност на работникот и не може да има за последица престанок на работниот однос [чл. 13, 3Ш/91]. Спротивно на неа, по ново, на работникот може да му се даде отказ ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или, ако за време на штрајкот, направил некоја друга „тешка повреда на договорот за вработување“ [чл. 239, ЗРО/05].



г) Избришана е и одредбата која велеше дека, во текот на штрајкот, органот на управување и раководниот орган не можат да вработуваат работници кои би ги замениле учесниците во штрајкот [чл. 14, 3Ш/91]. На нејзино место е вметната една крута и заплашувачка одредба, според која работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа само во одговор на веќе започнат штрајк!? Бројот на работници отстранети од работа, по овој основ, не смее да биде поголем од 2% од бројот на учесниците во штрајкот. Притоа, работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние штрајкувачи кои, со своето однесување, поттикнуваат „насилничко и недемократско однесување“, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот [чл. 237, ЗРО/05].

д) И, конечно, избришана е и одредбата која велеше дека органот на управување или функционерот не смее да го спречуваат работникот да учествува во штрајкот, ниту да употребуваат присилни мерки заради окончување на штрајкот [чл. 14, 3Ш/91] и наместо неа се воведоа спротивна одредба која вели „работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот“ [чл. 239, ЗРО/05]. Ова е само законски потег во корист на охрабрување на т.н. штрајкбрехерство, со кој законодавецот, по којзнае кој пат, се става на страната на работодавачите - коишто и така, во секој

¹⁸ Стр. 5, параграф 2 од Решението У. бр. 85/2010-0-0 (24.XI.2011) на Уставниот суд на РМ донесено на седница на судот во следниов персонален состав: Бранко Наумовски - претседател и судиите Наташа Габер-Дамјановска, Исмаил Дарлишта, Лилјана Инглизова-Ристова, Вера Маркова, Игор Спировски, Гиме Старова, Владимир Стојановски и Зоран Сулејманов. За ова решение немаше ниту едно издвоено мислење од страна на кој било уставен судија.

поглед, се помоќни субјекти од исплашените и неорганизираните работници.

2. Внесување на низа репресивни законски норми

Понатаму, во серијата дестимулачки и репресивни мерки, кои имаат тенденција да го обесхрабрат штрајкувањето, би ги вброиле и следниве:

а) Наместо одредбата која предвидуваше дека штрајкувачкиот одбор е должен штрајкот да го најави најдоцна пет дена пред денот определен за негов почеток [чл. 3, ЗШ/91], сега се воведува една одолговлекувачка обврска која предвидува дека штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон и „акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот“ [чл. 236, ЗРО/05]¹⁹.

б) Работодавачот, односно здружението на работодавачите, може да бара од надлежниот суд овој да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на законот²⁰, како и да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон [чл. 242, ЗРО/05]²¹. Како своевидна противтежа на овозможената судска забрана на штрајк, законот воведува забрана на штрајк-брејкерство, односно предвиде дека синдикатот може да бара од надлежниот суд, во итна постапка, да се забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на законот. Исто така, синдикатот може да бара надомест на штета поради неоснованото бркање од работа за време на штрајк, кое не е извршено во согласност со закон [чл. 243-244, ЗРО/05]. Новина е и тоа што, за прв пат во законот, се воведува терминот *штрајк на солидарност*, но воопшто не е дефиниран што точно означува и кога може да се организира, па само штуро се предвидува дека мора писмено да се најави на работодавачот кај кого овој штрајк се организира, како и тоа дека може да започне и без спроведување на постапка за помирување, но не пред ис-

*Колективното
штрајкување,
штрајкот и колективното
пеговарање се поеднакво
значајни делови на една
институционална
машинерија, оние тие
ги трансформираат
оние шестивени тие односи на
моќ во правни односи!*



за плаќање на придонесите – т.н. минималец [чл. 240, ЗРО/05]. А наместо поранешната диспозитивна одредба, која даваше можност материјален надомест за време на штрајкот да може да се оствари ако тоа е определено со колективен договор или со општ акт [чл. 13, ЗШ/91] – сега е предвидена само можноста организаторот на штрајкот т.е. конкретниот синдикат, од свои средства, да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во него [чл. 241, ЗРО/05].

д) Конечно, намалувањето на овие права се гледа и во сферата на прекршочните одредби, сместени во претпоследната законска Глава XXVI на ЗРО:

- за работодавачот, наместо поранешните две казниви дејствија (ако примал нови работници за време на штрајк или ако ги спречувал работниците да учествуваат во штрајкот - чл. 17, ЗШ/91) – сега постои само *едно казниво дејство*, а тоа е она кога „работникот кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба од другите работници“ [чл. 265-а, ст.1, ал.5 од ЗРО/05];

- од друга страна, пак, порано беа предвидени само две прекршочни одредби за работникот [кога тој ќе одбие соработка со работодавачот која има за цел да се обезбеди вршење на минимумот работа што обезбедува сигурност на луѓето или кога неоправдано ќе одбие да изврши налог кој има за цел извршување на некои меѓународни обврски што ги има државата - чл. 19, ЗШ/91] – додека

¹⁹ Но, во мај 2006 година, Уставниот суд на РМ - со својата петта одлука поврзана со ЗРО/05 - го укина делот од оваа формулација кој е ставен во наводници [У. бр. 187/2005-0-1 од 10.V.2006]. Имено, судот со право оцени дека оваа материја не може да биде предмет на уредување на подзаконски акт на министерот, бидејќи со ова законски дадено овластување се врши противуставно проширување на надлежноста на еден инокосен управен орган и тоа токму во сферата која, согласно со изречната уставна одредба, се уредува само „со закон и со колективни договори“ [сп. чл. 32, ст.5 од УРМ/91].

²⁰ За прв пат во трудовоправната историја на Македонија забраната за штрајк се активираше во септември 2012 година, при популарниот и масовен *штрајк на лекари* и тоа со изречена временска мерка на судија од Основниот суд Скопје II, а по барање на ресорниот министер за здравство – г. Никола Тодоров. Во образложението на судот за ваквото контроверзно решение се вели дека „Синдикатот на Клинички центар немал доставено програма по која би се одвивал протестот и не ја прецизираше работата на клиниките за време на штрајкот“.

²¹ За прв пат во нашата правосудна практика беше донесена скандалозна одлука за надомест на штета причинета за време на штрајк во случајот со работниците на битолска Шекерана – Фабриката „4^{ти} Ноември“ којашто, од 2003 година, ја управува менаџерски тим од соседна Бугарија. Фабриката почна со околу 300 работници, а денес тој број е преполовен. Овие контроверзни пресуди на судии од Основниот суд Битола беа донесени во периодот од 2010–2011 година, а Апелациониот суд Битола потврди дека полугодишниот штрајк на синдикатот, кој беше поддржан и од гранковиот Агросиндикат, наводно бил нелегален. За овој спор е покрената и постапка пред Европскиот суд за човекови права (Стразбур). Имено, 25 работници, како наводни учесници во „незаконит штрајк“ се осудени да платат оштета на странските сопственици на фабриката во износ од 23.000 денари поединечно како компензација за исплатените придонеси за време на штрајкот.

²² Посебниот Закон за мирно решавање на работнишките спорови (Сл. весник на РМ, 87/2007 и 27/14), кој воопшто не заживеа во практиката, е *lex specialis* за проблематиката на т.н. вонсудско расправане спорови со работна тематика. Тој споменува „колективен работен спор“ [чл. 16-28, ЗМППС] – каде што, логично е дека странки во спорот би биле синдикатите и стопанските комори, како здруженија на работодавачите. Имено, овој тип работен спор - кој се покренува со предлог, а не со тужба - настанува само во следниве три таксативно наведени случаи: (1) по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор; (2) при остварување на правата на синдикално организирање; и (3) кај реализацијата на правото на штрајк [чл. 2, ЗМППС]. Помош во овој спор, а со цел склучување спогодба, дава посебен *посредник* (а не арбитраж) кој има мандат од четири години, со право на реизбор [чл. 40, ЗМППС].

Во април 2010 година, правен тим на Движењето за социјална правда „Ленка“ од Скопје и на Асоцијацијата „Маѓна Карџа“ од Велес, поднесе заедничка иницијатива пред Уставниот суд на РМ со која како противуставен го осудуваат шокму овој контроверзен чл. 236, ст.1 од ЗРО, со којшто легитимитетот да воведат штрајк им се одзема на работниците и им се дава само на синдикалните

сега, по ново, се воведоа три казниви дејствија: (1) ако синдикатот, односно здруженијата на синдикатите, не најават штрајк; (2) ако започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирене, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка



за мирно решавање на спорот; и/ли (3) ако во писмото за најава на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот [чл. 266, ЗРО/05]. Колку да биде иронијата поголема, компаративно гледано, Македонија е единствената земја во Европа каде што глобата за синдикатите е поголема од онаа за работодавачите – минималната глоба за работодавачот е 500 ЕУР, а минималната глоба за синдикатот е двојно поголема и изнесува 1.000 ЕУР²³!

Заклучок

После вака конципираниот труд, ние можеме да се сложиме со умесната забелешка на францускиот професор по трудово право Ален Супиот кој вели дека супериорноста на социјалната држава над тоталитаристичките не се состои во доделувањето државна помош и социјална заштита, која општо земено е понембициозна и понесигурна од онаа на некогашните фашистички или комунистички држави, туку токму во загарантираноста на правото на колективни акции – на тој начин дозволувајќи им на доминантите да го насочат нивниот сопствен концепт на правда кон доминантите. Имено, колективното претставување, штрајкот и колективното преговарање се подеднакво значајни делови на една институционална машинерија, оти тие ги трансформираат општествените односи на моќ во правни односи! Всушност, „токму овие права на преземање колективна активност - низ различните национални форми на социјалната херменевтика на граѓанското право - го дозволуваат изворот без кој ниту трудовото право, ниту пак социјалната сигурност на граѓаните воопшто немаше да постојат“ (prof. Alain Supiot, *Qui sais-je? Le droit du travail*, Paris, 2004)²⁴.

²³ Првично „паричните казни“ беа одредени во денари (50.000–70.000 МКД), но со првата измена на ЗРО, онаа од август 2008-та, висината на глобата кај овие прекршоци се прецизираше во евра [в. чл. 28, ЗИДЗРО/авг.08].

²⁴ Ален Супиот, *Трудово право – Што знаме?*, Арс Ламина, Скопје, 2010, 84–85.

Summary

HOW ARE CERTAIN OPEN ISSUES RELATED TO THE OBLIGATION TO PAY THE MANDATORY INSURANCE CONTRIBUTIONS CLOSED?

Orde Gjorgjoski, M.Sc..

The paper is a follow up of the paper published in the previous issue of the professional magazine “Pravnik” titled: “Open issues related to the obligation to pay the mandatory social insurance contributions”. The author emphasizes that the open issues are closed through the adoption of new amendments and alterations to the relevant set of laws. The attitude demonstrated in this paper is that the open issues related to the above-mentioned obligation are actually closed through the amendments to the existing legislation. The paper also underlines the need of ensuring legal certainty and avoidance of frequent amendments and alterations to the regulations. The author concludes that numerous open issues in this area would be still left unanswered for a certain period, up to the creation of a consistent legal framework that would meet the interests and needs of all concerned parties in the best possible way.

Сетот закони кој кон крајот на јули 2014 година беше донесен во насока на изменување и дополнување на одредени прописи од социјалната сфера, започна да се применува од 1 јануари 2015 година. Стануваше збор за измени и дополнувања на Законот за работните односи¹, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување², Законот за пензиското и инвалидското осигурување³ и Законот за здравственото осигурување⁴, со кои се воспостави обврска за задолжително плаќање на придонеси од пензиско и инвалидско осигурување, како и здравствено осигурување, во случај кога се извршува одредена работа преку договор за дело, авторски договор или друг договор од извршување физичка и/или интелектуална работа со кои физичкото лице остварува приход кој во нето износ е повисок од износот на минималната плата утврдена со закон.

Меѓутоа, по само еден месец од почетокот на примената на споменатите прописи, беа извршени нови измени и дополнувања, со примена од денот на објавување во „Службен весник на Република Македонија“⁵. Така, се донесе нов Закон за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување⁶, како и нови Закон за изменување на Законот за работните односи⁷, Закон за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување⁸ и Закон за изменување на Законот за здравствено осигурување⁹.

Без оглед на тоа дали со последните законски прописи всуш-

¹ Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, Службен весник на РМ бр. 113/14.

² Закон за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Службен весник на РМ бр. 113/14.

³ Закон за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Службен весник на РМ бр. 113/14.

⁴ Закон за дополнување на Законот за здравственото осигурување, Службен весник на РМ бр. 113/14.

⁵ На 12.2.2015 година

⁶ Закон за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Службен весник на РМ бр. 20/15.

⁷ Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, Службен весник на РМ бр. 20/15.

⁸ Закон за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Службен весник на РМ бр. 20/15.

⁹ Закон за изменување на Законот за здравствено осигурување, Службен весник на РМ бр. 20/15.