

СТРУЧНО СПИСАНИЕ

ПРАВНИК

219 / 220
јули / август 2010
година XIX
<http://www.mla.org.mk>

Пријавување и утврдување на побарувања во стечајна постапка

Најновите измени на кривичното
дело даночното затајување -
козметичка корекција или...

За заштитен рок од
кој почнува да тече
процедура за ликвидациите

Правното дејство на
предбележувањето
и прибележувањето во имотните
листови врз прометот на
недвижностите

ISSN 1409-5238



9 771409 523803

Р.К. не е даночен обврзник, туку правното лице и тоа треба да биде одговорно. Но, со оглед на фактот дека кривичната одговорност на правни лица е етаблирана во 2004 година, а дејствијата се преземени во текот на 2001 и 2002 година, тогаш, и по оваа основа не може да се утврдува, т.е. да постои основ за одговорност. Во Образложението, жалбенниот суд потсетува на Законот за изменување и дополнување на КЗ од 22 март 2010 година и измените преземени во таа насока, односно на текот на законската одредба од член 279 ст.1 каде се додава „или за приходи на правно лице“.

На крајот, второстепениот суд заклучува дека, измените на КЗ што подоцна се извршени не можат да имаат ретроактивно дејство“. И според нив, не постојат дилеми по однос на прашањето кој може да биде извршител на делото од член 279 од КЗ – лице -даночен обврзник или лице што е должно да плаќа определени придонеси пропишани со закон. Суштината на членот 279 од КЗ и неговата дикција е дека, сторител на ова дело е физичко лице –граѓанин, даночен обврзник кој не ги извршува фискалните обврски или правно лице кое исто така има својство на даночен обврзник.

Пресудата се укинува и во тој дел се враќа на првостепениот суд на повторно судење!

Дали оваа пресуда е револуционерна и истовремено, значи отворање на Пандорината кутија!?! Природно се наметнува прашањето - *ишио е со досегашните пресуди и со оние кои се водат во моментот?*

Меѓутоа, во секој случај произлегува дека измените и дополнувањата на КЗ на РМ во одредбата од чл. 279 - даночно затајување, не се никаков негов make up, туку напротив, треба да значат сосема нов пристап во неговата примена почитувајќи ги основните принципи на казненото право!



*Проф. Д-р Војо Беловски,
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип*

Видови на работен однос

Кога се зборува за видовите работен однос, се мисли на различни видови **договори за вработување** со кои се заснова работен однос. Тоа се пред сè:

1. Договор за вработување на неопределено време;
2. Договор за вработување на определено време;
3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа;
4. Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос);
5. Сключување договор за волонтерски стаж;
6. Договор за вработување со скратено (неполно) работно време;
7. Двоен работен однос;
8. Дополнително работење.
9. Договор за вработување со вршење на работа дома (работен однос надвор од деловните простории на работодавачот);
10. Договор за вработување на куќни помошнички; >>

Summary

Types of labour relation

Vojo Belovski, Ph.D
University "Goce Delcev"- Stip

The author elaborates all the types of employment agreements that can be concluded according the Labour Law. Also, he indicates the specificity of each one of them.

Да тргнеме по ред.

1. Договор за вработување на неопределено време

Договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).¹ Неспорно може да се заклучи дека, ако договорот е склучен, а траењето не е однапред определено, се работи за договор за вработување на неопределено време, кое нешто е појаснето со заградата. Значи, ако договорот за вработување биде склучен на неопределено време и работниот однос се воспоставува на неопределено време и трае се додека не престане по некоја од законските предвидени основи, а најдоцна до крајот на работниот век.

2. Договор за вработување на определено време

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).²

Ако договорот биде склучен на определено време, тој може да **трае** за **вршење на исти работи**, (од страна на ист работник) непрекинато или со прекин, колку е договорено, но најдолго до **пет години**.³ Помалку може, повеќе не може, освен за замена на привремено отсутен работник, до враќање на привремено отсутниот работник. Договорот за вработување на определено време **престанува** со истекот на договореното, односно законски одредениот рок. Меѓутоа, практиката покажува дека е потребно, во моментот на престанокот на работниот однос, сепак, на работникот да му се издаде и декларативно решение за престанок на работниот однос поради истек на рокот за кој е заснован работниот однос.

Работниот однос на определено време има ограничен рок на траење, но широка примена. Со пречекорување на овој рок работниот однос може да се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на договорениот и законскиот рок. Тоа не се однесува на договорот за вработување за вршење на сезонска работа.⁴ Работникот може да продолжи да работи по истекот на **договорениот рок** само ако со работо-

¹ член 14, став 1, ЗРО.

² член 14, став 2, ЗРО.

³ Според Законот за работи на Р. Србија овој рок е една година, според Словенскиот Закон рокој е две години, според Хрватскиот три години.

⁴ Види член 46, ЗРО.

⁵ Да се види член 151 од ЗРО, „Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција“ и член 152 „Мирување на работниот однос на работник уапшен на работи во ситанство“.

давачот склучат друг договор за вработување (бидејќи претходниот истекол) и тој друг договор, по истекот на законскиот рок од пет години мора да биде на неопределено време.

Работниот однос на определено време се заснова кога се во прашање:

➤ **сезонски работи** (жетва, берба, косење, преработка на шеќерна репа, пошумување, ложење котли за загревање, работи на спасители на плажи, учители по скијање и друго.);

➤ **работи на одредени проекти** (кои се најчесто во науката, техниката, архитектурата, сообраќајот, урбанизмот, информатиката, но се чести и во филмската продукција и ТВ сериите, на естрадата, во маркетингот, во сферата на јавното информирање или испитување на јавното мислење. Тие траат додека трае и проектот.;

➤ **зголемен обем на работи кој трае определено време** (привремено зголемениот обем на работа се однесува на работи кои, инаку, се извршуваат редовно, но така што количината, од време на време, им се зголемува над вообичената мера, создавајќи привремена потреба за нови работници. На пример, зголемена побарувачка на испорака на стока, натпросечна жетва, давање здравствени услуги за време на епидемија и слично.

Договор за вработување на определено време за **замена на привремено отсутен работник** може да се склучи до враќање на



привремено отсутниот работник (чл. 46, став 2, ЗРО).

Кога ќе се воспостави ваков работен однос за замена на привремено отсутен работник, неговото траење не е лимитирано временски од 5 години, туку со должината на отсутноста. Затоа, работниот однос заснован од таа причина може да трае и пократко и подолго од 5 години, но не подолго од отсутството на привремено отсутниот работник. Тоа значи дека може да трае и повеќе години, ако толку трае и отсутството на работникот кој го заменува.⁵

Привремено отсутен работник може да биде во работен однос на неопределено или определено време. Работникот кој го заменува привремено отсутниот работник може да биде само во работен однос на определено време.

Отсуството може да биде поради различни причини. Најчести се: болест, породилно отсуство, неѓа на дете, извршување на државни или јавни функции, упатување на работа во странство, отсуство на сопругникот чии брачен другар е упатен на работа во странство, воена вежба, отстранување од работа кај работодавачот до донесување одлука за отказ на договорот за вработување, издржување казна затвор... Но, отсуството мора да биде привремено.

Во праксата, можна е и двојна отсуственост. Таа настанува кога работникот кој заменува отсутен работник и самиот тој стане отсутен работник.

Бидејќи е релевантно секое отсуство, може да се смета дека и времето за водење на парница за спор за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, може да се земе како отсуство (бидејќи на работникот правосилно му престанува работниот однос дури со правосилност на пресудата за одбивање на тужбеното барање). И тогаш може да се зборува дека се засновува работен однос на определено време со друг работник до евентуално враќање на тужителот, како отсутен работник. Со престанок на работниот однос, кога со правосилна пресуда е одбиено тужбеното барање за враќање на работа престанува и привремената отсуственост.

Може да се случи отсутниот работник да биде вратен по ревизија, но сметаме дека *со правосилноста на пресудата на отсушниот работник со која му е одбиено тужбеното барање за понизување на отказот на договорот за вработување, односно акцијата за престанок на работниот однос, на работничкиот кој заснова работен однос за замена на привремено отсушен работник (на кој му е даден отказ на договорот за вработување), не треба (не може) да му се трансформира работниот однос на неопрределено време.*

Според Законот за работните односи (член 46, став 3) „Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, *се трансформира* во работен однос на *неопределено време*, ако работникот продолжи да работи по истек на рокот од ставот 1 на овој член (пет години), под услови и на начин утврдени со закон”.

Работодавачот треба да биде многу внимателен. Тој се изложува на ризик веднаш по истекот на рокот (наредниот ден) ќе мора да склучи со работникот договор за вработување на неопределено време, бидејќи до трансформацијата доаѓа по сила на закон. Ако работодавачот постапи поинаку, ја негира промената, на работникот му останува своите права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на право на работен однос на неопределено време.

Правило е дека работниот однос се заснова на неопределено време, а работниот однос на определено време е исклучок. Бидејќи исклучоците се применуваат и толкуваат рестриктивно (само кога се дозволени), токму затоа што нема услови за постоење на работен однос на определено време, постои работен однос на неопределено време. Ако работниот однос на определено време излезе од законските рамки, ќе завладее правило, значи, работен однос на неопределено време.

Може лесно да се забележи дека Законот не дава прецизен (односно никаков) одговор на многу суштественото прашање, односно не разрешува две можни ситуации, типична и атипична.

Типична ситуација настанува кога работникот

- *продолжи да работи и по враќањето на привремено отсушниот работник.* Тоа е можно ако договорот за вработување на определено време не е истечен.

Дали тогаш неговиот работен однос на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, без оглед што со враќањето на привремено отсутниот работник се активира и неговиот работен однос? *Треба да се смета дека неговиот работен однос на определено време се трансформира во работен однос на неопрределено време.* Под враќање на отсутниот работник се подразбира повторно да отпочне со работа. Тоа се однесува ако отсутниот работник е во работен однос на неопределено време.

Атипична ситуација настанува кога на

- *привремено отсушниот работник му пресилане работниот однос (не се враќа на работа).*

Тој може да биде привремено отсутен само додека е во работен однос. Но, работниот однос му престанал. Со престанокот на работниот однос престанува и неговата привремена отсуственост. Во таков случај отсуството станува трајно, а трајното отсуство не може да биде основ за засновање, односно постоење на работен однос на определено време.

Значи, во случај ѝ привремено ојсуйниој работник да не се врати на работа, односно му ѝ ресијане работниој однос, на работниој кои кој го заменува не може работниој однос да му се ѝ трансформира на неојределено време.

3. Договор за вработување (работен однос) со пробна работа

Пробната работа е работен однос со посебни карактеристики. Тоа е облик на проверување на стручните и другите работни способности и услов за засновање на работен однос. Работникот кој склучил договор за вработување со пробна работа, за време на работата треба да покаже дека има потребни способности. Проверката се врши не пред, туку по засновањето на работниот однос. Работникот условно заснова работен однос. Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос. Доколку се покаже дека работникот неуспешно ја завршил пробната работа, работодавачот по изминување на пробната работа може да го откаже договорот за вработување и на работникот ќе му престане работниот однос.⁶

На склучување на договор за вработување со пробна работа инсистираат ра-

за работа по школувањето. Тој нема соодветна работна и стручна способност, треба да ја стекне преку приправничкиот стаж. Бидејќи не располага со она што би можело да биде предмет на пробната работа, работодавачот не може со приправник да договори пробна работа.

При заснивањето на работниот однос со нов работник на сите работни места, може да се договори пробна работа, согласно актот за организација и систематизација на работодавачот. Не би требало да се предвидува пробна работа за директори/управители и менаџери/раководители бидејќи за нивните работни и стручни способности постојат други критериуми.

Во договорот за вработување, покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува и висината на платата и времетраењето на пробната работа.

Пробната работа може да трае најдолго шест месеци. Горната граница е законски одредена, а долната граница не е законски одредена. Траењето на пробната работа е регулирано со членот 9 од Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија. Така, траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- За работи од I до III група сложеност, до два месеци;
- За работи од IV до V група сложеност, до четири месеци;
- За работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци;



ботодавачите, кога се соочуваат со лице чии работни и стручни способности не ги познаваат. Но, на склучување на договор за вработување со пробна работа може да инсистира и работникот, а тој тоа го прави кога не е сигурен дали ќе ги совлада предизвиците и искушенијата на новата работа.

Бидејќи со пробната работа се испитува работната и стручната способност на работникот, овој услов не може да се примени кај приправниците. Приправникот е лице кое прв пат се соочува со работата (прв пат засновува работен однос) да би се оспособил

директорот мислење за резултатите од пробната работа, најдоцна во рок пред истекот на пробната работа.

Отказ на договорот за вработување со пробна работа можат да дадат и работодавачот и работникот.

Врз основа на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може (тоа и ќе го направи) по изминување на рокот на пробната работа да го откаже договорот за вработување. Тоа значи дека работникот за време на пробната работа не покажал доволно стручни и други работни способности, и затоа ќе му престане работниот однос со денот на истекот на рокот

⁶ Види член 60 од ЗРО

одреден во договорот за вработување. Беше спомнато дека работниот однос со пробна работа е заснован *условно*. До престанок на работниот однос доаѓа *ex lege* со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Тоа е рок на договорно траење на пробната работа. Со истекот на тој рок, овој посебен облик на работен однос престанува и кога работникот ќе продолжи со работа добива дефинитивен статус.

Ако работникот успешно ја завршил пробната работа, работодавачот (работниот однос опстојува- останува) ќе склучи со работникот нов договор за вработување, иако во Законот нема изречна одредба за тоа. Во што друго е смислата на пробната работа?

Може да се случи работникот да не е задоволен од условите, статусот и воопшто од пробната работа (од работодавачот). Законот предвидува работникот да може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од само три работни дена.

Изјавата за откажување на договорот за вработување (отказниот акт) од страна на работникот може да ја даде за сето време на пробната работа, од првиот до последниот ден. Со изјавата за откажување на договор за вработување со пробна работа од страна на работникот во последните денови од

не се занимавал. И на него, како и на помладиот човек му е потребно да се оспособи за работа во новата струка, бидејќи, за него тоа е прво вработување во струката за која стекнал школка спрема. Суштината на приправничкиот стаж е оспособување на лице кое се стекнало со школка спрема, за самостојна работа во струката. Школската спрема не е доволна. Таа е неопходна образовна подлога, но знаењето, вештината и способноста за успешно извршување на работата во струката се стекнува со практична работа. На пример, некое лице е во работен однос со средна стручна спрема. За време на работниот век, подоцна, тоа лице се стекне со висока школка спрема (заврши правен факултет или друг) и тоа лице иако има работен стаж, нема потребно работно искуство за самостојно вршење на работата од работниот однос за соодветната струка со високо образование. Тоа лице, мора да помине низ приправничкиот стаж за да се оспособи за самостојно вршење на работата.

Времето потребно за оспособување, значи, е приправничкиот стаж, кој не може да трае повеќе од една година. Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеци.

4 Договор за вработување со приправник (приправнички работен однос)

Договор за вработување со приправник се склучува со лице:

• кое за прв пат започнува да врши работен однос со работодавачот (приправник);

• кое е млад и неопходно на видот на работата за која се вработува, поради образовна подлога, но неопходно и одредено образование.

Договорот за вработување со приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.⁸

Не е доволно да се каже: приправник е лице кое прв пат засновува работен однос. Се работи за лице кое прв пат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование. Приправниците се, по правило, млади образовани луѓе, кои по завршувањето на школувањето треба да се оспособат (подготват) за самостојна работа во струката. Но, приправник може да биде и повозрасно лице, ако стекне школка спрема за занимање со кое порано

не е работил. Приправничкиот стаж може да се продолжи до една година од престанокот на работниот однос, но не е битно определено времето.

Ако приправничкиот стаж е успешно завршен, работодавачот по престанокот на приправничкиот работен однос може со истото лице да заснова редовен работен однос. Тоа е по правило, работодавачот и го прави, бидејќи не му има потреба за нов работник (да нема друго лице со потребно образование и образование за оспособување на приправникот). Но, работодавачот нема обврска оспособениот приправник да го прими во работен однос. Може да се определи за оспособување на нов приправник, во потрага за подобар, поспо

⁷ Пожелно и корисно е методологијата на следење и оценување на пробната работа да се уреди со одреден акт за организација и систематизација на работните и работничките задачи. Зошто баш со овој акт? Затоа што се работи за работни и стручни способности, како посебен услов за работа на одредено работно место. Тоа е ирационално ојколку методологијата да се одредува со договор за вработување. Методологијата треба да биде брзо и објективно да се испити дали работнички е способен да ја преземе одговорноста за успешно извршување на работите кои му се доверуваат.

⁸ Види член 56 став 1 од ЗРО.

Во ставот 2 од истиот член законодавачот го регулира и системот на чиракот. „иракот кој успешно ја завршил програмата на професионално оспособување е оспособен за самостојно вршење на работите во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

⁹ Член 57, ЗРО. „Траење на приправничкиот стаж“.

собен, понадарен работник. На поранешниот приправник, ќе му престане работниот однос, но со стажирањето веќе е оспособен за работа и го исполнил условот да се вработи (пекаде на друго место) како работник во структурата, а не приправник.

Според Законот за работните односи „со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејност се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следење и оценување на приправничкиот стаж“. Според член 10 од Општиот колективен договор за стопанството на РМ „начинот на органи-



за работите од степен стручна на-
образба најмногу 3, 4, 5, или 6 месеци;

за работите од степен стручна на-
образба најмногу 6, 9 месеци;

за работите над степен на стручна
наобразба најмногу 9 или 12 месеци.

вачот. Менторот кој ја спроведува Програ-
мата мора да има најмалку еднаков степен
на стручно образование како и приправникот
и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување на при-
правникот се утврдува начинот на извр-
шување на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може, врз основа
на предлог на менторот да се скрати, но не
помалку од една половина од првобитно
утврденото траење на приправничкиот
стаж.¹⁰

Приправничкиот испит содржи оцену-
вање на знаењето на структурата и на работното
подрачје за кое приправникот се оспособува.
Комисијата за приправнички испит е сос-
тавена од најмалку три члена кои имаат
најмалку еднаков степен на стручно обра-
зование како и приправникот и три години
работно искуство. Менторот учествува во
работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот
испит најдоцна до истекот на приправ-
ничкиот стаж. Доколку не го положи при-
правничкиот испит има право повторно да
полага во рок кој не смее да биде помал од
15 дена, а не подолг од 45 дена.

Доколку приправникот и по втор пат не
го положи приправничкиот испит *му пресџа-
нува работниот однос на деној кога не го
положил испитиот.*

Од последната реченица произлегува
заклучок дека *појединициите на странскиот
колективен договор се одлучиле на приправ-
ничкиот кој го положил приправничкиот
испит да не му пресџане работниот однос.
Шуку работодавачот да го задржи на
работа и со него да склучи нов договор за
вработување, сега (не како договор за
вработување како приправник, кој прес-
џанал да важи) како работник на ојределено
или неојределено време.*



Истакнавме дека приправништвото како услов за работа може да биде одредено со закон, колективен договор или правилник за организација и систематизација. Со закон е одредено, на пример: за адвокатски приправник,¹¹ лекари, стоматолози, фармацевти, вработените во органите на државната управа и слично. Со правилникот за организација и систематизација обично приправништвото се одредува за посложени работи, а тие се идентификуваат по критериумот на стручната спрема. Порано приправништвото беше услов за работа за сите лица со висока, виша или средна стручна спрема.

Значи, Законот за работните односи не одредува на кој начин се изведува и оценува успешноста на работникот за време на приправничкиот стаж. За време на траењето на приправничкиот стаж, Законот бара, работодавачот на приправникот, според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата. Работодавачот кој има предвидено склучување на договори за вработување со лица – приправници, должен е да има програма.

Програмата за оспособување треба да биде изготвена од стручни лица и нејзината реализација да биде доверена на едукатори, односно искусни работници со педагошко искуство. Упатствата, советите, забелешките, мотивацијата, демонстрирање на работните операции или на друг начин, тој му помага на приправникот да ја совлада програмата за обука. Тој ја следи работата на приправникот и ја контролира реализацијата на програмата за обука. Квалитетот на едукаторот е предуслов за успешна обука на приправникот. Неговата улога е менторска. Корисно е приправникот за време на приправничкиот стаж да води дневник на работа. Успешноста на обуката зависи од ефективната работа, а не од должината на приправничкиот статус.

Со престанокот на приправничкиот стаж, престанува и приправничкиот работен однос.

Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следењето и оценувањето на приправничкиот стаж.¹²

На пример, приправничкиот стаж за адвокатски приправник трае две години. Според Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство, приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието: за работите од IV и V степен на стручна наобразба најмногу 3 месеци; за работите од VI степен на стручна наобразба најмногу 5 месеци; за работите над VI и VII степен на стручна наобразба најмногу 6 месеци;

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испити. Испитот е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.¹³ Испитот треба да се доверува на стручна комисија (како што беше порано регулирана) составена од членови кои имаат најмалку ист степен на стручна спрема како и приправникот. Сега тоа може да биде така или онака, како е утврдено со колективниот договор на ниво на дејност, колективниот договор на ниво на работодавач и правилниците за организација и систематизација.

Законот за работните односи внесува една императивна одредба за работодавачот, дека за време на приправничкиот стаж не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот.¹⁴

¹¹ Во членот 7, став 2 од Законот за адвокатурата, стои дека „адвокатот може да вработува други адвокати, адвокатски стручни соработници, адвокатски приправници... Понатаму, во членот 27 се вели: „адвокатски приправник може стручно да се оспособува заради стекнување услови за полагање на правосуден испит и самостојно вршење на адвокатска дејност и без засновање работен однос“.

Значи, имаме lex specialis кој оштетил од lex generalis и адвокатскиот приправник е вработен кај адвокатот, без договор за вработување – не е во работен однос и не ги ужива правата од работен однос, пред се нема плата и други примања...

¹² Во Овштиниот колективен договор за ситианството на РМ, за приправничкиот стаж има само еден член (10) во кој се вели „Начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, доколку со друг закон не е поинаку решено“. Значи, одговорот треба да го бараме таму, доколку со друг закон поинаку не е решено.

На пример, со Колективен договор на ниво на работодавач, на една голема команија во Македонија, што прашање е регулирано на следниот начин:

„ На сите стручни работи, независно од условите на име работно искуство, освен за работи со посебни овластувања и одговорности, директорот може да заснова работен однос со приправник кој има најмалку III степен на стручна спрема, на неодредено или одредено време, под услови утврдени со Закон, колективен договор на ниво на дејност и на ниво на работодавач. Приправничкиот стаж трае 12 месеци за лица со висока стручна спрема, девет месеци за виша стручна спрема и шест месеци за лица со средна стручна спрема (III и IV степен на стручна спрема).

За времетраењето на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување поштапка за престанување на работодавачот.

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит се полага пред комисија која ја формира директорот или лице овластено од неа.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење, доколку овластеното лице кој ја прати неговата работна оценка дека приправникот е особено за самостојна работа во струката.

На приправникот кој не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос.

Приправникот кој засновал работен однос на одредено време го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на рокот на кој засновал работен однос.

Директорот донесува Програма за обука на приправници и начинот на следењето и оценувањето на приправниците за време на траењето на приправничкиот стаж, во склад со колективен договор на ниво на дејност. Со Програмата од став 1 на овој член се утврдува содржината на обуката, времетраењето на обуката за поедини работи, лицата кои го пратиат оспособувањето на приправникот, начинот на извештување за неговата работа и сл.“

На крајот, да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос. Правото на плата е прилагодено спрема карактерот на работата (таа се извршува заради оспособување на работникот, а не за стекнување на профит. Висината на платата не може да биде помала од 50% од најниската плата на работното место за кое се оспособува. Со Општиот колективен договор за стопанството на РМ, во членот 29 е регулирано дека „за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува“.

Другите права од работен однос, за приправникот по ништо не се разликуваат од правата за другите (искусните) работници. Се работи, на пример, за работното време, одморите, отсутствата, заштитата при работа, додатоци на плата, други примања, право на надомест на штета и др.

5. Волонтерски стаж

Волонтерскиот стаж, како посебен услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон,¹⁵ треба да се врши со склучување на *договор за волонтерски стаж меѓу работодавачот и волонтерот*.

За волонтерот се применуваат одредбите од Законот за работните односи за: траење и изведување на *приправничкиот стаж*, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обесштетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

¹³ Види член 58, ЗРО, „Изведување на приправничкиот стаж“

¹⁴ Види член 59, ЗРО.

¹⁵ На пример, посебен закон е Законот за здравствена заштита (Сл. Весник на РМ бр. 17/97, со сите измени и дојолнувања, според кои – да наведеме некои решенија во овој контекст: здравствен работник може самостојно да врши дејност со личен труд за вршење здравствена дејност, ако покрај условите предвидени за работата со личен труд има: соодветна стручна подготовка и е положен стручен испит... (член 128). Понајаму, здравствена заштита можат да укажуваат здравствени работници со соодветно стручно образование, завршен приправнички стаж, положен стручен испит и лиценца за работа... (прво доаѓа приправничкиот стаж, потоа стручниот испит, па лиценцата за работа – член 144) .. Здравствени работници се лица со високо, више и средно насочено образование од областа на медицината, стоматолозијата и фармацијата (член 145). Здравствени работници можат самостојно да укажуваат здравствена заштита по завршувањето на приправничкиот стаж, положувањето на стручниот испит, а здравствени работници со високо образование по добивањето на лиценцата за работа (член 146).

И сега најбитното за нас, за да го разбереме волонтерскиот стаж и разликуваме од приправничкиот стаж и волонтерството, според Законот за работните односи. Во членот 147 од Законот за здравствената заштита стои: „здравствени организации и здравствени работници кои самостојно вршат здравствена дејност со личен труд, можат да имаат здравствени работници *приправници* на одредено време (само на одредено време) заради стручно оспособување 1. за самостојно вршење на работите и задачите и 2. полагање на стручен испит (волонтери). Зајадна ги објаснува разликите.

¹⁶ Види член 61, ЗРО.

Договорот за изведување на волонтерскиот стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, *мора* да се достави до инспекцијата на трудот.¹⁶

Волонтерскиот стаж, волонтерот мора да го помине, бидејќи, согласно Законот за работните односи, тој е *услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, без кој стаж волонтерот не би можел (нема право) да го полага соодветниот испит или самостојно да врши дејност*.

Меѓутоа (да не ги измешаме работите) постои посебен Закон, Законот за волонтерството,¹⁷ со кој Закон се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерството и евиденцијата на волонтерската работа.

Што е тоа волонтерство? Според член 2 од Законот за волонтерството „Волонтерството претставува активност од интерес за Република Македонија која придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество“. Понатаму, во членот 3, од Законот стои:

“Под волонтерство се подразбира:

- *доброволно* давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во *корист* на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши *без надоместок*.”

Со овој закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостајана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работните односи.

Според Законот за работните односи, волонтерскиот стаж е *услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност*...

Со членот 4, Законот за волонтерството, уште еднаш појаснува дека „волонтер е физичко лице кое дава услуги, вештини и знаења во корист на други лица, органи, организации и други институции, на доброволна основа и без финансиска или друга лична добивка.

Законот за волонтерството, понатаму ги регулира следните прашања:

- Услови и начин на вршење на волонтерството (член 5);

- Кои субјекти можат да бидат „организатори на волонтерската работа“ (здружение на граѓани и фондации; верска заедница и религиозна група; јавна установа и орган на државната власт – член 6).

- Државјанин на Република Македонија може да волонтира во други држави, согласно со прописите на државата во која волонтира и ратификуваните меѓународни договори (член 7).

- Странско лице може да волонтира во Република Македонија врз основа на претходно обезбедена согласност од Министерството за труд и социјална политика и регулиран престој во Република Македонија.

Организаторот на волонтерската работа е должен во рок од 60 дена од денот на издавањето на согласноста од ставот 1 на овој член, да го извести Министерството за труд и социјална политика за почетокот на волонтирањето на странското лице.

Начинот, постапката и евиденцијата за издавање на согласноста од ставот 1 на овој член, ги пропишува министерот за труд и социјална политика (член 8).

- Организаторот на волонтерската работа не смее волонтерот да го стави во нееднаква положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности (член 9).

Заради поцелосно запознавање со овој Закон, да ги наведеме и следните решенија од Законот:

Правата и обврските на волонтерот и организаторот на волонтерството

Волонтерот има право:

- во писмена форма да го добие описот на правата и обврските кои треба да ги исполни и да биде запознаен со условите и опасностите поврзани за време на волонтирањето, пред започнување на волонтирањето;

- да биде запознаен со општите акти на организаторот на услугите, односно на оние делови кои се однесуваат на волонтерските услуги, за кои е ангажиран;

- да користи средства за заштита при работа согласно со прописите за заштита при работа;

- на обука, доколку истата е потребна за обезбедување на услугата која е предмет на договорот;

- на отсуство за време на волонтирањето, ако за тоа постојат оправдани причини;

- на дневен одмор;

- да биде консултиран и информиран при одлучување за начинот на давање на услугите;

- на надоместок на однапред договорените трошоци поврзани со волонтерството (трошоци за храна, трошоци за превоз до и од местото на волонтирањето, трошоци за службени патувања и трошоци за обука);

- на заштита на приватноста и личните податоци.

Трошоците за храна, превоз и службени патувања кои волонтерот може да ги има за време на траењето на волонтирањето, се исплатуваат во иста висина како за вработените кај организаторот на волонтерската работа.

Волонтер - странско физичко лице, покрај правата наведени погоре, има право и на трошоци за престој, здравствено осигурување и повратни патни трошоци (член 10).



Волонтерот е должен да:

- го извести организаторот на волонтерството за болеста или други причини за неможност за давање на услугите;

- дава услуга согласно со закон, договорот за волонтерство и општите акти на организаторот на волонтерството со кои претходно е запознаен;

- дава услуга лично и непосредно;

- учествува во обука, со цел да се обезбеди квалитетот на давањето на услугата;

- ги чува доверливите податоци, односно класифицираните информации на организаторот на волонтерската работа, со кои е запознаен пред давањето на услугата и

- го извести организаторот на волонтерската работа за штетни последици за кои е запознаен кои можат да настанат за организаторот и за самиот себе или за трети лица.

>>

• обезбеди други услови пропишани со овој закон или за кои меѓусебно тие се договориле и

• обезбеди осигурување од професионални болести и повреди на работа за време на волонтирањето, согласно со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и прописите за здравствено осигурување, доколку така е договорено.

По основа на трошоците поврзани со волонтерската работа утврдени во договорот, не се плаќа персонален данок на доход согласно со одредбите на Законот за персонален данок на доход (член 13).

Договор за волонтерство

Организаторот на волонтерската работа е должен со волонтер – домашна физичка лице да склучи договор за волонтерство во писмена форма, доколку волонтерската работа трае повеќе од 40 часа месечно.

Организаторот на волонтерската работа може да склучи договор за волонтерство со волонтер – домашна физичка лице за волонтерска работа трајателно помалку од 40 часа месечно.

Организаторот на волонтерската работа е должен со волонтерот да склучи договор за волонтерство за волонтерска работа трајателно помалку од 40 часа месечно.

Организаторот на волонтерската работа е должен со волонтерот да склучи договор за волонтерство за волонтерска работа трајателно помалку од 40 часа месечно.

Договорот за волонтерство е должен да содржи следниве елементи:

1) договорни страни:

• организатор на волонтерската работа (назив и седиште) и

• волонтер (име и презиме, адреса на живеалиште, односно на престојувалиште);

2) предмет на договорот;

3) место на волонтирање и времетраење на волонтирањето, а доколку не постои постојано место, тогаш се наведуваат само местата каде што се даваат услугите;

4) волонтерски активности или услуги кои се обезбедуваат;

5) посебни права и обврски;

6) начин на осигурување за време на волонтирањето при доаѓање и враќање од местото на волонтирањето и другите активности предвидени за време на волонтирањето;

7) однапред договорени трошоци за волонтирањето и начин на надоместок на истите;

8) начин на престанок и раскинување на договорот за волонтирање и

9) датум и место на склучување на договорот (член 14).

За прашањата кои ќе произлезат од волонтерскиот однос, а кои не се уредени со овој закон, се применуваат одредбите од Законот за облигационите односи.

Понатаму, Законот за волонтерството ги регулира и прашањата: за престанокот на договорот за волонтерство; дека со склучу-



вањето на договорот за волонтерство, не се губат правата по основ на невработеност, согласно прописите за вработување и осигурување во случај на невработеност; одредби за надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, врши Министерството за труд и социјална политика, а инспекцискиот надзор го врши Државниот инспекторат за труд преку инспекторите за труд; прекршочни одредби и др.¹⁸

Да резимираме.

1. *Волонтерскиот стаж*, е посебен услов

Договорот за волонтерство, во согласност со Законот, и треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. Волонтерот за време на волонтерскиот (волонтерскиот стаж) не е во работен однос, нема плата. Всушност тој е во доброволно приправничтво. *Договорот за волонтерски стаж*, Договор за вработување со скратено работно време со значајни разлики со законот за вработување со скратено работно време.

Договорот за вработување со скратено работно време се склучува заради доброволно давање и самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.¹⁹

Да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос.

Под волонтерство се подразбира:

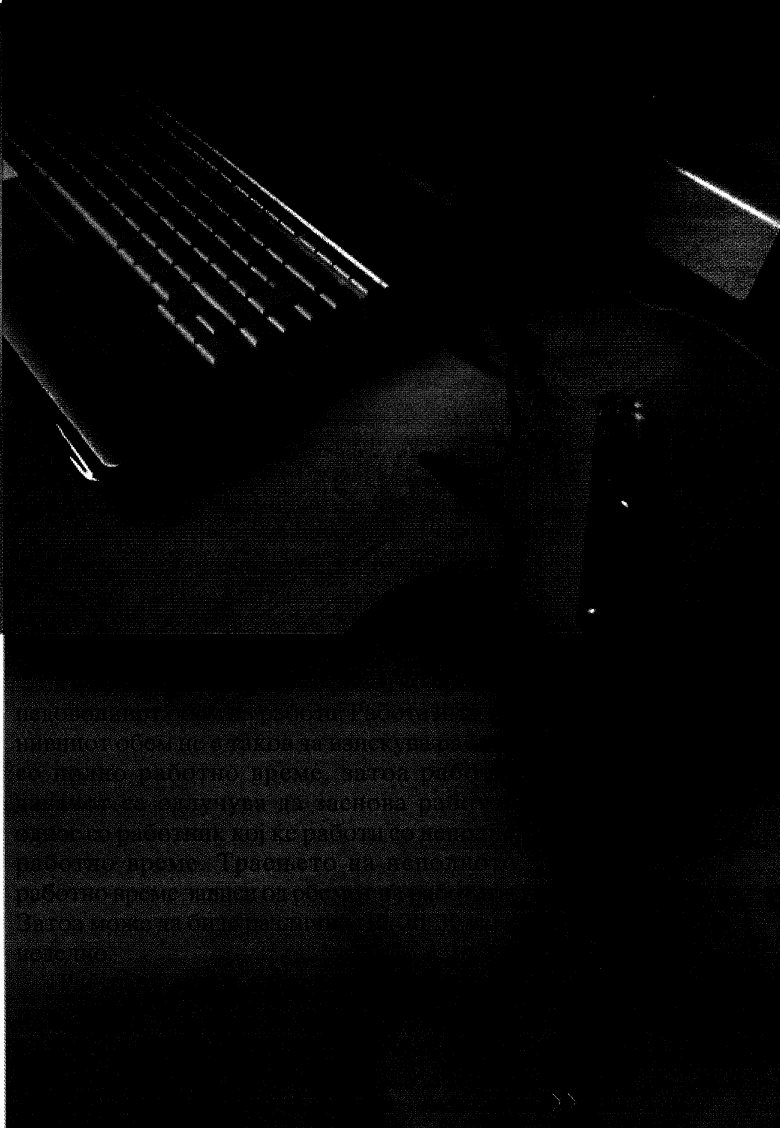
- *доброволно* давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во *корист* на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши *без надоместок*.

Со овој закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостојана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работниот однос.

6. Договор за вработување со скратено (неполно) работно време

Овој вид работен однос е специфичен по скратеното работно време, кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.



¹⁷ Закон за волонтерството, Сл. Весник на Р.Македонија бр.85 од 09.07.2007 година.

¹⁸ Дозволете еден пример за (не) волонтирање: Во весничкиот Весик од 13 јули 2009 година, прочитав наслов „сакаат кучиња, а нејкај да волонтираат (да ѝ помогнат во грижата за кучињата скијници). Се мисли, пред се на невладините организации кои го критикуваат ЈП „Комунална хигиена“, а никој не сака да волонтира во ситуационата за кучиња „Вардариште“, во Скопје. Волонтираат пред комјутер, вели авторот на текстовот.

¹⁹ Види член 56 став 1 од ЗРО. Во ставот 2 од истиот член законодавачот го регулира и статусот на *чиракот*..., иракот кој усвоено ја завршил програмата на професионално осposување е особено за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на негово професионално осposување.

>> тогаш со одлука на овластеното лице кај работодавачот.

Законодавецот не прави разлика помеѓу „неполно работно време“ и „скратено работно време“. А разлика постои. Кај неполното работно време, работникот работи пократко затоа што обемот на работа е помал од мерките кои одговарат на полното работно време. Кај скратеното работно време (пократко работно време) кое е изедначено со полното работно време (работно време пократко од 40 часа неделно), работа има доволно, но се работи пократко поради тежината на работата, опасноста од повреди и штетните дејства, па затоа таквото работно време се изедначува со полното работно време. Сметаме дека законодавецот, во конкретниот случај, требаше да го употреби терминот „Договор за вработување со неполно работно време“, наместо називот на член 38 да гласи „Договор за вработување со скратено работно време“.

Работникот кој склучил договор за вработување со скратено работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тој тие права ги остварува пропорционално на времето, за коешто склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.²¹

Номенклатурата и квалитетот на правата се исти, но квантитетот на правата не е. На пример, работникот кој работи со скратено работно време има право на годишен одмор со минимално траење од 10 работни дена. Повеќе може, помалку не.²² Работникот со скратено работно време работи помалку (пократко) и поради тоа остварува помал обем на права од работен однос. Бидејќи правата се во корелативен однос со обврските, работникот со скратено работно време има и помал обем на обврски. Помалиот обем на права и обврски мора да биде пропорционален на времето поминато на работа. На пример, кој има работно време 20 часа неделно, не може да има плата како да работи 40 часа неделно. Кој има 20 часа неделно, не може да има надомест за време на боледување, како да работи 40 часа неделно. Овие и слични примери се однесуваат на т.н. деливи права, кои можат да се

смалуваат пропорционално на времето поминато на работа. Кој работи со полно работно време, ги остварува правата во полна мера. Кој работи со скратено работно време, ги остварува во мера која е сразмерна на должината на неполното работно време. Важи правилото, колку работи – толку ѝрава.

Меѓутоа, постојат и неделиви ѝрава. Тие не може да се намалуваат сразмерно на обемот на работа, а да не им се наруши суштината. Такви се, на пример, правата кои се однесуваат на заштитата при работа, породилното отсуство (поради бременост, раѓање и родителство), ноќната работа, отсуствата од работа, мирување на работниот однос и други. За овие и други неделиви права утврдени со закон, општ акт и договор за вработување, не важи правилото скратеното работно време да го редуцира обемот на правата сразмерно на времето поминато на работа. Тие права остануваа цели и кога работникот работи со скратено работно време.

7. Двоен работен однос

Законот за работните односи ја предвидува можноста да се склучи договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон. Тука се работи за двоен работен однос.

Во таков случај работникот е должен да се договори со работодавачите за: распоредот на работното време; начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа.²³

Работникот кој работи со скратено работно време (неполно работно време), по правило, ги остварува правата од работен однос сразмерно на времето поминато на работа. Бидејќи не ги остварува во полн капацитет, Законот му дава можност за остатокот на работното време да заснова работен однос со друг работодавач, како би можел во два работни односи, со два договори за вработување, да оствари полно работно време.

Законот за работните односи експлицитно одредува дека работниот однос кај друг работодавач се заснова за остатокот од работното време, „да се ѝостиѓне ѝолно работно време“. Законот го употребува терминот „со скратено работно време со ѝовеќе работодавачи“, значи не се двајца, туку и повеќе, за да работникот го постигне полното работно време.

Двојниот работен однос може да биде хомоген или хетероген. Хомоген е ако кај двата работодавачи работниот однос е

²⁰ Види член 116, ЗРО. Тоа се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач (види член 35 од ОКДСРМ).

²¹ Види член 48, став 3, ЗРО.

На пример, работничкиот кој работи со ѝокрайко работно време, меѓуѝаа најмалку 4 часа дневно, има ѝправо во ѝтраење од 15 минуѝи, за разлика од работничкиот кој работи со ѝолно работно време, кој има ѝправо на ѝауза во ѝтраење од 30 минуѝи. Тоа значи, работник кој работи ѝомалку од 4 часа дневно нема ѝправо на ѝауза.

²² Види член 48, став 4, ЗРО.

²³ Види член 49, ЗРО, „Договор за вработување со скратено работно време со ѝовеќе работодавачи“.

заснован на определено или неопределено време, односно ако за двата работодавачи важи ист режим на работниот однос. Хетероген е ако кај едниот работодавач работниот однос е заснован на неопределено време, а кај другиот на определено време.

Секој од двата работни односи е самостоен, и настанува, постои и престанува независно од другиот. Но, бидејќи во двата работни односи учествува исто лице во својство на вработен, потребно е да се ускладат почетокот и завршетокот на работното време, користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа и остварувањето на другите неделиви права, кои беа спомнати. Значи, во таа смисла, корисно е (а работникот е должен да се договори) работникот и двата работодавачи да се договорат. Можен е и договор да се изврши концентрација на работното време, па работникот да не работи секојдневно кај двата работодавачи, туку одредени денови. Можни се повеќе комбинации, на пример, работникот една недела да работи кај едниот, а другата недела кај другиот работодавач.

Исто така, работникот може кај едниот работодавач да извршува едни работни задачи, а кај другиот сосема други.

8. Дополнително работење

Во поглавјето „Работно време”, Законот за работните односи ја предвидува можноста за склучување на еден друг вид „двоен работен однос” кој е наречен „**дополнително работење**”.

За разлика од погоре објаснетиот „*двоен работен однос*” каде се склучува договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, па така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон, кај дополнителното работење е друга ситуација.

Имено, работникот веќе работи со полно работно време кај еден работодавач. По исклучок, Законот дозволува тој *да склучи друг договор за вработување, со скрашено работно време со друг работодавач.*

Значи, сега работникот има два договори за вработување – двоен работен однос: еден со полно работно време кај еден работодавач, а друг со скратено работно време кај друг работодавач.

Во содржината на договорот за вработување со скратено работно време со друг работодавач, задолжителен составен дел е: договорениот начин на остварување на правата и обврските од овој (нов) работен однос, со оглед на правата и обврските на

работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.²⁴

За да може правно да егзистира дополнителното работење со скратено работно време со друг работодавач потребно е да се исполнети следните законски услови:

➤ *Работничкој да работи со полно работно време кај еден работодавач – да поседува договор за вработување – да има засновано работен однос со полно работно време;*

➤ *Договор за вработување со скрашено работно време со друг работодавач може да се склучи, но исклучок (на ил, нема илаков кадар, е дефициитарен, а е иопиребен и на друг работодавач);*

➤ *Таквиот нов договор може да се склучи најмногу за десет часа неделно;*

➤ *Потребна е иретиходна согласност на работодавачиите иособно од оној каде ишио работничкој работи со полно работно време;*

➤ *Новиот договор со скрашено работно време со друг работодавач ирестанува да важи во сиие случаи ирпредвидени со Законот за работниите односи, но изминување на договореното време, или ако е иовлечена согласността на работодавачот, каде ишио работничкој е во работен однос со полно работно време.²⁵*

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

Овој облик на работен однос ја има својата основа во тоа дека работата се извршува во домот на работникот или во просториите по негов избор *шио се наогаа надвор* од деловните простории на работодавачот.

Работата од работен однос, по правило, се одвива и извршува во просториите на работодавачот. Законот за работните односи допушта работникот да може да работи и во свои простории. Под свои, не треба буквално да се разбере, туку кои тој ќе ги обезбеди. Тој може да ги обезбеди просториите и како закупувач, во подзакуп или владетел. Битно е просториите да се надвор од деловните простории на работодавачот и работникот економски да ги искористува на легален начин. Тој може работите да ги обавува и во својот дом, куќа или стан.

Со договорот за вработување за вршење на работите дома треба да се договори начинот на организацијата на работата, надзорот над работата, употребата на средствата за работа и другите права и обврски на работникот и работодавачот.

Работникот и работодавачот можат да се договорат, работникот да ја врши работата која што спаѓа:

²⁴ За ова да се види образложението за двоен работен однос.

²⁵ Види член 121, ЗРО, Дойолнително работење.

>>

- 1) во дејноста на работодавачот или
- 2) која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот – дома.

Правата и обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се утврдуваат меѓу работникот и работодавачот со договорот за вработување.

Договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот ги содржи сите елементи на секој договор за вработување, но тој треба да содржи и елементи кои овој договор го прават посебен и специфичен. Тоа би биле:

- 1) траењето на работното време според нормативите за работа;
- 2) видот на работата;
- 3) начинот на организирање на работата;
- 4) условите за вршење на работата;
- 5) начинот на вршење надзор над работничките;
- 6) користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома;
- 7) висината на заработувачката и роковите за исплата;
- 8) надоместок за друштите трошоци во врска со работата и начинот на нивно утврдување;
- 9) други права и обврски.

Вака подготвениот и склучен договор за вработување со вршење на работа дома, работодавачот е должен да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.²⁶

Законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.²⁷

1) Траењето на работното време според нормативите на работата

За овој елемент не може да се применат одредбите од Законот и колективните договори за работното време, туку тоа се договара според нормативите за работа, зависно од карактерот и обемот на работа која треба да биде извршена.

2) Видот на работата

Со овој елемент се одредува што ќе биде предмет на работа. Предмет на договорот може да биде: работна операција, производ или услуга. Работните операции се договараат кај фазните технологии. Производите и услугите се финални ефекти на работата. Досегашната практика и искуство зборува дека со договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот обично работите се извршуваат „на сиц“, и неговото евидентирање и вреднување обично се врши „на парче“, односно по единица производ, операција или услуга. Досега овој облик на труд најчесто е користен за: изработка на предмети во домашна работилница; собирање на секундарни сировини; продажба на книги и други публикации; давање услуги на компјутер и друго.

Во иднина, на овој флексибилен облик на труд и работа треба да му се даде поголемо значаење од повеќе причини, а особено како начин на ангажирање на способна и сручна

работна сила, со помал трошок за работодавачот, а работно ангажирање и егзистенција на невработени лица и цели семејства, посебно во услови на отпуштање од работа, поради рецесијата и други причини.

3) Начинот на организирање на (за) работата

Како работата ќе се извршува се одредува со начинот на организирање на работата. Тој се поставува во зависност од предметот на работа, технологијата, условите и средствата за работа, како и бројот на работниците кои ќе учествуваат во предметот на извршување на работата која е договорена помеѓу работодавачот и работодавачот.

4) Условите за вршење на работата

Овој елемент се одредува во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот. Условите на работата ги вклучуваат материјалите и тие мора да се обезбедат со помош на работодавачот, работодавачот и работничките организации. Потенцијално може да се искористат и други ресурси.

Во врска со карактерот на работата, мора да се обезбеди таква работна средина во која вршење треба и мора да се постигне со потребните средства за работа.

Во врска со карактерот на работата, мора да се обезбеди таква работна средина во која вршење треба и мора да се постигне со потребните средства за работа.

па се однесуваат на пример, на атеисти, пакување на рокот, транспорт, дистрибуција до потрошувачите итн. итн.

9.1. Услови на домашен работен однос

Друга група домашни работни односи се утврдуваат ако има потреба за интерес на работодавачот, односно за интересот на работната работа, односно за интересот на семејната ситуација.

9.2. Заинтересување семејно извршување на работни односи

Работите предвидени со договорот за вработување се вршење на работи на работен однос надвор од домашната средина на работодавачот, работите на извршување на работи со членовите на потесното семејство, во имот и за сметка на работодавачот.

Кога работите ги извршуваат дома, работникот лично учествува и во склучувањето и во извршувањето на договорот. Кога работите ги извршуваат членовите на своето потесно семејство, тогаш во склучувањето на договорот учествува повторно сам, а во извршувањето на договорот – заедно со членовите на потесното семејство. Членовите на потесното семејство не се партнери на работодавачот. Нивен партнер е работникот, со кој и склучува договорот за вработување. Членовите на потесното семејство можат да имаат само партнерски работен однос, доколку учествуваат во извршувањето на работите за сметка на работодавачот. Тие значајно воспоставуваат работен однос на работна средина, доколку работите се извршуваат на работна средина, доколку работите се извршуваат на работна средина, доколку работите се извршуваат на работна средина. Тие значајно воспоставуваат работен однос на работна средина, доколку работите се извршуваат на работна средина, доколку работите се извршуваат на работна средина.

Членовите на потесното семејство работат за работникот, со кој воспоставуваат интересен правен однос, кој не го тангира работодавачот. Тој не мора да биде формален однос. За тој однос важат прописите од имотните (граѓанските) односи на членовите на семејната заедница. Во правен однос со работодавачот единствено е работникот.

Меѓутоа, сметаме дека работодавачот може да пројави интерес дали членовите на потесното семејство на работникот се доволно стручни и обучени за конкретната работа и дали можат да дадат квалитетен производ или услуга, како и самиот работник. Тоа треба да го гарантира работникот со квалитетот на услугата, без разлика кој ја завршил работата, тој самиот или член на потесното семејство. Само тоа го интересира работодавачот – работодавачот.

Под член на потесното семејство во смисла на извршување на работата надвор (дома) од просториите на работодавачот се сметаат: брачниот другар; децата и нивните брачните другари; родителите; браќата и сестрите на работникот и нивните брачни другари.

9.2. Заштитна на животната средина

Работодавачот може да договори работи надвор од своите простории кои не се опасни

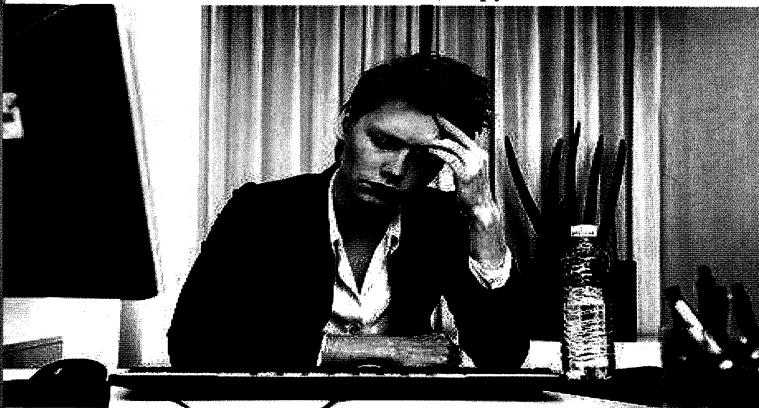
или штетни по здравјето на работникот и други лица и не ја загрозуваат животната средина. Инспекторот на трудот може на работодавачот да му забрани организирање на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата (член 5, ЗРО).

10. Договор за вработување на куќни помошнички

За вршење на работи на куќни помошници може да се заснова работен однос, односно да се клучи договор за вработување. Работите на куќни помошници најчесто се однесуваат на хигиена и одржување на станот, перење, пеглање, подготвување на храна, снабдување на домаќинството со намирници, чување деца, грижа за болни и немоќни членови на домаќинството и други куќни работи. Во куќни работи можат да се сметаат и одржувањето на зградата, нејзините уреди и инсталации, одржување на дворното место – градината и цвеќето, подучување деца, превоз на членовите на домаќинството, одржување на возниот парк, ложење и одржување на котлите за греење, чување на куќата, обезбедување имот и лица и друго. Обемот и видот на работи на куќните помошници ќе зависи од стандардот на работодавачот, ако е во состојба да го издржи нивното финансирање.

Сите овие и други работи ги обавуваат куќните помошници познати како: бексистерки, негователки, хаусмајстори, градинари, возачи, механичари, ложачи, телохранители и други.

Работниот однос со куќните помошници се склучува со договор за вработување помеѓу работникот и работодавачот. Работодавач може да биде било домаќинот (сопру-



гот, газдата) или домаќинката на куќата (сопругата). Тие, како работодавачи можат да се појават заедно или посебно, но и кога се појавуваат посебно, за обврските во врска со извршувањето на куќните работи одговараат заедно како солидарни должници.

Договорот за вработување на куќни помошници се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

Како и секој работен однос и овој специфичен вид на работен однос е договорен однос помеѓу извршителот на работата на куќни помошници (работникот) и работо-

>>

>> давачот. Работникот доброволно влегува во тој однос кај работодавачот, работи за плата и други примања, лично ја извршува работата (обично му помагаат и членовите на потесното семејство на работникот, зависно од видот и карактерот на работата) и е должен работата да ја извршува според упатствата и под надзор на работодавачот.

Карактеристично за овој вид работен однос е што со договорот за вработување може да се договори *обезбедување на сместување и исхрана на работничкој* кај работодавачот. Сместувањето и исхраната преставуваат дел од платата на работникот (натурален дел), но тој мора да биде изразен во пари. Тоа е исклучок од правилото дека заработувачката – платата се исплатува во пари – мора да биде во парична форма. Ако исклучокот не е договорен, заработувачката – платата се исплатува само во пари.

Со исплатата на делот од заработувачката во натура, всушност е обезбедено сместување, односно исхрана или само сместување и само исхрана. Во договорот за вработување се утврдува вредноста на сместувањето, односно исхраната.

Законот, во членот 53, став 4, го пропишува најнискиот износ на заработувачката кој *задолжително* се пресметува и исплатува во пари и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

Ако е така договорено, заработувачката да се пресметува и исплатува дел во натура, а дел во пари, за време на платеното отсуство од работа, работодавачот треба и е должен заработувачката во целост да ја исплатува во пари. Станува збор, за време на неработни денови, празници, годишен одмор, платено отсуство, јавување на повик на државни органи, болест, прекин на работа без вина на работникот, породилно отсуство и други со закон предвидени отсуства.

Може да се случи работникот да биде спречен да работи поради болест, (значи

отсутствува од работа), а лекувањето да го спроведува кај работодавачот. Во таква ситуација, останува тие посебно да се договорот за трошоците на сместување и (или) исхрана, додека трае боледувањето.

Директор и работниот однос

Кога се употребува конвенционалниот поим „директор“, тоа значи лице кое раководи со работата и го управува друштвото – правното лице. Тие лица се именуваат како „управители“ кај друштвата со ограничена одговорност (ДОО, ДООЕЛ, Јавното трговско друштво) и другите трговски друштва. Тие лица се: генералните менаџери – претседатели и членови на управните одбори, главните извршни директори, извршните директори и други. Станува збор за т.н. врвни менаџери на трговските друштва, а и од пониско ниво.

Како главна функција овие лица (врвниот менаџмент) ја имаат *работководната функција* и застапувањето на друштвото. Тие ја имаат управувачката функција (во поширока смисла), под која се подразбира:

➤ водење на работите на друштвото, што го вклучува во себе и уредувањето на односите внатре во друштвото (работоводењето);

➤ извршување на решенијата донесени во друштвото спрема трети лица, односно воспоставување на односите со третите лица (застапувањето).

Раководењето, односно управувањето всушност, претставува разновидна, многустрана и повеќеслојна дејност, за која е потребна стручност и компетентност во точките на поврзување, изразување и интеграција на интересите во донесувањето на решенијата.

Но, да се вратиме на прашањето за договорот за вработување на деловни лица (менаџерски договор).

Директорот може да заснова работен однос на определено и неопределено време. Ако работниот однос е заснован на неопределено време, траењето на работниот однос продолжува и по истекнувањето (престанокот) на мандатот. Затоа, работодавачот има обврска со анекс договор за вработување да му понуди други соодветни работни задачи (работно место). Таков случај се појавува обично кога за директор е избрано лице кој е во работен однос кај работодавачот (од редот на вработените). Ако работниот однос е заснован на определено време, траењето на работниот однос и мандатот може, но и не мора да биде исто. Кога е исто, мандатот и работниот однос престанува истовремено. Кога не е исто, работниот однос продолжува до истекот на рокот, но на други работни задачи (работно место).

Работниот однос со директорот се заснова (како и за другите работници) со договор за вработување (на деловни лица – менаџери). Се што беше речено за договорот за вработување, се однесува и за директорот, но во Законот за работните односи постојат посебни одредби насловени „договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор) и „остварување на правата и обврските од работен однос на работоводниот орган (менаџер)“. Се забележува дека Законот го употребува изразот „деловни лица“, „менаџер“ и „работоводен орган“.

Пред склучувањето и потпишувањето на договорот за вработување, да потенцираме дека на договорот му

²⁶ Ако *работодавачој на инспекторој на шрудој не му достави примерок од договорој за вработување за вршење на работа дома, законодавачој се заканува со енормно висока глоба од 15 000 евра за работодавачиот – правно лице, за работодавачој – физичко лице 10.000 евра, а за директорој, односно дружо одговорно лице кај работодавачој 7000 евра (член 265, став 1, точка 9 и став 2 и 3 од истиот член.*

²⁷ *За сејо погоре елаборирано види член 50, ЗРО, Договор за вработување со вршење на работа дома.*

²⁸ Види член 55, ЗРО.

²⁹ Види член 54, ЗРО.

претходна одлука за избор на менаџерот со која се одредува и неговиот мандат. Обично се работи за работен однос на определено време и трае до истекот на рокот на кој е избран директорот, односно до неговото разрешување. Затоа се склучува и договор за вработување со директорот на определено време, односно траењето на работниот однос на директорот треба да биде ускладено со траењето на неговиот мандат, како со престанокот на мандатот би престанал и неговиот работен однос.

Нема законска пречка директорот да работи и без да заснова работен однос, на основа менаџерски договор.

Директорот, раководниот орган (менаџерот), правата и обврските од работен однос, за време додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на Законот за работните односи и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.²⁸

Деловните лица (менаџери) и работодавачот (трговското друштво) со договорот за вработување можат поинаку да ги уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

➤ условите и ограничувањата на работниот однос на определено време. За менаџерот не важи одредбата од членот 46 од Законот за работните односи во кој е предвидено договорот за вработување на определено време да може да трае максимум пет години;

➤ работното време – работодавачот и директорот можат да се договорат поинаку да го уредат работното време, за разлика од другите вработени. Под поимот работно време се подразбира полното работно време, распоредот на работното време, паузите и слично.

➤ обезбедувањето на дневен и годишен одмор. Работникот кој работи полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, но за директорот тоа не мора да важи. Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена, а за менаџерот, директорот, управителот со договорот за вработување може да се утврди поинаку (повеќе денови).

➤ Плаќањето на работата, е прашање кое се договара и е надвор од колективното договарање, и

➤ Престанувањето на важноста на договорот за вработување.²⁹

Во овој контекст битно е да се наведе решението во членот 135 од Законот за работните односи, според кој: „во случај кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (деловниите лица, работодавачот и имaat овластувања за самостојно одлучување и работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањата на работното време, нокната работа, одморот, дневниот и неделниот одмор, под услов, на работниците да им е обезбедена заштита при работа”. ■

Проф. Д-р
Правна
Д-р

нив
зација на
секундарното
унија од областа на
и дополнувања треба
одделни Директиви од поста
усвосните Директиви, кои
станаа извор на правото во Европс



Текстот на Предлог на законот за
нување и дополнување на Законот за
ните односи, изготвен од Министерството
труд и социјална политика бидејќи
на ниво на поставената за

PROPOSAL

Does the new proposition of Law for amendment of
represents original systemized law text, or it repres
full with nomotechnical and systematic

Toni Kalamatiev, Ph.D.
Law Faculty "Justinijan Prvii", Skopje

2010

The author of this article gave commentary to the last Lawyers Meeting held from 13th to 15th May in Struga, in organization of the Macedonian Lawyers Association. Reason for the commentary was the last amendment of the Labour Law proposed by the Ministry of labour and social policy.