

OPINIO IURIS

„...На површината, се чини дека се случува доброволна рецепција на правото на Унијата, од земји коишто не се потписнички на Договорите на Заедницата!?!... За потенцијалните партнери изборот е 'земи или остави'!?!... Интелектуален предизвик е да се спореди оваа ситуација со европските експанзионистички движења во XVIII и XIX век. Во обата случаи на евроцентризмот постоеше елементот на 'мисионерска ревносност', при што Европјаните се убедени дека стандардите кои тие ги извезуваат ќе им помогнат на назадните општества со кои тие дошле во контакт (...)"

prof. N. Burrows

СУШТИНСКИ ЗАБЕЛЕШКИ

I

чл. 3 од ПРЕДЛОГ ЗИДЗРО, во врска со чл. 6 од ЗРО =
неосновано кратење на листата „области за недискриминација“

Во член 6, ставот (2) се менува и гласи:

„(2) На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) Пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и **стручна обука** во работата;
- 2) Условите за работа;
- 3) Еднаква **плата** за еднаква работа;
- 4) Социјалното осигурување;
- 5) Отсуство од работа;
- 6) Работно време и
- 7) Откажување на договорот за вработување.“

МИСЛЕЊЕ: Во постоечкиот член, кој се предлага да се замени, наместо седум – таксативно се наведени 11 „области“ во кои се забранува полова дискриминација. Тоа значи, дека *de iure* се кратат четири области, коишто беа експлицитно споменати!? Иако може да се толкува дека дел од нив се подведени под новиот општ назив „стручна обука“ – сепак, бидејќи номотехнички гледано, законодавецот применува метод на *numerus clausus* (таксативно набројување по принцип на „затворена листа“) – во праксата, при судското толкување (лат. *interpretatio*) на оваа законска фраза, знаејќи го фактот дека нашите судии се образовани во духот на буквалистичкиот правен позитивизам, можат да настанат штетни последици по работниците – на пример, дали под „стручна обука“ би се подразбирало „преквалификацијата“;

„оспособувањето“ и „образованието“ кои се предлага веќе да не егзистираат во законскиот текст!?

Исто така, во т. 3 се предвидува само недискриминација во делот на платата, а изоставено е постоечкото „наградување“ – што не е исто, бидејќи ова второво е поширок поим од платата (сфатена како „личен доход“) и може да се однесува на разните бонуси, стимулации, премии, подароци и/ли награди на добрите, вредни и посветени работници, за нивниот лојален придонес во процесот на производството.

II

чл. 5 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 8 од ЗРО = оставање на преширока и недефинирана законска резерва

Во член 8, по ставот (2), се додаваат два нови става (3) и (4) кои гласат:

„(3) Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, **освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.**

(4) Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови при вработување е ист за работниците на определено време, како и за работниците на неопределено време, **со исклучок ако различната должината на периодот на стекнување на квалификации е оправдан од објективни причини.**

МИСЛЕЊЕ бр. 1: Болдираниот текст во ст. 3 и 4 укажува на тоа дека законодавецот остава преширока (легална) резерва за поинаков третман на работникот во зависност од типот на договорот за вработување. Имено, не е воопшто дефинирано – ниту барем егземпларно, што означува фразата „објективни причини“, а имајќи предвид дека според актуелниот ЗРО вработувањето на определено време може да трае и до пет години, тоа е навистина долг период за поинаков, т.е. *de facto* понеповолен, третман на работникот вработен на определено време *vis-à-vis* условите за вработување. Впрочем, како што покажа теренското истражување на Движењето за социјална правда „Ленка“ и Асоцијацијата „Magna Carta“ (2010) – во некои Центри за вработување при АВРМ (пр. Велес) веќе се појавија случаи на различен третман на отпуштените работници, во зависност од тоа дали биле вработени како работници на неопределено или на определено време – што е спротивно на уставно постулираното начело на еднаквост на сите граѓани пред законите (чл. 9 од УРМ/’91). Ваквата нова законска формулација само ќе ги зголеми овие непосакувани случаи.

III

чл. 8 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 18 од ЗРО =
противуставен обид за вработување на деца под 15 години

„(1) Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност.

(2) Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, **освен за работите кои со закон е утврдено дека може да ги работи, но не подолго од четири часа дневно.**

...

(4) Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да врши лесна работа која по својот обем и карактер не влијае врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

...

(6) Како **младо лице** се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст и **кое не е опфатено во задолжително образование**, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.“ (...)

...

(8) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и **45 минути** неделно и во случај кога младо лице работи кај повеќе работодавачи.“

МИСЛЕЊЕ бр. 1: Болдираниот текст во т. 2 значи дека со ваквиот предлог за измена на постоечкиот став од овој член, се врши противуставен обид за воведување на можноста за вработување и на малолетно лице кое е помладо од 15 години („дете“). Имено, според чл. 42 од Уставот на РМ (1991): „Лице помладо од 15 години живот не може да биде вработено“! Според вака дадениот конституционален прохибиторен тон, *stricti iuris* и *sticto sensu*, уставотворецот се определил за безрезервна и императивна правна норма (т.н. режим на *ius cogens*) која не трпи никакви можни исклучоци воведени со закон, како понизок правен акт, и не остава простор за никакво поинакво правно толкување. Оттука, воведувањето на ваквата можност во ЗРО е класичен пример за противуставност и има големи и сериозни шанси, *pro futuro*, да биде касирана (поништена или укината) од страна на Уставниот суд на РМ.

МИСЛЕЊЕ бр. 2: Точките 2 и 6 се противречни меѓу себе, што пак е спротивно на начелото на правна сигурност – како фундамент на уставно прокламираната темелна вредност „владеење на правото“ (*Rule of Law*) - од чл. 8, ст.1, ал.3 на Уставот на РМ (1991). Имено во т. 2 од Предлогот изречно се вели дека „се забранува работа за... дете кое не завршило задолжително образование“; додека во т. 6, при даденото автентично толкување т.е. законски вметнатата дефиниција, се вели дека „младо лице е ...секое лице кое може да склучи договор за вработување... и кое не е опфатено во задолжително

образование (!?)“*. Оттука, *argumetum a contrario* се поставува логичкото прашање: ако во РМ под терминот „задолжително образование“ веќе неколку години е опфатено и средното образование (кое обично трае од 14 до 18 години возраст) – тогаш, дали ученикот-средношколец може или не може да се вработи!? За да нема забуни, би требало да се прецизира, дали станува збор за задолжително основно или за задолжителнио средно образование.*

Од друга страна, ваквите противречни формулации внесуваат и дискриминација по основ на нивото на едукација (образование) – што, пак, повторно е на работ на неуставноста.

Исто така, добро би било да дојде до промена на редоследот на алинеите – па така, т. 6 да стане т. 2, бидејќи таа дефинира што всушност се подразбира под „младо лице“ (а не „дете“) – кое, пак, за прв пат се споменува токму во претходната т. 1 – со што би се постигнала една правна и логичка целина.

МИСЛЕЊЕ бр. 3: Ставањето „минутаж“ (наместо само „саатнина“) во ст. 8, при одредувањето на максималното работно време кај малолетниците, е непотребно обременување на законскиот текст и одвишно комплицирање! Најдобро е, амандмански да се предложи, болдираниот текст да се избрише.

IV

чл. 11 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со нов чл. 28-а од ЗРО = преголем маневарски простор за помоќната страна (работодавачот)

„(1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.

(2) Измените на договорот за вработување се вршат со **анекс на договорот за вработување**.

(3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

(4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорот за истото.“

*МИСЛЕЊЕ: Се отвара широка законска можност за злоупотреби вршени од објективно појаката страна (работодавачот) кон реално послабата договорна страна на работниот однос (работникот). Имено, трудово-правниот однос, правната доктрина го дефинира како *suī generis* однос – т.е. нешто што е помеѓу приватно-правен (*ius privatum*) и јавно-правен (*ius publicum*) однос. Тоа значи дека непопречената „слобода на договарање“ својствена за облигационото (договорно) право – во сферата на трудовото право мора да биде ограничена токму поради фактот што, реално а не правно гледано, имаме однос помеѓу економски „нееднакви“ стани – *de facto* (богат) работодавач и (сиромашен) работник, т.е. човек кој, по правило, нема друг егзистенцијален извор за издржување – себе и на своето потесно семејство.*

Треба да се размисли за амандманска интервенција во смисла на ограничување на слободата на договарање при склучување анекс-договор, и плус воведување

на одредба за теретот на докажување (*onus probandi*) во случај на спор – имено, товарот на докажувањето, при хипотетички покренат судски спор против работодавачот за евентуална присила (*vis ac metus*) за склучување на анекс-договор, да не биде на страна на тужителот (работник) туку на страна на тужениот (работодавач) – како што, впрочем, тоа е веќе случај кај некои антидискриминаторски одредби (пр. законските решенија за мобинг).

V

чл. 12 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 32 од ЗРО =
непотребно смалување на нивото на регламентација

Членот 32 се менува и гласи:

„(1) Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и здравје и за безбедноста на другите лица кои работат со него, **во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот**, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно прописите за безбедност и здравје при работа.“

МИСЛЕЊЕ: Во ст. 1 на постоечкиот чл. 32 од ЗРО, за кој се предлага оваа измена, *in concreto* се говори за тоа дека „работникот е должен 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“. Додека во новата формулација, којашто се предлага, нема ниту збор за овие „прописи“ (пр. закони, подзаконски општи акти и сл.) - туку се говори само за „согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот“ – што, всушност, значи дека овие „обуки и инструкции“, кои во праксата *de facto* и не се спроведуваат, ги супституираат досегашните „прописи“ донесени од страна надлежни државни органи (!?) – што, пак, е правно недопустлив потег.

VI

чл. 13 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 33 од ЗРО =
потреба од дополнително прецизирање

Во член 33 ставот (2) се менува и гласи :

„(2) Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач, преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот (во натамошниот текст: претставници на работниците), усно или во писмена форма - за **[опасноста од]** настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно прописите за безбедност и здравје при работа.“

МИСЛЕЊЕ: Во предложениот ст. 2, се чини умесно да се вметне допрецизирањето кое е болдирано! Ова од причина што во поглед на материјалната одговорност на работникот – тој индиректно одговара за штетата која ќе им ја стори на трети лица при вршењето на работата. Имено, директната одговорност спрема третите оштетени лица е на работодавачот (како тужена странка), но тој потоа има право на рефундирање на трошоците од страна на оној работник кој ја предизвикал штетата. Оттука, сосем логично е да се бара работникот да го извести работодавачот и за „опасноста од штета“ а не само за веќе настаната „материјална штета“ – што, гледано во иднина, би можело да се земе како олеснителна околност за самиот совесен (*bona fide*) работник при евентуален судски спор за рефундација.

VII

чл. 14 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 35 од ЗРО =
воведување на досега непозната формулација

Во член 35 по ставот (2) се додаваат три нови става (3), (4) и (5) кои гласат:

„(3) Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани должен е да ја чува тајната на истите.

(4) Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат **какви било информации кои се од интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба**. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат.¹

(5) Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека **работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира - кога природата на тие информации или консултации е таква што, според објективни критериуми, сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.**“

МИСЛЕЊЕ: Со два од предложените нови ставови (ст. 4 и ст. 5) се воведуваат досега непознати форми на ограничување на слободниот пристап до информации од јавен карактер. Имено, покрај општоприфатената досегашна законска формулација „класифицирани информации“, оваа листа на т.н. забранети податоци, неосновано и неаргументирано, се проширува со уште две, опскурни формулации: а) „какви било информации кои се од интерес на работодавачот“ и б) „информации кажани во доверба“!?

Дотолку повеќе (*argumentum a fortiori*), ако на ова се додаде и новопредвидената можност на работодавачот, дадена во ст. 5, да не се консултира со претставниците на работниците за одредени важни прашања, за кои тој, арбитрерно и дискреционо, ќе оцени дека „би го довеле во прашање неговото функционирање“ (!?) – се добива впечатокот дека добивањето на битни

¹ Со зелено е противустаното!!!

информации за работниците ќе стане „ѓаволски тешко“ и тие ќе останат скриена тајна - како од очите на надворешната јавност, така и од самите вработени. Ова, пак, во реалноста, може фактички да го анулира претходно даденото „право на информирање и консултирање“ – коешто се воведува токму со оваа новација.

VIII

чл. 16 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со нов чл. 68-а од ЗРО =
преголема можност за индиректна дискриминација и арбитражна дискреција

По членот 68 се додава нов наслов и пет нови членови 68-а, 68-б, 68-в, 68-г и 68-д кои гласат: [Член 68-а]

...

(3) Не се смета за пренесување, во смисла на став (1) на овој член, **административната реорганизација на државните органи и институциите на јавна служба** или пренесување на административните функции помеѓу државните органи и институциите на јавна служба.

...

(5) Правата и обврските на работодавачот-преносител за неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети - **освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено.**

МИСЛЕЊЕ бр. 1: *Не постои разумна причина зошто вработените во јавната администрација да бидат изоставени од овие т.н. „статусни промени при реорганизација“ – бидејќи ЗРО, како општ закон (lex generalis) се однесува на сите вработени лица во РМ - било да се во приватниот (бизнис), било да се во јавниот (државен) сектор!*

МИСЛЕЊЕ бр. 2: *Болдираниот текст во ст.5 на овој нов член остава прешироки овластувања на работодавачот со општ позаконски правен акт од сферата на приватното право (како што е статут на трговско друштво – којшто, во нашето право постои само кај АД) да се уредуваат работни односи!? Ова решение, всушност е и на работ на неуставноста – бидејќи, согласно чл. 32, ст.5 од УРМ: „Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори“! Како поткрепа на ова тврдење, Уставниот суд на РМ, во 2006 година, со својата петта по ред одлука поврзана со ЗРО/05 (У. бр. 187/2005-0-1 од 10.V.2006) - со право, оцени дека оваа материја не може да биде предмет на уредување ниту на подзаконски акт на Министерот за труд, бидејќи со ова законски дадено овластување се врши противуставно проширување на надлежноста на еден инкогосен управен орган и тоа токму во сферата која, согласно изречната уставна одредба, се уредува само и исклучиво „со закон и со колективни договори“. Оваа правна интерпретација, argumentum a fortiori би важела и во овој случај.*

IX

чл. 17 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 72 од ЗРО =
уште поголема можност за доминација на субјективни преференци на работодавачот

Во членот 72 зборовите „докаже основаноста на“ се заменуваат со зборовите „**наведе во образложението**“.

МИСЛЕЊЕ: Промената на овој јасен член е во насока на видно зголемување на субјективните преференци на работодавачот при давањето отказ на работникот. Имено, наместо досегашната законска обврска тој да ја „докаже основаноста“ на причината која го оправдува отказот, сега тоа се сведува само на симболично „наведување во образложението“ на причината за отказ – со што се елиминира потребата од докажување (probatio) на истата, повторно на штета на отпуштениот работник.

X

чл. 21 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со нов чл. 94-а од ЗРО =
превисоко поставена минимална граница на вработени лица

По членот 94 се додава нов наслов и нов член 94-а кои гласат: „Информирање и консултирање на работниците“:

„(1) Информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат.

(2) Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог помеѓу претставниците на работниците и работодавачот.

(3) Обврската за информирање и консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што имаат **над 50 работници** и на установи што имаат над 20 работници.“ (...)

МИСЛЕЊЕ: Воведувањето обврска за информирање и консултирање, сама по себе е добра, но проблематично е поставувањето на минималната граница – само за оние ТД кои имаат над 50 вработени (!?), што е превисок цензус. Имено, ова би можело да се реши per analogia со должноста на работодавецот да води електронска евиденција на работниците (в. чл. 161 од ЗРО/05) – доколку има вработено над 25 лица! Оттука, предлогот е бројката од 25 вработени да се искористи и во овој случај – па така предложената бројка од 50 лица, да се преполови.

XI

чл. 22 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 95 од ЗРО =
високо поставена минимална граница на отпуштени

Насловот на членот 95 и член 95 се менуваат и гласат: „Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини“

„ (1) Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на **најмалку 20 работници** за период од 90 дена при секој престанок на работен однос **без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот**, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

...

(10) Одредбите на овој член **не се применуваат кај колективни отпуштања** кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и **во тела на јавната администрација.**“

МИСЛЕЊЕ бр. 1: *Проблематично е тоа што законодавецот воведува само еден (апсолутен) критериум при дефинирањето на „колективното отпуштање на поголем број работници“. Имено, тој број е min. 20 - без оглед на вкупниот бројот на работниците кај конкретниот работодавач!? Но, се чини умесно да се предложи и воведување на втор (процентуален) критериум при одредувањето на тоа кои отпуштање ќе се третираат за „колективни“ – како, на пример, при отпуштања на над 20% од вкупниот број вработени, кај т.н. „мали работодавачи“ кои вработуваат под 20 работници (што во пракса, би значело, дека овој работодавач ќе треба да ја спроведе оваа постапка на информирање и консултирање доколку сака да отпушти најмалку четворица од својата фирма која вработува дваесетмина)! Со ова би се намалила дискриминацијата на работниците вработени во помалите друштва vis-à-vis оние во поголемите.*

МИСЛЕЊЕ бр. 2: *Слично како при екпликацијата на предложениот чл. 16, и тука не постои разумна и правно издржана причина зошто вработените во органи и тела на јавната администрација да бидат изоставени т.е. изземени од овие т.н. „консултации“ (!?) – бидејќи ЗРО, како основен закон, кој е своевиден „работнички устав“, се однесува на сите вработени лица во РМ - без оглед во кој сектор работат (приватен или јавен)!*

XII

чл. 26 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 114 од ЗРО =
неосновано намалување на примањата кај приправниците

Во членот 114 зборовите „50% од најниската плата“ се заменува со зборовите „**40% од основната**“.

МИСЛЕЊЕ: *Со оваа рогација се предлага намалување на исплатата на приправниците без никаква аргументација за целисходноста од овој потег – освен штурото образложение дека тоа е согласно препораките од извештајот на*

Светска Банка „Doing Business“ за 2010 година, со цел зголемување на вработеноста на млади лица без искуство!? Но, фактот што овие лица се без искуство не дава за право да се воведе процес на т.н. „легализација на нивна експлоатација“.

XIII

чл. 30 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 165 од ЗРО =
предолг законски рок за известување

Во член 165 по ставот (2) се додаваат три нови става (3), (4) и (5) кои гласат:

...

„(4) Доколку од здравствени причини детето е задржано за нега или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуство поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството од став (1) на овој член.

(5) Работникот е должен на работодавачот да му го најави времето на отпочнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство **30 дена пред започнувањето** односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.“

МИСЛЕЊЕ: Умесно би било да се размисли за преполовување на овој рок – на 15 дена, особено поради фактот што покрива и настани на „виша сила“ (*vis maior* или *casus leviores*) - кои не секогаш зависат од волјата на родителот (пр. несакани компликации при бременост, предвремено пораѓање, болест на новороденче и сл.).

XIV

чл. 31 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 166 од ЗРО =
отворање можност за деградација како чин на освета

Во член 166, во ставот (1) точката се заменува со запирка и се додаваат зборовите „но не и пред **45 дена од денот на раѓање** на детето.“

По ставот (2) се додава нов став (3) кој гласи:

„(3) На крајот на родителското отсуство работникот има право, да се врати на истото работно место **или доколку тоа не е возможно, на исто или слично работно место, согласно договорот за вработување.**“

МИСЛЕЊЕ бр. 1: Начелно, добро е што се ограничува божемното „право“ на работничката да се врати на работа пред истекот на породилното отсуство. Но, предложената долна граница од 45 дена, е прениска! На пример, 90 дена е само 1/3 од должината на породилното отсуство, па е релативно поприфатлива должина - кога веќе работничката го има ова „право“.

МИСЛЕЊЕ бр. 2: *Неприфатливо е оставањето резерва во законскиот текст на штета на работникот кој користел загарантирано т.н. „родителско отсуство“ да може да биде деградиран, т.е. при враќањето да биде распределен на несоодветно („слично“ - !?) работно место, а не на истото место на коешто работел пред отсуството. Оваа суптилна форма на притисок, која отвора големи можности за злоупотреба, особено се очекува кон оние работници кои „на своја рака“ ќе се одлучат да користат вакво отсуство, иако тоа не било по војла на нивниот работодавач.*

XV

чл. 32 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 174 од ЗРО =
неприфатливост на измената во делот на времетраењето на одморот

Во член 174 ставот (3) се менува и гласи :

„(3) Работникот на возраст под 18 години има **право на одмор** од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.“

МИСЛЕЊЕ: *Објаснението за измената е дека тоа се прави „заради усогласување со Директивата 94/33/ЕЗ“. А, пак, според оваа Директива „за секој 24 часовен период на децата им се овозможува минимален период за одмор од 14 последователни часови.“ (в. стр. 117-118 од собранискиот материјал). Сепак, ова е само загарантираниот минимум, но не мора сè што се прифаќа кај нас да биде според минимумот!? Сега, според сè уште непроменетата одредба, овој млад работник има право на одмор, меѓу два дена, во траење од најмалку 24 последователни часа! Значи, во име на хармонизацијата со ЕУ легислативата, непотребно се жртвуваат осум часа од досегашниот признат одмор!?*

XVI

чл. 38 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со нов чл. 258-а од ЗРО =
нелогична законска презумпција

По член 258 се додава два нови члена 258-а и 258-б кои гласат: [Член 258-а]

(1) Доколку при вршењето на инспекцискиот надзор инспекторот на трудот утврди дека е сторена неправилност од членовите 19, 23, 24, 50, 70, 71, 182, 183, 195, 219-в и 252 од овој закон, должен е да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со едновремено врачување на покана за спроведување на едукација на лицето или работодавачот каде е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор.

(2) Формата и содржината на поканата за едукација, како и начинот на спроведување на едукацијата ја пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот .

(3) Едукацијата ја организира и спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од осум дена од денот на спроведувањето на инспекцискиот надзор.

(4) Едукацијата може да се спроведе за повеќе утврдени исти или истородни неправилности за еден или за повеќе работодавачи.

(5) Доколку во закажаниот термин лицето или работодавачот на кој се спроведува едукацијата не се јави на едукацијата, ќе се смета дека едукацијата е спроведена.

(6) Доколку лицето или работодавачот над кои се спроведува едукација се јави на закажаната едукација и истата ја заврши, ќе се смета дека е едуциран по однос на утврдената неправилност. (...)

МИСЛЕЊЕ: Во случајот регулиран со ст. 5, преку дадената законска претпоставка (presumptio iuris) се губи поентата од воведувањето на новата мерка - едукацијата!? Можеби е умесно да се размисли за воведување на одредена санкција (глоба) за оној кој нема да ја посетува наложената едукација.

XVII

чл. 39 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 259 од ЗРО = неоправдано скратување на „прекршочни поведенија“

Членот 259 се менува и гласи:

„ (1) Ако инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавачот лице со кое не е заснован работен однос, согласно законот и лицето не е пријавено во задолжително социјално осигурување, со решение ќе му нареди на работодавачот, во рок од 15 дена да заснова работен однос со затеченото или друго лице на неопределено време и да му исплати надомест во висина од три просечни исплатени бруто плати во Републиката, објавена во тековниот месец.

(2) Ако работодавачот не постапи по решението од став (1) на овој член, инспекторот на трудот ќе донесе решение за забрана на работа во работната просторија на работодавачот, до постапувањето по наредбата од став (1) на овој член.

(3) Извршувањето на наплатата на надоместокот од став (1) на овој член го остварува затеченото лице, согласно Законот за извршување.

(4) Ако во рок од две години кај работодавачот од став (1) на овој член на работа се затекне лице, со кое не е заснован работен однос, согласно законот, инспекторот на трудот ќе донесе решение за забрана на работа во работната просторија на работодавачот, во траење од 30 дена.

(5) За прекршокот од ставовите (1) и (4) на овој член инспекторот на трудот поднесува барање за поведување прекршочна постапка.“

МИСЛЕЊЕ: Со вака променетиот член, а во корист на недисциплинираните работодавачи, се врши премолчена амнестија на следниве три казниви и санкционирани „прекршочни поведенија“ кои експлицитно беа наведени, а сега свесно и намерно се испуштени и декриминализирани: а) не исплатил плата, односно најниска плата, за три месеца; б) не го почитува, односно го крши работното време и распоредот на работното време и в) не води, неправилно води или злоупотребува електронско евидентирање на полното работно време

и на прекувремената работа. Не постои никаква разумна причина и никакво логичко објаснување за ваквиот потег на предлагачот!

Исто така, временскиот рок при т.н. рецидиви (повторени дејствија) – од само 30 дена, наместо досегашните 1-5 години, во најмала рака, е несериозно! Подобро е да се воведи зголемена временска рамка на забрната (пр. „од најмалку 6 месеци до 2 години“ или некоја слична формулација).

XVIII

чл. 40-42 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со чл. 264-265 од ЗРО =
драстично намалување на казните, но само за работодавачите

МИСЛЕЊЕ бр. 1: Општа забелешка за промените кај казнените одредби - мора да се направи напор, ако во крајна линија не може да се отфрли намалувањето на висината на казните, да не дојде и до бришење на основите за казнување! Но, штом се прифати намалувањето на казните, тогаш мора да се инсистира да се намалат казните и за синдикатите, кои казни единствено не се планира да се намалат со овие измени!? Оттука, треба да се поднесе амандман на чл. 266 од ЗРО и наместо 1.200 - глобата за синдикатите да изнесува 500 евра!

МИСЛЕЊЕ бр. 2: Со променетиот чл. 264, се врши енормно олабавување на т.н. „казнена политика“ и тоа во следниве насоки:

- а) намалување на глобите за повеќе од половина:
 - претходната казна од 15.000 ЕУР се сведува на 7.000 ЕУР;
 - глобата за директорот или друго одговорно лице се намалува од претходнопропишаните 7.000 ЕУР на 4.000 ЕУР;
 - глобата за работодавач-физичко лице намалува од 10.000 ЕУР на 5.000 ЕУР.

б) листата на прекршоци за кои е предвидена глоба се намалува од 24 на само четири поведенија!? – ова всушност е и најсомнителниот потег. И да се прифати фактот дека претходната казнена политика беше драконска и „рекетарска“, сепак намалувањето на листата казниви дејствија е нелогично решение кое, во иднина, ќе стимулира уште поголема недисциплина на штета на работничките права. Дел од овие поведенија се стипулирани во следниот изменет чл. 265.

МИСЛЕЊЕ бр. 3: Апсолутно е неприфатливо следниве две сериозни основи за казнување – а) „работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот (чл. 195)“ и б) „работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (чл. 239)“ - да се казнуваат со најниските предвидени казни (чл. 42 од ИД) наместо со највисоките (чл. 40 од ИД)!? На ваков начин, за кршење на овие основи глобата од 15.000 евра се спушта на само 1.000 евра! – што е смешна сума, особено за големите компании.

ТЕРМИНОЛОШКИ ЗАБЕЛЕШКИ

XIX

чл. 1 од ПРЕДЛОГ ЗИД ЗРО (2010), а во врска со чл. 4 од ЗРО (2005) =
терминолошка непрецизност

Според Предлогот, во чл. 4, ст. (2) зборовите „странските работодавачи“ се заменуваат со зборовите „работодавач и од **територија на** земја-членка на Европската унија и работодавач од **територија на** земја која не е членка на Европската унија“.

Во ставот (3) зборовите „странски работодавач“ се заменуваат со зборовите „работодавач и од **територија на** земја-членка на Европската унија и работодавач од **територија на** земја која не е членка на Европската унија“, а во ред 4 по зборот „овој“ се додаваат зборовите „и друг“.

По ставот (3) се додаваат два нови става (4) и (5) кои гласат:

„(4) Овој закон се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање **на** услуги на друг работодавач од **територијата на** земја-членка на Европската унија во **територијата на** Република Македонија и работодавач од **територија на** земја која не е членка на Европската унија.

(5) Овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско-поморски **претпријатија**, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во **компаниите** за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство.“

МИСЛЕЊЕ бр. 1: Болдираните зборови се одвишни и го обременуваат законскиот текст, кој треба да е прегледен и јасен. Имено, не постои земја - во смисла на држава, која нема територија - бидејќи тоа е еден од трите основни конституенти на секоја држава (заедно со населението и власта во неа). Оттука, употребата на фразата „територија на земја-членка“ е непотребен плеоназам т.е. повторување кое навистина нема своја смисла.

МИСЛЕЊЕ бр. 2: Болдираните зборови во ст. 5 се некомпатибилни со нашата внатрешна легислатива т.е. со македонското статусно трговско право - кое воопшто не ги познава и не оперира со зборовите „претпријатие“ и „компанија“, туку само генеричкиот термин „трговски друштва“ (в. подолу).

XX

чл. 2 од ПРЕДЛОГ ЗИД ЗРО/10, во врска со чл. 5 од ЗРО/05 =
поимска неконзистентност и нејасност при дефинирањето

По точката 8, која станува точка 11, се додаваат четири нови точки 12, 13, 14 и 15 кои гласат:

12. „**Претпријатие**“ значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец, што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки.

13. „Установа“ значи деловна единица дефинирана во согласност со закон, која се наоѓа на територијата на една земја-членка, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси.

МИСЛЕЊЕ бр. 1: *Неизбежен е фактот дека предлагачот дава прост препис, т.е. лош и буквален превод, на ЕУ директивите без никаков правен сенс (elegantia iuris) за внатрешната национална правна терминологија – пред сè во доменот на Правото на друштвата. Како што веќе споменав погоре, македонското деловно право не го познава зборот „претпријатие“, кој со право се чини надминат - туку само општиот термин „трговско друштво“ – во сите негови законски форми (АД, ДОО, КД, КДА и ЈТД). Впрочем, со носењето на првиот Закон за трговските друштва (1996) по осамостојувањето – беше дерогиран терминот „претпријатие“ воведен со поранешниот сојузен Закон за претпријатија (1988).*

МИСЛЕЊЕ бр. 2: *А, пак, што се однесува до терминот „установа“ – во правото тој означува генерички термин за правно лице од сферата на јавното право (Ius publicum), за разлика од правните лица во сферата на приватното право (Ius privatum) – коишто, пак, понатаму можат да бидат: а) профитни („друштва“) и б) непрофитни („асоцијации“ или здруженија на граѓани). Оттука, небулозен е ставот установа да се дефинира како „деловна единица“ бидејќи под овој назив, кај нас, би се подразбирала одредена експозитура или филијала – како составен дел од одредено правно лице (personae iuridica).*

XXI

чл. 36 од ПР. ЗИДЗРО, во врска со нов чл. 249-а од ЗРО =
непотребна термиолошка непрецизност

По членот 249 се додава нов наслов и нов член 249-а кои гласат: „Испраќање на работници во рамки на давање услуги“:

„(1) Работно правните односи на работниците кои се испратени, од нивниот работодавач за извршување на работи за давање на услуги за друг работодавач од **територијата на земја-членка на Европската унија во територијата на Република Македонија** се утврдени со овој закон, посебни правила или релевантен колективен договор со кој се регулира: (...)“

МИСЛЕЊЕ: *Болдираните зборови се одвишни и го обременуваат законскиот текст (в. погоре - исто како кај образложението на чл. 1 од Предлог ЗИДЗРО).*

XXII

чл. 45 од ПР. ЗИДЗРО =

инсистирање на експедитивност при изработката на Пречистениот текст

„Се задолжува Законодавно-правната комисија при Собранието на Република Македонија во рок од 30 дена од денот на објавувањето на овој закон да утврди Пречистен текст на Законот за работните односи“.

МИСЛЕЊЕ: Пратениците-членови на оваа Комисија мораат да интервенираат при евентуалното пречекорување на рокот за изготвување на Пречистениот текст на овој круцијален и системски закон (lex fundamentalis). Честа е собраниската пракса на одолговлекување при изготвувањето на пречистени законски текстови токму во сензитивната сфера на трудовото право (пр. Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност – 1997, досега е менуван десет пати а сè уште нема изготвено официјален пречистен текст!?). Ова, пак, наведува на заклучок дека законодавецот ова одолговлекување го прави свесно – со тенденција обичниот граѓанин, кој не е правно образован, да не може да се снајде при читањето на законските текстови – кои, пак, регулираат област која е од суштинско значење за неговата егзистенција.

ОСТАНАТИ ПРЕДЛОЗИ ЗА АМАНДМАНСКИ ИНТЕРВЕНЦИИ
(за подобрување на законскиот текст – надвор од предложените измени)

I. **Член 236, ст.1 од ЗРО (2005):** *„Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво 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 закон“.*

ПРЕДЛОГ: Бидејќи за овој спорен член веќе е поведена постапка за оценување на уставноста – би било добро да се направи обид за амандманска корекција – имено, наместо зборовите „синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво“ да стои зборот „работниците“! Всушност, со носењето на демократскиот Устав на РМ (1991), *правото на синдикално организирање* и *правото на штрајк* не случајно се постулирани во два одделни члена - чл. 37 и чл. 38, односно како две одвоени и сосем независни права, од подгрупата на „економско-социјални права“. Правото на штрајк, по својата суштина, е ексклузивно и исклучиво **право на вработените** (а не на синдикатите) - да го изразат својот протест против условите за работа или висината на материјалната заработувачка. Недопустлив е потегот ова неутуѓиво (индивидуално) право да се „врзе“ за претходно оствареното (колективно) право на синдикално организирање - кое сега (од 2009), дополнително, е обременето и со долги процедури на регистрација и признавање 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. 213-а, воведен со чл. 36 од ЗИДЗРО/окт.09).²

II. **Член 9-а, ст.3 од ЗРО (Пречистен текст):** *„Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место“.*

ПРЕДЛОГ: Поради практичните проблеми кои се појавија при првите иницирани спорови за мобинг, препорачливо е овој долг полугодишен период од „шест месеца“ да се преполови т.е. да се сведе на „три месеци“!

III. **Член 202, ст.1-2 од ЗРО:** *„(1) Дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачите ќе се забрани со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на здружението на работодавачите, доколку неговата дејност е спротивна на Уставот и закон. (2) Постапката за забрана на дејствувањето на синдикатот,*

² Во прилог ја испраќам и иницијативата пред Уставен суд, за оние кои сакаат подетално да се запознаат со нејзините наводи.

односно здружението се покренува на барање на органот овластен за регистрација или надлежен суд“.

ПРЕДЛОГ: Во ставот 1 на овој член, зборот „редовен“ треба да се замени со зборот „основен“ – бидејќи, за разлика од поранешна СФРЈ, во РМ веќе не постои поделбата на редовни и вонредни судови!

Понатаму, ст. 2 е спротивен на сите општи принципи на нашето (граѓанско) процесно право – бидејќи (парнична) судска постапка, во никој случај, не може да се поведе од страна на самиот суд по службена должност, согласно прифатеното т.н. приватно (странкарско) начело, кое се манифестира преку следниве авторитативни правни стандарди: а) *Nemo iudex sine actore* – Нема судија без тужител; и б) *Ne procedat iudex ex officio* – Судот не суди по службена должност. Според оваа аргументација, подвлечениот дел „или надлежен суд“ треба, што поскоро, да биде избришан!

IV. Член 257 од ЗРО: *„(1) Во спроведувањето на надзорот инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со закон и врз основа на закон донесените прописи. (2) Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор“.*

ПРЕДЛОГ: Поради се позачестените случаи на неизлегување на терен од страна на надлежниот инспектор и покрај дојава/пријава од работник – добро е овој општ член да се дополни со нов став 3 во кои би се пропишала глоба за трудов инспектор кој нема да постапи по поднесена пријава – бидејќи ваква санкциониращка одредба отсуствува и од *Законот за инспекција на трудот (1997)* кој е *lex specialis* за оваа материја!

V. Потребно е, за прв пат во РМ, да се отвори сериозна јавна дискусија за овозможување на легално и бенефицирано вработување, и тоа за почеток, барем **работа со скратено работно време („part time“)** за **редовните студенти** кои студираат на македонските универзитети – со што значително би се подобрила финансискиот потенцијал на нашите, сегашни и идни, студенти.