

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

UDK 34

ISSN 0583-5062



ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE

DE LA FACULTÉ DE DROIT
„IUSTINIANUS PRIMUS“ DE SKOPJE

LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ГЗИМЕ СТАРОВА



ТОМ
63

Скопје 2025

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE
DE LA FACULTÉ DE DROIT
„IUSTINIANUS PRIMUS“ DE SKOPJE

LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ГЗИМЕ СТАРОВА

СКОПЈЕ 2025

**ГОДИШНИК
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ**

ГОДИШНИК	ТОМ 63	СКОПЈЕ SKOPJE	2025
-----------------	---------------	--------------------------	-------------

**ANNUAIRE
DE LA FACULTE DE DROIT
“IUSTINIANUS PRIMUS” DE SKOPJE**

РЕДАКЦИСКИ ОДБОР

Главен и одговорен уредник

д-р Тодор Каламатиев, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија)

Уредувачки одбор

д-р Тодор Каламатиев, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија), д-р Лазар Јовевски, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија), д-р Александар Ристовски, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје (Република Северна Македонија), д-р Аднан Јашари, Универзитет на Југоисточна Европа (Република Северна Македонија), д-р Агим Нухиу, Универзитет во Тетово (Република Северна Македонија), Agnieszka Zwolińska, PhD, University of Warsaw (Полска); Atilla Kun, PhD, Károli Gáspár University of the Reformed Church in Hungary (Унгарија), Erika Kovács, PhD, Vienna University of Economics and Business (Австрија), Goran Obradović, PhD, University of Niš (Србија), José João Abrantes, PhD, NOVA University of Lisbon (Португалија), Costas Papadimitriou, PhD, University of Athens (Грција), Ljubinka Kovačević, PhD, University of Belgrade (Србија), Martin Bulla, PhD, University of Trnava (Словачка), Nicos Trimikliniotis, PhD, University of Nicosia (Кипар), Otmar Seul, PhD, Université Paris Ouest Nanterre La Défense (Франција), Plamenka Markova, PhD, Bulgarian Academy of Sciences (Бугарија), Raluca Dimitriu, PhD, Bucharest University of Economic Studies (Романија), Senad Jašarević, PhD, University of Novi Sad (Србија), Sergii Veneditkov, PhD, Taras Shevchenko National University of Kyiv (Украина), Vesna Simović-Zvicer, PhD, University of Montenegro (Црна Гора), Viktor Gotovac, PhD, University of Zagreb (Хрватска)

Секретар

д-р Александар Ристовски

Издавач

Правен факултет „Јустинијан Први“

Ул. Гоце Делчев 96 1000 Скопје, Република Северна Македонија

Лектура: Елизабета Коневска

Печати

МАР-САЖ Ташко ДООЕЛ Скопје

Тираж - 40 примероци

Објавувањето на овој Годишник и подготовката на трудови чии што автори се вработени на Правниот факултет „Јустинијан Први“ – Скопје е во рамки на Проектот “Евроинтеграција на општествениот, правниот и политичкиот систем на Република Северна Македонија“.

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

ГОДИШНИК
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE
DE LA FACULTÉ DE DROIT
“IUSTINIANUS PRIMUS” DE SKOPJE



LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ГЗИМЕ СТАРОВА

СКОПЈЕ 2025

СОДРЖИНА

I.

ТРУДОВИ ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОВОТО ПРАВО И ОД ДРУГИ ОБЛАСТИ ПОВРЗАНИ СО ТРУДОВОТО ПРАВО

1. ТРУДОВИ ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОВОТО ПРАВО

Krasimira Sredkova

EMPLOYMENT PROTECTION OF WOMEN IN THE CURRENT
BULGARIAN LEGISLATION5

Costas Papadimitriou

21st CENTURY CHALLENGES FOR LABOUR LAW IN GREECE23

Тодор Каламатиев

Александар Ристовски

ФОРМИ НА УЧЕСТВО И ВИДОВИ КОЛЕКТИВНО ПРЕТСТАВУВАЊЕ НА
РАБОТНИЦИТЕ ВО ОДЛУЧУВАЊЕТО КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ: СОСТОЈБИ
И ПРЕДИЗВИЦИ ВО МАКЕДОНСКОТО РАБОТНО ЗАКОНОДАВСТВО
НАСПРОТИ ПРАВОТО НА ЕУ.....37

Сенад Јашаревиќ

ПРАВНА ПРИРОДА И РЕГУЛИРАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ
ВО ПРАВНАТА ТЕОРИЈА И ЗАКОНОДАВСТВОТО НА СРБИЈА.....61

Ljubinka Kovačević

NORMES INTERNATIONALES SUR L'INTERDICTION DU TRAVAIL
DE NUIT POUR LES FEMMES – UNE PROTECTION NÉCESSAIRE OU
DISCRIMINATION “BÉNIGNE” DES FEMMES?75

Лазар Јовевски

Софија Волчевска

СИНДИКАЛИЗАМ И СИНДИКАЛНО ДЕЈСТВУВАЊЕ – ПРАВА И
ПРЕДИЗВИЦИ95

Leszek Mitrus

THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITHOUT
NOTICE UNDER POLISH LABOUR LAW 117

Александар Ристовски
Тодор Каламатиев,

ТРУДОВОТО ПРАВО НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА И ПОТРАГАТА ПО
„СОЦИЈАЛНОТО ЛИЦЕ“ НА ИНТЕГРАЦИСКИТЕ ПРОЦЕСИ129

Билјана Тодорова

МИРУВАЊЕ НА ПРАВАТА И ОБВРСКИТЕ ОД ДОГОВОРОТ
ЗА ВРАБОТУВАЊЕ.....153

Зоран Михајлоски

МЕНАѢЕРСКИ ДОГОВОРИ – ПРАВНИТЕ ПРОБЛЕМИ И ОДЛУКИТЕ НА
СУДОВИТЕ ВО ВРСКА СО ПРАВНИОТ СТАТУС НА МЕНАѢЕРИТЕ.....165

Живко Митревски

ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА НОВИОТ СОЦИЈАЛЕН ДОГОВОР И
МОДЕРНИЗАЦИЈАТА НА СИНДИКАТИТЕ КАКО ДЕТЕРМИНАНТИ НА
ПЕРСПЕКТИВИТЕ НА ТРУДОТ.....191

Љупчо Петкуќески

ПРАВНИ ОСНОВИ ЗА ПАРТИЦИПАЦИЈАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО
УПРАВУВАЊЕТО СО ПРЕТПРИЈАТИЕТО ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА207

Vesna Simović-Zvicer

THE BEGINNING AND DEVELOPMENT OF VOCATIONAL
REHABILITATION OF PERSONS WITH DISABILITIES227

Марија Драгиќевиќ

СЛУЧАИ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧ ВО СРПСКОТО ПРАВО245

Agnieszka Zwolińska

THE CONCEPT OF THE RIGHT TO DISCONNECT267

Albena Velikova – Stoyanova

INFORMATION ON THE RIGHT TO TRAINING PROVIDED BY THE
EMPLOYER AS A CONDITION FOR TRANSPARENT AND PREDICTABLE
WORKING CONDITIONS.....281

Darko Božićić

THE RIGHT TO WORK IN THE UNITED NATIONS’S LEGISLATIVE291

Jovan Protić

GREEN JOBS – CONCEPT, SPECIFICITIES AND RELEVANCE FOR THE LABOUR MARKET	307
---	-----

Сузана Стошевска-Николовска

ПЛАТАТА И ПРОДУКТИВНОСТА.....	321
-------------------------------	-----

Тијана Ковачевиќ

КЛУЧНИ ФАКТОРИ ОД ЗНАЧЕЊЕ ЗА РАЗВОЈОТ НА СОВРЕМЕНОТО СРПСКО ТРУДОВО ПРАВО	335
---	-----

Андриана Матлиоска

РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ – СПАС ЗА БИЗНИСОТ И/ИЛИ ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ	355
---	-----

Анѓела Јовановска

ПРАВА НА ЖЕНИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС: ТРУДОВОПРАВНИ СТАНДАРДИ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ЗА ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА МАЈЧИНСТВОТО И ЗА РАБОТНОСЕМЕЕН БАЛАНС.....	369
---	-----

Никола Мурцев

ТЕОРЕТСКА РАМКА НА КОНЦЕПТОТ НА ФЛЕКСИГУРНОСТ НА ПАЗАРИТЕ НА ТРУД И ИНСТИТУЦИОНАЛИЗИРАЊЕ НА ФЛЕКСИГУРНОСТА ВО РАМКИ НА РАЗВОЈОТ НА СОЦИЈАЛНИТЕ И ЕКОНОМСКИТЕ ПОЛИТИКИ НА ЕУ	389
---	-----

Слободан Христовски

ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС НИЗ ОДЛУКИТЕ НА ОСНОВНИОТ ГРАЃАНСКИ СУД – СКОПЈЕ	413
---	-----

2. ТРУДОВИ ОД ДРУГИ ОБЛАСТИ ПОВРЗАНИ СО ТРУДОВОТО ПРАВО

Goran Obradović

Andelija Tasić

THE PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWERS IN THE CIVIL
PROCEDURE IN THE REPUBLIC OF SERBIA443

Марика Ристовска,

Вишња Младеновска

ПРАВОТО НА ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА МАЉКИТЕ И ДЕЦАТА КАКО
УСТАВНО ГАРАНТИРАНО СОЦИЈАЛНО ПРАВО ВО УСТАВОТ НА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА457

Јадранка Дабовиќ-Анастасовска

ПРАВАТА НА ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОПСТВЕНОСТ ВО ДОГОВОРИТЕ ЗА
ВРАБОТУВАЊЕ.....475

Димитар Гелев

УЛОГАТА НА ИЗВРШНИТЕ ДИРЕКТОРИ ВО АКЦИОНЕРСКИТЕ
ДРУШТВА497

Ана Павловска-Данева

Константин Битраков

СЛУЖБЕНИК ВО АДМИНИСТРАЦИЈАТА НАСПРОТИ РАБОТНИК ВО
ПРИВАТНИОТ СЕКТОР: ДИСТИНКЦИИ И ПОТРЕБИ ЗА РЕФОРМИ513

Александра Груевска-Дракулевски

Александра Деаноска-Трендафилова

КАЗНЕНОПРАВНИ И КРИМИНОЛОШКИ АСПЕКТИ НА КРИВИЧНИТЕ
ДЕЛА ПРОТИВ РАБОТНИТЕ ОДНОСИ539

Катерина Шапкова Коцевска

Александар Стојков

МИНИМАЛНАТА ПЛАТА И ГРАНИЦИТЕ
НА СОЛИДАРНОСТА ВО ЕВРОПА.....559

Елена Нешовска-Ќосева

„РАБОТАТА ОД ДОМА“ И ПРЕДИЗИЦИТЕ
ПО ДАНОЧНОТО ПРАВО583

II. ТРУДОВИ ОД ДРУГИ ОБЛАСТИ

Рената Тренеска Дескоска

ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА МИЛИТАНТНАТА ДЕМОКРАТИЈА601

Тони Дескоски

Вангел Доковски

МОЛКУМЕН ИЗБОР НА МЕРОДАВНО ПРАВО ЗА ВОНДОГОВОРНИ
ОБВРСКИ СО СТРАНСКИ ЕЛЕМЕНТ615

Јелена Трајковска-Христовска

УЛОГАТА НА ЛОКАЛНАТА САМОУПРАВА ВО ЈАКНЕЊЕТО НА
ДЕМОКРАТСКИОТ ПОЛИТИЧКИ СИСТЕМ.....633

Аднан Јашари

Стефани Стојчевска

КОНТРОЛА НА КОНЦЕНТРАЦИИТЕ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА655

Agim Nuhiu

POSITION OF MEDIA AND LAW ENFORCEMENT INSTITUTIONS IN THE
FIGHT AGAINST VIOLENT EXTREMISM AND TERRORISM – THE CASE
OF NORTH MACEDONIA.....669

Марко Кртолица

ПРОЦЕСОТ НА ЛУСТРАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА ЧЕШКА: ПРИМЕР ЗА
НАВРЕМЕНА И ДОБРО РЕГУЛИРАНА ЛУСТРАЦИЈА679

Jeton Shasivari

PROMINENT LAWYER STANDARD, LEGAL REGULATION AND
FINANCIAL AUTONOMY OF THE CONSTITUTIONAL COURT OF NORTH
MACEDONIA695

Александар Трешњев

ЗАБРАНА ЗА НАПУШТАЊЕ НА СТАНОТ КАКО МЕРКА ЗА
ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ПРИСУСТВО НА ОБВИНЕТИОТ ВО КРИВИЧНА
ПОСТАПКА (ЗАКОНОДАВСТВО НА РЕПУБЛИКА СРБИЈА).....711

Д-р Билјана Тодорова,

редовна професорка на Правниот факултет
при Универзитетот „Гоце Делчев“, Штип, Северна Македонија

МИРУВАЊЕ НА ПРАВАТА И ОБВРСКИТЕ ОД ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

УДК: 349.22:331.322.5(497.7)
1.01 Изворна научна статија

Апстракт

Темата на овој труд е презентација и анализа на правните норми кои ги регулираат правата и обврските на работодавачите и работниците во сите законски случаи кога доаѓа до мирување на работниот однос. Целта на трудот е да се направи сеопфатен приказ на законските норми кои го регулираат овој трудовоправен институт, со посебен акцент на случаите во кои мора да се одобри мирување на работниот однос, обврската за поднесување писмено барање и приложувањето докази, правниот акт со кој се одобрува или не се одобрува правото на работникот да го прекине работниот однос, времетраење на мирувањето. Понатаму се прави анализа на обврските на работникот и работодавачот при престанок на мирувањето на работниот однос, како и прашањето за уплата на придонеси во периодот на мирување на работниот однос. На крајот од трудот се посветува внимание на неплатеното отсуство како дел од правата на работникот за родителска заштита. Се истражуваат условите и процедурите за неплатеното отсуство и начинот на мирување на работниот однос во овој контекст.

Може да се заклучи дека кога станува збор за мирувањето на работниот однос, законот предвидува низа сценарија и прашања кои треба да се разгледаат и анализираат. Оттука, трудот ги истражува процедурите и условите под кои работникот може да го искористи правото на мирување на работниот однос, како и под кои околности работодавачот може да го одобри или одбие барањето.

Овој труд обезбедува детален и целосен преглед на законските аспекти и правни постапки поврзани со мирувањето на работниот однос и придонесува кон подобро разбирање на овој значаен аспект од трудовоправните односи.

Клучни зборови: неплатено отсуство, права од работен однос, мирување на работниот однос, работник, работодавач.

Вовед

Мирување на работниот однос е важна трудовоправна институција. При тоа се прави разлика помеѓу работата на работниот процес, односно за работата на работно место со вршење на работите и работните задачи, од една, и мирување на работниот однос, од друга страна. Овие две трудовоправни категории, поточно институции, се различни и постои дистинкција помеѓу нив. Прво, што е важно, овие две трудовоправни категории не можат да се остваруваат едновременно. Напротив, едната институција ја исклучува другата. Правото на неплатено отсуство е регулирано со член 147 од Законот за работните односи¹, а мирувањето на работниот однос е дефинирано со член 45, член 151 и член 152 од истиот Закон. Накратко, ЗРО ги поделил случаите на отсуство од работа без надомест во две основни групи, каде главен критериум за разграничување е причината за отсуството на работникот од работа. Првата група ја сочинуваат задолжително неплатено отсуство, во ситуации за кои законот предвидува дека работниот однос мора да мирува и каде одобрувањето на неплатено отсуство не зависи од волјата на работодавачот, туку мора да се одобри кога ќе настапи конкретната ситуација предвидена во Законот. Покрај задолжителното привремено мирување на работниот однос, уредена е уште една група на отсуство без плата, а тоа е кога работодавачот доброволно одобрува неплатено отсуство. Тоа практично значи дека постојат ситуации дефинирани со закон кога од работникот се бара да биде на неплатено отсуство, а покрај тие ситуации, работодавачот може со негова одлука да му одобри на работникот отсуство без плата (неплатено отсуство) во кој случај на работникот повторно му мируваат правата и обврските од работниот однос. Секоја од овие ситуации, и покрај тоа што во текот на нивното времетраење работникот не ги користи своите права, не значи и престанување на работниот однос. Мирувањето на права и обврски е институт кој подразбира право на работникот, во случај на постоење услови предвидени со закон, да ги ужива своите права и обврски од работа и врз основа на работа. Во конкретниот случај, на работникот привремено му се суспендираат правата од работен однос (индивидуални и колективни) и правата врз основа на работа, што значи дека во периодот на суспензија на правата и обврските, работодавачот нема да исплаќа плата и надоместоци, како и придонеси за задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност).

Со мирувањето на работниот однос, во случаите кога работникот се именува на државна или јавна функција, чие вршење бара отсуство на работникот во работниот процес, за работникот мируваат сите обврски кои се поврзани со неговите работи и работни задачи кај работодавачот. Со мирувањето на обврските, се разбира, мируваат и сите права од работниот однос.²

¹ Службен весник на РМ бр. 62/2005 и сите досегашни измени и дополнувања.

² <<https://dejure.mk/zakon/izdvoeno-mislenje-na-ustaven-sud-na-republika-severna-makedonija-38>> посетено на 05.10.2023.

1. Случаи во кои мора да се одобри мирување на работниот однос

ЗРО одредува во кои ситуации на работникот му мирува работниот однос, односно самиот Закон набројува кога работодавачот има обврска да донесе ваква одлука. Затоа, во одредени случаи, директно врз основа на закон и независно од волјата на работодавачот, на работникот му мирува работниот однос.

Така, ЗРО предвидува дека на работникот му мируваат правата и обврските стекнати на работа и врз основа на работа, освен правата и обврските за кои со закон, општиот акт или договорот за вработување поинаку е предвидено, доколку е отсутен од работа, поради:

- издржување казна или изречена воспитна, или заштитна мерка, не може да ја врши работата за период пократок од шест месеца;
- заради отслужување воен рок или вршење цивилна служба со надомест;
- притвор;
- и во други случаи определени со закон.³

Може да се заклучи дека не постои можност работникот и работодавачот да се договорот за мирувањето на правата и обврските во други случаи. Тие други случаи може да се предвидат само со закон.

Работникот чии права и обврски се суспендирани во горенаведените случаи има право во рок од 15 дена од денот на отслужување, односно завршување на воениот рок, престанок на работа во странство, односно кај друг работодавач, престанок на функцијата, враќање од издржување затворска казна, односно мерки на безбедност, воспитни или заштитни мерки да се врати на работа кај работодавачот.

Една од законски дефинираните причини за раскинување на договорот за вработување од страна на работодавачот е поврзана со прекинувањето на работниот однос. Имено, Законот за работни односи предвидува дека работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот доколку тој не се врати на работа кај работодавачот во рок од 15 дена од истекот на периодот на прекин на работниот однос.

Дополнително, наведените права да го прекине работниот однос и да се врати на работа во рок од 15 дена од денот на престанокот на причината за суспензијата ги има и брачниот другар на работник кој е испратен на работа во странство како дел од меѓународно-техничко или образовно-културна соработка, во дипломатски, конзуларни и други претставништва. Овде е важно да се нагласи дека во ставот 3 на член 152 е употребен терминот „брачен другар“, што значи дека во наведениот случај, вонбрачниот партнер (брачниот другар) на работникот не го ужива правото на мирување на работниот однос.⁴ Миру-

³ Член 45.

⁴ Беловски В., Тодорова Б., *Прирачник работни односи - Паузи, одмори, ојсусујва, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и укажувања за современите и усвоени кадровски служби* (Инспект офис - редакција за стручна литература 2019) 33.

вањето на правата и обврските од работен однос на работник се однесува само на работник чиј брачен другар вработен во Република Северна Македонија е упатен на работа во странство од Република Северна Македонија, а не и во

случај кога брачниот другар на работникот е вработен во странство и од таа држава каде што работел е упатен на работа во друга држава.

Во сите други случаи, надвор од ситуациите опишани претходно, а освен посебниот случај на отсуство од работа за воспитување дете под три години, за кој ќе стане збор подолу, работодавачот има слобода да донесе одлука, според потребите на работната организација, дали ќе одобри мирување на работниот однос или нема да го ослободи работникот на неплатено отсуство. Затоа, освен законски пропишаните случаи на задолжително мирување на работниот однос, одлуката за одобрување неплатено отсуство е на работодавачот.

Се разбира, работодавачот може да го пропише правото на работникот на неплатено отсуство во општите акти или во договорот за вработување, дури и надвор од задолжителните правни случаи. Ако го направи тоа, а како случаи во кои треба да се одобри неплатено отсуство пропише некои други ситуации, тогаш е должен да ги почитува неговите акти и да одобри мирување на работниот однос.

Ваквите ситуации се чести во практиката, на пример кога работодавачот во колективниот договор предвидува дека работникот има право на неплатено отсуство за некакво дополнително образование, кое не е задолжително за работното место, но може да биде корисно за организацијата. На пример, предвидува неплатено отсуство на вработен во времетраење од еден месец за да полага правосуден испит или да се стекне со одредено уверение, кои не се неопходен услов за вршење на работата, но работодавачот смета дека тоа би можело да биде корисно за работата, па одобрува едно такво неплатено отсуство. Како мерка на претпазливост, можеби најдобрата опција е работодавачите да ги предвидат ваквите ситуации, оние што не се пропишани со закон, само како можност, со што ќе ја задржат одлуката за факултативно неплатено отсуство во нивни раце.

Секако, кога станува збор за стекнување на потребните знаења за извршување на задачите од описот на работното место, тоа не може да биде неплатено отсуство, туку работен ангажман по барање на работодавачот, а вработените за ова се платени како да работат.

Вреди да се напомене и ситуацијата од практиката на граѓаните кои примаат привремена инвалидска пензија кога нивната работна способност ја оценува надлежната комисија. Во тој момент, тие се наоѓаат без никакви средства за издржување, бидејќи нивната пензија и плата се прекинати. По добивањето решение со кое се доделува инвалидска пензија, на поединецот му престанува работниот однос. Последователно, од поединецот се бара да подлежи на лекарски преглед од Комисијата за процена на работната способност. Меѓутоа, доколку Комисијата даде негативно мислење по прегледот, привремената инвалидска пензија се укинува, а поединецот е должен да ги надомести претходно

исплатените средства. Во практиката се чести жалби на граѓаните за остварување на нивните права од инвалидска пензија, особено прашањата кои произлегуваат по одобрувањето привремена инвалидска пензија и последователните измени по лекарскиот преглед, па е очигледно дека треба да се направат соодветните измени на ЗРО со цел да се надминат овие проблеми. Едно потенцијално решение за оваа состојба лежи во можноста за воспоставување дополнителна основа за мирување на работниот однос во ЗРО. Ова би се применувало во случаи кога вработениот добива привремена инвалидска пензија додека не се донесе одлука по лекарскиот преглед.

За да се надмине предизвикот, а со оглед на тековната подготовка на нов Закон за работните односи, кој содржи одредби за мирување на работниот однос по различни основи, се препорачува да се реши прашањето за привремените инвалидски пензии и последиците од нивното укинување. Поточно, треба да се посвети внимание на лицата на кои веќе им е прекинат работниот однос и се оставени без никакви средства за издржување, со што се создава ситуација на социјална ранливост. Следствено, оправдано е да се воспостави правна основа која ги штити правата на граѓаните во овие околности.

2. Барање и доказ

За правата, обврските и одговорностите од работниот однос во правно лице, како и за мирување на работниот однос, одлучува надлежен орган кај работодавачот, односно лице утврдено со закон или општ акт на работодавачот или лице овластено од нив, а кај работодавач кој нема својство на правно лице, претприемачот или лице овластено од него.

За да може работникот да го оствари правото на мирување на работниот однос (без разлика на причината), потребно е работникот да поднесе барање за мирување на работниот однос до лице или надлежен орган кај работодавачот. Иако барањето не е задолжително со закон, најдобро е да се поднесе во писмена форма. Во барањето е потребно да се наведе причината за неговото поднесување (од членот 151 или член 152 или да се наведе основот од член 45), како и временскиот период на кој се однесува барањето. Во прилог на барањето, потребно е работникот да достави доказ за настанување на една од причините за остварување на правото за мирување на работниот однос (на пр., актот на надлежен орган за именување на јавна функција).

3. (Не)одобрување на мирување на работниот однос

Суспендирањето на правата и обврските, во најголем број случаи, не зависи од волјата на работодавачот, па ова право се остварува врз основа на барањето поднесено од работникот, со кое го известува работодавачот за постоење основи за суспензија на права и обврски. Доколку се работи за еден од случаите во кој работникот има право да ги прекине правата и обврските од работниот однос, работодавачот е должен да му овозможи на работникот да го оствари ова право, т.е. да донесе решение за запирање на правата и обврските врз основа на поднесеното барање.

По поднесеното барање на работникот, работодавачот донесува правен акт со кој го одобрува или не го одобрува правото на работникот да го прекине работниот однос, со тоа што оваа слобода не е достапна во случај на поднесено барање поради причините пропишани во членовите 45, 151, 152 од Законот, во кој случај има обврска да го одобри барањето на работникот. Ова слобода се однесува само на членот 147 кога неплатеното отсуство се бара поради лични причини на работникот.

Не е од суштинско значење како ќе се наслови правниот акт на работодавачот со кој (не) одобрува одмор, но во практиката е најчесто во форма на одлука или решение. Одлуката или решението за мирување на работниот однос, покрај диспозитивот (кој се состои од решението по поднесеното барање) и објаснувањето, мора да содржи и упатства за правниот лек. Против оваа одлука или решение работникот има право, во рок од 15 дена од денот на неговото доставување, да поведе спор пред надлежниот суд (согласно член 181 од Законот).

4. Времетраење на мирувањето

Во самото барање за мирување на работниот однос, како и во решението/одлуката со кое се одобрува, зависно од законскиот основ, потребно е да се наведе рокот за мирување на работниот однос. Во случај на отслужување воен рок, работниот однос на работникот му мирува за целото време додека трае воениот рок. Во случај на распоредување на работа кај друг работодавач, на работникот му се прекинуваат правата и обврските за времето додека работи кај другиот работодавач. Во случај на распоредување на работа во странство од страна на работодавачот или како дел од меѓународно-техничка или воспитно-културна соработка, во дипломатски, конзуларни и други претставништва – за времетраење на задачата. Работникот кој е избран или именуван на работно место во државен орган, синдикат, политичка организација или друга јавна функција има прекинат работен однос за целото време на вршење на таа функција или за време на мандатот. За издржување казна затвор, изречени мерки на безбедност, воспитни или заштитни мерки, работниот однос се прекинува најмногу до шест месеци, а рокот од шест месеци се пресметува од денот на изрекувањето на казната затвор, односно примената на мерката. Во случај на користење на правото на мирување на работниот однос преку неплатено отсуство заради лични причини на страна на работникот, може да се отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, до најдолго три месеца, во текот на календарската година.⁵ Општиот колективен договор за јавниот сектор⁶ и Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството⁷, како и договорите на ниво на гранка, содржат одредби со кои се утврдува дека одобрувањето на неплатеното отсуство, без надомест на плата и придонеси од плата, најдолго 3 месеци, зависи од потребите на работодавачот. Ова значи дека работодавачот има дискреционо право да го одобри или одбие барањето на работ-

⁵ ЗРО, член 147.

⁶ Службен весник на РМ бр. 154/2023 од 20.07.2023, член 27 и член 38.

⁷ Службен весник на РМ бр. 115/2014 од 01.08.2014, член 43.

никот за неплатено отсуство. Одлуката за одобрување на таквото отсуство се базира врз анализа на влијанието на отсуството врз работниот процес и дали работодавачот може да обезбеди замена за работникот или да се справи со какви било негативни последици. Ова укажува на значењето на комуникацијата и соработката помеѓу работодавачот и работникот во врска со барањето за неплатено отсуство. Работниците треба да разговараат со работодавачот за барањето, додека работодавачот, пред да донесе одлука, треба да го разгледа барањето со внимание и земајќи ги предвид специфичните услови во компанијата. Овие одредби нудат баланс помеѓу потребите на работниците и работодавачите, обезбедувајќи еднаквост и адаптирање на работните односи според конкретните ситуации и потреби.

5. Обврски на работникот и работодавачот при престанок на мирувањето на работниот однос

Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот, утврдени во членот 45 од Законот.

Во членовите 151 и 152 од Законот обврската на работникот да се врати на работа кај работодавачот е пропишана во рок од 15 дена од денот на отслужување, односно завршување на воениот рок, престанок на работа во странство, односно кај друг работодавач, престанок на функцијата, враќање од издржување казна затвор, односно безбедносни мерки, воспитни или заштитни мерки.

Со тој ден престанува мирувањето на договорот и работникот има право да се врати кај истиот работодавач и да работи на истите работи на кои работел порано или да биде распореден на работи и работни задачи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка. Секое поинакво толкување на оваа одредба со нагласка дека работникот додека му мирува работниот однос има право да остварува конкретни права од работниот однос, се смета дека е спротивно на законот *interpretatio contra legem*.⁸ Со законското решение на овој член се штити работниот статус на работникот кој се именува, односно кој се избира на државна или друга јавна функција.

Невраќање на работникот на работа во предвидениот рок од 15 дена е причина за раскинување на договорот за вработување. Ако го испушти рокот од 15 дена и во овој рок не бара да се врати на работа и да се активира неговиот работен однос, работникот го губи ова право. Овој рок е преклузивен и нема можност за негово продолжување. Правото на работа згаснува.⁹

Од друга страна, на работодавач со својство на правно лице кој му го ускратува правото да се врати на работа на работник кој остварил право на мирување на работниот однос, му се заканува глоба во износ од 200 до 400 евра во денарска противвредност на микро и мал работодавач - правно лице, глоба

⁸ <<https://dejure.mk/zakon/izdvoeno-mislenje-na-ustaven-sud-na-republika-severna-makedonija-38>> посетено на 05.10.2023.

⁹ Беловски, Тодорова (п 4) Исто.

во износ од 300 до 600 евра во денарска противвредност на среден работодавач - правно лице, глоба во износ од 600 до 1.000 евра во денарска противвредност на голем работодавач - правно лице.¹⁰

6. Уплата на придонеси во периодот на мирување на работниот однос

Во согласност со член 26 од Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, при мирување на работниот однос на работникот во согласност со законот со кој се уредуваат работните односи, обврската за плаќање придонеси мирува, освен ако со закон поинаку не е определено.¹¹ Придонеси во смисла на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, се: придонеси за пензиско и инвалидско осигурување врз основа на тековна исплата, за задолжително капитално финансирано пензиско осигурување, стаж на осигурување кој се смета со зголемено траење, за здравствено осигурување и за осигурување во случај на невработеност.¹² Според тоа, работникот во периодот на мирување на работниот однос нема статус на осигуреник во смисла на прописите со кои се уредува пензиското и инвалидското осигурување и прописите со кои се регулираат придонесите од задолжително социјално осигурување.

Имено, не постои законска основа работодавачот да пресметува и исплаќа придонеси за пензиско и инвалидско осигурување за време на прекинот на работниот однос, имајќи предвид дека член 14 од Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување утврдува дека основницата на придонесите за вработените и работодавачите е плата, односно плата и надоместок на плата, односно плата во согласност со законот со кој се уредуваат работните односи, општиот акт и договорот за вработување, односно решението на надлежен орган.

7. Посебен случај на мирување на работниот однос

ЗРО во членот 170-а пропишува посебен случај на право на работникот на неплатено отсуство и мирување на работниот однос, како дел од посебната родителска заштита. Имено, се утврдува дека работничката по завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето.

За време на отсуство од работа, во овој посебен случај, правата и обврските по основ на работа стојат, освен ако со закон, општиот акт и договорот за вработување, не е определено поинаку за индивидуалните права, како што е случајот со правото на здравствено осигурување. Затоа, не се плаќа надоместок на плата или придонеси за пензиско осигурување, туку единствено останува обврската на работодавачот на овој работник да му плати придонес за

¹⁰ Закон за изменување на Законот за работните односи, Службен весник на РСМ, бр. 267 од 9.11.2020 год., член 265, став 1.

¹¹ Службен весник на Република Македонија, бр. 142/2008.

¹² Истото, член 5.

здравствено осигурување, во периодот на прекин на работниот однос поради воспитување на дете до 3 години возраст.

Во овој посебен правен случај на неплатено отсуство, доколку родителот бара отсуство, работодавачот мора да го одобри тоа бидејќи тоа е пропишано со закон како право на работникот (не како можност што работодавачот може да го оспори). Затоа, не ја следи силата на законот, како, на пример, при заминување на воена служба или затвор, каде што барањето на работникот за неплатено отсуство практично не е неопходно. Овој посебен одмор се доделува само на барање на работникот, но доколку се поднесе такво барање - мора да се одобри неплатено отсуство. Согласно Законот за придонеси од задолжително здравствено осигурување ова е единствен случај на неплатено отсуство каде што работодавачот има обврска да плати - поточно врши уплата на придонесот за здравствено осигурување.

Заклучок

Од претходно изложеното, може да се заклучи следново: предуслов за остварување на ова право е постоењето писмено барање од работникот за одобрување неплатено отсуство; неплатено отсуство мора да биде одобрено од работодавачот во форма на одлука или решение; одобрувањето на ова отсуство не претставува обврска на работодавачот, туку негово дискреционо право; за време на неплатено отсуство, работникот нема право на надоместок на плата затоа што му мируваат правата и обврските од работниот однос (освен ако со закон, општ акт и договор за вработување за индивидуални права и обврски, не е определено поинаку). Работникот е без социјално осигурување затоа што се одјавува од социјалното осигурување со датум од почетокот на користење на мирувањето на работата. По истекот на причината за мирувањето, има законски утврден рок кога работникот е должен да се врати на работа кај работодавачот бидејќи работниот однос сè уште постои. По враќањето на работа, работодавачот ја активира пријавата за социјално осигурување и рокот на осигурување продолжува да тече. Работникот има право да биде распореден на „своето“ работно место, т.е. работното место на кое бил распореден во моментот кога го поднел барањето за запирање на правата и обврските. Доколку оваа можност не постои (на пример, работното место во меѓувреме е укинато), работникот ќе биде распореден на работно место кое одговара на неговиот степен на стручно образование, односно степен на образование и занимање. Доколку работникот без оправдана причина не ја почитува обврската да се врати на работа кај работодавачот во законски определениот рок, работодавачот може да му го прекине работниот однос.

Користена литература

1. Беловски В., Тодорова Б., *Прирачник работни односи - Паузи, одмори, отсуства, мирување на работниот однос и прекувремена работа со коментар на прописите и укажувања за современите и уштешни кадровски служби* (Инспект офис - редакција за стручна литература 2019)
2. Закон за работните односи, Службен весник на РМ бр. 62/2005 и сите досегашни измени и дополнувања
3. Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Службен весник на Република Македонија, бр. 142/2008
4. Општ колективен договор за јавниот сектор, Службен весник на РМ бр. 154/2023 од 20.07.2023
5. Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, Службен весник на РМ бр. 115/2014 од 01.08.2014
6. <<https://dejure.mk/zakon/izdvoeno-mislenje-na-ustaven-sud-na-republika-severna-makedonija-38>>

Biljana Todorova, PhD,

Full Professor at Law Faculty,
“Goce Delchev” University in Stip, North Macedonia

SUSPENSION OF RIGHTS AND OBLIGATIONS UNDER THE EMPLOYMENT CONTRACT

Abstract

The topic of this paper involves the presentation and analysis of the legal norms that regulate the rights and obligations of employers and employees in all legal cases when there is a suspension of the employment relationship. The aim of this work is to provide a comprehensive overview of the legal norms governing this labor law institution, with a particular focus on the situations where the suspension of the employment relationship must be approved, the obligation to submit a written request, and the presentation of evidence. It also delves into the legal act that either approves or disapproves the employee's right to terminate the employment relationship and the duration of the suspension. Furthermore, an analysis of the obligations of the employee and the employer upon the termination of the suspension of the employment relationship is conducted, along with a discussion of contributions during the suspension period.

In the final part of the paper, special attention is given to unpaid leave as a part of the employee's rights for parental protection. The conditions and procedures for unpaid leave and the way the employment relationship is suspended in this context are thoroughly explored.

It can be concluded that when it comes to the suspension of the employment relationship, the law provides for a range of scenarios and questions that need to be examined and analyzed. Therefore, this work explores the procedures and conditions under which an employee can exercise the right to suspend the employment relationship, as well as the circumstances under which the employer may approve or deny the request.

This paper provides a detailed and comprehensive overview of the legal aspects and procedures related to the suspension of the employment relationship and contributes to a better understanding of this important aspect of labor law relations.

Keywords: unpaid leave, employment rights, suspension of employment, employee, employer.