**ТРУДОВО ПРАВО**

**ПРАКТИКУМ**

**со коментар на Законот за работните односи и модели на акти и образци за практична примена**

**Предговор и содржина**

*Збор на авторот*

Овој труд претставува скромен обид на авторот, (кој си дозволува слобода за себе да потенцира дека располага со долгогодишно теоретско и практично искуство од областа на работните односи) да даде свој придонес за поквалитена и поуспешна практична примена на дел од прописите – законските решенија од областа на работните односи. Смислата и целта на овој Практикум е да се објаснат за полесна практична употреба конкретните одреби од Законот за работните односи, за да можат корисниците на едноставен и најсоодветен начин ги толкуваат и применат дел од законските решенија што ја тангираат оваа област.

Предмет на обработка и анализа во овој труд ќе биде:

1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

1/1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

1/2 Страни на договорот за вработување

1/3 Услови за склучување на договорот за вработување

1/4 Договорна слобода

# 2. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

# 2.1 Начин на обезбедување на потребата од работници

# 2.2 Права и обврски на работодавачот *(во врска обезбедувањето на потребата од работници)*

3. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС

3.1 Договор за вработување на неопределено време

3.2 Договор за вработување на определено време

3.3 Договор за вработување (работен однос) со пробна работа

3.4 Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос)

3.5 Волонтерски стаж

3.6 Договор за вработување со скратено (неполно) работно време

3.7 Двоен работен однос;

3.8 Дополнително работење.

3.9 Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот

3.9.1 Лично или семејно извршување на работите

3.9.2 Заштита на животната средина

3.10 Договор за вработување на куќни помошници

4. ДИРЕКТОР И РАБОТНИОТ ОДНОС

5. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

5.1. Престанување на важноста на Договорот за вработување на определено време

5.2. Престанување на важноста на Договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)

5.3. Престанување на важноста на Договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот

5.4. Раскинување на Договорот за вработување со спогодба

5.5 Откажување на Договорот за вработување со отказ од срана на работникот и работодавачот

5.6. Престанок на важноста на Договорот за вработување врз основа на судска пресуда

5.7 Престанок на важноста на Договорот за вработување во други случаи утврдени со Закон

6. ОТСТРАНУВАЊЕ ОД РАБОТА

7. ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ПРЕД ОТКАЗ

8. ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНЦИЈА

1/1 Конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување

1/2 Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување

9. ОПШТИ АКТИ

9.1 АКТИ ЗА ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА НА РАБОТИТЕ И РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ

9.2 К О Л Е К Т И В Е Н Д О Г О В О Р

НА НИВО НА РАБОТОДАВАЧ

ПРИЛОГ – ОБРАСЦИ

Законот за работните односи на Република Македонија од 2005 година, со сите негови измени и дополненија и усогласувања со одлуките на Уставниот суд, кои се вградени во пречистениот текст на Законот за работните односи, објавен во „Службен весник на РМ, бр. 158 од 09.12.2010 година, уредува една мошне значајна свера на општествените односи, кои се карактеризират со динамичност и перманентната актуелност.

Одредбите на Законот за работните односи имаат карактер на општи прописи. Овој Закон го регулира општиот режим на работните односи. Неговите одредби се применуваат во сите работни средини, дирекно или субсудијарно. Дорекно, за трговските друштва и физички лица за кои не важат посебни прописи. Субсидијарно – во државните органи, установи, јавни служби и други работни средини во кои работните односи се уредуваат со посебни прописи. Значи, овој Закон важи за сите вработени и сите работодавачи, ако со посебен закон не е поинаку определено (Закон за државните службеници, Закон за јавните службеници, Закон за одбрана, Закон за внатрени работи, Закон за судска служба, Закон за плата и други надоместоци на пратениците во Собранието на Република Македонија и другите избрани и именовани лица во Република Македонија и други закони. Во овие закони се уредуваат специфичностите во правата, обврските и одговорностите од работен однос. Наведените закони и други закони претставуваат lex specialis, во однос на Законот за работните односи кој е lex generalis и има субсидијарна примена – lex specialis derogate lex generalis. Тоа практично значи дека одредбите во посебните закони ја исклучуваат примената на Законот за работните односи, а ако такви нема, Законот за работните односи се применува субсидијарно. Авторот укажува на тоа посебно да внимаваат кадровските служби, адвокатите и другите корисници при практичната примена на прописите од областа на работните односи. Да резимираме, дека покрај општиот режим на работните односи, (што е предмет на овој Практикум), нашето позитивно законодавство познава и други два режима на работните односи – во државните органи и установите, за јавните служби (службеници). Да се надеваме дека вториот режим на работните односи ќе биде предмет на анализа за практична примена во некое идно издание.

Бидејки нема совршен труд, за авторот на овој Практикум ќе биде посебно задоволство да му се укаже со добронамерни конкретни сугестии, предлози и забелешки, а сето тоа, со цел за негово доградување и усовршување при негово (евентуално) наредно издание.

Со посебна почит кон студентите и другите корисници на овој труд.

**Скопје, Април. 2013** Авторот

Доцент др Војо Беловски

****

**С О Д Р Ж И Н А :**

**1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС**

**1/1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос**

**1/2 Страни на договорот за вработување**

**1/3 Услови за склучување на договорот за вработување**

**1/4 Договорна слобода**

# 2. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

# 2.1 Начин на обезбедување на потребата од работници

# 2.2 Права и обврски на работодавачот *(во врска обезбедувањето на потребата од работници)*

**3. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС**

**3.1 Договор за вработување на неопределено време**

**3.2 Договор за вработување на определено време**

**3.3 Договор за вработување (работен однос) со пробна работа**

**3.4 Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос)**

**3.5 Волонтерски стаж**

**3.6 Договор за вработување со скратено (неполно) работно време**

**3.7 Двоен работен однос;**

**3.8 Дополнително работење.**

**3.9 Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот**

**3.9.1 Лично или семејно извршување на работите**

**3.9.2 Заштита на животната средина**

**3.10 Договор за вработување на куќни помошници**

**4. ДИРЕКТОР И РАБОТНИОТ ОДНОС**

**5. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

**5.1. Престанување на важноста на Договорот за вработување на определено време**

**5.2. Престанување на важноста на Договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)**

**5.3. Престанување на важноста на Договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот**

**5.4. Раскинување на Договорот за вработување со спогодба**

**5.5 Откажување на Договорот за вработување со отказ од срана на работникот и работодавачот**

**5.6 Престанок на важноста на Договорот за вработување врз основа на судска пресуда**

**5.7 Престанок на важноста на Договорот за вработување во други случаи утврдени со Закон**

**6. ОТСТРАНУВАЊЕ ОД РАБОТА**

**7. ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ПРЕД ОТКАЗ**

**8. ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНЦИЈА**

1/1 Конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување

1/2 Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување

**9. ОПШТИ АКТИ**

**9.1 АКТИ ЗА ОРГАНИЗАЦИЈА И СИСТЕМАТИЗАЦИЈА НА РАБОТИТЕ И РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ**

**9.2 К О Л Е К Т И В Е Н Д О Г О В О Р**

**НА НИВО НА РАБОТОДАВАЧ**

**ПРИЛОГ – ОБРАСЦИ**

**1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС**

**1/1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос**

**1/2 Страни на договорот за вработување**

**1/3 Услови за склучување на договорот за вработување**

**1/4 Договорна слобода**

 **1/1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос**

Со воведувањето на институтот **договор за вработување,[[1]](#footnote-1)** како посебен договор на трудовото право и како правен основ за засновање на работниот однос, и тоа како единствен правен основ, се создаде квалитетна иновација на севкупната содржина на трудовото законодавство на Република Македонија.

Работникот кој заснова работен однос, склучува со својот работодавач договор за вработување. Тоа е договор со чија помош едно лице се ангажира да работи за сметка на друго лице за определен надомест, односно доброволно да се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, но и лично непрекинато да ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. Ова дефиниција за договорот за вработување ги изразува основните елементи кои ја сочинуваат неговата содржина и тоа:

* елементот на вршење на определена работа;
* елементот на надоместок за извршена работа; и
* елементот на субордонација, односно подреденост.

Обврската работникот да изврши определена работа, подразбира и создавање на определени услови за работа, односно таа работа да биде извршена лично од страна на самиот работник и непрекинато. Работникот е, всушност еден од субјектите на договорот за вработување и работникот работата треба да ја врши доброволно, и на крајот, истата да се врши во рамките на определена професија или занимање.

Обврската, работодавачот да му го надомести (плати) трудот на работникот вложен во извршувањето на работата, подразбира, тоа надоместување да биде извршено на начин и под услови предвидени во самиот договор за вработување.

Субордонацијата, односно подреденоста како основен елемент на договорот за вработување, служи како основен критериум за правно разграничување на договорот за вработување од другите на нему слични договори, т.н. правна субордонација, каде работникот работи на определено место, врши одредена работа, за определено време.[[2]](#footnote-2)

Всушност, со договорот за вработување вработениот ги изнајмува, на неопределено или определено време, своите работни способности на работодавачот, кој, за возврад, му плаќа одредена заработувачка, при што меѓу нив се воспоставува и со прописи уреден работен однос исполнет со права, обврски и одговорности.

Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Како акт за засновање на работен однос договрот за вработување има карактер на *поединечен акт.* Со него се заснова работниот однос, со одредени права, обврски и одговорности. Но, договорот за вработување не се активира веднаш по скличувањето., туку дури со денот на стапувањето на работникот на работа.

Во законот за работните односи прецизно е утврдено кога започнуваат да се остваруваат правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено, и осигурување во случај на невработеност. Тоа е денот со стапување на работникот на работа.

Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета ***датумот на потпишување на договорот за вработување.***

Со последните измени на Законот за работните односи член Службен весник бр. 13 Број 07- 876/1 од 13 февруари 2013 година, членот 13, во недостиг на пречистен текст, би изгледал вака:

**Договор за вработување**

**Член 13**

**(1) Со потпишување на договор за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.**

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

**(3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (**“(електронски образец М1/М2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија)”**) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата,** со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување",

**пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.**

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

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

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

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

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

**(9) Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини утврени со закон, колективен договор и договор за вработување.**

**(10) Ако работникот неоправдано не стапи на работа првиот ден на денот определен за стапување на работа, согласно со ставот (6) на овој член, ќе се смета дека не засновал работен однос.**

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

Овие измени и дополнувања на член 13 од постојниот закон, беа направени со цел прилагодување и усогласување на пријавувањето и одјавувањето на работници во Агенцијата согласно воспоставениот електронски систем на водење на евиденцијата. Со оваа измена наместо постоечкиот образец М1/М2 во хартиена форма, се воведува електронски образец М1/М2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување, заради намалување на трошоците и поедноставување на постапката. Притоа се утврдува обврска при пријавување и одјавување на работници дека е потребно да се приложи и ППР образец и овластување на овластеното лице со список на лица кои ги пријавува/одјавува, како и наведување на бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување за лицата кои ги пријавува/одјавува. Во ставот (6) се прави измена заради конкретизирање на одредбата во смисла на определување на датумот на стапување на работа и датумот на пријавување на работникот во Агенцијата за вработување на Република Македонија. Со новиот став 10 на член 13 се предвидува намалување на административните процедури во врска со пријавувањето и одјавувањето на работниците во случаите кога работникот со кој што е склучен договор за вработување во утврдениот рок не стапи на работа, при што се предвидува во ваквите случаи да се смета дека работникот не засновал работен однос. Дополнувањето на членот 13 со ставот 11 се врши со цел да се пополни правната празнина во решавањето на ваквите конкретни случаи во практиката при спроведувањето на законот каде работниците на кои им престанува работниот однос наидуваат на конкретни проблеми поради тоа што работодавачите не ги одјавуваат или не сакаат да ги одјават во Агенцијата за вработување. Поради тоа овие работници имаат проблеми во засновањето на работен однос и пријавувањето во задолжително социјално осигурување.

Работодавачот е ***должен да го пријави*** односно одјави работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

***Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување***.[[3]](#footnote-3)

Ова одредба е императивна и работникот треба кумулативно да исполни два услова за да може (да смее) да стапи на работа: првиот е да се склучи договор за вработување, за кој знае бидејки е договорна страна и го потпишал; вториот услов е пред датумот на кој треба да стапи на работа, работодавачот да го пријавил во задолжителното социјално осигурување.

 Договорот за вработување се склучува во писмена форма и се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Станува збор за форма која е услов за важноста на договорот за вработување (ad solemnitatem). Без неа нема правно дејство, во смисла на Законот за облигационите односи. Формата е задоволена ако договорот за вработување е составен и потпишан во писмена форма.

Меѓутоа, и без писмен договор работникот стапил на работа. Тој засновал работен однос, без договор во пропишана форма (усмен договор). Работникот е во *фактички работен однос*. Ова правна фикција ја анулира формата за засновање на работен однос, но не и војлата да работниот однос се заснова. Волјата се изразува, со спремноста на работодавачот на работникот да му овозможи да работи, со спремноста на работникот да ја прифати работата. Во таа двострана спремност се крие согласноста на двете страни да се воспостави работен однос. Таа согласност, всушност, е знак дека работникот и работодавачот постигнале *неформална спогодба за засновање на работен одност.*

Да резимираме. Во случај на засновање на работен однос без договор за вработување во писмена форма, работникот не може да ужива никаква правна заштита.[[4]](#footnote-4)

Според Законот за работа на Република Хрватска ,,договорот за работа се склучува во писмена форма“. Пропустот на договрните странки да склучат договор за работа во писмена форма, *не влијае на постоењето и валидноста на тој договор*. Ако работодавачот не склучи со работникот договор за работа во писмена форма или не му издаде писмена потврда за склучениот договор, ***се смета дека со работникот склучил договор за работа на неодредено време“. (***член 16 од Законот за работа, пречистен текст од 21. 06. 2004). На сличен начин тоа прашање е регулирано и во Законот за работа на Република Словенија, во кој (член 15) се потенцира дека ,,на постоењето и валидноста на договорот за вработување не влијае фактот што договрните страни не заклучиле договор за работа во писмена форма“.

Сметам дека на таков (или сличен) начин тоа прашање требало или траба да го реши и нашиот законодавец.

ПровериПримерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањто на договорот за вработување (член 15 од ЗРО).[[5]](#footnote-5)

Како акт со кој се уредува работниот однос, договорот за вработување има *нормативно дејство,* бидејки ја одредува содржината на правата, обврските и одговорностите на секој работник и работодавач. Со договорот за вработување уредувањето на работните односи се спушта на елемтарно ниво. На повисоко ниво е колективниот договор на ниво на работодавач или правилникот за работа, а највисок - општиот или посебен закон, ускладен со меѓународните конвенции.

Договрот за вработување мора да биде во склад со законот, колективните договори и општите акти на работодавачот, а доколку одредбите во договорот во поглед на правата, обврските и одговорностите на договорните страни се во спротивност со нив се ништавни од моментот на склучувањето на договорот. Одредбите на закон, колективните договори, односно општи акти на работодавачот, со кои што била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се *составен дел* на овој договор и го дополнуваат или *непосредно се применуваат*.[[6]](#footnote-6)

***1/2 Страни на договорот за вработување***

Договорот за вработување го склучуваат работникот и работодавачот.

**Работникот** е физичко лице кое ја изнајмува својата работна способност на работодавачот.[[7]](#footnote-7) Пред склучувањето на договорот за вработување, тоа лице нема статус на вработен/работник. Ќе го стекне дури кога договорот за вработување биде склучен и ќе почне со работа.

Работникот го склучува договорот за вработување ,,сам“, а со оглед дека према Законот за облигационите односи, согласно договор може да се склучи и преку полномошник, нема пречки да во име и за сметка на работникот договорот го потпиша полнолетно лице кое тој ќе го овласти.

За **работодавачот**, кое е правно лице, единица на локална самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, тоа може да биде неговиот законски застапник, односно застапник определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице. Последиците на пречекорувањето на овластувањето би требало да се оценуваат според граѓанското право. Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице.

Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со закон, актот за осовање или статутот.

Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Работникот може да заснова работен однос ако е способен за склучување на договор за вработување, односно договор за вработување може да склучи лице кое навршило 15 (петнаесет) години и има општа здравствена способност[[8]](#footnote-8). Ако се склучи договор за вработување со лицето кое сеуште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата во таков случај не е невалидност (неважност) на договорот, туку непостоење на правно дејствие, односно договорот е ништовен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета.

***1/3 Услови за склучување на договорот за вработување***

Условите за вршење на работата можат да бидат утврдени во законот, колективниот договор или пак кои ги бара самиот работодавач. Законска обврска, односно должност на работодавачот е дека тој со акт треба да ги определи ***посебните услови*** за работа на одделно работно место, односно однапред да ги утврди во општиот акт, односно во актот за систематизација на работните места, а како исклучок, таквата обврска не се однесува за помалите работодавачи – односно оние кои вработуваат до 50 работници.[[9]](#footnote-9)

 ***Посебни услови***ги има повеќе, но сите се *врзани* за работа на одрадени работи и работни задачи. Тие услови ги утврдува законот, општ колективен договор[[10]](#footnote-10) или актот на работодавачот (Правилникот за организација и систематизација на работните места).

 Правилникот за организација и систематизација на работните места ги утврдува организационите делови кај работодавачот, видот на работата – назив на работното место, видот и степенот на стручната спрема, потребно работно искуство, проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот, опис на работното место и други посебни услови за работа на систематизираните работни места.

Работодавачот кој вработува до 50 работници не мора да има Правилник за организација и систематизација на работните места (согласно членот 19, став 2, ЗРО), туку посебните услови ќе ги определи во огласот.

Правилникот за организација и систематизација на работните места е *општ акт* затоа што делува спрема сите работници кај работодавачот.

Како посебни услови за вршење на работата на секое поединечно работно место можат да се определат: *стручната спрема, работната способност, работното искуство, положен стручен испит, знаење на странски јазик, посебни години на живот, посебна здравствена способност, објавување научни или стручни трудови, висока просечна оцена, одредени лични искуства и други услови.*

***Стручната спрема***е школска спрема од одредена струка, која се стекнува во верифицирани образовни установи. Лицата од различни струки (правник, економист, инжинер, лекар) имаат *ист степен* (VII) на школска спрема, бидејки завршиле школи на ист ранг (факултет), но нивната стручна спрема се разликува преме струката за која се школувале. Струката е поширок поим од занимање. Во рамките на правната струка постојат, на пример, занимања судија, обвинител, адвокат, професор на право, правен референт, криминалистички инспектор и друго.

Стручната спрема се степенува, зависно од степенот на образованите. На пример, ниже, средно, вишо и високо и посебно вреднувани магистратура и докрорат. Квалификацијата е степенувана на – полуквалификуван, квалификуван и висококвалификуван.

***Работната способност*** ја гарантира успешноста во работата. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги во предвид:

а) *домаќинскиот однос кон средствата за работашто што на работникот му ги доверил работодавачот;[[11]](#footnote-11)*

*б), квалитетот; и*

*в) обемот на вршењето на работата.*

Работната способност се искажува како: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства. Постоењето на овој услов, по логиката на работите, не се утврдува со исправа и други слични документи, туку на посебен начин – со пробна работа. Кога работникот на дело ќе покаже што знае и умее, работодавачот ќе може да отцени дали го исплнува овој услов. Овој услов има посебно значење за оние кои обавуват најсложени работи. Тие мора да располагаат со *посебно знаење и способности* кои се проценуваат по остварените резултати, достигнувањата во науката и струката, објавените трудови, научни и академски звања и сл.

 ***Работното искуство*** *–* е време проведено на работа во извршувањето на работи кои се исти или слични со работите кои треба да се извршуваат.

*Работното искусто* често се поистоветува со *работниот стаж*, иако тоа се два различни поими. Работното искуство се стекнува со работа (подолго време) на одредени работи, а работниот стаж е време на работа проведено на било кои работи и работни задачи. Лице со работно искуство има и стаж. Лице со работен стаж нема работно искуство доколку не работел на соодветни работи. Лекар нема работно искуство како лекар, иако има работен стаж бидејки работел како медицинска сестра/брат. Освен тоа, во работен стаж се смета и времето на боловање, платено отсуство, годишен одмор и слично, иако работникот не работел, а бил во работен однос.

*Работното искуство* треба да се разликува и од *работната способност.* Иако работната способност не може да се стекне без работно искуство, лице со потребно искуство не мора секогаш да има и соодветна работна способност. Работното е временски период на работа на одредени работи. Работната способност се мери со: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства за извршување на одредени работи. Мерилата за работна способност зависат повеќе од талентот, интелигенцијата и залагањето, а не само од времето проведено на работа.

*Работното искуство* треба да го разликуваме и од *стручната спрема.* Стручната спрема се стекнува во верифицирани образовни установи, а работното искутво – со практична работа. Работното искуство се стекнува, по правило, по стекнувањето со образование. Но, има и работи на кои работното искуство може да се стекне и независно од предвидената стручна спрема. Тоа се работи за кои утврдува различен степен на стручна спрема. На пример, ако некој извршувал работи – шеф на сметководство, со средна, односно виша стручна спрема, ги исполнува условите во поглед на работното искуство за шеф на сметководство во фирма во која за тие работи е предвидена висока стручна спрема, без оглед што искуството не го стекнал по завршувањето на високата школа, туку пред тоа. Тоа важи и за работите предвидени за директор на друштвото. Работното искуство може да се стекне независно од стручната спрема и кога некој бил во прилика да извршува работи за кои немал соодветна стручна спрема, а ги вршел со оглед на својата работна способност.[[12]](#footnote-12)

***Положен стручен испит.***

 Овој услов може да биде предвиден со закон, подзаконски акт или општ акт. Со законот, најчесто, се утврдува обврска за полагање на стручен испит за лица кои работат во органите на управата, правосудните органи,[[13]](#footnote-13) установите за издржување на казни и други органи. Законска обврска за полагање стручен испит имаат и лица кои во вршењето на јавни овластувања донесуваат управни акти, работници кои работат на проектирање, надзор на инвестициони објекти, заштита при работа, здравствени работници, библиотекари, воспитниот кадар. Со пдзаконски акти, во согласност со закон, се установува обврска за стручен испит, на пример, за:воздухопловната посада, сручните лица кои вршат работи од значење за безбедноста на воздушната пловидба, контролори на летањење, наставници и инструктори за летање, инструктори за полагање возачки испит и многу други.

 Условите, нашинот и програмата за полагање на стручен испит се уредева со закон (најредко), подзаконски акт(почесто) и општ акт (најшесто). Со закон, на пример, уредено полагање на правосуден испит. Полагање возачки испит, испит за возачи, инструктори, како и стручни испити за вработените во управата, здравствените работници, наставниците, воспитачите, рударски инспектори и друго, уредено е со подзаконски акт. Со опш акт се уредува полагање на приправнички испит, ако со закон или подзаконски акт не е поинаку одредено.

***Знаење на странски јазик***

 Постојат работи и работни задачи кои, едноставно, без тој услов, без знаење на странски јазик, не е можно да се извршуваат – на пример, во: науката, надворешната трговија, туризмот, угостителството, поморскиот и авионскиот сообраќај[[14]](#footnote-14), новинарство, дипломатија и многу други дејности во кои комуникацијата на друг јазик е неопходна за извршување на работните обврски.

 Постоењето на овој услов се докажува со писмена исправа, но и на друг начин. Тоа може да биде и со непосредна проверка на знаењето. Проверката може да се изврши и кога кандидатот располага со свидетелство (уверение) за завршен курс за странски јазик. Има лица кои солидно владеат со некој странски јазик, а немаат свидетелство за завршен курст, како и лица кои имаат диплома, а странскиот јазик не го познаваат доволно.

***Одредени години на живот***

 Возраст од 15 години е општ услов за засновање на работен однос, односно за склучување на договор за вработување. Тој услов, меѓутоа, не е доволен за засновање на работен однос на работни места кои се изложени на посебни услови на работа во полгед на опасноста по животот и здравјето на работникот.

 ПровериТака, во нашиот Закон за работните односи, постои посебна глава XIII. Заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст. Во членот 173 од ЗРО, е предвидено дека ,,на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст *не смее* да им се наложи да вршат тешки физишки работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зарачења и други работи кои можат штетно о со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфишности“. Со посебни закони во областа на металургијата, рударството, сообраќајот, хемиската индустрија е предвидено забрана за вршење на одредени работи за лица под 18 години, но во некои од нив е предвидена и горната граница на староста.

 Посебните години на живот како услов за работа имаат заштитна функција, но тоа влијае и на успешното извршување на работниот процес.

 ***Посебна здравствена способност*** *–* е посебен услов за засновање на работен однос за работи кои се извршуваат во услови (амбиент) на зголемена опасност по животот и здравјето на работниците.

***1/4 Договорна слобода***

Законодавецот утврдил договорна слобода за потпишување односно склучување на договор за вработување.

Тоа фактички значи, дека ,,работодавачот има *право на слободно одлучување* со кој кандидат кој ги иполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата, почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување“[[15]](#footnote-15),

 Но, за договорите од областа на трудовото право важи правилото, дека и покрај начелната договорна слобода, постојат одредени законски забрани (во врска со децата, младината, заштитата на мајчинство) и обврска за почитување на бараните услови. Бараните услови за вршење на работа можат да бидат пропишани со закон или општ акт, договорени со колективниот договор или пак може непосредно да ги бара работодавачот. Тоа значи дека законот го обврзува работникот да ги исполнува условите за вработување, а работодавачот да склучи договор за вработување, и тоа само со работник кој ги исполнува тие услови. Последиците на повредите на овие законски одредби, се оценуваат согласно начелата на граѓанското право и можат да бидат невалидност или оспорување на договорот за вработување, во зависност од тоа за каква природа на повреда станува збор, како на пример повреда на Уставот, на други прописи, и сл.

1. Договор за работа или договор за вработување? Дилема. Сметам дека треба да се врати поранешниот термин ,,договор за работа“ бидејки со него се регулират, пред се, прашања за правата, обврските и одговорностите од работен однос по стапување на работникот на работа (работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување), како и прашања за вработувањето (датум на стапување на работа, назив на работно место, место на вршење на работата, време на траење на работниот однос, но и прашања за плата , надоместоци, годишен одмор и друго. Најадекватен назив би бил ,,***договор за вработување и права, обврски и одговорности од работен однос“.***

Според Хрватскиот Закон о раду, се склучува ,,договор о ради“, во Словенија се склучува спогодба за вработување ( погодбе о запослитви). [↑](#footnote-ref-1)
2. Види член 5, став 1. т.1, Закон за работните односи. [↑](#footnote-ref-2)
3. Види член 13, став 7 од Законот за работните односи. [↑](#footnote-ref-3)
4. Потребата од обезбедување на писмена информираност на работниците за условите за вработување произлегува и од директивите на Европската унија за должноста за известување на работниците за условите што се однесуваат на договорни или вработувачки односи. Директивата ги задолжува земјите членки на Европската унија да се погрижат секој вработен да добие документ кој го содржи известувањето за суштинските елеменри на неговиот договорен однос.

Од компаративната легислатива моѓе да се констатира дека во поголем број земји формата на договорот за склучување на договор за вработување, во принцип не е пропишана. Општо правило е договорот за вработување ***да биде писмен, но не е забрането можноста за склучување на договор во некој друг облик.*** Секако, писмениот договор за вработување служи како доказ за содржината на договорот, но не претставува предуслов за правен ефект на самиот договор. [↑](#footnote-ref-4)
5. Со последните измени на Законот за работните односи, член Службен весник бр. 13 Број 07- 876/1 од 13 февруари 2013 година

Членот 259 се менува и гласи :

"(1) Ако инспекторот на трудот зaтекне на работа кај работодавач до две лица со кои не е заснован работен однос, согласно со закон и лицата не се пријавени во задолжително социјално осигурување и во случаите од членот 48 став (6) од овој закон, на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот ќе му издаде покана за плаќање глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност за секое затечено лице и со решение ќе му нареди на одговорното лице кај работодавачот, во рок од осум дена да заснова работен однос со затечените лица на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени.

(2) Ако одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот ја одбие поканата за плаќање на глобата од ставот (1) на овој член или не ја плати глобата во предвидениот рок и не заснова работен однос со затечените лица без јавен оглас од ставот (1) на овој член, инспекторот на трудот ќе донесе решение за забрана за работа во работната просторија, односно работниот простор на работодавачот во траење од 15 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(3) Ако инспекторот на трудот затече на работа кај работодавачот повеќе од две лица со кои не е заснован работен однос и лицето не е пријавено во задолжително социјално осигурување, ќе донесе решение за забрана за работа во работната просторија, односно работниот простор на работодавачот во траење од 30 дена, со решение ќе му нареди на одговорното лице кај работодавачот, во рок од осум дена да заснова работен однос со затечените лица или друго лице/други лица на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(4) Ако работодавачот го повтори прекршокот од ставот (1) на овој член, во рок од една година, инспекторот на труд со решение ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор во траење од 30 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно со закон.

(5) За време на забраната за работа на работодавачот од ставовите (2), (3) и (4) на овој член, работодавачот е должен на работниците да им исплатува надоместок на плата најмалку 70% од исплатената плата на работникот во претходниот месец и придонеси од плата и за време на забраната не смее да го намали бројот на вработените.

(6) Забраната за работа од ставот (2) на овој член може да се замени со паричен надоместок во висина од 5.000 евра во денарска противвредност, а забраната за работа од ставот (3) на овој член може да се замени со паричен надоместок во висина од 8.000 евра во денарска противвредност."

ПровериЗаконот за работните односи предвидува и утврдува ригорозни санкции. Во член 264 е предвидена глоба од 15.000 евра (со измените од 2008) ако ,,не е склучен договор за варботување меѓу работникот и работодавачот, работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување осигурување во случај на небработеност пред стапувањето на работникот на работа, ***договорот за вработување не е склучен во писмена форма***, не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (членовите 13 и 15, ЗРО). [↑](#footnote-ref-5)
6. Види член 29 од ЗРО. [↑](#footnote-ref-6)
7. Работник е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување (член 5, т.2, ЗРО). [↑](#footnote-ref-7)
8. Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минималната возраст за склучување на работниот однос и при исполнување услови за работа. [↑](#footnote-ref-8)
9. Види членовите: 16-19 од ЗРО. [↑](#footnote-ref-9)
10. Посебни услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи (работна способност); работно искуство; посебна здравствена сосотојба; психофизички и физички способности и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на дејност (гранка), односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот. (ПровериЧлен 7 од Општиот колективен договор за стопанството на РМ). [↑](#footnote-ref-10)
11. Тоа е и основ за престанок на работниот однос со отказен рок (член 81, став1, т. 7, ЗРО) но и основ за дел од плата за работната успешност (член 106, став 3, ЗРО). [↑](#footnote-ref-11)
12. Безброј се случаите кога некој има струка за машинобравар (не му лежи), а работел (да речеме во странство) како водоинсталатот, паркетар или плочкар и станал врвен стручнак, независно од стручната спрема, има работно искуство. [↑](#footnote-ref-12)
13. Правосуден испит, нотарски, брокерски и други. [↑](#footnote-ref-13)
14. Имам средтнато оглас за возач на камијон за транспорт на стока во странство, во кој се бара, покрај другите посебни услови (работно искуство, здравтвена сосотојба, соодветна возашка дозвола и *солидно познавање на еден странски јаззик* (англиски или германски). Во современите метрополи и за возаш на такси возило се бара познавање на странски јазик. [↑](#footnote-ref-14)
15. Види член 21, ЗРО. [↑](#footnote-ref-15)