



**д-р Здравко Савески**

**Димитар Апасиев**



**Александар Ковачевски**

**Кире Василев**

## **ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ**

**анализа на трудово-правната легислатива во  
периодот на транзицијата**

**ЛЕНКА**

д-р Здравко Савески  
Димитар Апасиев  
Александар Ковачевски  
Кире Василев

---

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ  
анализа на трудово-правната легислатива во периодот  
на транзицијата

*Издавач:*

Движење за социјална правда – Ленка

[www.lenka.mk](http://www.lenka.mk)

[lenka.dsp@gmail.com](mailto:lenka.dsp@gmail.com)

*Во соработка со:*



**ROSA  
LUXEMBURG  
FOUNDATION**

*Компјутерска подготовка:*

Александар Ковачевски

*Тираж:*

400 примероци

*Печати:*

Југореклам, Скопје

д-р Здравко Савески  
Димитар Апасиев  
Александар Ковачевски  
Кире Василев

## **ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ**

анализа на трудово-правната легислатива во  
периодот на транзицијата

**ЛЕНКА**

Движење за социјална правда – Ленка  
Скопје, 2010



Оваа книга е објавена според условите на лиценцата на Криејтив комонс: Наведи извор-Некомерцијално-Без адаптирани дела. 2.5 Македонија

Можете:



Да споделите – да умножувате, дистрибуирате, јавно да го прикажувате или јавно дигитално да го прикажувате делото.

Под следните услови:



Наведи извор — Морате да го наведете изворот на ист начин како што тоа го направил авторот или давателот на лиценцата (но не на начин кој би сугерирал дека тие ве поддржуваат вас или вашето дело).



Некомерцијално — Не смеете да го користите ова дело за комерцијални цели.



Без адаптирани дела. — Не смеете да го промените, трансформирате или да го адаптирате ова дело.

Во случај на понатамошно користење или дистрибуција морате на другите јасно да им ги дадете до знаење условите под кои е лиценцирана ова дело. Најдобар начин за да го направите тоа е да поставите врска до оваа веб-страница:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/mk/>

- Секој од горенаведените услови може да биде поништен ако добиете дозвола од носителите на авторските права.
- Ништо во оваа лиценца не ги нарушува или ограничува моралните права на авторите.

---

СIP – Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

349.2:340.13(497.7)”1990-2010“

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ : анализа на трудово-правната  
легислатива во периодот на транзицијата / Здравко Савески ...[и  
др.]. - Скопје : Движење за социјална правда - Ленка, 2010. - 202  
стр. : табели ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Автори: Здравко Савески, Димитар Апасиев,  
Александар Ковачевски, Кире Василев

ISBN 978-608-65134-0-5

1. Савески, Здравко [автор]

а) Трудово право - Законодавство - Македонија - 1990-2010

COBISS.MK-ID 83318026

## СОДРЖИНА

<u>Вовед</u> .....	7
<u>Закон за работни односи (Д.А.)</u> .....	13
1. <u>Засновање работен однос</u> .....	14
2. <u>Права и обврски на работниците и на работодавачите</u> .....	25
3. <u>Престанок на работниот однос</u> .....	34
4. <u>Заштита на работничките права</u> .....	45
5. <u>Асоцијации на работници и на работодавачи</u> .....	47
6. <u>Колективни договори</u> .....	50
7. <u>Штрајк</u> .....	54
8. <u>Контрола и надзор во областа на работните односи</u> .....	57
9. <u>Одговорност на работниците и на работодавачите</u> .....	61
<u>Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (З.С.)</u> .....	67
<u>Закон за пензиското и инвалидското осигурување (З.С.)</u> .....	90
<u>Закон за вработување на инвалидни лица (К.В.)</u> .....	104
<u>Закон за вработување и работа на странци (А.К.)</u> .....	111
<u>Закони за поттикнување на вработувањето (З.С.)</u> .....	122
<u>Закон за агенции за привремени вработувања (К.В.)</u> .....	127
<u>Закон за волонтерството (А.К.)</u> .....	129
<u>Закон за еднакви можности на жените и мажите (К.В.)</u> .....	131
<u>Закон за безбедност и здравје при работа (К.В.)</u> .....	133
<u>Закон за инспекција на трудот (З.С.)</u> .....	140
<u>Закон за мирно решавање на работните спорови (Д.А.)</u> .....	145
<u>Закон за парнична постапка (Д.А.)</u> .....	147
<u>Закон за извршување (Д.А.)</u> .....	149
<u>Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал (А.К.)</u> .....	152
<u>Закон за трговските друштва (З.С.)</u> .....	158
<u>Закон за јавните претпријатија (З.С.)</u> .....	162

<u>Закон за стечај (А.К.)</u> .....	165
<u>Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година (Д.А.)</u> .....	171
<u>Закон за социјална заштита (К.В.)</u> .....	173
<u>Закон за исплата на платите во Република Македонија (А.К.)</u> .....	176
<u>Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување (З.С.)</u> .....	188
<u>Закон за евиденциите од областа на трудот (З.С.)</u> .....	190
<u>Закон за празници на Република Македонија (К.В.)</u> .....	192
<u>Заклучок</u> .....	193

## ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ

Од почетокот на транзицијата, до денес, донесени се вкупно три закони за работни односи: малку пред распадот на СФРЈ беше донесен *Законот за работните односи* на СРМ (1990),<sup>1</sup> којшто важеше паралелно со тогаш постоечкиот сојузен Закон за основните права од работниот однос (1989).<sup>2</sup> ЗРО на СРМ (1990) претрпе четири интервенции<sup>3</sup> и, во 1993 година, беше заменет со нов *Закон за работните односи* на РМ.<sup>4</sup> Овој закон, за време на дванаесетгодишниот период на неговото важење, имаше дури единаесет интервенции,<sup>5</sup> за во 2005 година да биде заменет со новиот, и сè уште актуелен, *Закон за работните односи*.<sup>6</sup> Но, и овој најнов општ закон (*lex generalis*) за оваа материја не беше поштеден од интервенции, при што, до крајот на 2009 година, се донесени четири негови измени и дополнувања.<sup>7</sup> Покрај ова, Уставниот суд на РМ донесе седум одлуки со кои се укинуваат одредби од ЗРО/05.<sup>8</sup>

Во овој транзициски период, преку измените на ЗРО – кој, како основен закон (*lex fundamentalis*), ја игра улогата на своевиден „работнички устав“, работничките права особено се влошија во следниве сегменти: драстично се намалија правата на работниците кои се прогласени за „технолошки вишок“; воведен е отказ без отказан рок; значително е отежнато остварувањето на правото на штрајк; намален е законски гарантираниот годишен одмор; овозможено е, преку дефинирањето на работното време, работникот

1. *Закон за работните односи на СРМ*; Сл. весник на СРМ, 20/90.

2. *Закон за основните права од работниот однос*; Сл. лист на СФРЈ – 60/89 и 42/90.

3. Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи (1990); Сл. весник на СРМ – 27/90, 10/91 и Сл. весник на РМ – 18/92, 12/93.

4. *Закон за работните односи*; Сл. весник на РМ, 80/93.

5. 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.

6. *Закон за работните односи*; Сл. весник на РМ, 62/05.

7. Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи (2005); Сл. весник на РМ – 106/08, 161/08, 114/09 и 130/09.

8. У. бр. 139/2005-0-0 од 21.XII.2005; У. бр. 161/2005 од 22.XII.2005; У. бр. 134/2005-0-0 од 29.III.2006; У. бр. 187/2005-0-1 од 10.V.2006; У. бр. 111/2006-0-1 од 24.I.2007; У. бр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007 и У. бр. 170/2006-0-1 од 6.VI.2007.



да биде натеран да извршува какви било работни задачи, а не само оние кои се соодветни на неговото работно место и квалификации; а временскиот период за работа на определено време беше продолжен од една, дури на пет години.

Извесни подобрувања на положбата на работниците имаше во овие сегменти: полното работно време од 42 се скрати на 40 часа неделно; максималното траење на прекувремената работа *de iure* се скрати од десет на осум часа неделно и се утврди на 190 часа годишно; воведени се низа т.н. „антидискриминаторски одредби“; воведена е и општа забрана на ноќната работа за малолетните работници и за работниците над 57 години старост – за жени и над 59 години – за мажи, а беше предвидена и можноста, работниците на кои не им се исплатени плати и придонеси три месеци еднопруго – да иницираат (стечајна) постапка за престанок на правното лице во кое работат.

## 1. Засновање работен однос

1. Со ЗРО (1993) се избриша изречната одредба на ЗРО на СРМ (1990) која, кај општите услови за вработување, прецизираше дека корисник на лична пензија не може да заснова работен однос (чл. 3, ЗРО/90); а, исто така, беше избришана и одредбата која предвидуваше заштита на работодавачот од т.н. *нелојална конкуренција* којашто би се предизвикала ако работник, кој има посебни знаења од областа на технологијата и производството или, пак, ако располага со извесна деловна тајна, истовремено, би работел и во друга организација (чл. 4, ЗРО/90).

2. Во поглед, пак, на **работната книшка**, со донесувањето на ЗРО (1993) се избришаа две мошне добри одредби: прво – веќе не се предвидуваше изречната забрана дека во работната книшка не е дозволено да се внесуваат *негативни податоци* за работникот (чл. 49, ЗРО/90); и, второ – беше избришана одредбата која предвидуваше дека, при предавањето на работната книшка на работодавецот, овој е должен на работникот да му издаде писмена *потврда за приемот* (чл. 50, ЗРО/90) – што подоцна, во праксата, се покажа како плодна почва за разни манипулации и уцени врз работниците. Петнаесет години подоцна, со измената и дополнување на ЗРО (2005) од август 2008 година, целата глава од Законот што се однесуваше на „работничката книшка“ беше изоставена (чл. 22, ЗИДЗРО/авг.08) – па оваа јавна исправа, која содржеше општи податоци за работникот, за неговата стручна подготовка, за вработувањата и др. – а којашто, во праксата, служеше

за докажување на факти при остварување на некои права – престана да се издава и да постои. Работодавачот беше должен, во рок од два месеца од влегувањето во сила на овој Закон – што значеше најдоцна до почетокот на ноември 2008, на работникот да му го врати овој документ (чл. 30, ЗИДЗРО/авг.08).<sup>9</sup>

3. Понатаму, со промените на ЗРО (1993), дојде до измени кај процедурата за **огласување на работните места и избор од пријавените кандидати**. Според чл. 9 од ЗРО (1993), работодавецот беше обврзан јавно да ја огласи потребата од работници. ЗИДЗРО (1997) ја ограничи обврската за *јавно огласување* само кај јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, државен орган или орган на општината, односно градот Скопје (чл. 3, ЗИДЗРО/97). По оваа промена, приватните работодавци имаа пет можности, при што и натаму постоеше можноста на вработување работници преку јавно огласување, но беше спомната и можноста за обезбедување работник директно од страна на самиот работодавец, *без огласување* – со склучување и заверка на договор за работа (чл. 2, ЗИДЗРО/97). Практиката покажа дека можноста за вработување без огласување на работното место е преферирана опција од страна на приватните работодавци. Од гледна точка на работникот, пак, новите одредби ја намалија достапноста и транспарентноста на новите работни места на пазарот на труд, особено за лицата кои немаат „врски“ или свои роднини помеѓу работодавците. Сепак, единаесет години подоцна, со измената и дополнувањето на ЗРО (2005), од август 2008 година, беше избришано ова најнетранспарентно *непосредно обезбедување работник* од страна на самиот работодавач – по пат на директно склучување договор (чл. 3, ЗИДЗРО/авг.08). Но, овој

---

9. Ставот на ССМ беше дека работничката книшка не требаше да се брише, иако, компаративно гледано, во регионот тоа го стори и Хрватска. Оттаму велеа дека книшката е јавен документ и му е потребна на работникот кога сака нешто да докажува пред одредени органи, а доколку би ја немал не би можел да докажува одредени факти, доколку тоа биде потребно. Според нив, со бришењето на работничката книшка ќе дојде до зголемување на административните постапки и судските спорови и, од тие причини, тие сметаа дека не е добро да се укинат овие одредби. Од КСС, пак, објаснуваа дека во укинување на работничката книшка не гледаат ништо спорно, бидејќи сè ќе се евидентирало компјутерски, а работникот, секој месец, ќе добива компјутерски извештај!? Нивниот став беше дека, на тој начин, ќе се зголеми мобилноста на работната сила, бидејќи му се овозможува на работникот да го промени работното место за некое подобро место без да има пречки од типот на задржување на работничката книшка од работодавецот. Види кај Димитар Клисаровски и Игор Петровски: *Што ќе донесат измените во Законот за работни односи? – Лошите работници не ќе може да ги спаси ниту еден синдикат*, неделен магазин *Капитал*, бр. 461 (2008).

потег на законодавецот беше направен откако, претходно – во 2006, Уставниот суд ја укина оваа противуставна законска одредба.<sup>10</sup>

Во 1997 се укина одредувањето на *рокот* во кој работодавецот мора да го избере кандидатот/те за работното место и, уште поважно, се укина одредбата која пропишуваше дека *известувањето за извршениот избор* се доставува до сите кандидати – во рок од осум дена од денот на донесувањето на одлуката за избор (чл. 11, ЗРО/93). Формулирани на ваков начин, одредбите само ја зголемија анксиозноста на кандидатите кои се пријавиле на оглас за конкретно работно место. Сега тие не знаеја кога ќе се донесе одлуката и дали тие се вработени или не!? Исто така, со измените од 1997 е укинато и *правото на жалба* на кандидатите против донесената одлука за вработување, во рок од 15 дена – а кое право им беше дадено со ЗРО/93 (чл. 12). Но, со носењето на ЗРО (2005) интересно е тоа што, повторно, се враќаат *правата на неизбраните кандидати* кои конкурирале за одредено работно место, но сега со значајни рестрикции во однос на првичниот ЗРО (1993), кој изречно го предвидуваше и *правото на тужба*. Имено, сега се предвидуваше дека работодавачот мора, во рок од осум дена од денот на склучувањето на договорот за вработување, писмено да го извести кандидатот кој не е избран – дека не е избран, како и тоа кој кандидат е избран. Исто така, тој е должен, во рок од три дена, да му ги врати и сите документи што му ги доставил кандидатот, како доказ за исполнувањето на бараните услови за вршење на работата (чл. 27, ЗРО/05). Четири години подоцна, со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, пак се интервенираше и во овој сегмент – па во членот кој предвидуваше *објавување на слободните работни места* од страна на работодавачот, се изврши прецизирање дека, покрај другото, во јавниот оглас треба да го наведе и рокот во кој, по истекот на рокот за пријавување, ќе се изврши изборот – доколку, се разбира, со друг закон поинаку не е определено (чл. 3, ЗИДЗРО/окт.09).

4. Што се однесува до проблематиката на **социјалното осигурување**, во 2005 беше предвидено дека работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување, во согласност со посебните прописи, а *заверена фотокопија* од пријавата му се врачува на работникот – во рок од три дена од денот на стапувањето на работа (чл. 13, ЗРО/05). Наспроти ова, со првата измена на ЗРО (2005), од август 2008, се предвиде работодавачот да мора да го пријави, односно одјави, работникот во задолжително социјално осигурување

10. У. бр. 134/2005-0-0 од 29.III.2006. Имено, согласно чл. 32, ст. 2 од Уставот на РМ (1991): „Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место“ (курзив Д.А.).

(пензиско, инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност) – во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на РМ – во рок од три дена од денот на потпишувањето на договорот за вработување. А, пак, АВРМ, ФПИОМ и ФЗО 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. Притоа, овие три државни институции вршат и размена на податоците во врска со социјалното осигурување (чл. 2, ЗИДЗРО/авг.08). Една година подоцна, со четвртата измена на ЗРО (2005), онаа од октомври 2009, овој став конечно ја доби својата финална верзија, којашто пропишува дека работодавачот е должен да поднесе *пријава/одјава* (образец М1/М2) за работникот во задолжителното социјално осигурување, во согласност со посебните прописи – во АВРМ, пред работникот да стапи на работа. Притоа, на работникот му се врачува заверена фотокопија од пријавата, во рок од три дена од денот на стапувањето на работа (ЗИДЗРО/окт.09). Од ова се гледа неможноста или, пак, незнаењето на законодавецот да формулира номотехнички издржана законска одредба, која нема да се менува и по неколку пати за време од неколку години.

5. Беа воведени и промени кај веќе постоечките видови работни односи:

а) Во врска со одредбите што се однесуваат на статусот на **приправниците**, со ЗРО (1993) се избриша одредбата на ЗРО на СРМ (1990) која велеше дека приправникот кој врши *волонтерска работа* има право на здравствено и инвалидско осигурување, за инвалидност и телесно оштетување предизвикано со повреда на работа или професионално заболување, како и право на соодветен паричен надоместок за вршење на работите и задачите утврдени во општиот акт, односно колективниот договор – на товар на средствата на организацијата надлежна за работите на вработувањето (чл. 5, ЗРО/90). Исто така, престана да постои и одредбата која предвидуваше дека работодавецот е должен потребата од приправник да ја пријави на организацијата надлежна за работите на вработувањето, заради јавно огласување (чл. 6, ЗРО/90). Дванаесет години подоцна, со носењето на новиот ЗРО (2005), кај работниот однос со приправници или „*чираци*“ (термин кој, со право, се чини надминат, а симптоматично е тоа што за прв пат се среќава во ЗРО/05!?) – односно, со лице кое прв пат започнува да врши работи соодветни за видот и степенот на своето стручно образование и кое професионално треба да се оспособи за самостојно вршење на работата – приправничкиот стаж си остана на најмногу

една година, ако со закон не е поинаку определено. Но, воведени се некои дополнувања во овој сегмент, како што се оние за *времетраењето на стажот*: имено, приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи пократко од полното работно време, но најмногу за шест месеци. Траењето на приправничкиот стаж се продолжува и за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни денови, освен за времето на годишниот одмор. Во друг случај, пак, траењето на приправничкиот стаж може и да се скрати, на предлог на одговорното лице – но, најмногу до 1/3 од првобитно одреденото траење (чл. 57, ЗРО/05). За прв пат е прецизирано и тоа дека работникот-приправник има право на плата, определена според закон и колективен договор, но не помалку од 50% од најниската плата на работното место за кое се оспособува (чл. 114, ЗРО/05). Воведена е и норма која предвидува задолжително *полагање испит*, на крајот на приправничкиот стаж, кој има третман на составен дел на стажот и се полага пред неговото истекување (чл. 50, ЗРО/05). Нова е и одредбата којашто предвидува ограничување на можноста за отказ на приправникот од страна на работодавачот, бидејќи за времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот – како, на пример, при стечај, ликвидација и сл. (чл. 59, ЗРО/05). Во оваа сфера, со ЗРО (2005) се вовеле и нов подвид на договорот за вработување – а тоа е договор за *волонтерски стаж* (чл. 61, ЗРО/05) – и тоа, во случаите, кога овој стаж е услов за полагање стручен испит или за самостојно вршење дејност.<sup>11</sup>

б) Тенденцијата кон намалување на сигурноста на работното место беше засилена преку измените од април 2003. ЗРО (1993) пропишуваше дека **работен однос на определено време** може да се склучи, „особено за: (1) сезонски работи – најдолго девет месеци во текот на една календарска година; (2) зголемен обем на работа – најдолго шест месеци во текот на една година; (3) замена на отсутен работник – додека трае отсуството од работа и (4) работа на определен проект – до завршувањето на проектот“ (чл. 23 од ЗРО/93). Иако периодот на секое вработување на определено време не е изречно определено, може да се заклучи дека не би требало да трае долг период – односно, само по исклучок, би можело да надмине *една година*. Меѓутоа, ЗИДЗРО (2003) го утврди периодот на склучување на работен однос на определено

11. Впрочем, кај нас има и посебен *Закон за волонтерството* (Сл. весник на РМ – 85/07, 161/08) којшто, во пракса, не се почитува дури ни од страна на државните органи!?

време не подолго од *три години*, со тоа што содржеше и одредба која имаше намера да ја намали опасноста од злоупотреба на засновањето ваков работен однос: „Работен однос заснован на определено време станува работен однос на неопределено време ако работникот продолжи да работи, најмалку пет работни дена, и по истекот на периодот од три години“ (чл. 2 од ЗИДЗРО/03). Две години подоцна, со носењето на новиот ЗРО (2005), кај работниот однос на определено време – договорот за вработување, со прекин или без прекин, наместо најмногу до три, сега траеше максимум до *четири години* (чл. 46, ЗРО/05). А ако работникот продолжи да работи и по истекот на овој рок, при што веќе не се бара тоа да биде во наредните пет работни денови, туку доволно е барем и еден ден – работниот однос, по сила на закон (*ex lege*), се трансформира во работен однос на неопределено време. Понатаму, симптоматично е тоа што е избришана експлицитната одредба која предвидуваше дека работникот кој засновал работен однос на определено време има исти права и обврски како и работник кој засновал работен однос на неопределено време (чл. 25, ЗРО/03 – Пречистен текст) – што, во праксата, се одрази врз правата на поранешните работници, кога тие ќе останат без работа.<sup>12</sup> После три години, веќе со првата измена на ЗРО (2005), онаа од август 2008, во целост се измени членот кој се однесуваше на работниот однос на определено време – па, сега, договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин, до *пет години*.<sup>13</sup> А, пак, договор за вработување на определено време за замена

12. Имено, се случува парадоксални ситуации – сите оние што биле евидентирани како вработени на определено време имаа право на добивање паричен надоместок, зависно од должината на нивниот стаж; а оние, пак, кои биле водени како вработени на неопределено време, што на прв поглед се чини поповолно, немаа такво право!? Ова е случај од праксата на АВРМ – Центар за вработување Велес, и тоа во повеќе приватни трговски друштва кои, поради економската криза во 2009, беа „принудени“ да ги отпуштат своите вработени.

13. На пример, предлогот на ССМ беше во спротивен правец – наместо зголемување, тие бараа намалување на овој период од четири на две години, аргументирајќи дека на тој начин ќе се зацврстел социјалниот статус на работникот. Според нив, договорот за вработување на определено време е „атипичен договор“. Тие сметаа дека склучувањето на договори за работа на определено време за пет години е предолг временски период. На тој начин, би дошло до зголемување на бројот на невработени, бидејќи работодавачите ќе им ги раскинуваат договорите за работа на определено време на работниците пред истекот на петте години, наместо да ги трансформираат во договор за работа на неопределено време. А и според КСС, само оваа одредба од измените влијаеше негативно врз правата на работниците, но тие велеа дека овој член од Законот и порано не се почитувал, па работниците не се обезбедуваа со договор за вработување долго време по истекот на предвидените (четири) години. Тие се надеваат дека, овој пат, ќе се почитува оваа одредба и работниците, по истекот на петте години, ќе бидат обезбедени со договор за вработување на неопределено време. Види: Клисировски, Петровски – цит. статија.

на привремено отсутен работник може да се склучи сè до враќањето на привремено отсутниот работник (чл. 4, ЗРО/авг.08).

в) Во врска со **вршењето работа дома**, воведено во 2003 (чл. 3, ЗИДЗРО/апр.03) – со носењето на ЗРО (2005) дојде до две помали промени: *рокот*, во кој работодавецот е должен да му достави примерок од договорот за работа на надлежниот инспектор на трудот, е намален од осум на три дена од денот на склучувањето на договорот; а, покрај ова, е прецизирано дека работодавачот е должен, и во овој случај, да обезбеди *безбедни услови* за заштита при работа дома (чл. 50, ЗРО/05).

6. Со ЗРО (2005) беа воведени и некои сосем нови одредби, особено во делот на **„Видовите работен однос“**. Така, покрај веќе постоечките дотогашни, законски предвидени, видови работен однос (на неопределено време, на определено време, работен однос со приправници и работен однос надвор од просториите на работодавачот) – беа воведени и следниве можности:

а) договор за вработување со *скратено работно време* кај еден работодавач – кога работникот работи за време кое е пократко од полното работно време кај работодавачот (чл. 48, ЗРО/05). Во овој случај, конкретниот работник има право на годишен одмор со т.н. минимално времетраење, кое не може да биде пократко од десет работни дена;

б) договор за вработување со скратено работно време *кај повеќе работодавачи* (т.н. двоен работен однос) – којшто има за цел постигнување на полното работно време определено со Законот (чл. 49, ЗРО/05 – иако слична одредба веќе постоеше во чл. 39 од ЗРО/03 – Пречистен текст). А, во овој контекст, би било умесно да ги споменеме и новите одредби коишто, за прв пат, предвидуваат обврска за чување на деловна тајна од страна на работникот (т.н. забрана на „инасајдерство“ – чл. 35, ЗРО/05); како и забрана за конкурентско дејствување, која може да се јави во два вида: како законска забрана (т.н. „конкурентска забрана“ – чл. 36, ЗРО/05) и како договорна забрана (т.н. „конкурентска клаузула“ – чл. 37-39, ЗРО/05);

в) договор за *дополнително работење* кај друг работодавач (т.н. „дополнителна дејност“) – кој, за разлика од претходниот, го склучува работникот кој работи со полно, а не со скратено работно време, со друг работодавач. Но, овој втор договор за вработување, кај другиот работодавач, мора да биде со скратено работно време – и тоа најмногу за десет часа неделно, а со претходна согласност на првичниот работодавач, кадешто работникот е вработен со полно работно време (чл. 121, ЗРО/05). Ова, всушност, и не беше нов вид договор, во вистинска смисла на зборот, бидејќи во ЗРО (1993) беше изоставена одредбата од ЗРО на СРМ (1990) која предвидуваше дека работник кој, во една

или повеќе организации или работодавци, остварува полно работно време – може да работи уште кај еден работодавец, за 1/3 од полното работно време, при што мораше да обезбеди претходно *одобрение* од надлежниот орган кај својот „стар“ работодавец (чл. 25, ЗРО/90). Инаку, тука за прв пат, експлицитно се вовеле и обврска на работодавците за заштита на личните податоци на работникот (чл. 44, ЗРО/05);<sup>14</sup>

г) договор за вработување со *пробна работа* (чл. 60, ЗРО/05) – при што, времетраењето на пробната работа не може да биде подолго од шест месеци, а работникот има право да се откаже од овој договор, при што е должен да остави прилично краток отказан рок од само три работни дена;

д) веќе споменатиот договор за *волонтерски стаж* (чл. 61, ЗРО/05);

ѓ) договор за вработување на *куќни помошници* (чл. 53, ЗРО/05) – кај овој посебен тип договор, покрај тоа што во нашата држава се официјализира една средновековна феудална категорија – „слугувањето“, „главарењето“ или „закрепостеноста“, има уште два куриозитета: единствено кај него е оставена одредбата која предвидува негова заверка во Заводот за вработување, што очигледно е пропуст при редактирањето на законскиот текст; а, во овој случај, предвидена е и можноста обезбедувањето „сместување и исхрана на работникот, кај работодавачот, да претставува дел од платата“ – кој пак дел, во договорот, мора да биде изразен во пари!?

е) договор за вработување *деловни лица* (т.н. менаџерски договор – чл. 54, ЗРО/05) – кај овој посебен договор, кој се очекува да се применува за т.н. работорводни органи, односно за директорските функции кај работодавачот, зачудува оставената законска можност за поинакво регулирање на меѓусебните права и обврски, меѓу другото и во делот на плаќањето, што остава простор за неоправдано привилегирана позиција на менаџерите во однос на другите вработени во истото трговско друштво – како, на пример, преку делењето преви-соки „бонуси“ дури и во услови на загуба и лошо менаџирање, што, впрочем, беше случај и во високоразвиените западни земји за време на последната светска економска криза;

ж) договор за вработување за *вршење работи во странство*, но само за ограничен период (чл. 249, ЗРО/05) – каде што, паралелно, се применуваат и странските прописи согласно меѓународното приватно право;

з) *посебен договор* поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или

14. Кај нас постои и посебен Закон за заштита на лични податоци (2005); Сл. весник на РМ – 7/05 и 103/08.



поправка на одредени ствари (пр. машини); потоа, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа (пр. културно-уметнички работи и сл.) – чл. 252, ЗРО/05.

7. Со промените од април 2003 беа воведени и првите кратки, но експлицитни, одредби за **недискриминација** (чл. 1 од ЗИДЗРО/03). Сепак, практиката покажа дека помеѓу основните и најчести причини за дискриминирање при засновање работен однос се *субјективните преференци* на приватните работодавци, врз основа на роднинска поврзаност („непотизам“) или пријателски врски („протекции“) – а, токму во врска со ова, не беше понудено соодветно законско решение. Две години потоа, со носењето на новиот ЗРО (2005), беа дополнети одредени „празнини“ во доменот на антидискриминацијата кои ги имаше во претходниот Закон:

а) воведена е дистинкција на *директна* и *индиректна дискриминација* (чл. 7, ЗРО/05),<sup>15</sup> а листата на егземпларно наброени случаи на дискриминација е проширена и за онаа дискриминација којашто се врши по основ на „полова насоченост“ (т.е. хомосексуалци или т.н. LGBT популација) – чл. 6, ЗРО/05. Воведен е и посебен став, според кој одредбите од колективните договори и/или договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација, се сметаат за ништовни! А, во посебен член, признато е и *правото на обештетување*, при што е наведено дека во случаите на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета – во висина од пет месечни просечни плати. Интересна и неконвенционална, но во позитивна смисла, е и одредбата која предвидува дека во случај на спор, ако кандидатот за вработување изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на антидискриминаторски одредби од законот *товарот на докажувањето*, дека всушност немало дискриминација, преминува на страната на тужениот работодавач, освен ако овој докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците предвидени во самиот ЗРО – а тоа, пак, е во случаите кои се однесуваат на инвалиди, постари работници, бремени жени, мајки,

15. Тука би сакале да споменеме и еден компаративен случај од оваа област. Имено, специјализираниот Британски суд за работни односи, во спорот *R. vs. M.K.*, пресуди дека конкурсите за работно место во коишто е назначено дека се бара минимално работно искуство во години, можат да бидат индиректно дискриминирачки врз основа на возраста (т.н. „старосна дискриминација“) – па, кога приликите тоа го дозволуваат, треба да води сметка да се избегнува ваквото условување. За жал, македонските судии, образовани во духот на правниот позитивизам, досега не се одважиле на вакво правно толкување на овие антидискриминаторски одредби!? Види и Таше Стрезовски (превод): *Правила на судот за работни односи за индиректна дискриминација во работните понуди – Искуства од Велика Британија*; Правник – бр. 200, дек. 2008, стр. 12.

како и посебните права на родителите, посвоителите и штитениците (чл. 11, ЗРО/05);

б) во рамките на антидискриминаторските одредби воведена е дистинкција помеѓу термините „*вознемирување*“ на работно место – тоа е секое несакано однесување предизвикано со некое дискриминаторско дејствие или акт, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а коешто предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување; и „*полово вознемирување*“ – секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување (чл. 9, ЗРО/05).

Со третото дополнување на ЗРО (2005), она од септември 2009, се вовеле уште и стриктна забрана за секаков вид *психичко вознемирување на работно место* – мобинг. Тоа е дефинирано како „негативно однесување од поединец или група кое често се повторува, најмалку во период од шест месеци, 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“. Извршител на мобинг може да биде едно или повеќе лица со негативно и тенденциозно однесување, без оглед на нивното својство – работодавач како физичко лице, претпоставен т.е. одговорно лице или, пак, друг работник-колега (чл. 1, ЗИДЗРО/септ.09). Нужно беше да се интервенира и кај правната заштита, па така се предвиде дека, во случај на спор, кога е постапено спротивно на забраната за мобинг, товарот на докажувањето паѓа на поединецот или на групата против кои е поведен спор за вршење на мобинг, освен ако овие докажат дека различниот третман е направен поради претходно споменатите законски категории на лица кои се третираат како „исклучоци од забраната за дискриминација“. Законодавецот се обидел да ја санкционира и одмаздољубивоста на помоќниот *in concreto*, пропишувајќи дека поради поведување постапка за правна заштита од мобинг, како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може, на посреден или непосреден начин, да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување – т.н. деградација и/ли стагнација (чл. 2, ЗИДЗРО/септ.09);

в) во оваа група на антидискриминаторски одредби спаѓаат и оние кои се поврзани со *кандидирањето и селекцијата* за одредено работно место. Тука е оној член кој предвидува полова еднаквост при објавувањето на слободните работни места, при што не смее да се сугерира на кој пол работодавачот дава предност (чл. 24, ЗРО/05); како и забраната работодавецот, при склучување на договорот, да бара податоци коишто не се во непосредна врска со работниот однос и, комплементарно на ова, правото на кандидатот, за време на интервјуата за работа, да не одговара на прашања кои не се во непосредна врска со работниот однос (чл. 25-26, ЗРО/05). Но, предвидена е и изречна одредба кандидатот да го извести работодавачот за болестите или други околности кои можат, било како, да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот или, пак, можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт (чл. 26, ЗРО/05). Сепак, подоцна, при самото склучување на договорот, кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност – освен ако работодавачот, и тоа на своја сметка, не го испратил на здравствен преглед (чл. 25, ЗРО/05).

8. Треба да потенцираме дека со ЗРО (2005), во доменот на засновањето работен однос, беа **избришани** две важни одредби:

- прво, повеќе ги нема одредбите со кои се пропишуваше кој работоводен орган ја носи одлуката за *потребата* од засновање работен однос, како и онаа за *изборот* од пријавените или упатените кандидати (чл. 12-13, ЗРО/03 – Пречистен текст);

- второ, веќе не се предвидува *заверка на договорот за работа* (по ново, „договор за вработување“), од страна на Заводот за вработување (чл. 19, ЗРО/03 – Пречистен текст) – па, дури, ни во случаите на најнетранспарентното т.н. непосредно обезбедување работник, од страна на самиот работодавец (по ново „работодавач“) – чл. 22, ЗРО/05.

Тука би споменале уште и дека, со четвртата измена на ЗРО (2005) – од октомври 2009, се интервенираше и во делот на **автентичното толкување** на употребените поими и термини во самиот закон. Имено, листата на веќе постоечките четири дефиниции се дуплираше т.е. се зголеми за уште четири, и тоа: „работно време“, „време за одмор“, „работа во смени“ и „сменски работник“. Од овие, најголема дискусија кај синдикатите, се чини со право, поради својата двосмисленост, предизвика првонаведената законска дефиниција, којашто *работното време* го определува на следниов начин – тоа е „секој период (!?) во кој работникот работи и е на располагање на работодавачот, за извршување на работите и работните задачи, согласно со закон“ (чл. 1, ЗРО/окт.09).

## 2. Права и обврски на работниците и на работодавачите

Со носењето на ЗРО на РМ (1993), се воведоа извесни промени во различни области кои ја засегаа фактичката и правна положба на вработените, *vis-à-vis* поранешниот ЗРО на СРМ (1990). Понатаму, од вкупниот број измени и дополнувања на ЗРО (1993) половината донесоа промени во одредбите од оваа глава. Имено, до измени во оваа сфера дојде со законите од 1995, 1998, јули 2001 и април 2003. Со носењето, пак, на новиот ЗРО (2005), старата глава која гласеше „*Права на работниците и нивната положба*“ несмасно беше расфрлана во повеќе нови глави, кои не секогаш беа поставени на вистинското место,<sup>16</sup> а во доменот на положбата на вработените и нивните права се предвидоа повеќе промени, во различни области, кои соодветно ќе ги разработиме.

### 1. Распоредување работник

Со ЗРО (2005) беше избришана поранешната појаснувачка одредба којашто велеше дека работник кој, и без негова согласност, привремено – значи не подолго од 60 дена, бил распореден на работно место за кое се бара понизок степен на стручна подготовка поради „*исклучителни околности*“ – има право на личен доход што би го остварил кога би ја вршел својата работа, доколку тоа е поповолно за него (чл. 10 од ЗРО/90). А веќе не постоеја ниту посебните одредби за т.н. „*привремени и повремени работи*“ (чл. 46-48, ЗРО/90).

### 2. Работно време

а) Со носењето на ЗРО (1993) *полното работното време* од претходните 42 се скрати на вкупно 40 работни часа седмично (чл. 30, ЗРО/93); а дојде до намалување на минимум 30 часа, наместо поранешните 32, кај работното време на работниците кои работат на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи (чл. 32, ЗРО/93);

б) ЗРО (1993) воведоа промени и кај постоечката листа на т.н. *особено тешки работи*: од една страна, од оваа листа беше изоставена работата во атмосфера загадена со отровни гасови и отровен прав; а, од друга страна, оваа листа беше дополнета со неколку нови „*тешки работи*“, пред сè од областа на културата – како, на пример: балетски

16. Како, на пример, во: глава IV. Обврски на работникот; гл. V. Обврски на работодавачот; VIII. Плаќање на работата; IX. Работно време; X. Паузи и одмори; XI. Надомест на штета; XII. Посебна заштита; XIII. Заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст; XIV. Заштита на инвалиди; XV. Посебна заштита на повозрасни работници; XX. Штрајк; XXI. Економско-социјален совет; XXII. Вршење работи во странство и XXIII. Работа на деца помлади од 15 години, на ученици и на студенти.

изведби, свирење на музички дувачки инструменти, играорци и оперски солисти (чл. 32, ЗРО/93). Но, дури во октомври 2009, со четвртата измена на ЗРО (2005), се поправи и дефицитноста на одредба којашто ќе регулира *скратеното работно време во посебни услови*, со тоа што се вовеле нов посебен член за оваа ситуација (чл. 8, ЗИДЗРО/окт.09);

в) со ЗРО (2005) се вовеле должност за *електронско евидентирање* на полното работно време и на прекувремената работа, кај секој работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една локација (чл. 116, ЗРО/05). Но, во праксата, оваа одредба беше и сè уште е изигрувана, првенствено од страна на приватните работодавачи, кога тие ги тераат работниците да работат и во сабота и/ли недела, а тоа не се евидентира никаде – при што користа што на овој начин ја стекнува работодавачот е отприлика работа од 24 до 32 часа месечно по работник, којшто овие „бесплатно“, а *de facto* под присила, му ги „поклонуваат“ на работодавачот. И на ова поле, трудовата инспекција, која, патем речено, како државен орган – најчесто не работи за викендите, доста затајува;

г) во однос на *прекувремената работа* (работа повеќе од полното работно време), покрај максималната должина на неделно ниво, беше воведено и нејзино годишно ограничување во должина од 190 часа (чл. 117, ЗРО/05). беше утврдена и листа на случаи кога е забрането работодавачот да наложи прекувремена работа. Меѓу другото, тоа е и случајот на мајка со дете до три години старост и на самохран родител со дете до шест годишна возраст, „освен ако работникот даде писмена изјава дека, доброволно, се согласува со прекувремената работа“ (чл. 120, ЗРО/05)!? Евидентно е дека се остава една законска резерва што, во праксата, остава широка можност за злоупотреба, преку класична уцена од страна на помоќната страна (работодавачот), врз фактички послабата страна (работникот) – првиот да бара вториов „доброволно“ да се откаже од своето законско право да не работи прекувременно. Уште една промена кај оваа материја настана со измените на овој закон – имено, во октомври 2009, *максималното траење* на прекувремената работа се скрати од десет на најмногу осум часа во текот на една недела (чл. 5, ЗИДЗРО/окт.09);

д) во август 2008 се избриша изречната забрана која предвидуваше дека работникот во *ноќна смена* смее да работи најдолго една недела (чл. 11, ЗИДЗРО/авг.08).<sup>17</sup> Тука ќе го спомнеме и воведување-

17. ССМ реагираше дека работникот може да биде принуден да работи ноќна смена во текот на целата година. Тие предлагаа да остане досегашната одредба, односно во ноќна смена работникот да работи најмногу една недела во месецот. Од КСС, пак, велеа дека со оваа измена ќе им бидат отстранети „ограничувањата“ на оние луѓе кои сакаат да работат

то на нова дефиниција за т.н. *сменско работење*, според која работа во смени значи „секој метод на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат еднопосредно, на исто работно место, во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини“ – вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели (чл. 9, ЗИДЗРО/окт.09).

### 3. Паузи, одмори и отсуства

а) со новиот ЗРО (2005) се избриша една од најексплицитните одредби од стариот ЗРО (1993) во поглед на *паузите* – тоа беше онаа којашто предвидуваше дека „одморот, во текот на работата, се организира на начин на кој се обезбедува работата да не се прекинува, ако природата на работата не дозволува прекинување на работата или ако се работи со странки“ (чл. 45, ЗРО/03 – Пречистен текст). Со ова, практично се допушти, пред сè од страна на државните органи, морално недопустливо, да се утврдуваат паузи при работа со странки, што е редок компаративен случај – бидејќи не е целесходно вработените во државната администрација да одат на пауза „сите заедно“, туку така што барем еден од нив ќе остане да работи на шалтер или во отворена канцеларија за прием на граѓани, а своето право на пауза ќе го оствари порано или, пак, подоцна од другите свои колеги;

б) симптоматично е тоа што со новиот ЗРО (2005) се избриша експлицитната превентивна одредба, којашто предвидуваше дека работникот *не може да се откаже* од правото на платен дневен, неделен и годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати (чл. 51, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, како еден вид компензација, не знаеме само дали поради грижа на совест на законодавецот, е воведена една друга слична одредба, којашто е порестриктивна *vis-à-vis* претходната, бидејќи се однесува не на сите видови одмор, туку само на годишниот.<sup>18</sup> Имено, според оваа одредба, работникот, по престану-

---

само во ноќна смена поради големата атрактивност на платата (!?) – а кои, досега, тоа не можеа да го остваруваат поради постоечкото ограничување. В. Клисаровски, Петровски – цит. статија.

18. Што се однесува до темата која беше отворена во јавноста, за „регресот за годишен одмор“ т.е. популарно наречениот К-15 – треба да напоменеме дека, досега, ниту еден македонски ЗРО не ја регулираше оваа метерија!? Но, непостоењето на одредено работничко право во Законот, не значи дека тоа не може да се регулира во колективен договор. Тоа и беше сторено со *Општиот колективен договор за стопанството* (10.VII.2009) – според кој „со колективен договор на ниво на дејност се утврдува висината на регресот за годишен одмор и новогодишниот надоместок“ (чл. 35, ст. 1, ал. 8). Но, од оваа несреќно формулирана одредба се гледа дека ингеренцијата за определување на висината на регресот се делегира на пониско ниво т.е. со грански колективен договор, а такви во РМ се случени многу малку.

вањето на работниот однос, има *право на обесштетување* за неискористениот дел од годишниот одмор. Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор или од обесштетувањето за годишниот одмор (чл. 145, ЗРО/05). Оваа одредба двапати беше менувана со измените на ЗРО (2005):

- прво, во август 2008, таа се замени со порестриктивна одредба, според која, во наведениот случај, работникот има право на обесштетување за неискористените денови на годишен одмор, во висина на просечната плата на работникот за тие денови (чл. 17, ЗИДЗРО/авг.08);

- второ, само по една година, повторно, се интервенираше во оваа повеќепати променета одредба – што, од своја страна, оддава впечаток на недоволна студиозност и номотехничке несериозност при подготовката на законите. Па така, според конечната верзија на овој член „работникот, по престанувањето на работниот однос, по кој било основ, има право на обесштетување за неискористениот годишен одмор“ (чл. 20, ЗИДЗРО/окт.09). Во споредба со верзијата од ЗРО (2005), кај оваа верзија има две новини: поволната промена е што се нагласува дека правото важи при престанок на работниот однос по кој било основ, а неповолната – што веќе ја нема експлицитната одредба според која работникот не може да се откаже од обесштетувањето. Во контекст, пак, на *должината на годишните одмори*, во август 2008, одредбата којашто предвидуваше дека работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена – се замени со формулација според која „работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 дена“. Кај оваа формулација треба особено да се нагласи дека наместо работни денови, се бројат сите денови, што е значително понеповолна ситуација за работниците. Правото на годишен одмор до 26 работни дена продолжи да постои, но само ако биде предвидено со колективен договор или индивидуален договор за вработување (чл. 13, ЗИДЗРО/авг.08).

в) според ЗРО (1993) *породилното отсуство* обично траеше девет месеци, а една година во случај да се роди повеќе од едно дете – пр. близнаци, тројка итн. (чл. 58, ЗРО/93). Од 1998 година се овозможи работничката на породилно отсуство да се врати на работа, „ако сака“ (!?), пред завршувањето на своето породилно отсуство (чл. 1, ЗИДЗРО/98). Според формулацијата на оваа одредба, може да се добие впечаток дека ова претставува давање право на работничките-мајки. Имено, тие добиваат право да се вратат на работа без да чекаат да помине девет-месечниот непрекинат период и, само под услов, ако тие сакаат така да постапат. Сепак, во стварноста, ова не значи давање уште едно право на работничките, туку напротив – давање можност на работодавците

да вршат, суптилен или реален, притисок врз работничките кои се вработени кај него, тие да се вратат на работа и пред да истече нивно-то законски предвидено и загарантирано породилно отсуство;

г) кај основите за *платено отсуство* на работникот останаа само т.н. „семејни причини“, а се избриша основот за платено отсуство од работа поради полагање стручен и/ли друг испит за потребите на работодавачот, коешто можеше да трае и над седум дена во една календарска година (чл. 55, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, се воведоа и три нови права:

- правото на работникот или работничкиот претставник на синдикално образование (чл. 154, ЗРО/05);
- правото на платено отсуство од работа заради образование од сопствен интерес, и тоа само за деновите кога работникот првпат го полага испитот (чл. 155, ЗРО/05); и
- правото на платено отсуство од работа заради вршење на функции или обврски кои произлегуваат од посебни закони (пр. непрофесионални избрани функции, судии-поротници, воени обврзници и/ли резервисти, како и при вршење одбранбени должности, должности на заштита и спасување и сл.) – чл. 150, ЗРО/05;

д) во сферата на *мирување на правата и обврските* од договорот за вработување, покрај дотогаш постоечките случаи (при неплатено отсуство, при избор или именување на државна или јавна функција и при упатување на работа во странство), се прецизира и мирувањето во случаите на: (1) притвор; (2) изречена казна или воспитна односно заштитна мерка, за период пократок од шест месеци; (3) отслужување воен рок; (4) вршење цивилна служба со надомест и (5) во други случаи определени со закон. Во сите наброени случаи работодавачот не смее да го откаже договорот, освен ако е поведена постапка за престанок на работодавачот (чл. 45, ЗРО/05).<sup>19</sup> Но, во поглед на притворот, оваа одредба всушност и не е нова во вистинска смисла, бидејќи уште во ЗРО на СРМ (1990) постоеше изречна одредба, која со носењето на ЗРО (1993), несмасно, беше пропуштена. Таа велеше дека, кога работник ќе биде ставен во *притвор*, органот што го наредил притворот (судот) е должен, во рок од три дена, да го извести работодавецот. Притворениот работник, за цело време на притворот, имаше право на надомест на личниот доход во висина од 1/3 од износот на просечната

19. Ова правило најдобро дојде до израз при познатата акција на МВР, која имаше неславен судски финаш – „Змиско око“, а во која беа уапсени десетици вработени на македонските пагарини. За сето време на првостепената и второстепената кривична постапка, тие земаа надоместок на плата – иако, некои од нив, беа во притвор или беа суспендирани.



месечна аконтација на платата остварена во последните три месеци; а ако тој издржува и семејство – во висина од 1/2. Ако, пак, кривичната постапка против работникот беше правосилно запрена, или ако обвинението е одбиено или, пак, тој е ослободен – имаше право на надоместок на личниот доход што би го остварил, како и на другите права од работа (чл. 44, ЗРО/90). Вреди да се спомене и тоа дека рокот од 30 дена за враќање на работното место, којшто го имаше работникот кој бил избран или именуван на јавна функција, како и работникот кој лично или, пак, неговиот брачен другар е упатен на работа во странство – сега се скрати на само 15 дена „по престанувањето на функцијата што ја вршел“ (чл. 151-152, ЗРО/05);

ѓ) следен сомнителен потег е бришењето на јасната одредба којашто предвидуваше дека доброволен *крводарител* има право на два последователни слободни дена за секое давање крв, а „слободните денови се сметаат како да е на работа“ (чл. 54, ЗРО/03 – Пречистен текст) – со што се отвори дилема дали во овој случај отсуството останува платено, или се трансформира во неплатено.

#### **4. Заштита при работа**

Наспроти ЗРО (1993), ЗРО (2005) не содржи некои важни одредби што се однесуваат на заштитата при работа, а главната причина за тоа е што материјата што се регулира со нив беше пропишана со посебен закон – Законот за заштита при работа (1998).<sup>20</sup> Една од тие одредби што повеќе ја нема во ЗРО (2005), постоеше во неизменет облик во ЗЗР/98 (чл. 45). Според неа – работодавецот беше должен, во случај работникот да одбие да работи поради немање доволно безбедни услови, веднаш да преземе *мерки за отстранување* на непосредната опасност за животот и здравјето на работникот (чл. 61, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, во двата други случаи, одредбите во ЗРО (1993) кои повеќе не се предвидени со ЗРО (2005), беа далеку поексплицитни – иако слични соодветни одредби постојеа во ЗЗР (чл. 23-24). Се работи за онаа правна норма, според која, работодавачот е должен *да го запознае работникот* со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работата и условите за работа (чл. 61, ЗРО/03 – Пречистен текст); како и одредбата која предвидуваше дека работодавачот е должен, земајќи ги предвид *научните методи и современите достигнувања*, да го организира процесот на трудот на начин со кој се обезбедува сигурност при работата и заштитата на здравјето на граѓаните – односно, да создава услови за работа и да ги преземе пропишаните мерки и нормативи, како и други општоприз-

20. Закон за заштита при работа; Сл. весник на РМ, 13/98.

нати мерки за заштита при работата со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната безбедност на работниците и на граѓаните (чл. 62, ЗРО/03 – Пречистен текст).

#### **5. Посебна заштита на т.н. „ранливи категории“ работници:**

Со ЗРО (2005) се интервенираше и кај посебната заштита на следниве групи – мајка, самохран родител, родител/и на хендикепирано дете, малолетник, повозрасно лице и инвалид со право на професионална рехабилитација. Промените, главно, се сведуваат на следново:

а) одредбата која забрануваше *работничка од областа на индустријата и градежништвото* да може да се распореди на ноќна работа, ако работата во тоа време би ја оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа – во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден (чл. 71, ЗРО/03 – Пречистен текст) беше заменета со порестриктивна одредба, која сега забранува само вршење на подземни физички работи во рудниците од страна на жени (чл. 160, ЗРО/05);

б) кај *бременоста* дојде до две позитивни промени – се воведо забрана работодавачот да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не му ги достави заради остварувањето на правата кои ѝ следуваат при бременост (чл. 163, ЗРО/05); а во т.н. постнатален период, односно една година по породувањето, се воведо и посебна дневна платена пауза, од час и половина, за доење на детето од страна на мајката-доилка (чл. 171, ЗРО/05). Но, од друга страна, периодот до кој работничката не смее да работи подолго од полното работно време или ноќе е намален „до навршувањето една година на детето“, наместо до навршувањето на две години, како што беше претходно (чл. 67, ЗРО/03 – Пречистен текст и чл. 164, ЗРО/05);

в) евидентно зголемување на правата се случи кај *малолетните работници* (кои не наполниле 18 години живот):

- прво, покрај постоечката забрана за прекувремена работа, се утврди и општа забрана на ноќната работа за малолетници, а не како порано – кадешто оваа забрана важеше само за работи во областа на индустријата, градежништвото или сообраќајот (чл. 73, ЗРО/03 – Пречистен текст и чл. 175, ЗРО/05);

- второ, се воведо и дополнителна низа забрани за тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачко зрачење и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето и здравствениот развој – со оглед на нивните психофизички специфичности (чл. 173, ЗРО/05);

- трето, на вработените малолетници им се даде и зголемен годишен одмор за седум работни денови (чл. 176, ЗРО/05);

г) за прв пат се вовеле и специјална заштита за *повозрасните работници* – и тоа оние кои имаат над 57 години старост – за жени и над 59 години – за мажи (чл. 179, ЗРО/05). Имено, како еден вид компензација за перманентното пролонгирање на старосната граница за одење во пензија, се забрани прекувремената и ноќната работа за оваа категорија работници (чл. 180, ЗРО/05).

#### **6. Суспензија**

Со ЗРО (1993) беа избришани серија одредби кои се однесуваа на, задолжителното или факултативното, *привремено оддалечување на работникот* од работното место или, пак, дури и од кај работодавачот (чл. 41-45, ЗРО/90). Така, на пример, веќе ја немаше ниту изречната одредба според која, за времетраењето на суспензијата, работникот има *право на надомест на личниот доход* во висина од 1/2; а ако издржува семејство – во висина од 2/3 од износот на просечната месечна аконтација. Ако, пак, работникот, во текот на дисциплинската постапка, биде ослободен од одговорност – имаше *право на разлика* меѓу надоместокот на личниот доход што го примал и висината на личниот доход што би го остварил да не бил суспендиран (чл. 45, ЗРО/90).

Во оваа сфера, со ЗРО (2005) се регулираше ситуацијата на *отстранување на работникот од работа од кај работодавачот* – до донесување на одлука за отказ. Имено, по оценка на работодавачот, а со писмен налог на овластеното лице, работникот се отстранува од кај работодавачот – со надоместок во висина на платата, ако: (1) тој, со своето присуство кај работодавачот, го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица, или се оштетуваат средства од поголема вредност; (2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето; (3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски; и (4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган, за кривично дело сторено на работа или во врска со работата (чл. 83, ЗРО/05).

#### **7. Плаќање на работата<sup>21</sup>**

а) со ЗРО (1993) се избриша одредбата од ЗРО на СРМ (1990) за т.н. *загарантиран личен доход* за полно работно време – којшто изнесуваше 55% од просечниот месечен чист личен доход во стопанството, објавен за тековниот месец (чл. 34, ЗРО/90).<sup>22</sup> Беше избришана и одредбата

21. Кај нас постои и посебен закон за оваа област: *Закон за исплата на платите во Република Македонија* (Сл. весник на РМ – 70/94, 62/95, 33/97, 50/01, 26/02, 46/02, 37/05, 121/07, 161/08 и 92/09).

22. До денес (март 2010) не е донесен закон кој ја регулира материјата за т.н. „најниска плата“, а оваа материја не е регулирана ниту со *Оттитиот колективен договор за*

која гарантираше исплата на плати и тогаш кога средствата за лични доходи и заедничка потрошувачка на организацијата и средствата од резервите не се доволни за целосно измирување на загарантираниот личен доход – и тоа преку користење на *позајмица* од фондот за заеднички резерви на општината, Републичкиот фонд за заеднички резерви, општинскиот и републичкиот буџет (чл. 35, ЗРО/90) – при што исплатата, по барање на работодавецот, ја вршеше тогашната Служба за општествено-книговодствени работи, денес позната како Управа за јавни приходи;

б) во 1995 беше укината одредбата дека платите се исплаќаат *најдоцна до 15-ти* следниот месец (чл. 1, ЗИДЗРО/95). Но, по десет години, во малку модифицирана верзија, се врати одредбата дека платата се исплаќа „најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период“, при што работодавачот е должен претходно, писмено, да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплатата. *Трошоците* во врска со исплатата паѓаат на товар на работодавачот (чл. 109-110, ЗРО/05). Понатаму, се прецизира дека работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на *задржување на исплатата*, се ништовни! Исто така, работодавачот не смее своите побарувања кон работникот, без негова писмена согласност, да ги порамни т.е. *компензира* со својата обврска за исплата на платата (чл. 111, ЗРО/05);

в) со ЗРО (2005), за прв пат, законски се прецизира од што е составена платата, а тоа е: т.н. „*основица*“ – делот на основната плата, потоа следува т.н. „*бонус*“ – делот за работниот ангажман и успешност, па *додатоците* (чл. 106, ЗРО/05) и, на крајот, *надоместокот на трошоците* во врска со работата (чл. 113, ЗРО/05). Со втората измена на ЗРО (2005), од декември 2008, се определи максималниот износ на *хранарината* и *патарината* којашто можат да ја добиваат работниците – имено, трошоците за исхрана можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето-плата по работник, исплатена во претходната година; а, пак, трошоците за превоз – во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај (чл. 4, ЗИДЗРО/дек.08);<sup>23</sup>

---

*стопанството на РМ* (10.VII.2009) – туку тоа е оставено да се стори со колективните договори на ниво на дејностите (чл. 17). Види и кај Лилјана Цековска: *Најниска плата и регрес за годишен одмор*; *Правник* – бр. 215, март 2010, стр. 55.

23. Осум од десет вработени во земјава земаат плата под државниот просек од 20.483 денари (околу 335 ЕУР)! А колку е очајна состојбата на ова поле покажува и податокот дека дури половина од вработените месечно не заработуваат за да ја наполнат т.н. „потрошувачка кошничка“ – за која, според статистиката, се потребни 12.200 ден. Реалноста е уште посурова ако се има предвид дека голем број граѓани се дел од „сивата економија“, која

г) исто така, за прв пат, изречно се предвиде дека работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеци последователно, имаат право да покренат иницијатива, пред надлежен суд, за *престанок на работодавачот* (пр. стечај) – чл. 67, ЗРО/05;

д) не се даде доволен аргумент зошто е избришана одредбата која предвидуваше дека на работникот му припаѓа *зголемена плата* за работа во деновите на празници во кои не се работи, за ноќна работа и за работа подолга од 40 часа во работната недела, во висина утврдена со колективен договор (чл. 82, ЗРО/03 – Пречистен текст);

ѓ) според ЗРО (1993) работниците имаа *право на надоместок на плата* за време на прекин на работа до кој дошол без нивна вина – на пример, при недостаток на енергија, суровини, репроматеријали или отстранување дефекти – но, висината на надоместокот не беше утврден (чл. 73, ЗРО/93). Ова се направи дури десет години подоцна, во април 2003, кога овој надоместок се утврди на „не помалку од 75% од основната плата“ (чл. 6, ЗИДЗРО/апр.03);

е) побудува внимание и посебната, нова, одредба за *застарување на паричните побарувања* од работен однос, и тоа за време од три години од денот на настанувањето на обврската (чл. 115, ЗРО/05). Ова е, можеби, и непотребно прецизирање ако се знае фактот дека застареноста на т.н. „повремени побарувања“ е регулирана во постојниот Закон за облигациони односи (2001), каде што ѝ е и вистинското место.

### 3. Престанок на работниот однос

Во поглед на престанокот на работниот однос, односно непопуларното, а често користено, *отпуштањето од работа* – преку промените на одредбите на ЗРО дојде до длабинско и загрижувачко намалување на работничките права! Така, мерките за намалување на правата на работниците во период 1993-2003 година беа најдрастични токму во оваа сфера. Измените и дополнувањата на ЗРО од 1995, 1997, 1998, 2000, јануари 2001 и април 2003 – сите, без исклучок, содржеа одредби кои многукратно ги намалуваа работничките права токму во оваа област. Единствено новациите со кои се воведуваа „технички“ и помалку важни измени на ЗРО (1993) – оние од јули 2001 и јуни 2003, не

---

го ублажува товарот на сиромаштијата и којашто учествува со над 40% во македонскиот бизнис. Александра Филиповска: *Мнозинството сонува просечна плата; Дневник* – on line издание, бр. 4227 (29.III.2010).

содржеа одредби околу престанокот на работниот однос. Тенденцијата на „кастрење“ на правата на овие работници кои, најчесто, буквално остануваа на улица, продолжи и со усвојувањето на новиот ЗРО (2005), како и со неговите подоцнежни измени и дополнувања – од август и декември 2008.

### 1. Основи за престанок на работниот однос

а) Според ЗРО (1993), на работникот можеше да му престане работниот однос по пет основи: (1) по спогодба; (2) по истекот на времето за кое е заснован работниот однос; (3) по сила на закон; (4) со отказ; и, на крај, (5) поради економски, технолошки, структурални или слични промени (чл. 105, ЗРО/03). Со носењето на ЗРО (2005) се воведоа одредени несуттински промени кај овие основи. Тие беа преименувани во „**Начини за престанување на важноста на договорот за вработување**“ и беа проширени на седум случаи: (1) со изминување на времето за коешто договорот бил склучен; (2) со смрт на работникот или на работодавачот-физичко лице; (3) поради престанување на работодавачот, согласно со закон – пр. стечај, ликвидација и сл.; (4) со спогодбено раскинување – по пат на писмена спогодба; (5) со врачување на писмен отказ, даден од страна на работодавачот – поради лични причини, причини на вина или деловни причини (т.е. заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени); или, пак, оставка дадена од страна на работникот; (6) со судска пресуда и (7) во други случаи утврдени со закон – како, на пример, трајно губење на работната способност; исполнување услови за добивање старосна пензија и др. (чл. 62, ЗРО/05).

Во 2005 се вовеле и изречна одредба која предвидуваше дека, при престанување на работниот однос, работодавачот е должен – најдоцна во рок од три дена – да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде *потврда* за видот на работата што ја вршел – при што, во неа, не смее да наведе ништо што би му го отежнало склучувањето нов договор за вработување (чл. 63, ЗРО/05). Беше воведена и одредба која ги опфаќаше случаите на т.н. *статусни промени* кај работодавачот, имено дека сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач, во случаите кога ќе настанат такви статусни измени – а тој, пак, е должен да ги обезбеди сите права, најмалку, за уште една година потоа (чл. 68, ЗРО/05);

б) Најдрастичната промена во областа на престанокот на работниот однос по пат на **отказ** е воведувањето на можноста за *отказ без отказан рок!*? Имено, во 1995, со првата измена на ЗРО (1993), седум дотогашни причини за отпуштање со отказан рок беа трансформирани во

основи за отпуштање без отказан рок. Тие се следниве: (1) неоправдано изостанување од работа три последователни работни дена, со прекин, во текот на една година; (2) злоупотреба на боледувањето; (3) непридржување кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и повредување на прописите за заштита на животната средина; (4) внесување, употребување или бидување под дејство на алкохол и наркотични средства; (5) вршење кражба или ако, во врска со работата, намерно или од крајно невнимание, биде предизвикана штета на работодавецот; (6) злоупотреба или пречекорување на даденото овластување; и (7) оддавање деловна, службена или државна тајна. Притоа, поопатно и неосетно, две од овие основи беа направени построги: должината на неоправданото изостанување од работа беше намалена од „три последователни работни дена, или пет работни дена со прекин во текот на една година“ само во „три последователни работни дена, со прекин, во текот на една година“; додека, пак, одредбата за внесување или употреба на алкохол и наркотички средства беше проширена со вклучување и на бидувањето под дејство на алкохол и наркотични средства, како основ за добивање строг отказ без отказан рок (чл. 2 и 4, ЗИДЗРО/95). По десет години, со носењето на новиот ЗРО (2005), од оваа листа на недозволени поведенија се избриша случајот на злоупотреба или пречекорување на даденото овластување (чл. 82, ЗРО/05).

Со измената на ЗРО (1993) од 1995 дојде и до преполовување на максималната должина на отказниот рок. Имено, ако според ЗРО (1993) работникот имаше право на отказан рок од еден до шест месеци (чл. 121, ЗРО/93), од 1995 тој има право на отказан рок најмногу до три месеци (чл. 3, ЗИДЗРО/95). Треба да се спомне и дека со донесувањето на ЗРО (1993) веќе не постоеше претходно важечката одредба којашто предвидуваше дека ако работникот, по одлука на работодавецот, престане со работа пред истекот на отказниот рок – организацијата е должна да му исплати *надоместок на личниот доход* за периодот до истекот на отказниот рок (чл. 54, ЗРО/90).

Кај основите за добивање отказ кај кои отказниот рок не беше укинат во 1995, според ЗРО (1993), работниците имаа право на *отсуство од работа* со цел да бараат ново вработување – за време на течењето на овој рок (чл. 122, ЗРО/93). Во 1998 должината на ова отсуство беше утврдена на четири часа во текот на работната недела, а одредбата за потребната „согласност со колективен договор“ беше избришана како непотребна!? (чл. 5, ЗИДЗРО/98).

Со носењето на новиот ЗРО (2005), за прв пат, изречно се остави можноста, покрај законскиот, да постои и *договорен отказан рок*, при

што би се запазило траењето на т.н. минимални и максимални отказни рокови. Во случај кога работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец, а со колективниот договор или со договорот за вработување може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца. Во случај, пак, кога работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници – отказниот рок е еден месец, а два месеца при престанок на работен однос на повеќе од 150 работници, или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос (чл. 87, ЗРО/05).

Исто така, за прв пат, се предвиде можноста наместо отказан рок да се исплати *паричен надоместок* (чл. 90, ЗРО/05) – а, случајно или намерно, беше избришана експлицитната одредба која предвидуваше дека, за времетраењето на отказниот рок, работникот има права и обврски од работен однос (чл. 127, ЗРО/03 – Пречистен текст).

Со носењето на новиот ЗРО (2005), беше интервенирано и во постоечката листа од десет дисциплински *поведенија кои се причина за отказ* со отказан рок. Имено, беше додаден и случајот кога работникот „предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата“ (чл. 81, ЗРО/05). Важно е да се каже и тоа дека, за прв пат, јасно беше пропишана обврската на работодавачот да ги истакне *правилата за работниот ред и дисциплина* на видно место, во работните простории на претпријатието, како и да ги достави до синдикатот (чл. 81, ЗРО/05).

Што се однесува до **другите промени** во сферата на престанокот на работниот однос по пат на отказ, во периодот 1993-2003 беа воведени и следните три подобрувања:

- прво, давањето *писмено образложение* за причините за отказот стана задолжително (чл. 5, ЗИДЗРО/97);
- второ, во април 2003 е пропишано дека, во случај работникот да поднел *приговор* против одлуката за отказ, тој ќе има суспензивно дејство т.е. ќе го одложи извршувањето на одлуката за отказ, сè до донесувањето на конечната одлука по приговорот (чл. 8, ЗИДЗРО/апр.03); и
- трето, исто така во април 2003, должината на времето за *задолжителното известување* на работодавецот, дека работникот е отсутен од работа поради болест или оправдани причини, е продолжена од 24 на 48 часа (чл. 7, ЗИДЗРО/апр.03).

Останати промени во сферата на отказите, воведени со носењето на ЗРО (2005) се следниве:

- кај листата на *неосновани причини за отказ* даден од страна на работодавачот (чл. 77, ЗРО/05), симптоматично е тоа што, намерно или



не, е испуштено „стручното усовршување за потребите на работодавецот“ (чл. 121, ЗРО/03 – Пречистен текст), што наведува на заклучокот дека оваа причина од неоснована е трансформирана во основана – т.е. дека работодавачот, во овој период, кога работникот се доусовршува, може „оправдано“ да му даде отказ!?

- воведена е можноста работодавецот наместо да го „избрка“ работникот поради лични причини на вина, да му изрече *парична казна поради дисциплинска одговорност* – во износ кој не може да биде поголем од 15% од последната исплатена месечна плата, и тоа во траење од еден до максимум шест месеци (чл. 84, ЗРО/05). Во декември 2008 се интервенираше кај оваа одредба, при што се избриша делот дека паричната казна се изрекува „наместо откажување од договорот за вработување“. Тоа ја отвори можноста, во иднина, таа може да се изрече и паралелно со дадениот отказ (чл. 2, ЗИДЗРО/дек.08);

- исто така, беше воведена и можноста работодавецот, наместо да го „избрка“ работникот поради деловни причини, да му понуди *склучување на променет договор* за вработување – се разбира, доколку постои таква можност – при што, логично, овој нов договор би бил понеповолен за работникот!? Во тој случај, работникот мораше да се изјасни за новиот, променет т.н. „договор пред отказ“ – и тоа во рок од 15 дена од денот на приемот на дадената понуда. Ама ако ја прифати оваа „фер понуда“, тогаш тој нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување – но, го задржува правото да ја оспорува, пред надлежниот суд, основаноста на причината за промена на договорот за вработување (чл. 76-78, ЗРО/05). До следна промена кај оваа материја дојде во август 2008, кога целата оваа одредба едноставно беше избришана!? (чл. 5, ЗИДЗРО/авг.08);

- прв пат се воведоа и одредби за *застарување на правото* да се даде отказ – имено, отказ поради лични причини на страна на работникот, работодавачот може да даде во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот (субјективен рок), односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот (објективен рок). А, пак, отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело – согласно Кривичниот законик на РМ (1996) – чл. 94, ЗРО/05.

## **2. Технолошки вишок**

Со носењето на законите за работни односи и нивните перманентни рогации со полно право може да се констатира дека најдрастични,

и, се чини, најмалициозни и систематски, скратувања на правата на работниците имаше кај оние кои, по сила на околностите, останаа „технолошки вишок“ – при што треба да се истакне дека станува збор за доста важно прашање, особено за македонски прилики. Во услови кога нашата економија беше, и сè уште е, во длабока криза и многу трговски друштва се затвораат, круцијален проблем претставува прашањето: што да се прави со работниците од компаниите што се пред затворање?

Тонот на промените во оваа сфера го даде укинувањето на превентивниот чл. 128 од ЗРО (1993), кој пропишуваше дека работодавецот презема мерки за ублажување на негативните последици од престанокот на работниот однос (чл. 5, ЗИДЗРО/2000). Со тоа, општествената одговорност на работодавците беше избришана од законот, кој всушност, на овој начин, беше ускладен со нивното фактичко однесување! Но, ако оваа измена повеќе зборуваше за духот на промените што се внесуваа во сферата на работните односи, отколку што имаше практична важност – останатите промени беа доста поконкретни:

а) со носењето на ЗРО (1993) беше укината одредбата од ЗРО на СРМ (1990) која предвидуваше дека работодавецот, во овие случаи, задолжително треба да направи програма за обезбедување на правата на работниците за чија работа престанала потребата. При тоа, задолжително требаше претходно да се обезбеди мислење од синдикатот, кој беше активно вклучен во целата постапка (чл. 11-12, ЗРО/90).

б) во 1993 се избриша и експлицитната одредба која велеше дека откако работникот, кој бил прогласен за технолошки вишок, веќе примал двегодишен паричен надоместок – потоа, во наредните две години (што значи, сè на сè четири години) – ќе има предимство при вработувањето кај истиот работодавец. Петнаесет години подоцна, при носењето на новиот ЗРО (2005), одредбата која предвидуваше дека работник на кој му престанал работниот однос поради деловни причини, има право на приоритет при вработувањето кај работодавецот, доколку овој има потреба од работник со иста стручна подготовка – но, сега, само во периодот од две години (чл. 142, ЗРО/03 – Пречистен текст), беше заменета со уште построга формулација: „Ако работодавачот го откаже договорот за работа поради деловни причини, тој не може, на истите работи со иста стручна подготовка и занимање, да вработи друг работник – во рок од една година од денот на престанокот на работниот однос“. А ако, пред истекот на овој рок, настане потреба за вршење на истите работи – предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му

престанал работниот однос (чл. 98, ЗРО/05).<sup>24</sup> Значи, дотогашниот законски рок од две години се преполови, повторно на штета на отпуштените работници! А иронијата да биде поголема, по три години примена, со измената на ЗРО (2005) од август 2008, се избриша и оваа минимална заштитна одредба (чл. 6, ЗИДЗРО/авг.08). Значи, сега работодавачот може непречено и легално да отпушта вработени како технолошки вишок, и веќе следниот ден на нивно место да вработи други лица, што – најблаго речено – е неправичен и нехуман гест исклучиво во корист на новите капиталисти и неспособните богати „менаџери“, кои од комунистички директори станаа транзициски олигарси!?

в) според ЗРО (1993), утврдувањето на бројот и структурата на работниците што се прогласуваат за технолошки вишок требаше да се изврши запазувајќи одредени *критериуми* – како, на пример: ефикасното функционирање на работата на работодавецот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста при работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж, возраста и други критериуми утврдени во колективен договор (чл. 129 од ЗРО). Исто така, во ЗРО (1993), не се спомнуваа субјективните преференци на работодавецот при утврдувањето кои работници ќе бидат отпуштени. Но, оваа ситуација се промени со измените од 1998 и 2000 година:

- измените од 1998 ја воведоа можноста работодавецот, „самиот“, и како негово „право“ (!?) – слично како во раниот капитализам, познат по бруталната експлоатација, да утврди кои работници ќе бидат отпуштени како технолошки вишок – кога се отпуштаа помалку од 20 работници, или најмногу до 20% од вкупниот број вработени (чл. 6, ЗИДЗРО/98). Кај јавните и државни претпријатија, кои отпуштаа работници по овој основ, во практиката често се применуваа партиски критериуми – на големо незадоволство на отпуштените, како и на јавноста;

- што се однесува до измените од 2000 година, со нив: прво, целосно се укинаа погоренаведените критериуми што требаше да се запазат кога масовно се отпуштаа работници; и, второ, се промени одредбата која пропишуваше дека тоа треба да се направи во согласност со колективните договори, со формулација дека тоа ќе се утврдува врз основа на колективните договори на ниво на работодавец или гранка (значи, веќе не со општ колективен договор) и „доколку работодавецот има

24. Но, работодавачите најдоа свој специфичен начин на изигрување на оваа законска одредба – а тоа беше преку носење на т.н. *нова систематизација на работните места*, во којашто, намерно, го изоставаша работното место на работникот кој бил прогласен за технолошки вишок, или, пак, само го преименуваа – сè со цел да прикажат дека не станува збор за истото работно место.

потпишано таков договор“!? (чл. 6, ЗИДЗРО/00). Но, како ова да не беше доволно, па пет години подоцна – со носењето на новиот ЗРО (2005), беше избришана и оваа последна превентивна одредба која, колку-толку, ги ублажуваше последиците за засегнатите работници, особено на оние кои многу долги години, на пример и над три децении, работеле во одредено претпријатие. Значи, се остави критериумите да ги утврдува самиот работодавец – своеволно, а често, во праксата, *de facto* немаше и нема никакви критериуми при правењето на фамозните „списоци“ или „црни листи“ со имињата на оние кои ќе останат без работа!?

г) измените на ЗРО од 1998 ја елиминираа можноста што им се даваше на работниците да бараат *заштита на своите права* пред надлежниот суд, во случаите каде се оценува потребата и оправданоста од престанок на работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени (чл. 7, ЗИДЗРО/98). Имено, работниците уште имаа право да бараат заштита на своите права пред надлежниот основен суд, но повеќе не во наведениов случај т.е. кога ќе беа прогласени како „технолошки вишок“ – што, секако, беше на работ на неуставноста.<sup>25</sup>

д) бројни негативни промени претрпе одредбата од ЗРО (1993) според која работниот однос не може да престане ако на работникот не му е обезбедено барем едно од следниве три права: (1) вработување кај друг работодавец; (2) стручно оспособување, преквалификација или доквалификација; или, пак, (3) испратнина – чл. 130, ЗРО/93:

- во врска со *испратнината*, со промените до кои дојде со носењето на ЗРО (1993) веќе не се предвидуваше дека работникот, кој бил прогласен за технолошки вишок, а на којшто работодавецот не можел да му обезбеди ниту едно од правата во согласност со закон – има *право на паричен надомест* најмногу две години, а кој не може да биде помал од загарантираниот личен доход, како и *право на пензиско и здравствено осигурување* за овој временски период кога е без работа (чл. 18, ЗРО/90). Потоа, во 1997, беше пропишано дека критериум

25. Според чл. 18, ст. 2 од УРМ (1991): „На граѓаните им се гарантира *заштита од повреда на личниот интегритет* што произлегува од регистрирањето на информации за нив преку обработка на податоците“; според чл. 25 од УРМ: „На секој граѓанин му се гарантира почитување и заштита на приватноста на неговиот личен и семеен живот, на достоинството и угледот“; а, пак, според чл. 50 од УРМ: „*Секој граѓанин може да се повика на заштита на слободите и правата утврдени со Уставот пред судовите и пред Уставниот суд на РМ, во постапка заснована врз начелата на приоритет и титност*. Се гарантира судска заштита на законитоста на поединечните акти на државната управа и на другите институции што вршат јавни овластувања. Граѓанинот има право да биде запознат со човековите права и основни слободи и активно да придонесува, поединечно или заедно со други за нивно унапредување и заштита“ (курзив Д. А.).

за добивање испратнина е само стажот навршен кај работодавецот кај кого престанува работниот однос, а не севкупниот стаж на работникот кај тој и кај претходните работодавци (чл. 6, ЗИДЗРО/97). Со измените извршени во април 2003, пак, се намали висината на испратнината, и тоа по две основи: прво, критериумот за добивање испратнина во висина на едномесечна плата беше зголемен од две на три години стаж кај работодавецот кадешто настанал престанокот на работниот однос; и, второ, максимумот од 12 месечни плати беше намален на осум плати, што е намалување за 1/3. Мало ублажување претставува одредбата според која под работен стаж кај ист работодавец се смета и работниот стаж наполнет кај претходниот работодавец на кој, поради настанатата статусна промена, правен следбеник е последниот работодавец (чл. 10, ЗИДЗРО/апр.03). Новиот ЗРО (2005) повторно донесе промена во *временскиот период* за кој се исплаќа испратнината. Со него се изврши *класификација* на висината на испратнината, и тоа според следниве критериуми: (1) до пет години поминати во работен однос – таа се исплаќа во висина од една плата; (2) од пет до десет поминати работни години – во висина од две плати; (3) од 10 до 15 години – три плати; (4) од 15 до 20 години – четири плати; (5) од 20 до 25 години – пет плати и (6) над 25 години – шест плати (чл. 97, ЗРО/05). Значи, се гледа дека критериумот за добивање испратнина во висина на едномесечна плата повторно беше зголемен – сега, од три на пет години работен стаж, со што дотогаш максималниот износ на можна исплатена сума од осум плати, повторно неосетно, се намали на само шест плати! Свкупните промени што настанаа во периодот 1993-2005 најдобро можат да се забележат од следната табела:

Година	Работен стаж во години/број на плати	Максимален број на месечни плати
1993	2:1	12
2003	3:1	8
2005	5:1	6

**Табела 1: Висина на еднократниот надомест при добивање испратнина**

Односно, ако во 1993 година на работникот со наполнет работен стаж од 25 години му следуваше испратнина во висина од 12 месечни плати, од 2003 тој имаше право на 8 месечни плати, за од 2005 испратнината, во неговиот случај, да биде преполовена на 6 месечни плати!

Во 2005 беше избришана и диспозитивната одредба, која даваше можност, работодавецот да може на работникот да му исплати

испратнина и во поголем износ од законски утврдениот, како и онаа дека работникот, кој остварил право на испратнина, има право на паричен надомест и *други права* по основа на невработеност (чл. 141, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, нечовечната „традиција“ не застана тука – напротив, таа продолжи и по три години, кога со втората измена на ЗРО (2005), онаа од декември 2008, повторно се интервенираше во делот на плаќањето испратнина, и тоа во две насоки: прво, се прецизираше дека исплатата на испратнина е во висина на „*нето-плата*“, а не, на пример, на бруто-плата; и, второ, неоправдано се намали *основицата за пресметка* на испратнината, па така наместо одредбата дека истата не смее да биде помала од „*плата*та врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување“ т.е. онаа плата која реално ја земал сега отпуштениот работник, се утврди дека таа не смее да биде помала само „од 50% од просечната нето-плата исплатена по работник во Републиката, во последниот месец пред отказот“ (чл. 3, ЗИДЗРО/дек.08);

- промените кај можноста за *стручно оспособување, обука, преквалификација или доквалификација* се овие: Со измената од 2000 година се воведоа две промени – едната помала, а другата суштинска. Помалата промена се состои во ограничувањето на можноста за стручно оспособување, преквалификација и/ли доквалификација само за вработување кај друг работодавец (додека претходно важеше и за работа кај истиот работодавец). Суштинската промена, пак, се однесува на смалување на опсегот на важење на погореспомнатите услови за престанок на работниот однос, и тоа од „сите работници кои се отпуштаат“, само на онаа група работници која ќе биде прогласена како технолошки вишок (чл. 7, ЗИДЗРО/00). Но, со измената од август 2008, веќе не постои ниту должноста за преквалификација или доквалификација на работникот, туку директно се оди на нивно прогласување за технолошки вишок (чл. 5, ЗИДЗРО/авг.08).<sup>26</sup>

---

26. Во дебатата што се покренала во јавноста, од ССМ велеа дека со оваа промена работодавачот, кога ќе го отпушти работникот поради деловни причини, ќе нема никакви обврски кон него. Спротивно од ССМ, КСС велеа дека ако работникот, кој бил отпуштен од работа поради деловна причина – на пример, поради издавање на деловна тајна, според тогаш постоечкиот закон, работодавецот требаше да провери дали може да го врати работникот под променети услови – сега таа одредба се брише и тоа било во согласност со директивите на ЕУ!? Но, очигледно е дека претставникот на КСС ги „помешал лончињата“ – имено, според ЗРО, оддавањето деловна тајна не спаѓа во групата на „деловни причини“ за отказ! Но, и не треба да нè чуди зошто е тоа така, бидејќи претставниците на синдикатите во Македонија, во зависност од нивната партиска блискост со власта или со опозицијата, повеќе се грижат за политичката коректност, отколку за правната издржаност на своите искази.

ѓ) на крај, со носењето на новиот ЗРО (2005), педантно и хируршки прецизно, беа отстранети и последните *превентивни одредби* од сферата на фамозните „колективни откази“ поради деловни причини:

- прво, беше избришана одредбата која предвидуваше дека работодавецот, пред да воведо вакви промени, должен е претходно *да ги информира* работниците и синдикатот за видот на промените и нивните последици – што, иако штуро, сепак, на одреден начин, го афирмираше начелото на заемност и солидарност (чл. 135, ЗРО/03 – Пречистен текст).

- второ, одредбата која предвидуваше дека работодавецот е должен *да ги извести* работниците, на кои ќе им престане работниот однос поради деловни причини, еден месец претходно – во случај на поединечен престанок на работен однос, или во случај на престанок на помал број работници; а три месеци претходно – во случај на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работници, или на најмалку 5% од вкупниот број вработени во претпријатието (чл. 136, ЗРО/03 – Пречистен текст) – беше променета на следниов крут начин: „Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини е должен, за причините на престанувањето на потребите од работата на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците – да го извести репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако нема таков тогаш претставникот на работниците, и *да се советува* со нив за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици“ (чл. 95, ЗРО/05). Значи, евидентно е дека обврската за известување, по ново, важи само во случај на отпуштање поголем број работници и дека рокот е сведен само на 30 дена претходно, наместо претходните три месеци!; и

- трето, беше модифицирана и онаа заштитна одредба која предвидуваше дека работодавецот, пред да донесе одлука за престанок на работниот однос поради предвидените промени – и тоа во времето од известувањето на работникот и на синдикатот до донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на повеќе од 50 работници – може да се обрати до Бирото за вработување (т.е. денешната АВРМ) со *барање за помош и услуги од посредување* при вработувањето, согласно со закон. А за обезбедување на услугите, ако работодавецот побараше, Бирото беше должно да формира и посебна комисија (чл. 137, ЗРО/03 – Пречистен текст).

#### 4. Заштита на работничките права

Единствените глави на ЗРО (1993) кои не претрпеа промени за време на серијата измени и дополнувања во годините кои следеа беа оние посветени на заштитата на правата на работниците, како и оние кои се однесуваа на синдикатите и работодавците. До покрупни промени во оваа сфера дојде со носењето на новиот ЗРО (2005), а со неговите подоцнежни измени единствено, мали интервенции – и тоа главно од технички и термиолошки карактер, беа направени со првата (чл. 20-22, ЗИДЗРО/авг.08) и со четвртата новела (чл. 21, ЗИДЗРО/окт.09).

##### 1. Беа избришани неколку експлицитни одредби:

- меѓу нив беше и онаа која предвидуваше дека, во остварувањето на поединечните права од работниот однос, работникот има *право да бара заштита* кај работодавецот, пред надлежниот суд, синдикатот, инспекциските органи и други органи – во согласност со закон (чл. 143, ЗРО/03 – Пречистен текст). При ова, заштитата се сведе само на вонсудска заштита пред самиот работодавач, слично на онаа народната „кадија те тужи – кадија те суди“, и на дополнителна т.е. секундарна заштита, пред надлежниот основен суд;<sup>27</sup>

- исто така, повеќе на постои одредбата која велеше дека надлежниот орган кај работодавецот е должен, пред донесувањето на одлуката по барањето, односно по приговорот, на работникот – да побара *мислење од синдикатот* во кој тој членува, како и задолжително да го разгледа и за него да се изјасни – ако синдикатот доставил такво мислење (чл. 146, ЗРО/03 – Пречистен текст).

2. **Правните средства за заштита** на работниците се зголемија од три на четири, меѓутоа беа „расфрлани“ во различни членови:

а) првиот заштитен инструмент е писменото *барање* до работодавачот да го отстрани кршењето на правото (чл. 181, ЗРО/05). Ако, пак, работникот смета дека со писмената одлука на работодавачот е прекршено неговото право може, во рок од осум дена од врачувањето на таа

27. Некои од овие кастрења на одредби од процедурален аспект имаа смисла бидејќи, на овој начин, се одбегна дуплирање на истите одредби во повеќе одделни закони, затоа што постапката за заштита на работничките права кај нас се третира како посебен вид граѓанска постапка и, според тоа, е регулирана во *Законот за парничната постапка* (Сл. весник на РМ – 79/05, 110/08 и 83/09), со *Законот за извршување* (Сл. весник на РМ – 35/05, 50/06, 129/06 и 8/08), потоа со *Законот за обезбедување на побарувањата* (Сл. весник на РМ, 87/07), како и со *Законот за мирно решавање на работните спорови* (Сл. весник на РМ, 87/07). Ова, од друга страна, ја покажува фрагментарноста на регулативата по ова важно прашање – којашто, како појава, не ретко во праксата, доведува до конфузии дури и кај правниците.



одлука, да бара од работодавачот истото да го отстрани. Ако овој, во натамошниот следен рок од дополнителни осум дена по врачувањето на писменото барање од страна на работникот, не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото – работникот може, во рок од 15 дена, да бара судска заштита. Во овој случај кршењето на дотогашните права е во две насоки: прво, порано рокот беше подолг и, наместо осум, изнесуваше 15 дена (чл. 144, ЗРО/03 – Пречистен текст); и, второ, беше избришана одредбата која на поднесеното барање му признаваше суспензивно дејство, односно пропишуваше дека поднесувањето на барањето го задржува извршувањето на одлуката – сè до донесувањето на конечна одлука кај работодавецот, освен во случаите утврдени со закон;

б) втор инструмент се *приговорите* против одлуката за отказ, било да е со или без отказан рок; како и против одлуката за суспендирање т.е. оддалечување или времено отстранување од работното место (чл. 91 и 93, ЗРО/05);

в) трет инструмент е *тужбата* за покренување на посебна граѓанска судска (парнична) постапка, со која се иницираат т.н. работни спорови (чл. 181, ЗРО/05);<sup>28</sup> и

г) четвртиот инструмент, по ново, е *сногодбата* т.е. „компромис“ за доверување на настанатиот спор на посебен мировен совет, доколку станува збор за индивидуален спор или, пак, на арбитража – ако станува збор за колективен спор (чл. 182-183, ЗРО/05).<sup>29</sup>

---

28. Со својата шеста одлука по повод ЗРО/ 05 (У. бр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007) Уставниот суд на РМ ја укина одредбата којашто, поради техничка грешка, пропуст или, пак, правничко незнаење, се наоѓаше во оваа законска одредба. Имено, во ЗРО, првично беше предвидено дека против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе „жалба (!?)“, во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд“ (чл. 181, ст. 4). Но, кога станува збор за заштита на права пред суд, во нашиот правен систем постапката не се поведува со жалба, туку со тужба – согласно *Законот за парнична постапка* (2005). Судот оправдано образложи дека самото постоење на зборот „жалба“, во оспорениот член, создава правна несигурност кај граѓаните што, пак, е спротивно на уставно постулираното начело на „владеење на правото“, коешто во себе го содржи начелото на законитост. Ова, последново, пак, го обврзува законодавецот да формулира прецизни, недвосмислени и јасни норми – бидејќи само таквите норми можат да претставуваат солидна основа за законито постапување од страна на судските органи.

29. Види и Stefan Clauwaert, Isabelle Schumann, Wiebke Dyvel и Grigor Gradev: *Работни односи – Компаративни согледувања за времетраењето на работниот однос и работните спорови*; Фондација „Fridrih Ebert“ – Канцеларија Скопје & Институт на европскиот синдикат за истражување, образование, здравје и заштита, Брисел; 2005.

## 5. Асоцијации на работници и на работодавачи

1. Во поглед на **условите за работа на синдикатот**, изворната одредба од 1990 година гласеше: Работодавецот е должен да му создаде *услови за работење и дејствување* на синдикатот – материјални, просторни и други; и да му овозможи учество во постапката за уредување на правата, обврските и одговорностите како и заштитата на правата на работниците (чл. 23, ЗРО/90). ЗРО на РМ (1993), во делот посветен на синдикатите и работодавците, ја содржеше само општата одредба, која се однесува на оваа материја и според која работодавецот е должен да создаде *услови за активност* на синдикатот, во врска со заштита на правата на работниците од работен однос (чл. 82, ЗРО/93). А, пак, со новиот ЗРО (2005) се одреди дека работодавачот е должен, на најбројниот репрезентативен синдикат, да му обезбеди само *просторни услови* за вршење на дејноста, а на сите синдикати и нивните претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на заштитата на работничките права, како и слободен *пристап до податоците* важни за остварување на тоа право (чл. 199, ЗРО/05).

2. Како што веќе подвлековме, оваа глава на ЗРО (1993) беше една од двете кои не претрпеа промени сè до носењето на новиот ЗРО (2005). Но, со него, оваа дотогашна *status quo* ситуација битно се промени:

а) за прв пат, беше регулирана **постапката на основање** синдикати и комори т.е. здруженија на работодавачи, коишто стекнуваат својство на правно лице. Така, тие прво мораа да донесат свој *статут* (чл. 188, ЗРО/05);<sup>30</sup> по што требаше да поднесат *барање за упис* во регистарот, кој се води во Министерството за труд и социјална политика. По ова се носи *решение* – кое има конститутивно дејство, бидејќи од тој момент асоцијацијата на работниците или на работодавачите се стекнува со правна и деловна способност (чл. 190-193, ЗРО/05). Моментот на стекнување својство на правно лице на овие асоцијации точно се прецизира со четвртата измена и дополнување на ЗРО (2005), од октомври 2009. Така, синдикална организација на ниво на работодавач стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на РМ; а сојуз на синдикати, односно здружение на работодавачите на повисоко ниво, стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар – по претходен упис во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија

30. Четири години подоцна, со четвртата измена на ЗРО (2005), се допрецизираа некои прашања поврзани со *содржината на статутите* на овие асоцијации (чл. 23, ЗИДЗРО/окт.09).

на работодавачи, кој го води МТСП (чл. 23, ЗИДЗРО/окт.09). Од ова станува јасно дека за основање на синдикат на ниво на работодавач веќе не е задолжително негов упис во регистарот на МТСП, туку само во Централниот регистар;

б) се воведоа и изречни одредби во поглед на **имотот** на синдикатот и на здружението на работодавачите, кој се стекнува по пат на прибливање уписнина и *членарина*, потоа со купување, подарок или на друг законски начин – без какво било претходно одобрение. Беше воведена и една заштитна одредба која предвидува дека *присилно извршување* не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на асоцијацијата, кој е неопходен за одржување состаноци. Збунуваше само одредбата која велеше дека ако синдикатот, односно здружението, престане да дејствува – нивниот имот *не може да се подели* на членовите!? (чл. 194, ЗРО/05). Но, четири години подоцна, колку што време беше потребно законодавецот да сфати дека погрешил, со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, оваа чудна и нелогична законска одредба комплетно беше избришана (чл. 27, ЗИДЗРО/окт.09);

в) за прв пат се воведоа и одредби за **престанокот на дејствување** на овие асоцијации, и тоа поради следниве правни основи: (1) ако така одлучи извршното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите, кое со статутот е овластено да одлучува за престанок; (2) ако од одржувањето на седницата на највисокото извршно тело на асоцијацијата, без посебно важни и оправдани причини, поминало двојно повеќе време од времето со кое со статутот е определено дека таква седница мора да се одржи; (3) ако бројот на членовите на синдикатот, односно здружението се намали под бројот определен со овој закон за основање на синдикатот, односно здружението;<sup>31</sup> и (4) ако му е изречена забрана на дејствување на синдикатот т.е. на здружението, со одлука на редовниот суд.<sup>32</sup> Постапката за *забрана на дејствувањето* на асоцијацијата се покренува на барање на органот овластен за регистрација или, пак, надлежниот суд.<sup>33</sup> Изреката на правосилната пресуда за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението, се објавува во Службен весник на РМ (чл. 201-202, ЗРО/05). Четири години подоцна, со четвртата измена и дополнување на ЗРО (2005),

31. Притоа, симптоматично е тоа што, ниту во ЗРО (2005), ниту, пак, во претходниот ЗРО (1993) – не се предвиде минималниот број членови за формирање синдикат!?

32. Ова е техничка грешка во ЗРО (2005) бидејќи, за разлика од СФРЈ, во РМ веќе не постои називот „редовен“ туку „основен суд“.

33. А ова, пак, е суштинска правна грешка – бидејќи, според нашето право, парнична судска постапка не може да се поведе од страна на самиот суд, по службена должност, согласно т.н. приватно начело: *Nemo iudex sine actore* – Нема судија, без тужител!

првите три основи се сведоа само на една. Односно, до престанок на дејствување доаѓа кога „така ќе одлучи надлежното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите, кое со статутот е овластено да одлучува“ за ова важно статусно прашање (чл. 28, ЗИДЗРО/окт.09);

г) исто така, за прв пат, а со цел јакнење на социјалниот дијалог во државата и усогласување на конкретните мерки што се преземаат во сферата на економската, социјалната и развојната политика, се пропишува основање на едно советодавно тело, без поголеми изречни прерогативи за самостојно одлучување – наречено **Економско-социјален совет**, чијашто дејност се темели на потребата за *трипартитна соработка* меѓу Владата, репрезентативните синдикати и репрезентативните стопанските комори, при решавањето на економско-социјалните прашања и проблеми (чл. 246-247, ЗРО/05). Овој совет се основа со посебна *спогодба*, со којашто се определува и неговиот состав, при што мора да се води сметка за соодветната застапеност на сите „социјалните партнери“, а неговата работа се уредува со Деловник. Тој, понатаму, може да основа одбори и комисии за одделни прашања од својот делокруг;

д) положбата на **синдикалниот претставник** значително беше влошена со замената на децидната одредба од ЗРО (1993), според која тој имаше право на *посебна законска заштита* од отказ и од други шиканирања за време на својот мандат (чл. 83, ЗРО/93), со одредбата според која на синдикалниот претставник, за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување ако за тоа добие претходна согласност на синдикатот!? При тоа, во случај синдикатот – во рок од осум дена, да не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот – т.н. презумптивно одобрение. Ако, пак, синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука (чл. 200, ЗРО/05). Но, од друга страна, во 2005 беа воведени и две подобрувања:

- прво, *заштитата од отказ* за синдикалниот претставник, која порано траеше само во текот на неговиот мандат, сега се пролонгира уште на најмалку две години по престанување на неговиот мандат (чл. 200, ЗРО/05); и,

- второ, на работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му *мирува работниот однос* и има право, во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка (чл. 200, ЗРО/05);

ѓ) воведени беа и три дополнителни **превентивни одредби** во оваа област:

- прво, работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот не смеат да користат *присила* против кој било синдикат (чл. 198, ЗРО/05);
- второ, се воведоа изречни одредби за *судска заштита* на правото на здружување и на членските права (чл. 196-197, ЗРО/05); и
- трето, се воведоа изречна *забрана за контрола* од другата, помоќна, страна – односно „работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите т.е. нивните сојузи на повисоко ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните сојузи“ (чл. 195, ЗРО/05).

## 6. Колективни договори

Промени во сензитивната сфера на колективното преговарање и договарање настанаа со измените и дополнувањата на ЗРО (1993) од 1998 и 2000 година, потоа со носењето на новиот ЗРО (2005), како и со четвртата негова измена – од октомври 2009.

### 1. Нивоа на договарање

а) според измените од 1998 со колективните договори на ниво на работодавец (подоцна наречени „*поединечни договори*“) можат да се утврдуваат поголеми или помали права од правата утврдени со грански колективен договор (подоцна преименуван во „*посебен договор*“) – но, не помали од правата утврдени со закон (чл. 2, ЗИДЗРО/98). Како што може да се забележи, со колективните договори на пониско ниво – на ниво на работодавец, можат да се утврдат помали права само во однос на колективните договори на повисоко ниво – на гранските договори!? Имплицитно, тие права не можат да бидат помали од правата што се утврдени со *општ колективен договор* (на ниво на РМ), а експлицитно тоа е недозволливо во споредба со правата утврдени со закон. Сепак, воведена е можноста за намалување на правата и тоа, *pro futuro*, може да има негативни последици врз статусот на работниците;

б) измените на ЗРО (1993) од 2000, на ист начин, селективно ги намали „овластувањата“ на колективните договори. Преку нив *непосредната и задолжителна примена* на сите колективни договори, што беше пропишана со чл. 84 од ЗРО/93, беше заменета со непосредна и задолжителна примена само на највисоките, општи колективни договори. По оваа измена, гранските и колективните

договори на ниво на работодавец беа изземени од ова правило (чл. 1-4, ЗИДЗРО/2000).

## 2. Процедурални прашања

Со новиот ЗРО (2005) бројот на одредбите посветени на колективните договори се зголеми повеќе од двојно. Законодавецот, првенствено, се обиде да регулира формално-правни прашања – како, на пример, постапката на преговарање, договарање, склучување, измена и/ли дополнување, регистрација, дополнително пристапување и престанување на важноста на колективните договори. Генерално, ова се позначајните новини во оваа сфера:

а) прецизно се дефинираа **страните** за склучувањето различни видови колективни договори, на различни *нивоа* (општ, посебен и поединечен) – чл. 216-220, ЗРО/05. Притоа, со четвртата измена на ЗРО (2005), се вовеле и рок, од осум дена, за *доставување на известување* за склучување на колективен договор на ниво на работодавач до МТСП (чл. 39, ЗИДЗРО/окт.09);

б) се вовеле и т.н. **мирен пат за разрешување на споровите** во постапката на склучување или при изменување и дополнување на колективен договор. Имено, стран(к)ите во спорот можат решавањето на *колективниот работен спор*, спогодбено, да го доверат на арбитража (чл. 235, ЗРО/05);<sup>34</sup>

в) за прв пат се воведоа законски критериуми за **репрезентативност** на синдикатите и на здруженијата работодавачите – а тоа е тие, како свое членство, да имаат најмалку 33% од работниците вработени кај работодавачот (чл. 211-213, ЗРО/05). Доколку, пак, ниеден од синдикатите, односно здружението на работодавачите, не ги исполнува условите за репрезентативност, во смисла на овој закон, тие можат да склучат *спогодба за здружување* заради учество во склучувањето на колективниот договор (чл. 214, ЗРО/05).

При евентуален *спор за репрезентативноста* одлучува надлежниот суд, во согласност со закон, и тоа во рок од осум дена – што, за наши услови, можеме да речеме дека е „експресно пресудување“ (чл. 215, ЗРО/05). Доколку, пак, при склучувањето на колективен договор учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно здруженија на работодавачи, се образува *одбор за преговори* чиј состав го определуваат токму репрезентативните асоцијации (чл. 221, ЗРО/05). Во врска со ова, во октомври 2009, со четвртата измена на ЗРО (2005),

34. Подоцна, беше донесен и посебен *Закон за мирно решавање на работните спорови* (2007) – Сл. весник на РМ, 87/07 – кој почна да се применува од 2008, и којшто, за жал, не најде на добар одзив во праксата.

се прецизира дека репрезентативноста на овие асоцијации, покрај за склучување на колективни договори, се определува и заради учество во *трипартитни тела* за социјално партнерство и *трипартитни делегации* на социјалните партнери (чл. 33, ЗИДЗРО/окт.09).

Со истата измена, карикатурално беа намалени т.н. *критериуми за репрезентативност* – при што, на пример, кај синдикатите од 33% (1/3) се сведе на само 20% (1/5) и тоа само „од бројот на вработени кои плаќаат членарина“!; а се воведоа и нови, таксативно наведени, *законски услови* за добивање на статусот репрезентативен синдикат за територијата на РМ, со што процентот опадна повеќе од тројно од првично пропишаниот. Тие услови се следниве: (1) да е запишан во регистарот на синдикати кој го води МТСП; (2) во него да членуваат најмалку 10% (1/10) од вкупниот број на вработените во РМ кои плаќаат членарина на синдикатот; (3) да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели, кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во МТСП; (4) да дејствува на национално ниво и да има регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините; (5) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи и (6) во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел (чл. 34, ЗИДЗРО/окт.09). Кај репрезентативноста, пак, на здруженијата на работодавачите ситуацијата е уште подраматична, бидејќи процентот од 33% (1/3) се сведе само на 10% (1/10) „од вкупниот број работодавачи“; додека, пак, на ниво на РМ репрезентативна стопанска комора е онаа која ги исполнува горенаведените услови, со таа разлика што е доволно во неа да се зачленети најмалку 5% (1/20) од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во РМ или, пак, работодавачите-членки на комората да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во РМ (чл. 35, ЗИДЗРО/окт.09)!

Понатаму, во октомври 2009, беа додадени шест нови члена (213-a–213-f):

- со првиот член се предвидуваше надлежен *орган за утврдување* на репрезентативноста, и тоа е Министерот за труд и социјална политика, на предлог од Комисија за утврдување на репрезентативноста;
- вториот член ја уредува *структурата на Комисијата*, која е составена од девет члена именувани од Владата по предлог на министерот за труд – и тоа, по три претставника на МТСП, Министерството за правда и Министерството за економија. Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи на национално ниво можат само да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата;

- третиот, четвртиот и шестиот член ја регулираат *постапката за утврдување на репрезентативност*, која се поведува со барање, кон кое се поднесуваат и докази за исполнување на условите, по што, откако Комисијата го испитува, Министерот донесува решение за репрезентативност, кое се објавува во Сл. весник. Против ова решение може да се поднесе жалба до Владата на РМ, а, пак, против нејзиното решение може да се заведе управен спор пред Управниот суд;

- петтиот нов член се однесува на подоцнежната постапка на *преиспитување на репрезентативноста*, бидејќи таа се определува само за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението. Имено, наведените асоцијации можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решението за утврдување на репрезентативност (чл. 36, ЗИДЗРО/окт.09);

г) со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, покрај веќе опишаните новитети, во преодните и завршни одредби на ЗИДЗРО/окт.09, беа предвидени уште четири **нови членови** поврзани со оваа тема:

- со првиот се предвидуваше дека синдикатите и здруженијата на работодавачи на повисоко ниво, регистрирани пред денот на влегувањето во сила на овој закон, се должни да се *пререгистрираат* во МТСП, во согласност со овој Закон, во рок од три месеци од денот на негово влегување во сила (чл. 45, ЗИДЗРО/окт.09);

- со вториот член се предвидува дека Комисијата се формира во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон, а барање за *утврдување на репрезентативност*, синдикатите и здруженијата на работодавачи, доставуваат во рок од 30 дена од денот на нејзиното формирање (чл. 46, ЗИДЗРО/окт.09);

- со третиот член се предвиде општите колективни договори *да се усогласат* со одредбите од овој закон – во рок од шест месеци од денот на неговото влегување во сила; а колективните договори на ниво на гранка, односно оддел и колективните договори со работодавач се усогласуваат во рок од шест месеци од потпишувањето на општите колективни договори (чл. 47, ЗИДЗРО/окт.09); и

- со четвртиот ригиден член, без никаква резерва за евентуален дополнителен „преоден период“, се предвиде дека ќе *престанат да важат* оние одредби од колективните договори кои нема да се усогласат во законски предвидениот рок (чл. 48, ЗИДЗРО/окт.09).



## 7. Штрајк

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),<sup>35</sup> 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* престана да важи со почетокот на примена на најновиот ЗРО (2005), кој имаше посветено цела глава одредби за штрајкот (глава XX), со вкупно десет члена – што, номотехнички гледано, е добро решение од аспект на интегралноста на Законот.<sup>36</sup> Што се однесува до рогациите на ЗРО (2005), само првите две измени – од август и од декември 2008, содржеа интервенции во областа на штрајкот, но се работи само за некои технички допрецизирања.

Потребно е да се нагласи дека од измените што беа воведени 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 одредени репресивни мерки.

1. 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 синдикатите и нивните здруженија на повисоко ниво т.е. сојузите (чл. 236, ЗРО/05), што се коси и со нашиот Устав<sup>37</sup> – бидејќи, во него, правото на штрајк и правото на синдикално организирање се постулирани во два одделни члена, односно како две

35. *Закон за штрајкот*; Сл. лист на СФРЈ, 23/91.

36. 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 уредува со друг посебен закон (чл. 245, ЗРО/05)!?

37. Според чл. 38 од УРМ (1991): „*Се гарантира правото на штрајк*. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата“ (курзив Д.А.).

одвоени и сосем независни права од групата на „економско-социјални права“ на граѓаните;

б) испуштени се одредбите кои говорат за одлуката за стапување во штрајк и за *штрајкувачкиот одбор* кој ги води преговорите (чл. 2, ЗШ/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 престанување на работниот однос (чл. 13, ЗШ/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 работородниот орган не можат да вработуваат работници кои би ги замениле учесниците во штрајкот (чл. 14, ЗШ/91), и 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 смеат да го спречуваат работникот да учествува во штрајкот, ниту да употребуваат присилни мерки заради окончување на штрајкот (чл. 14, ЗШ/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. „*штрајкбрејкерство*“, со кој законодавецот, по којзнае кој пат, се става на страната на работодавачите – коишто и така, во секој поглед, се помоќни субјекти од исплашените и неорганизираните работници.

2. Во серијата **репресивни мерки**, кои имаат тенденција да го обесхрабрат штрајкувањето, се 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 вовеле 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);<sup>38</sup>

б) работодавачот, односно здружението на работодавачите, може да бара од надлежниот суд овој да забрани *организирање и спроведување на штрајк* спротивно од одредбите на Законот, 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);

в) воведени се посебни правила за *работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк*: (1) т.н. „производно одржувачки работи“ – оние кои имаат за цел да се овозможи обновувањето на работниот процес по завршувањето на штрајкот и (2) т.н. „нужни работи“ – оние кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (чл. 238, ЗРО/05). Ако, пак, синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот – за определувањето на правилата за наведените работи, работодавачот или синдикатот можат, во рок од наредните 15 дена, да бараат за тие работи да одлучи арбитража;

г) наместо поранешната одредба, која велеше дека работникот кој учествува во штрајкот ги остварува основните права од работен однос, освен *правото на надомест на личниот доход* (чл. 13, ЗШ/91) – сега се предвидува дека на штрајкувачите, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува само придонеси од плата, и тоа само оние утврдени со посебните прописи на најниската основница 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

38. Но, во 2006 година, Уставниот суд, 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 изречната уставна одредба, се уредува само „со закон и со колективни договори“ (чл. 32, ст. 5 од УРМ/91).

штрајкот, од свои средства, да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во него (чл. 241, ЗРО/05);

д) и, конечно, намалувањето на овие права се гледа и во сферата на *прекршочните одредби*:

- 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 дејствие, 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. 264, 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 сега се воведоа три нови 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).

3. За прв пат, во Законот, **се вовеле** 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 истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија што поддршка се организира овој „втор“ штрајк (чл. 236, ЗРО/05).

## 8. Контрола и надзор во областа на работните односи

Како што може да се види од анализата на посебниот Закон за инспекција на трудот (1997),<sup>39</sup> која е дадена понатаму во оваа студија, овластувањата на Инспекторатот за труд и правата на работниците предвидени со тој закон не претрпеа намалувања, од почетокот

39. Закон за инспекција на трудот; Сл. весник на РМ, 35/97.

на транзицијата до денес. Тоа, главно, може да се каже и во поглед на овластувањата на трудовите инспектори предвидени со ЗРО. Од измените на ЗРО (2005) само втората, онаа од декември 2008, содржи посуштински промени во сферата на трудовата инспекција; додека, пак, четвртата измена – од октомври 2009, внесе само минимални технички подобрувања.

### 1. Ингеренции

Согласно ЗРО (1993), трудовиот инспектор имаше овластување, ако има повреда на закон, друг пропис, колективен договор или договорот за работа – да донесе *решение* со кое ќе нареди, во определен рок, да се отстранат утврдените неправилности и недостатоци. Ако работодавецот не постапи соодветно, трудовиот инспектор имаше овластување да *поведе постапка* пред надлежниот суд (чл. 141, ЗРО/93). По четири години, во 1997, ова овластување да се донесуваат решенија беше редуцирано на *укажување* до работодавецот, во определениот рок, да ги отстрани утврдените неправилности, додека овластувањето да *поведе постапка* пред надлежен суд беше сведено само на обврска работодавецот, писмено, да го извести трудовиот инспектор за постапувањето по укажувањето (чл. 9, ЗИДЗРО/97). Во април 2003, повторно, дојде по промени кај оваа материја. Трудовите инспектори пак добија овластување да донесуваат *решенија*, наместо едноставно да укажуваат, но не и да поведуваат постапка пред надлежен основен суд!? Со други зборови, во овој дел, не беше направена посуштинска промена. Но, со ЗРО (2005), повторно се предвиде дека трудовиот инспектор ќе поднесе барање за покренување *прекршочна постапка*, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице – со повреда на закон или други прописи, колективни договори и/ли договор за вработување со кои се уредуваат работните односи – извршил прекршок (чл. 261, ЗРО/05).

Во април 2003 беше ограничен и *опсегот на прашањата* околу кои трудовиот инспектор може да донесе решение. Имено, беше прецизирано дека тој може да утврди повреда на законот, друг пропис, колективен договор или договорот за работа во поглед на засновањето на работниот однос, распоредувањето, работното време, одморот и отсуствата, работната книшка, платите и надоместоците и престанокот на работниот однос (чл. 11, ЗИДЗРО/апр.03).

Со носењето на ЗРО (2005), во оваа потесна сфера, дојде до следниве две промени:

а) се избриша одредбата кој предвидуваше дека трудовиот инспектор е *должен да постапи* по барањето на работникот и да го извести за утврдената состојба, со поука како да ја оствари заштитата на своето

право (чл. 149, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, во делот на постапувањето по барањето на работникот и неговото известување, бришењето на оваа одредба од ЗРО (1993) не претставуваше намалување на правата на работниците, бидејќи тоа право е предвидено со Законот за инспекција на трудот (чл. 16, ЗИТ/97). Намалувањето на правата се однесува само на укинувањето на обврската на инспекторот, при известувањето за утврдената состојба, на работникот да му даде *поука* како да ја оствари заштитата на своето право;

б) беше задржана старата одредба која предвидуваше, во случај трудовиот инспектор да утврди дека, со конечна одлука на надлежен орган, е повредено право на работникот, а работникот повел работен спор пред надлежниот суд – по барање на работникот, инспекторот, со решение, *да го одложи извршувањето* на конечната одлука на работодавачот, сè до правосилноста на судската одлука. Но, сега наместо рокот од 60 дена, кој првично беше предвиден како период за поднесување на барањето од страна на работникот, е предвиден двапати помал рок – 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор (чл. 262, ЗРО/05). Исто така, во оваа насока е и новата експлицитна одредба која забранува покренување на управен спор против конечното решение на трудовата инспекција, со кое се одлага извршувањето на одлуката на работодавачот.

А, пак, спротивно на ова, со измените на ЗРО (2005) од декември 2008, беше проширена можноста за *жалба без суспензивно дејство*, упатена, најчесто од незадоволниот работодавач, до Министерот за труд – и тоа не само против решението на трудовиот инспектор со кое се забранува вршење на работа, туку уште и во два случаја: (1) против решението со кое му се наредува на работодавачот да донесе или поништи акт со кој би ги отстранил утврдените неправилности и недостатоци; како и (2) против решението со кое се одлага извршувањето на конечната одлука на работодавачот со која е повредено некое право на работникот, за коешто овој повел работен спор пред суд (чл. 7, ЗИДЗРО/дек.08).

## **2. Изрекување на мерката „забрана на работа“**

Следна важна промена која ја донесоа измените на ЗРО (1993) во сферата на инспекцискиот надзор се однесува на овластувањето на трудовите инспектори за забрана на работата во работната просторија на работодавецот. Според изворната верзија од ЗРО/93, трудовите инспектори можеа да ја преземат оваа мерка во два случаи: (а) при прекршување на одредбите околу засновањето работен однос и (б) при прекршување на одредбите околу плаќањето на придонеси за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување (чл. 143, ЗРО/93).

Со измените од 1997 не дојде до промена на овие случаи, но периодот од 90 дена забрана за работа од денот на врачување на решението беше преиначен во „период до отстранување на утврдените неправилности и недостатоци“. Само во случај на *повторување* на овие неправилности, се предвидува забрана за работа, и тоа сега во период од 60 дена (чл. 10, ЗИДЗРО/97).

И со ЗРО (2005) се воведоа одредени промени во оваа сфера – имено, покрај постојните две основи за забрана на вршење работа на работодавачот, се воведоа уште три нови: (1) ако работодавачот не исплатил плата, односно најниска плата, за три месеца; (2) ако не го почитува, односно го крши, работното време и распоредот на работното време и (3) ако не води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа (чл. 256, ЗРО/05). Но, од друга страна, во случај ако работодавачот ги повтори овие санкционирани поведенија, забраната наместо дотогашните 60 дена, сега трае двојно помалку – 30 дена од денот на врачување на решението. Инаку, како општо правило се востанови дека кај сторена неправилност за прв пат, забраната трае „до моментот на отстранување на неправилностите“, а кај непочитувањето на работното време – само седум дена, што е прилично малку.

Но, покрај ова, во 2005 година за прв пат е воведена и можноста оној работодавач кој двапати сторил една иста повреда за која му е изречена забрана за работа, да може да си ја **откупи** т.е. *да ја замени* со паричен надомест во износ од 150.000 ден. – по доставување на доказ дека средствата ги уплатил на сметка на Буџетот на РМ (чл. 259, ЗРО/05)!? Сепак, се чини дека оваа казна и не е многу голема за некои големи компании кои, свесно и со пресметан ризик, можат да си дозволат да ги кршат работничките права. Но, по три години, со втората измена на ЗРО (2005), од декември 2008, беа изоставени овие одредби кои даваа можност несовесниот работодавач да може да си ја *откупи* забраната (чл. 6, ЗИДЗРО/дек.08).

Со истиот ЗИДЗРО (2008), во оваа сфера беа усвоени и следните четири промени:

- прво, се заостри санкционирањето на работодавачите кои *повторно вршат незаконитости*, со тоа што ако работодавачот ја повтори неправилноста (притоа се мисли само на работењето непријавено лице) – ќе му се изрече мерка забрана за вршење на дејност од една до пет години. Пријава, пак, за поведување на судска постапка, во случајов, поднесува инспекторот на трудот (чл. 6, ЗИДЗРО/дек.08);

- второ, дојде до прецизирање кај правото на инспекторот, да му изрече забрана за вршење на работата на работодавачот. Така, наместо

дотогашниот *основ* кој се однесуваше само за неводењето електронска евиденција, сега одредбата се прошири и ги опфати и санкционира и следниве дејствија: неправилно водење или злоупотреба на електронската евиденција;

- трето, беше прецизиран и *рокот на траење* на забраната, но кој се однесува само на случајот кога ќе биде затекнато лице кое работи а нема засновано работен однос – при што таа трае 30 дена од денот на врачување на решението, а не како дотогаш „до отстранувањето на неправилностите“ (чл. 6, ЗИДЗРО/дек.08); и

- четврто, се задолжи Управата за јавни приходи, перманентно, да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно најниска плата, за претходниот месец (чл. 261, ЗРО/05).

## 9. Одговорност на работниците и на работодавачите

### 1. Материјална одговорност

Единствените интервенции во оваа сферата беа направени со носењето на ЗРО (2005). Ниту со рогациите на овој закон, ниту со рогациите на претходниот ЗРО (1993) не се интервенираше во областа на надоместокот на штета – што е една од ретките области кадешто немаше тектонски поместување, како што беше случајот кај некои други проблематични прашања.

а) Во делот на материјалната **одговорност на работникот**, односно надоместот на причинетата штета, симптоматично е тоа што со ЗРО (2005) се избришаа трите члена кои подетално ја регулираа *процедурата за утврдување и наплата* на штетата:

- веќе не постои експлицитната одредба која предвидуваше дека работодавниот орган, или органот што тој ќе го определи, покренува постапка за утврдување и наплата на штетата. Постоенето на штетата и околностите под кои таа настанала, нејзината висина и кој ја причинил штетата, ги утврдуваше *стручна комисија* на работодавецот, која тој ја именува – ако штетата не може да се утврди според ценовникот на работодавецот (чл. 107, ЗРО/03 – Пречистен текст);

- се изоставија и одредбите кои предвидуваа дека одлука за надомест на штетата донесува работодавецот, односно органот што тој ќе го определи, а против одлуката работникот има *право на приговор* до органот утврден со колективен договор, во рок од осум дена од денот на доставувањето. Ако, пак, работникот, во рок од три месеци од конечност на одлуката, не ја надомести штетата утврдена со



одлуката на работодавецот, тој поведува постапка пред надлежниот суд (чл. 108-109, ЗРО/03 – Пречистен текст);

- од друга страна, пак, за прв пат експлицитно се предвиде можноста за т.н. *паушално обесштетување*, но само во ситуација кога утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци и само под услов случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалот да се претходно определени со колективен договор (чл. 157, ЗРО/05).

б) Во делот на материјалната **одговорност на работодавачот**, симптоматично е тоа што со ЗРО (2005) е избришана експлицитната одредба којашто предвидуваше дека, доколку, во рок од 15 дена од коначноста на одлуката, работодавецот и работникот не се спогодат за надоместок на штетата, којашто му е предизвикана на работникот, тој има право – со тужба, да бара *надомест на штетата* пред надлежниот суд (чл. 112, ЗРО/03 – Пречистен текст).

## 2. Прекршочна одговорност

Од гледна точка на работодавачите, првите промени во материјата на работните односи значеа подобрување и во поглед на ригорозноста на казнените одредби. А самото намалување на ригорозноста на казните, како што ќе видиме, не беше воопшто занемарливо. Но, по овој прв „бран“ на намалување на казните, следуваше втор „бран“ во спротивна насока – на нивно зголемување!

а) Најповолните промени, но од гледна точка на работодавачите, беа донесени во 1995 година, кога сите предвидени казни за нив беа поделени во **две категории**: (1) казната за кршење на одредбите наброени во чл. 145 од ЗРО/93 – беше од 50 до 100 просечни плати; (2) за кршење на оние наброени во чл. 146 – изнесуваше од 40 до 90 плати:

- со измените од 1995, казната за првата категорија беше *намалена* на осум до 18 плати, а за кршењето на втората категорија – на шест до 18 плати (чл. 6-7, ЗИДЗРО/95). Со други зборови, процентуално пресметано, казните беа намалени помеѓу 64% и 85%!

- промените на казнените одредби кои беа направени во 1997 година, главно, беа од техничка природа. Па така, наместо казните да бидат утврдени во број на просечни плати, тие се утврдуваат во *конкретни износи* (пр. од 50.000 до 250.000 денари за 13 вида прекршоци и од 30.000 до 200.000 ден. за десет типа прекршоци – или вкупно наведени 23 прекршоци). На ваков начин, висината на казните остана релативно непроменета, или евентуално малку беше зголемена, но треба да се има предвид дека, бидејќи износите се наведени во денари, а не во странска валута – па, колку инфлацијата и да е ниска, реалната висина

на казните, со текот на времето, би имала тенденција на намалување (чл. 13-14, ЗИДЗРО/97).

б) Со измените од 1997 дојде и до намалување на **казните за одговорните лица** кај работодавецот кај обете претходно споменати категории (чл. 13-14, ЗИДЗРО/97). Но, по четири години, се воведо еден исклучок во врска со намалувањето на ригорозноста на казните одредби, но дури и тоа има индиректно негативно влијание врз работодавците. Тоа е воведувањето казни за одговорното лице – кога тој, при исплата на плата, нема да пресмета и придонеси од плата. Самата казна е доста ригорозна: од една до пет години затвор – бидејќи овој акт доби третман на *кривично дело* (чл. 2, ЗИДЗРО/јул.01). Оваа ригорозност се должи на широко распространетата практика на работодавците да не плаќаат придонеси од плата. Со воведувањето на оваа одредба, намерата беше да се спречи штетната транзициска практика, но реалните ефекти беа незначителни – бидејќи судиите се воздржуваа од изрекување на оваа казна којашто, според нивните мерила, беше сметана за „драконска“.

Со носењето на ЗРО (2005) паричната казна за одредени прекршоци за *директорот или друго одговорно лице*, кои претходно изнесуваа од 10.000 до 50.000 ден., драстично се намалија – и сега изнесуваа од 7.000 до 10.000 ден., при што евидентно е дека поранешната минимална сега стана максимална можна граница на казнувањето (чл. 265, ЗРО/05). Но, по три години од примената на новиот ЗРО (2005), со неговата прва измена од август 2008, на директорот, за сторениот и констатиран прекршок ќе му се изрече глоба од 1.000 евра во денарска противвредност. А по само неколку месеци, со втората измена на ЗРО (2005) – од декември 2008, оваа предвидена глоба за директорот, седумкратно се зголеми – па, таа и денес изнесува 7.000 ЕУР. Сега, сосем оправдано, се поставува прашањето за мотивот и намерата на ваквото, на моменти и шесткратно зголемување на глобите – дали тоа беше искрената волја да се запре со перманентното повредување на работничките права, или, пак, да се наполни државниот буџет, и тоа од ставката на т.н. неданочни приходи. Од друга страна, казна, покрај психолошкиот одвраќачки ефект, ваквата драконска казнена политика може да има и спореден контра ефект – судовите, знаејќи дека ова е престога казна за одреден прекршок, да се воздржуваат од изрекување на глобите, што секако, повторно, ќе биде на грбот на работниците.

в) Со носењето на новиот ЗРО (2005) продолжи тенденцијата на **ублажување на казните** за работодавачите, што подоцна беше „поправено“ во обратна насока:

- наместо класификацијата на две групи казни за работодавачот – од 50.000 до 250.000 ден. и од 30.000 до 200.000 ден., кај казните за точно одредените прекршоци (чишто број, патем речено, порасна од 23 на вкупно 31 – што секако е за поздравување), се променија износите – така што *минималната граница* се зголеми двојно, и сега изнесува 100.000 ден.; но, од друга страна, пак, *максималната граница* се спушти и сега таа изнесува 200.000 ден. (чл. 264, ЗРО/05);

- ако *работодавачот е физичко лице*, казната за наведените прекршоци изнесуваше од 5.000 до 7.000 ден. (чл. 265, ЗРО/05). Но, со првата измена на ЗРО (2005) од август 2008, на работодавач-физичко лице, за сторен прекршок, ќе му се изрече глоба во износ од 5.000 ЕУР. А по само неколку месеци, со втората измена на ЗРО (2005), од декември 2008, оваа предвидена глоба се дуплираше – па така, сега, таа изнесува 10.000 ЕУР. Тука, мора да констатираме, дека сиве овие години законодавецот никако да воспостави некоја разумна мера во казнувањето – па, така, или казните се преблагии или, пак, спротивно – тие се престојги и не соодветствуваат на реалноста, особено кај т.н. „микро, мали или семејни бизниси“, којшто, како трговци-поединци, за своите обврски одговараат неограничено т.е. со сиот свој имот; а предвидените казни не кореспондираат ниту на целта на казнувањето – т.н. генерална и специјална превенција;

- воведена е една нова група од шест т.н. „*полесни прекршоци*“ за кои се изрекува т.н. мандатна казна, на самото место, која ја наплатава самиот трудов инспектор – а којшто изнесува 10.000 ден. за работодавачот и 5.000 ден. за одговорното лице (чл. 265, ЗРО/05). Но, ако внимателно се погледне, ќе се утврди дека половината од овие прекршоци, кои по ново се казнуваат најблаго, всушност порано беа третирании за „тешки прекршоци“, за кои беа предвидени и највисоки парични казни!? Три години потоа, со првата измена на ЗРО (2005), од август 2008, кај овие „помали прекршоци“, чишто број сега од шест се зголеми на седум, ако работодавачот е правно лице – ќе му се изрече глоба во износ од 1.000 ЕУР, а ако е физичко лице – глоба во износ од 800 ЕУР (чл. 27, ЗИДЗРО/авг.08). А, пак, директорот ќе биде казнет со 600 ЕУР. По една година од ова, со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, овие „мали прекршоци“ се зголемија од седум на осум (чл. 43, ЗИДЗРО/окт.09);

- за прв пат, во 2005, воведена е и група од нови парични казни, кои се движат од 50.000 до 70.000 ден., за вкупно шест прекршоци кои се однесуваат на *казнување на синдикат* или на *здружение на работодавачи* (чл. 266, ЗРО/05). Со првата измена на ЗРО (2005), висината на казната кај овие прекршоци не претрпе крупни поместувања – бидејќи

само се прецизираше износот на глобите, кои сега беа изразени во евра (1.200 ЕУР), наместо во денари (чл. 28, ЗИДЗРО/авг.08).

г) Во август 2008, со првата измена на ЗРО (2005), се интервенираше во сферата на казнените, или по ново, *прекршочни одредби* – со кои, како што веќе подвлековме, прв пат по подолг временски период, казните **неколкукратно се зголемија** – но, од друга страна, се намалија поведенијата за кои тие се пропишуваа – и тоа од вкупно 31 на 24 прекршочни дејствија!? Па, така:

- на *работодавач-правно лице*, за сторен прекршок таксативно наведен во законот, ќе му се изрече глоба во износ од 8.000 ЕУР (чл. 26, ЗИДЗРО/авг.08). Но, само по неколку месеци, со втората измена – од декември истата 2008 година, се предвиде дека, во оваа ситуација, на работодавач кој е правно лице, ќе му се изрече глоба во износ од 15.000 ЕУР (чл. 8, ЗИДЗРО/дек.08);


- за прв пат е воведен и нов член, 266-а, кој предвидува дека – ако трудовиот инспектор утврди дека е сторен некој од наброените прекршоци, должен е на сторителот на прекршокот да му предложи *постапка за порамнување и посредување*, согласно со Законот за прекршоците (2006) – чл. 29, ЗИДЗРО/авг.08. Но, само по само три месеци примена, со втората измена на ЗРО (2005), овој член беше изменет, при што за сторените прекршоци за кои одговара работодавачот, прекршочна постапка води и санкција изрекува органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот (т.н. Прекршочен орган). Прекршочната постапка, пред прекршочниот орган, ја води Комисијата за одлучување по прекршок (т.н. Прекршочна комисија) – чие формирање и работа беше регулирано со новиот чл. 266-б (чл. 11, ЗИДЗРО/дек.08). А, против одлуката за прекршок што ја донел Прекршочниот орган може да се поднесе тужба за поведување *управен спор* пред специјализираниот Управен суд на РМ (чл. 10, ЗИДЗРО/дек.08).

д) Во декември 2008, со втората измена на ЗРО (2005) – којашто, патем речено, скоро во целост се однесуваше на „**казнената политика**“, покрај тоа што, како што видовме, глобите неколкукратно се зголемија, беа додадени и некои нови појаснувачки и процедурални одредби:

- со чл. 266-в е регулирана *постапката за порамнување* којашто државниот инспектор за труд е должен да му ја предложи на сторителот на прекршокот, и тоа пред да поднесе барање за поведување прекршочна постапка. Имено, кога сторителот на прекршокот е согласен за поведување на ваква постапка, трудовиот инспектор составува записник и издава платен налог за плаќање на изречената глоба. Со потписот на приемот на платниот налог се смета дека сторителот

се согласува да ја плати глобата, и тоа во рок од осум дена од денот на приемот. Сторителот кој ќе ја плати глобата во рокот плаќа само половина од изречената глоба;

- со чл. 266-г се регулира *постапката за посредување* и постигнување согласност, со која сторителот на прекршокот се обврзува да ја плати глобата и другите давачки, но и да ги отстрани последиците од прекршокот. Трудовиот инспектор, во овој случај, составува записник, којшто заедно со барањето за поведување ваква постапка ги доставува до Комисијата за посредување, и тоа во рок од три дена. Постапката за посредување, врз основа на записникот и трошковникот, се води пред оваа Комисија – којашто, пак, е формирана од Министерот за труд. Претседателот на Комисијата за посредување е должен да ја започне постапката во рок од 48 часа од денот кога е пристигнато барањето! За склучената согласност по пат на посредување се составува спогодба во која се констатира согласноста на двете страни. Во случаите во кои е постигната ваква согласност, глобата може да биде намалена за 1/2 од пропишаната. Ако постапката за посредување не успее, Комисијата го известува инспекторот за труд, за овој да поднесе барање за поведување прекршочна постапка пред прекршочниот орган. Би споменале уште и тоа дека, првично, беше предвидено на седниците на Комисијата задолжително да присуствуваат претставници на сторителот на прекршокот и на државниот инспектор за труд. Но, по донесувањето на четвртата измена на ЗРО (2005), трудовиот инспектор повеќе не мора да присуствува на оваа седница (чл. 44, ЗИДЗРО/окт.09) – што, во праксата, може да создаде проблеми поради неможноста од директно соочување со него, а заедно со тоа, неминовно, доаѓа и до зголемување на арбитрерноста и можноста од појава на непосакуваното „рекетарство“ вршено од страна на јавните, владини (партиски), функционери врз приватните бизнисмени и работодавачи – на што, впрочем, неодамна и бевме сведоци.



Со константна посветеност, сите досегашни влади без исклучок, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ, ги намалуваа работничките права. Дури и кога правата беа намалувани по малку, незабележително, кога ќе се набљудува тој процес кумулативно, ќе се забележи дека се работи за далеку од занемарливо намалување на работничките права.

