

ЧЕТВРТА МЕЃУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦИЈА
„ОПШТЕСТВЕНИ ПРОМЕНИ ВО ГЛОБАЛНИОТ СВЕТ“

Штип, 2017

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Проф. д-р Војо Беловски – УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – Штип –
Правен факултет

E-mail: Vojo.Belovski@ugd.edu.mk

Што е работен однос:

Во најпрецизна смисла на зборот Трудовото право е она кое ги регулира размената на трудот и парите. Ален Супиут

Правата и обврските на работникот и работодавачот кои произлегуваат од работниот однос, **се уредени** со Уставот на Република Македонија, Законот за работните односи како *lex generalis* и повеќе закони како *lex specijalis*, колективните договори и актите на работодавачот.

Предмет на овој труд е селектирање и елаборирање на *повеќето* од правата и обврски на страните во работниот однос, а со оглед на нивната разноликост и бројност, не е можно детално да се задржуваме на секое од нив.

Надлежни органи и организации за остварување и заштита на правата на работниците:

- Надлежен орган кај работодавачот;
- Синдикатот;
- Инспекторот за труд;
- Народен правобранител;
- Надлежен суд;
- Надлежен орган за мирно решавање на споровите.

Со договор за вработување и колективен договор можат да се утврдат и поповолни (**поголеми**) **права** од правата утврдени со Закон за работните односи.

Прва и основна обврска на работникот е да склучи договор за вработување. Со потпишувањето на договорот за вработување всушност се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Договорот за вработување, како посебен договор на трудовото право и правен основ за засновање на работниот однос, е **единствен правен основ** за засновање на работниот однос. Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

Правата на работникот. всушност претставуваат обврски кои треба да ги исполни работодавачот од работниот однос. Правата на работодавачот се обврските кои треба да ги извршува работникот.

Клучни зборови: устав, закон, колективни договори, надлежни органи, доброволност.

RIGHTS AND OBLIGATIONS OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

Prof. PhD Vojo Belovski - University "Goce Delchev" - Stip - Faculty of Law

E-mail: vojo.belovski@ugd.edu.mk

The rights and obligations of the employee and employer arising from the employment relationship are regulated in the Constitution of the Republic of Macedonia, the Labor Law as a *lex generalis* and other laws such as *lex specialis*, collective agreements and employer's documents.

The subject of this paper is the selection and elaboration of most of the rights and obligations of the parties of the employment relationship; considering their diversity and number, we cannot dwell on each of them in detail.

Competent authorities and organizations for the exercise and protection of workers' rights:

- > Competent authority of the employer;
- > Trade union;
- > Labor Inspector;
- > Ombudsman;
- > Competent court;
- > Competent authority for peaceful resolution of disputes.

Rights that are more favorable and comprehensive than the rights stipulated by the Labor Law may be determined with an employment contract or a collective agreement.

The first and fundamental obligation of an employee is to conclude an employment contract. By signing this contract the employment relationship between the employee and the employer is actually established.

An employment contract, as a separate contract of labor law and the legal basis for establishing employment is the *only legal basis* for establishing employment. An employee cannot start work prior to signing a contract of employment and before the employer registers him/her in the mandatory social insurance.

Employee's rights actually represent obligations that are to be met by the employer in the employment relationship.

Keywords: Constitution, law, collective agreements authorities, voluntariness.

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Права на работникот

Правата и обврските на работникот и работодавачот кои произлегуваат од работниот однос, се уредени со Уставот на Република Македонија со член 32, 38 и 58, како и со закони¹ и колективни договори.²

Изразите „работен однос; работник; работодавач; помал работодавач и други се дефинирани во членот 5 од Законот за работните односи.

Ќе се обидеме накратко да ги селектираме и **елаборираме повеќето од овие права и обврски на страните во работниот однос, а со оглед на нивната разноликост и бројност, не е можно во овој труд детално да се задржуваме на секое од нив.**

1) Права на работниот при засновањето на работен однос

- Секој има право на работа, слободен избор на вработување. Тоа е уставно загарантирано право на работа, но преставува и социјално и економско право. Граѓанинот слободно одлучува за својата професионална ориентација и дека како сопственик на работната сила, засновувајќи работен однос по сопствен избор, станува носител на определени права и обврски од тој однос, за кои и станува збор во овој дел од материјалот;
- Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување во писмена форма. Начелото на доброволност, законодавецот во членот 5 од Законот за работните односи го дефинира во смисла дека работникот заснова работен однос „доброволно“, со претходно изразена согласност на волја. Тоа значи, слободен избор на вработување. Никој не може да му наметне на работникот принудна работа, да се вклучи во организираниот процес на работа кај работодавач, без негова волја.
- Работникот има право (можност) да склучи **повеќе видови договори за вработување и тоа**: договор за вработување на неопределено време; договор за вработување на определено време; договор за вработување (работен однос) со пробна работа; договор за вработување со приправници (приправнички работен однос); склучување договор за волонтерски стаж; договор за вработување со скратено и неполно работно време; двоен работен однос; дополнително работење; договор за вработување со вршење на работа дома (работен однос надвор од деловните простории на работодавачот); договор за вработување на куќни помошнички; како и менаџерски договор.

¹ **Од законите тоа се:** Законот за работните односи; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; Законот за здравствена заштита; Законот за безбедност и здравје при работа; Законот за вработените во јавниот сектор; Законот за внатрешни работи; Законот за полиција; Законот за стечај; Законот за инспекцијата на трудот и др.

² Постојат: Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија ; Општ колективен договор за јавниот сектор – кои се на ниво на Република Македонија, понатаму – посебен колективен договор на ниво на гранка односно оддел и поединечен на ниво на работодавач.

- Забрана на дискриминација при вработувањето (директна и индиректна)³;
- Забрана на вознемирување и полово вознемирување и психичко вознемирување на работно место (**мобинг**);⁴

Во случај на дискриминација кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно Законот за облигационите односи. За каква штета станува збор: материјална или нематеријална (повреда на личните права). Законот не е прецизен.

- Полова еднаквост при објавување на слободните работни места;⁵
- Кандидатот за вработување не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

2) *Право на ограничено работно време*

- Полното работно време не смее да биде подолго од **40 часа** неделно.
 - Со закон и колективен договор може да се определи како полно работно време, пократко од 40 часа неделно, не помалку од 36 часа неделно или помалку од 36 часа неделно.
 - За работни места, кај кои постои поголема опасност од *повреди* или здравствени оштетувања, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно;
 - Право на работа кај повеќе работодавачи – со неполно работно време (двоен работен однос), за да се постигне полното работно време;⁶
- Право на дополнително работење кај друг работодавач – најмногу за 10 часа неделно во согласност со работодавачот каде работи со полно работно време;⁷
- Работа подолга од полното работно време (прекувремена работа), не повеќе од 8 часа неделно и 190 часа годишно;⁸

3) *Право на паузи, одмори и отсуства*

- Право на платен одмор (пауза) за време на дневното работно време во траење од 30 минути, а за пократко работно време 15 минути;⁹
- Право на дневен работен одмор од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа;¹⁰
- Право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато;¹¹
- Право на годишен одмор:
- Најмалку 20, а најмногу 26 работни дена платен годишен одмор, + 3 работни дена за повозрасен работник (тоа се работници повозрасни од 57 години жена и 59 години маж), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток. Работник кој се уште не наполнил 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.¹²
- Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

³ Член 6 - 11 од ЗРО.

⁴ Член 9, ЗРО.

⁵ Член 24, во врска со членот 8, ЗРО.

⁶ Член 48 и 49, ЗРО.

⁷ Член 121, ЗРО.

⁸ Член 117, ЗРО.

⁹ Член 132, ЗРО.

¹⁰ Член 133, ЗРО.

¹¹ Член 134, ЗРО.

¹² Член 137 и 176, ЗРО.

Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за неа и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година.

Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор на работодавачот.

Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од областа на образованието и науката.¹³

- Право на платено отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв;¹⁴
- Право на платено отсуство до 7 работни дена во текот на една календарска година во случаи утврдени со закон и колективен договор;¹⁵
- Право на отсуство од работа до 3 месеци, без надомест на плата и придонеси од плата во случаи и под услови утврдени со колективен договор;¹⁶
- Право на враќање на работа во рок од 15 дена по престанокот на условите за мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција или работник упатен на работа во странство;¹⁷
- Право на платено отсуство од работа заради образование;¹⁸

4) *Право на заштита при работа*

- Работникот има право на заштита при работа согласно пропишаните мерки и нормативи за заштита при работа¹⁹.

Заштитата при работа, односно безбедноста и здравјето при работа како збир на мерки, нормативи и стандарди пропишани за создавање на безбедносни услови за работа претставува уставна категорија (член 32 став 1 од Уставот на Република Македонија).

Безбедноста и здравјето при работа е мултидисциплинарно подрачје (техника, медицина, психологија, организација, андрагогија и др.) во кои постиојат голем број на прописи кои се однесуваат на специфични дејности и процеси на трудот.

¹³ Член 141 и 142 ЗРО.

¹⁴ Член 150, став 2, ЗРО.

¹⁵ Член 146, ЗРО и член 42 од ОКДПС.

¹⁶ Член 147, ЗРО и член 43 од ОКДПС.

¹⁷ Член 151 и 152, ЗРО:

¹⁸ Член 154 и 155, ЗРО.

¹⁹ Закон за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007). Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, под овој сложен термин не се означува само заштитата на вработените од физички повреди и професионални заболувања, туку и заштита на неговата *психичка (морална) личност*, што претставува доста комплексно прашање кое во денешно време станува се поактуелно.

Одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреди на работното место или професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

Одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја (вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување).

Одредбите на овој закон не се применуваат на куќните помошници.

- Работникот има права да се запознае со сите опасности на работното место, како и заштитни мерки кои треба да се користат на тоа работно место од страна на работникот;
 - Работникот има право да одбие да работи на работно место, ако му се заканува непосредна опасност по живот и здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа. Работникот може да му го откаже договорот за вработување на работодавачот, ако во рок од три дена откако претходно писмено го предупредил, *работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето*,²⁰
 - Право на работникот да бара спроведување на заштитни мерки.
- 5) *Посебна заштита – право на заштита на жената, младината, инвалидните работници и повозрасни работници*

A) *Заштита на жената*

Според Законот за работните односи „на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) условите за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.

(3) **Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација.**²¹

²⁰ Член 100, став 1, т 5, ЗРО.

²¹ Член 6, став 2 и 3 од ЗРО. Според Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 год.) „Дискриминација е секое неправедно правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна сосотојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;

- Работничките не смеат (имаат право) да (не) вршат **подземни работи** во рудниците, освен работничките од став 2, на членот 160 од Законот за работните односи;²²
- За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не сме да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето;²³
- За време на бременост или со дете до една годишна возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе;²⁴
- Работничката за време на бременост, раѓање и родителство има право на *платено отсуство* од работа во траење од *девет* месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) една година;²⁵
- Право да го започне породилното боледување 45 дена пред раѓањето на детето, а задолжително 28 дена по породувањето;²⁶
- Работничката која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца една година;²⁷
- Право на надомест на плата за време на породилно отсуство;²⁸
- Право на работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство **да се врати на работа** (ако сака) и пред истекот на отсуството, но не и **пред 45 дена од денот на** раѓањето на детето и да прима надомест на плата за отсуството во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството, според прописите за здравствена заштита;²⁹
- Право на отсуство од работа за родителство, доколку не го користи мајката, правото на отсуство од работа за родителство го **користи таткото или посвоителот на детето**;³⁰
- **Право на платена пауза од час и половина на работничката за доење на новороденче до една годишна возраст**;³¹
- Право на продолжено отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако работничката роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, најмалку 45 дена;³²
- Право на работа со половина од полното работно време (кое се смета како полно), врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, за дете со развојни проблеми и посебни образовни проблеми (хендикепирано дете), но

Дискриминаторско однесување и постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривилигирање на некое лице на неправеден начин, или кое го изложува на неправеден и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било од дискриминаторските основи“.

²² Член 160, ЗРО.

²³ Член 162, ЗРО.

²⁴ Член 164, ЗРО.

²⁵ Член 165, став 1, ЗРО.

²⁶ Член 165, став 2, ЗРО.

²⁷ Член 165, став 3, ЗРО.

²⁸ Член 170, ЗРО.

²⁹ Член 166, РО.

³⁰ Член 167, ЗРО.

³¹ Член 171, ЗРО.

³² Член 168, ЗРО.

ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.³³

- Право на работничка од областа на индустријата и градежништвото да не може да се распореди ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден;³⁴
- Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременоста, раѓањето и отсуството поради неџа и чување на деца;³⁵
- И други права утврдени со ЗРО и посебни закони и колективни договори и договор за вработување.

Б) Право на работниците кои се уште не наполниле 18 годишна возраст (посебна заштита)

- Право да заснова работен однос со навршени 15 години возраст, ако има општа здравствена способност. Но, за тоа е потребно согласност од родителите, согласно Законот за облигационите односи;³⁶
- Право да не може да биде распореден (не смее да му се наложи) на работник кој не наполнил 18 години возраст да врши тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на неговата (нивните) психофизички способности;³⁷
- Право на работно време не подолго од 8 часа дневно и 40 часа неделно и најмалку 30 минути пауза ако работи најмалку четири и пол часа дневно;³⁸
- Забрана за ноќна работа меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден, освен по исклучок, во случај на виша сила...;³⁹
- Право на зголемен годишен одмор за 7 работни дена;⁴⁰
- И други права утврдено со посебни закони, колективни договори и договор за вработување.

В) Права на инвалидните работници⁴¹

Г) Заштита на повозрасните работници

³³ Член 169, ЗРО.

³⁴ Член 131, ЗРО.

³⁵ Член 101, ЗРО.

³⁶ Член 18, ЗРО.

Беше потенцирано дека ако се склучи договор за вработување со лице кое се уште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата, во таков случај не невалидност (неважност), туку непостоење на правно дјствите, односно договорот е ништавен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета. Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минимална возраст за засновање на работен однос и при исполнување услови за работа.

³⁷ Член 173, ЗРО.

³⁸ Член 174, став 1 и 2, ЗРО.

³⁹ Член 175, став 1 и 2, ЗРО.

⁴⁰ Член 176, ЗРО.

⁴¹ Согласно член 177 и 178 од ЗРО.

- Право на повозрасниот работник,⁴² без негова согласност, работодавачот да не смее да му одреди прекувремена работа или работа ноќе;⁴³
- Право на зголемено траење на годишниот одмор за уште три работни дена.⁴⁴

6) *Право на плата и надоместоци на плата*

- Право на надомест на штета поради дискриминација при вработување;⁴⁵
- Право на надомест на штета ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, или штета која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на работниот од работниот однос;⁴⁶
- И други права утврдено со посебни закони, колективни договори и договор за вработување.

7) *Права по основ престанок на работниот однос*

- Права во случај на отказ од деловни причини:
 - **Право на вработување** кај друг работодавач, ако работниот однос престанал од деловни причини, без огласување, со **преземање**;
 - Право на стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или друг работодавач;
 - Нов договор за вработување;⁴⁷
- Испратнина во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини (должност на работодавачот);⁴⁸
- Право на отказан рок (1-2 месеци);⁴⁹
- Материјално обезбедување во случај на привремена невработеност.⁵⁰

8) *Заштита на правата на работникот*

Работникот своите права ги остварува преку:

- Право на поднесување писмено барање до надлежен орган ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работен однос. Барањето се однесува на тоа работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска;⁵¹
- Право на поднесување приговор до надлежен орган, ако со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, во рок од 8 дена...;⁵²
- Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови;⁵³
- Поднесување тужба (барање судска заштита) пред надлежен суд.⁵⁴

Надлежни органи и организации за остварување и заштита на правата на работниците:

⁴² Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживат посебна заштита, согласно со овој и друг закон (член 179, ЗРО).

⁴³ Член 180, ЗРО. Одредбата од Законот е соодветна и целесообразна со оглед на фактот што со возраста работниците губат поголем дел од работната способност и некои веќе тешко ја работат редовната работа и не можат да ја вршат прекувремената или ноќната работа. Вака утврдената посебна заштита соодвествува и на актите на меѓународните организации.

⁴⁴ Член 137, став3, ЗРО.

⁴⁵ Член 4 од ОКДПС.

⁴⁶ Член 159, ЗРО

⁴⁷ Член 96, ЗРО.

⁴⁸ Член 97, ЗРО.

⁴⁹ Член 88, став 2, ЗРО.

⁵⁰ Согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

⁵¹ Член 181, став 1, ЗРО.

⁵² Член 181, став 2, ЗРО.

⁵³ Член 182 и 183, ЗРО.

⁵⁴ Член 181, став 3, 4, 5 и 6, ЗРО.

- Надлежен орган кај работодавачот;
 - Синдикатот;
 - Инспекторот за труд;
 - Народен правобранител;
 - Надлежен суд;
 - Надлежен орган за мирно решавање на споровите.
- 9) *Право на синдикално организирање*
- Право на синдикално организирање;
 - Право да избира и да биде избран во органите на синдикатот на сите нивоа во неговото организирање;
 - Право на посебна заштита на претставник на синдикатот за време на неговиот мандат и две години потоа;
 - Претставник на синдикатот не може да биде распореден на друго работно место, да биде утврден како технолошки вишок, да биде упатен на принуден одмор;
 - Право на ослободување од работните обврски на претставник на синдикатот за извршување на функциите на синдикатот, како и за учество на синдикални состаноци, оспособувања, семинари, конгреси и конференции;
 - На член на синдикатот кој е избран, односно именуван во органите на синдикатот, има право, по престанокот на функцијата што ја вршел, во рок од 5 дена, да се врати кај работодавачот на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот;⁵⁵
 - Право на работникот на штрајк;
- Право на пензиско и инвалидско осигурување и други права.

Со договор за вработување и колективен договор можат да се утврдат и поповолни (поголеми) права од правата утврдени со Закон за работните односи.⁵⁶

Обврски на работникот

Обврски на работникот во врска вршење на работа

Прва и основна обврска на работникот е да склучи договор за вработување. **Со потпишувањето на договорот за вработување всушност се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.**

Како што беше потенцирано *договорот за вработување*, како посебен договор на трудовото право и правен основ за засновање на работниот однос, ***е единствен правен основ*** за засновање на работниот однос. Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

Да го цитираме членот 13 од ЗРО, бидејќи со оглед на неговата прецизност не е пожелно истиот да го парафразираме.

„Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

⁵⁵ Член 53-60 од ОҚДПС.

⁵⁶ Член 12, став 3, ЗРО.

Работодавачот е должен да **поднесе пријава/одјава** (електронски образец М1/М2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување, **еден ден пред** работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку **еден час** пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на **Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена** од денот на стапувањето на работа.

Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот.

Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија, вршат размена на податоците во врска со социјалното осигурување.

Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работа, исто така, и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини утврдени со закон, колективниот договор и договорот за вработување.⁵⁷

Ако работникот неоправдано не стапи на работа првиот ден на денот определен за стапување на работа, согласно со ставот (б) на овој член, ќе се смета дека не засновал работен однос.

⁵⁷ Според член 6 од ОКДПС, „случаи кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се: болест, смртен случај на член на потесно семејство, елементарни непогоди (пожар, поплава и сл), други случаи предвидени со колективен договор или договор за вработување.

Доколку работодавачот по престанокот на работниот однос, во рок од осум дена од денот на престанокот на работниот однос, не го одјави работникот од задолжително социјално осигурување, одјава на работникот може да се изврши по барање на работникот врз основа на претходно доставен записник од инспекторот на трудот до Агенцијата за вработување на Република Македонија“.

Според член 30 од ЗРО, „Работникот е должен **совесно** да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот;

Во случаи определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.⁵⁸

- **Да ги почитува упатствата на работодавачот;**
- Да ги почитува и спроведува прописите за заштитата при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица;
- Да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски;
- Да го известува работодавачот за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа;
- Да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот;

⁵⁸ Според ОКДПС, Службен весник на РМ, бр. 115 од 01.08.2014 година

III. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Член 8

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините, но не подолго од два месеци, само во случаи:

- кога треба да се замени отсутен работник;
- кога е зголемен обемот на работата;
- ако на работното место на кое работи е намален обемот на работа;
- на елементарни непогоди кои се случиле или непосредно се закануваат и кога е неопходно за отстранување или спречување на последиците во случаите на природна непогода или друга несреќа;
- на неопходно завршување на започнат процес, чие прекинување со оглед на природата на технологијата на работата би предизвикало материјални загуби;
- на спречување на расипување на сировини и материјали, односно отстранување на дефекти на опремата и на средствата за работа;
- на завршување на итни и неодложни работи;
- во други случаи утврдени со колективен договор.

Работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, а е во рамките на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт од страна на работодавачот се додека траат причините но не подолго **од една година** само во случај кога се работи за замена на отсутен работник кој е на подолготрајно боледување.

Работникот во сите случаи кога врши друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, има право на **еднаква плата каква што примал на своето работно место**, односно, плата која за него е поповолна.

➤ **Обврска за чување на деловна тајна.**⁵⁹

На работникот Законот за работните односи му налага и голем број на други конкретни обврски, поради кои за нивно непочитување може да заработи и откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина (види членовите 80, 81, 82 и 83 ЗРО).

➤ Работникот е должен дополнително да работи (преку полното или договорното пократко работно време) на своето работно место, во случаи на природна или друга несреќа... (Член 119, ЗРО), или обврската да врши друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи – член 153, ЗРО).

➤ Ако работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен (има обврска) да ја надомести (член 156, ЗРО);

➤ Да ја почитува конкурентската забрана-законска забрана на конкурентското дејствување и конкурентската клаузула-договорна забрана на конкурентското дејствување;⁶⁰

Понатаму:

➤ Работникот е должен да го **почитува работното време** и да се придржува на редот и дисциплината на работа, согласно правилата пропишани од работодавачот;

➤ Да се придржува на правилата за користење на одморот за време на работа, на дневниот, неделниот и годишниот одмор;

➤ Да се врати на работа по користењето на правото на платено, односно неплатено отсуство или завршувањето на функцијата поради која му мирувал работниот однос;

➤ Да го информира работодавачот за отсуство од работа поради болест или други основи;

➤ Со средствата за работа да постапува согласно пропишаните упатства.

➤ Покрај правото, работникот, работникот има и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес;

➤ Доколку е член на синдикатот, да ги почитува одлуките на синдикатот и да постапува по истите, и да уплатува чланарина;

➤ **Член 104 од ZOO**

➤ И други обврски утврдени со закон и колективен договор.

Обврски на работодавачот

Права на работникот, всушност претставуваат обврски кои треба да ги исполни работодавачот од работниот однос.

Работодавачот, согласно законот и колективните договори ги има, пред сè, и следните обврски:

➤ Во работниот однос секоја од страните е должна (значи, и работникот и работодавачот) да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности;⁶¹

➤ **Забрана на дискриминација** од страна на работодавачот (директна и индиректна);⁶²

⁵⁹ Види членовите 31-35, ЗРО.

⁶⁰ Член 36 и 37 од ЗРО.

⁶¹ Член 3, став 3, ЗРО.

⁶² Член 6 - 11, ЗРО.

- Забрана на вознемирување и полово вознемирување и психичко малтретирање на работното место (**мобинг**);⁶³
- Да склучи договор за вработување со секој работник;⁶⁴
- Да го пријави, односно одјави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност, во согласност со посебни прописи во Агенцијата за вработување);⁶⁵
- Работодавачот е должен да склучи договор за вработување во писмена форма и да го чува во работните простории каде што работи работникот, а примерок од договорот за вработување да му врати на работникот на денот на потпишувањето на договорот;⁶⁶
- Работодавачот е должен со акт да ги определи **посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место**. Ова обврска не се однесува на помалите работодавачи (кои вработуваат до 50 работници);⁶⁷
- Работодавачот е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата и рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена и рокот за извршување избор;⁶⁸
- Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата;⁶⁹
- Работодавачот сме да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работата и при склучување на договорот за вработување не смее да бара податоци, кои што не се во непосредна врска со работниот однос;⁷⁰
- Должност на работодавачот (мора) пред склучување на договорот за вработување да го запознае кандидатот со работата, условите за работа, како и правата на работниците...⁷¹
- Должност во рок од 5 работни дена од денот на склучување на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи;⁷²
- Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа за која страните се договориле;⁷³
- Да му обезбеди на работникот сите потребни средства и работен материјал, за да може работникот непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории;⁷⁴

⁶³ Член 9, 9-а и 43 став 2, ЗРО.

⁶⁴ Член 13, став 7, ЗРО.

⁶⁵ Член 13, став 3 и 7, ЗРО.

Работникот **не може да стапи на работа** пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување (член 13, став 7, ЗРО.

⁶⁶ Член 15, ЗРО.

⁶⁷ Член 19, ЗРО.

⁶⁸ Член 23, став 1, ЗРО.

⁶⁹ Член 24, ЗРО.

⁷⁰ Член 25, став 1 и 2, ЗРО.

⁷¹ Член 25, став 9, ЗРО.

⁷² Член 27

⁷³ Член 40, став 1, ЗРО.

⁷⁴ Член 40, став 2, ЗРО.

- Да обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105-114 од Законот за работните односи и колективните договори;⁷⁵
- Да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа;⁷⁶
 - Работодавачот е должен да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата;
 - Да ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на начелата утврдени во членот 9 од Законот за безбедност и здравје при работа;⁷⁷
 - Да ги почитува законските обврски по однос на заштита од пожар, евакуација и спасување;
 - Да ги информира вработените за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства;
 - Да обезбеди соодветна обука на секој вработен за безбедност и здравје при работа;
 - Да обезбеди на претставниците на работниците за заштита при работа, посебна обука од областа на заштита при работа согласно закон;
 - Да обезбеди на претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа посебната заштита од работен однос како што има и претставникот на синдикатот согласно Законот;
 - Работодавачот е должен на претставниците за безбедност и здравје при работа да им овозможи непречено вршење на нивната функција.
 - И други обврски утврдени со законот и подзаконските акти, во зависност од дејноста.
 - **Додатоци наплата, за прекувремена работа 35% и тн, имаш слободен друг ден нема 50% зголемување на основната плата, 5% работа во смени, пр. На бензинските пумпи работат и недели и три смени и празници, сум разговарал со вработени ништо од тоа не им се плаќа)**

⁷⁵ Член 41, став 1, ЗРО.

⁷⁶ Член 42, ЗРО.

⁷⁷ Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

Работодавачот ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на следниве основни начела:

- избегнување на ризици;
- проценување на ризиците кои не можат да се избегнат;
- справување со ризиците на самиот почеток;
- прилагодување на работата кон поединецот, особено во однос на карактеристиките на работното место и работната средина;
- изборот на личната заштитна опрема;
- изборот на хемиски супстанции или препарати;
- изборот на работни и производни методи;
- спроведување на мерките потребни за одржување и зајакнување на здравјето;
- прилагодување кон технолошкиот напредок;
- замена на опасното со безопасно или помалку опасно;
- развивање на целосна безбедносна стратегија која опфаќа, технологија, организација на работа, работни услови, меѓучовечки односи и фактори кои влијаат врз работната средина;
- давање приоритет на колективните безбедносни мерки наспроти поединечните мерки и
- обезбедување на соодветни упатства и инструкции и известувања на вработените.

- Надомест на трошоци поврзани со работата: регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од основицата (значи може и повеќе. Во пракса им платат, а после им ги бараат назад, јавнатајна, а не смеат да пријават илли тужат за да не изгубат работно место. Ќе биде така се додека има невработенос, понуда и побарувачка на работна сила.
- Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот;⁷⁸
- Обврска за заштита на личните податоци на работниот, односно обврска да ги заштити собраните, обработените и употребени лични податоци за работникот и ги доставува на трети лица само ако е тоа определено со закон;⁷⁹
- Откажување на договорот за вработување под услови утврдени со закон и колективен договор;⁸⁰

Понатаму, работодавачот има голем број други обврски кои произлеуваа од законските прописи и колективни договори и се предуслов за остварување на правата на работниците од работниот однос. Така, работодавачот има обврска и е должен:

 - Да води евиденција за полното работно време, а кога работодавачот има над 25 вработени тоа да го прави електронски;⁸¹
 - Води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа;⁸²
 - Да обезбеди остварување на право на пауза, годишен одмор и отсуства согласно закон и колективен договор;⁸³
 - Да ја надомести штетата на трети лица што ќе ја направи работникот;⁸⁴
 - Да обезбеди посебна заштита на жената – работничка, младината, инвалиди и повозрасните работници;⁸⁵
 - Да овозможи синдикално организирање на работниците и да ги почитува одлуките на синдикатот;⁸⁶
 - Да склучи поединечен колективен договор на ниво на работодавач.
 - И други обврски на работодавачот утврдени со позитивните законски прописи, колективните договори и другите акти на ниво на работодавач.⁸⁷

ЗАКЛУЧОК

Во овој заклучок ќе издвоиме и потенцираме некои од посуштествените права на работникот и неговите обврски.

Со договор за вработување и колективен договор можат да се утврдат и **поповолни (поголеми) права од** правата утврдени со Закон за работните односи.

⁷⁸ Член 43, став 1, ЗРО.

⁷⁹ Член 44, ЗРО.

⁸⁰ Член 70-104, ЗРО.

⁸¹ Член 116, ЗРО.

⁸² Член 117, ЗРО.

⁸³ Член 132-155 од ЗРО.

⁸⁴ Член 156, став 5, РО.

⁸⁵ Член 160-179, ЗРО.

⁸⁶ Член 184-202, ЗРО.

⁸⁷ Видете, Прекршочни одредби, за глобите кои се предвидени за сторен прекршок на работодавачот, ако не ги исполнува обврските од Законот за работните односи – член 264, 265, 265-а, 266 и 266 а, б, в).

Со Законот за работните односи се воспоставува нормативна рамка за примена на начелото на *поповолност (in favor laboratories)*, со што се отстрани присутната дилема од типот дали колективниот договор може да содржи повеќе права за работниците во однос на законот.⁸⁸(член 12 став 3 од ЗРО)

Со потпишувањето на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. Договорот за вработување е единствен правен основ за вработување. Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, под овој сложен термин не се означува само заштитата на вработените од физички повреди и професионални заболувања, туку и заштита на неговата *психичка (морална) личност*, што претставува доста комплексно прашање кое во денешно време станува се поактуелно.

Работникот има право да одбие да работи на работно место, ако му се заканува непосредна опасност по живот и здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа.

Принципот на еднаков третман на жените и мажите подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација.

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременоста, раѓањето и отсуството поради неа и чување на деца;

Според последните измени на член 104 од ЗРО, се работи за суштинска измена на законските решенија за прекин на договорот за вработување поради возраст на работникот, бидејќи по барање (по желба на работникот) е овозможено да остане на работа *до 67 години возраст (маж), односно до 65 години возраст (жена), доколку со закон поинаку не е утврдено*. Доволно е само една изјава од работникот. Работодавачот е *должен* по дадената изјава да го продолжи договорот за вработување (значи не може да одбие да го продолжи договорот за вработување, по дадената изјава, туку само да ја констатира желбата на работникот и со анекс договор за вработување, истиот да го продолжи.

Од стручната правна фела се поставува прашањето дали со овие измени не е направена дискриминација на страна на жената.

⁸⁸ Според член 12, од ЗРО, насловен како

Ограничување на автономијата на договорните страни

Член 12

(1) При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон.

(3) Со договорот за вработување, односно со колективен договор *може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон.*

(4) Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот;

Законот за работните односи на работникот му налага голем број на конкретни обврски (кои се наведени во трудот), поради кои за нивно непочитување може да заработи и откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Беловски, В & Мајхошев, А, (2017) Учебник по Трудово право, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип;
2. Устав на Република Македонија;
3. Законот за работните односи; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; Законот за здравствена заштита; Законот за безбедност и здравје при работа; Законот за вработените во јавниот сектор; Законот за внатрешни работи; Законот за полиција; Законот за стечај; Законот за инспекцијата на трудот и др.;
4. Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија ; Општ колективен договор за јавниот сектор – кои се на ниво на Република Македонија, понатаму – посебен колективен договор на ниво на гранка односно оддел и поединечен на ниво на работодавач.;

