



д-р Здравко Савески

Димитар Апасиев



Александар Ковачевски

Кире Василев

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ

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

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

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 МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

Законот за мирно решавање на работните спорови (2007),¹ кој е *lex specialis* за проблематиката на т.н. *вонсудско расправање* спорови со работна тематика, ги уредува начинот и постапката на мирно решавање работни спорови; изборот, правата и обврските на помирувачот и арбитрите, како и другите прашања кои се од значење за мирното решавање на некои „најчести“ работни спорови – што значи не се однесува на сите видови спорови кои, евентуално, можат да произлезат од комплексот на работните односи.

Основните **начела** кои ги пропагира законот се следниве: *доброволност, неутралност, непристрасност и трипартизам*. Специфично за него е тоа што, за прв пат, дефинира два вида на работни спорови – за коишто, пак, постојат и „заеднички одредби“. Имено, постапка за мирно решавање на работен спор се покренува со поднесување *предлог*, а не тужба, до новиот орган – наречен Републички совет за мирно решавање на работните спорови. Стран(к)ите² во спорот можат да поднесат заеднички предлог или, пак, поединечен. Интересна е одредбата која предвидува дека трошоците на постапката – за помирувачот, односно арбитерот – ги сноси Советот, а не странките.

1) **Колективен спор** (чл. 16-28, ЗМППС) – овој спор настанува во следниве три случаи: (а) по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор; (б) при остварување на правата на синдикално организирање и (в) кај реализацијата на правото на штрајк. Помош во овој спор, со цел склучување спогодба, дава *помирувач*;

2) **Индивидуален спор** (чл. 29-36) – овој спор настанува само во следниве два случаја: (а) по повод откажување на договор за вработување

1. Сл. весник на РМ, 87/07. Одредбите на овој закон кои се однесуваат на постапката за мирно решавање на работните спорови почнаа да се применуваат од 1 јануари 2008. Овој Закон досега (март 2010) сè уште ниту еднаш не е изменет и дополнет, што е навистина редок случај во проблематиката на работните односи во РМ.

2. ЗМППС (2007) го користи неиздржаниот термин „страни“, наместо попрецизниот „странки“ – бидејќи, всушност, станува збор за процесен (формалноправен) однос по повод настанат спор.

и (б) при неисплата на најниската плата. Како странки во овој спор се сметаат работникот и работодавачот. Лицето кое одлучува за предметот кај овој тип спорови се нарекува *арбитер*.³ Интересна е одредбата според која, ако меѓу странките во индивидуалниот спор тече судска постапка од иста фактичка и правна основа, страните се должни на судот, заеднички, да му поднесат *барање за прекин* на постапката (чл. 29). Ова значи дека вонсудската постапка станува примарна, а судската – секундарна! Арбитерот донесува *решение* за предметот на спорот, во рок од 30 дена од денот на отворањето на расправата. Симптоматична, и се чини противуставна, е категоричната и императивна одредба, којашто вели дека „против решението не е дозволена жалба“ (чл. 35).⁴ Решението е правосилно и извршно со денот на доставувањето на страните во спорот – а ако во него е утврдено дека дејствието, кое е предмет на извршување, може да се изврши во оставениот (парационен) рок, тоа станува извршно со истекот на тој рок. Странките во спорот се должни да го известат судот за донесувањето на решението, ако судската постапка, претходно, била прекината (чл. 36).

3. Инаку, помирувачот и арбитерот се избираат за време од четири години и можат да бидат повторно избрани. Покрај ова *право на реизбор*, тие имаат и *право на плата*, придонеси и надоместоци од плата согласно со закон и со колективен договор. Средствата за оваа намена се обезбедуваат од Буџетот на РМ, што значи дека тие имаат третман на државни службеници. Изборот на помирувачи и арбитри се врши по пат на јавен оглас, кој го објавува новосоздадениот државен „квазисудски“ (управен или судски!?) орган – *Републички совет*, на чие чело стои директор, именуван од Владата на РМ. А, пак, конкретниот избор од пријавените кандидати за помирувачи и арбитри го врши Комисија, чиј состав, исто така, е законски уреден.

4. Амандман XXI, т. 1 и 2 на УРМ (1991) гласи: „Се гарантира *правото на жалба* против одлуки донесени во постапка во прв степен пред суд. Правото на жалба или друг вид на правна заштита против поединечни правни акти донесени, во постапка во прв степен, пред орган на државната управа или организација и друг орган што врши јавни овластувања – се утврдува со закон“ (Сл. весник на РМ, 107/05 – курзив Д.А.). Со овој амандман, кој е дел од корпусот уставни интервенции за т.н. „реформа на правосудниот систем“, се замени дотогашниот чл. 15 од Уставот, којшто гласеше: „Се гарантира правото на жалба против поединечни правни акти донесени, во постапка во прв степен, пред суд, управен орган или организација или други институции што вршат јавни овластувања“. Се забележува дека оваа уставна измена, како и многу дотогашни, повторно е во насока на кратење на уставно загарантираното граѓанско право на жалба – кое сега останува загарантирано само во судските постапки, додека во управните постапки е оставено да биде регулирано со закон – односно, *de iure*, тоа повеќе не е уставна материја, земено *stricto sensu*.

ЗАКОН ЗА ПАРНИЧНА ПОСТАПКА

Во поглед на правата од работен однос, односно нивната т.н. секундарна (судска) заштита, проблематиката е регулирана со *Законот за парничната постапка* (2005)¹ – којшто е изменет и дополнет во два наврата (2008 и 2009),² а се подготвува и неговата трета измена. Претходно, пак, постоеше стар ЗПП (1998), којшто беше изменет и дополнет (2002), а потоа и изработен негов пречистен текст³ – поради обемот на интервенциите.

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведенава материја, за прв пат, се направи обид за зајакнување на т.н. „процесна дисциплина“. Но, сепак, остана впечатокот дека роковите кои се воведуваат се само инструктивни, при што отсуствува елементот на казнување на судијата кој, евентуално, би ги пречекорил пропишаните законски рокови.

Новините коишто ги содржи новиот и актуелен Закон *vis-à-vis* стариот се следниве:

1) воведување **законски инструктивни рокови** за забрзување на постапката, коишто дотогаш не постојеа. Така, во постапката по спорови од работните односи рокот за *одговор на тужба* е осум дена (чл. 405, ЗПП/05). Доколку, пак, спорот се однесува на престанок на работниот однос, *рочиштето* за главна расправа мора да се одржи во рок од 30 дена од денот на приемот на одговорот на тужбата (чл. 405, ЗПП).⁴

2) воведување на институтот **максимално траење на постапката**, којшто е сосем редок споредбеноправен процесен институт – сè со цел зголемување на ефикасноста и намалување на одолговлекувањето

1. Сл. весник на РМ, 79/05. Проблематиката на заштита на работничките права пред судовите е регулирана во Делот III (Посебни постапки), Глава XXVI („Постапка во спорови од работните односи“) и, сè на сè, опфаќа вкупно шест члена (чл. 404-409).

2. ЗИДЗПП (Сл. весник на РМ, 110/08) и ЗДЗПП (Сл. весник на РМ, 83/09).

3. Сл. весник на РМ – 33/98 и 44/02. Во овој ЗПП проблематиката на заштита на работничките права пред судовите, исто така, беше регулирана во Делот III, Глава XXVI, којашто опфаќаше, сè на сè, четири члена (чл. 407-410).

4. А т.н. „парисионен рок“ за доброволно извршување на судската пресуда, со којашто се наложува извршување на одредено чинење (активно дејствие) и понатаму остана осум дена (чл. 408, ЗПП/05) – што, сепак, е помал рок од вообичаениот, којшто кај „општата“ парнична постапка изнесува минимум 15 дена.

на судската постапка до недоглед.⁵ Постапката пред првостепениот (основен) суд мора да се заврши во рок од *шест месеци* од денот на поднесувањето на тужбата, додека второстепениот (апелационен) суд е должен да донесе одлука по жалба поднесена против првостепената одлука во рок од *30 дена* од денот на приемот на жалбата, односно во рок од *два месеца* – доколку пред второстепениот суд се одржала расправа (чл. 405).

3) во доменот на т.н. квалификувано „**договорно застапување**“ пред суд, дадена е можност работникот да не мора да биде застапуван од страна на адвокат, што е значителна олеснителна околност, знаејќи ги високите цени согласно фамозната Адвокатска тарифа. Така, работникот, како полномошник, може да го застапува лице *дипломиран правник* кое е во работен однос во синдикатот чиј член е работникот или, пак, во сојузот на синдикатите во кој е здружен неговиот синдикат (чл. 406).

4) воведена е прецизна одредба за одредување на т.н. **привремени мерки за обезбедување**,⁶ што дотогаш не беше случај. Во текот на постапката судот може, на предлог на странката, да одреди привремени мерки заради спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета (чл. 407). Против ова решение не е дозволена посебна жалба!

5) давање можност жалбата против пресудата да го нема вообичаеното т.н. „**суспензивно дејство**“. Имено, од важни причини, кои мораат да бидат образложени, судот може да одлучи жалбата да не го задржува извршувањето на одлуката (чл. 409) – што, секако, е добро решение во корист на работникот којшто успеал да го добие спорот, особено тогаш кога во улога на жалител ќе се јави работодавачот.

5. Интересно е да напоменеме дека РМ веќе има изгубено неколку работни спорови пред Европскиот суд за човекови права во Стразбур, и тоа токму поради повреда на начелото на „судење во разумен рок“ гарантирано во чл. 6 од ЕКЧП – пр. *Нешевски vs. РМ* (Жалба бр. 14438/03, Пресуда од 24.IV.2008); *Ѓозев vs. РМ* (Жалба бр. 14260/03, Пресуда од 19.VI.2008); *Димитриева vs. РМ* (Жалба бр. 16328/03, Пресуда од 6.XI.2008); *Димитриеви vs. РМ* (Жалба бр. 26602/02, Пресуда од 18.XII.2008) и др.

6. На пример, според чл. 36, ст. 1, т. 5 од *Законот за обезбедување на побарувањата* (Сл. весник на РМ, 87/07), кај видовите привремени мерки за обезбедување на непарично побарување се вели дека може да се дозволи секоја мерка со која се постигнува целта на таквото обезбедување а, меѓу другото, особено: „плаќање на надоместок на плата на работникот за време на спор заради незаконитост на одлуката за престанување на работниот однос – ако е тоа неопходно за негова издршка и издршката на лицата кои, според законот, е должен да ги издржува“.

ЗАКОН ЗА ИЗВРШУВАЊЕ

Во поглед на извршувањето на судските, правосилни и извршни, одлуки донесени во т.н. работни спорови, проблематиката е регулирана со *Законот за извршување* (2005),¹ којшто е изменет и дополнет во три наврати – двапати во 2006 и еднаш во 2008 година.² Претходно постоеше „стар“ *Закон за извршна постапка* (1997),³ којшто двапати беше изменуван и дополнуван – во 2000 и во 2003 год.⁴

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведената материја се прошири опфатот на одговорност за неизвршување судска одлука за враќање работник на работа и се внесоа некои технички подобрувања, коишто имаат за цел поефикасно спроведување на судските одлуки во овој домен.

Новините кои ги содржи новиот закон, *vis-à-vis* стариот, се следниве:⁵

1) воведување драстични промени кај **стварната и месната надлежност** за постапувањето по *барањето за извршување* (порано беше „предлог за извршување“) кај т.н. *reintegratio*: по однос на извршна исправа, според која работодавецот е должен да го врати работникот на работа или, пак, одново да му ги довери работите односно работните задачи што тој ги вршел порано – наместо државен правосуден орган т.е. судот на чие подрачје се наоѓа седиштето на правното

1. Сл. весник на РМ, 35/05. За целта на ова истражување особено е интересен Разделот IV (Извршување заради остварување непарично побарување), посебно Глава XXIII („Враќање работник на работа“) – којашто е мошне „скудна“ бидејќи содржи само два члена (чл. 226-227).

2. ЗИДЗИ (Сл. весник на РМ – 50/06, 129/06 и 8/08).

3. ЗИП (Сл. весник на РМ, 53/97). Претходно споменатата проблематика, во овој Закон, беше регулирана во Глава XVIII („Враќање работник на работа“) и содржеше вкупно четири члена (чл. 224–227).

4. ЗИДЗИП (Сл. весник на РМ – 59/2000 и 64/03).

5. Во поглед на општата практика кај македонското извршно право, во овој домен симптоматично е решението за т.н. „орочување“ на правото за поднесување *барање за извршување*. Имено, и според стариот и според новиот закон, се предвидува рок од шест месеци од денот кога работникот стекнал право да го поднесе тоа барање! Овој полугодишен период е прилично кратко време, ако се знае дека според нашето облигационо право, другите побарувања утврдени со судска одлука застаруваат за десет години!? В. чл. 368 од ЗОО (2001).


лице (чл. 223, ЗИП/97), сега надлежен е извршител – и тоа само еден од повеќето извршители кои се именувани за подрачјето на конкретниот основен суд, чијшто извршни исправи, всушност, тој и присилно ги извршува.

2) нов момент при **начинот на спроведување** на извршувањето: доколку неуспешно е изминат т.н. „партиционен рок“ (за доброволно извршување на судската одлука), којшто судот му го дал на работодавецот за да го реинтегрира работникот во процесот на редовна работа, тогаш „враќањето“ на работа се спроведува по пат на изрекување *парична казна* – и тоа по принципот на идно т.н. „пропорционално зголемување“. Но, наместо само врз работодавецот, со новиот Закон, е предвидено со ваква казна паралелно да се казни и одговорното лице кај работодавецот (чл. 227, ЗИ/05) – што, пак, се очекува да даде поочигледни резултати при ефективното спроведување на судските одлуки во сила, знаејќи дека тоа лице ќе биде и лично погодено со оваа негативна санкција, доколку на дело не ја спроведе судската пресуда која е во корист на работникот.

3) тенденциозно бришење на цел еден појаснувачки член, којшто го регулираше **надомест на плата** во случај на *враќање на работникот*: имено, во новиот ЗИ (2005) целосно е испуштен чл. 226 од стариот ЗИП (1997), којшто предвидуваше дека работник, кој поднел предлог да биде вратен на работа во правно лице, може да предложи судот да донесе *решение* со кое се определува дека правното лице е должно да му ги исплати, на име плата, месечните износи пристигнати од правосилноста на пресудата – додека не биде повторно вратен на работа. Притоа, предлогот за надомест можеше да се спои со предлогот за извршување или да биде поднесен дополнително – но, само до завршувањето на извршната постапка. Решението со кое предлогот за надомест се усвојуваше имаше дејство на извршно решение! А, пак, правното лице можеше да му предложи на судот да го стави вон сила тоа решение – доколку, по неговото донесување, се измениле околностите врз основа на кои е тоа донесено. Надоместот на месечната плата се определуваше во износот што работникот би го остварил кога би бил на работа. Со одредбите на овој член не се губеше во правото на работникот, своето побарување за надомест на месечната плата, да го остварува во постапка пред надлежниот суд. Ако основниот суд, како извршен, делумно го усвоеше барањето за исплата на надомест на плата, требеше да го упати работникот, остатокот да го остварува во постапка пред надлежниот парничен суд.

4) **номотехничко прецизирање** на важењето на пропишаните одредби: имено, ЗИ (2005) веќе не го употребува терминот „правно

лице“, туку терминот „работодавец“ (чл. 226) – што, со право, се чини посоодветен, имајќи го предвид фактот дека во улога на работодавец, според нашето позитивно право, може да се јави и физичко лице – на пример, трговец-поединец и др.



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.

