

РАБОТНИ ОДНОСИ

ВОДИЧ

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

Предговор и содржина

Збор на авторот

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

Предмет на обработка и анализа во овој труд ќе биде:

1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

1.1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

1.2 Страни на договорот за вработување

1.3 Услови за склучување на договорот за вработување

1.4 Договорна слобода

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

2.1 Начин на обезбедување на потребата од работници

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

3. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС

3.1 Договор за вработување на неопределено време

- 3.2 Договор за вработување на определено време
- 3.3 Договор за вработување (работен однос) со пробна работа
- 3.4 Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос)
- 3.5 Волонтерски стаж
- 3.6 Договор за вработување со неполно работно време
- 3.7 Двоен работен однос;
- 3.8 Дополнително работење.
- 3.9 Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот
 - 3.9.1 Лично или семејно извршување на работите
 - 3.9.2 Заштита на животната средина
- 3.10 Договор за вработување на куќни помошници

4. ДИРЕКТОР И РАБОТНИОТ ОДНОС

5. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

- 5.1. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време
- 5.2. Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)
- 5.3. Престанување на важноста на Договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот
- 5.4. Раскинување на Договорот за вработување со спогодба
- 5.5 Откажување на Договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот
- 5.6. Престанок на важноста на Договорот за вработување врз основа на судска пресуда
- 5.7 Престанок на важноста на Договорот за вработување во други случаи утврдени со Закон

6. ОТСТРАНУВАЊЕ ОД РАБОТА

7. ИЗМЕНА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ПРЕД ОТКАЗ

7.1 Измена на договорот за вработување

7.2 Понуда на нов променет договор за вработување пред отказ

8. ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНЦИЈА

8.1 Конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување

8.2 Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување

9. ПАРИЧНА КАЗНА, ОТКАЗНИ РОКОВИ И ПРИГОВОРИ ПРОТИВ ОДЛУКИТЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ И ЗАСТАРЕНОСТ

10. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

11. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС

- СУДСКА ПРАКСА

12. ОПШТИ АКТИ

12.1 Акт за организација и систематизација на работите и работните задачи

12.2 Колективен договор на ниво на работодавач

ПРИЛОГ:

– МОДЕЛИ НА ОБРАСЦИ;

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

Одредбите на Законот за работните односи имаат карактер на општи прописи. Овој Закон го регулира општиот режим на работните односи. Неговите одредби се применуваат во сите работни средини, директно или субсудијарно.

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

Во овој труд се вградени сите измени и дополнувања на Законот за работните односи, заклучно со денот на издавањето. Бидејќи нема совршен труд, за авторот на овој Прирачник ќе биде посебно задоволство да му се укаже со добронамерни конкретни сугестии, предлози и забелешки, а сето тоа, со цел за негово доградување и усовршување при негово (евентуално) наредно издание.

Со посебна почит кон корисниците на овој Водич.

Скопје, Април. 2013

Авторот



СОДРЖИНА :

1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

1.1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

1.2 Страни на договорот за вработување

1.3 Услови за склучување на договорот за вработување

1.4 Договорна слобода

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

2.1 Начин на обезбедување на потребата од работници

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

3. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС

3.1 Договор за вработување на неопределено време

3.2 Договор за вработување на определено време

3.3 Договор за вработување (работен однос) со пробна работа

3.4 Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос)

3.5 Волонтерски стаж

3.6 Договор за вработување со неполно работно време

3.7 Двоен работен однос;

3.8 Дополнително работење.

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

3.9.1 Лично или семејно извршување на работите

3.9.2 Заштита на животната средина

3.10 Договор за вработување на куќни помошници

4. ДИРЕКТОР И РАБОТНИОТ ОДНОС

5. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

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

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

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

5.4. Раскинување на Договорот за вработување со спогодба

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

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

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

6. ОТСТРАНУВАЊЕ ОД РАБОТА

7. ИЗМЕНИ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ПРЕД ОТКАЗ

8. ПАРИЧНА КАЗНА, ОТКАЗНИ РОКОВИ И ПРИГОВОРИ ПРОТИВ ОДЛУКИТЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ И ЗАСТАРЕНОСТ

9. ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНЦИЈА

9.1 Конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување

9.2 Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување

10. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА

11. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС

- СУДСКА ПРАКСА

12. ОПШТИ АКТИ

12.1 Акт за организација и систематизација на работите и работните задачи

12.2 Колективен договор на ниво на работодавач

ПРИЛОГ:

МОДЕЛИ НА ОБРАСЦИ;

1. ЗАСНОВАЊЕ РАБОТЕН ОДНОС

1.1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

1.2 Страни на договорот за вработување

1.3 Услови за склучување на договорот за вработување

1.4 Договорна слобода

1.1 Договор за вработување - правен основ за засновање на работен однос

Со воведувањето на институтот **договор за вработување**,¹ како посебен договор на трудовото право и како правен основ за засновање на работниот

¹ Договор за работа или договор за вработување? Дилема. Сметам дека треба да се врати поранешниот термин „договор за работа“ бидејќи со него се регулират, пред се, прашања за правата, обврските и одговорностите од работен однос по стапување на работникот на работа (работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување), како и прашања за вработувањето (датум на стапување на работа, назив на работно место, место на

однос, и тоа како единствен правен основ, се создаде квалитетна иновација на севкупната содржина на трудовото законодавство на Република Македонија.

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

- елементот на вршење на определена работа;
- елементот на надоместок за извршена работа; и
- елементот на субординација, односно подреденост.

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

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

Субординацијата, односно подреденоста како основен елемент на договорот за вработување, служи како основен критериум за правно разграничување на договорот за вработување од другите на нему слични договори, т.н. правна субординација, каде работникот работи на определено

вршење на работата, време на траење на работниот однос, но и прашања за плата, надоместоци, годишен одмор и друго. Најадекватен назив би бил „**договор за вработување и права, обврски и одговорности од работен однос**“.

Според Хрватскиот Закон о раду, се склучува „договор о ради“, во Словенија се склучува спогодба за вработување (погодбе о запослитви).

место, врши одредена работа, за определено време, според упатствата и под надзор на работодавачот.²

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

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

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

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

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

Со последните измени на Законот за работните односи (Службен весник на РМ бр. 25 од 19 февруари 2013 година, членот 13 изгледал вака:

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Договор за вработување

Член 13

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

(2) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од

² Види член 5, став 1. т.1, Закон за работните односи.

работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

(3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (електронски образец M1/M2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот вработување, пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

(4) Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и

инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот.

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

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

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

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

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

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

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

Овие измени и дополнувања на член 13 од постојниот закон, беа направени со цел прилагодување и усогласување на пријавувањето и одјавувањето на работници во Агенцијата согласно воспоставениот електронски систем на водење на евиденцијата. Со оваа измена наместо постоечкиот образец M1/M2 во хартиена форма, се воведува електронски образец M1/M2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување, заради намалување на трошоците и поедноставување на постапката. Притоа се утврдува обврска при пријавување и одјавување на работници дека е потребно да се приложи и ППР образец и овластување на овластеното лице со список на лица кои ги пријавува/одјавува, како и наведување на бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување за лицата кои ги пријавува/одјавува. Во ставот (6) се прави измена заради конкретизирање на

одредбата во смисла на определување на датумот на стапување на работа и датумот на пријавување на работникот во Агенцијата за вработување на Република Македонија. Со новиот став 10 на член 13 се предвидува намалување на административните процедури во врска со пријавувањето и одјавувањето на работниците во случаите кога работникот со кој што е склучен договор за вработување во утврдениот рок не стапи на работа, при што се предвидува во ваквите случаи да се смета дека работникот не засновал работен однос. Дополнувањето на членот 13 со ставот 11 се врши со цел да се пополни правната празнина во решавањето на ваквите конкретни случаи во практиката при спроведувањето на законот каде работниците на кои им престанува работниот однос наидуваат на конкретни проблеми поради тоа што работодавачите не ги одјавуваат или не сакаат да ги одјават во Агенцијата за вработување. Поради тоа овие работници имаат проблеми во засновањето на работен однос и пријавувањето во задолжително социјално осигурување. Работодавачот е **должен да го пријави** односно одјави работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.³

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

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

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

³ Види член 13, став 7 од Законот за работните односи.

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

Да резимираме. Во случај на засновање на работен однос без договор за вработување во писмена форма, работникот не може да ужива никаква правна заштита.⁴

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

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

⁴ Потребата од обезбедување на писмена информираност на работниците за условите за вработување произлегува и од директивите на Европската унија за должноста за известување на работниците за условите што се однесуваат на договорни или вработувачки односи. Директивата ги задолжува земјите членки на Европската унија да се погрижат секој вработен да добие документ кој го содржи известувањето за суштинските елементи на неговиот договорен однос.

Од компаративната легислатива моѓе да се констатира дека во поголем број земји формата на договорот за склучување на договор за вработување, во принцип не е пропишана. Општо правило е договорот за вработување **да биде писмен, но не е забрането можноста за склучување на договор во некој друг облик**. Секако, писмениот договор за вработување служи како доказ за содржината на договорот, но не претставува предуслов за правен ефект на самиот договор.

Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување (член 15 став 3 од ЗРО).⁵

⁵ Со последните измени на Законот за работните односи, член Службен весник бр. 25 од 19 февруари 2013 година

Членот 259 се менува и гласи :

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

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

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

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

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

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

Законот за работните односи предвидува и утврдува ригорозни санкции.

(1) Глоба во износ од 6.000 до 7.000 евра, во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот и работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 13 ставови (1),(2),(3) и (7));

2) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 42);

3) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 ставови (1) и (2) и 44 ставови (1), (2), (3) и (4)) и

4) го оневозможува или ќе се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот (членови 256 став (1) и 257 став (1)).

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

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

1.2 Страни на договорот за вработување

Договорот за вработување го склучуваат работникот и работодавачот.

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

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

„Работодавач“ е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локална самоуправа, подружница на

(2) Глоба во износ од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.

(3) Глоба во износ од 4.000 до 5.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач- физичко лице.

⁶ Види член 29 од ЗРО.

⁷ „Работник“ е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување (член 5, став 1, т.2, ЗРО).

странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување (член 5, став 1, точка 5 од ЗРО)..

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

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

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

Работникот може да заснова работен однос ако е способен за склучување на договор за вработување, односно договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност⁸. Ако се склучи договор за вработување со лицето кое сеуште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата во таков случај не е невалидност (неважност) на договорот, туку непостоење на правно дејствие, односно договорот е ништовен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета.⁹

1.3 Услови за склучување на договорот за вработување

Условите за вршење на работата можат да бидат утврдени во законот, колективниот договор или пак кои ги бара самиот работодавач. Законска обврска, односно должност на работодавачот е дека тој со акт треба да ги определи **посебните услови** за работа на одделно работно место, односно

⁸ Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минималната возраст за склучување на работниот однос и при исполнување услови за работа.

⁹ Види член 18 од ЗРО.

однапред да ги утврди во општиот акт, односно во актот за систематизација на работните места, а како исклучок, таквата обврска не се однесува за помалите работодавачи – односно оние кои вработуваат до 50 работници.¹⁰

Посебно сакаме да укажеме на работодавачите дека согласно

Член 265

(1) Глоба во износ од 2.000 до 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) договорот за вработување не се чува во работните простории во седиштето на работодавачот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (член 15 ставови (2) и (3));

2) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 18);

3) склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на членот 18 од овој закон или ако склучи договор за вработување спротивно на овој закон (член 19 ставови (1) , (2) и (3));

Значи, според член 19, став 2 од ЗРО „работодавачот е **должен** со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи“ – кои вработуваат до 50 работници. Во спротивно ќе се соочи со глоба од 2.000 до 3.000 евра, плус глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот, глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

Посебни услови ги има повеќе, но сите се *врзани* за работа на одрадени работи и работни задачи. Тие услови ги утврдува законот, општ колективен договор¹¹ или актот на работодавачот (Правилникот за организација и систематизација на работните места).

¹⁰ Види членовите: 16-19 од ЗРО.

¹¹ Посебни услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи (работна способност); работно искуство; посебна здравствена состојба; психофизички и физички способности и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на дејност (гранка), односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот. (Член 7 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, ноемвр 2012 – Пречистен текст).

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

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

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

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

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

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

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

а) *домаќинскиот однос кон средствата за работашто што на работникот му ги доверил работодавачот;*¹²

б), *квалитетот; и*

в) *обемот на вршењето на работата.*

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

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

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

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

¹² Тоа е и основ за престанок на работниот однос со отказан рок (член 81, став 1, т. 7, ЗРО) но и основ за дел од плата за работната успешност (член 106, став 3, ЗРО).

Работното искуство треба да го разликуваме и од *стручната спрема*. Стручната спрема се стекнува во верифицирани образовни установи, а работното искуство – со практична работа. Работното искуство се стекнува, по правило, по стекнувањето со образование. Но, има и работи на кои работното искуство може да се стекне и независно од предвидената стручна спрема. Тоа се работи за кои утврдува различен степен на стручна спрема. На пример, ако некој извршувал работи – шеф на сметководство, со средна, односно виша стручна спрема, ги исполнува условите во поглед на работното искуство за шеф на сметководство во фирма во која за тие работи е предвидена висока стручна спрема, без оглед што искуството не го стекнал по завршувањето на високата школа, туку пред тоа. Тоа важи и за работите предвидени за директор на друштвото. Работното искуство може да се стекне независно од стручната спрема и кога некој бил во прилика да извршува работи за кои немал соодветна стручна спрема, а ги вршел со оглед на својата работна способност.¹³

Положен стручен испит.

Овој услов може да биде предвиден со закон, подзаконски акт или општ акт. Со законот, најчесто, се утврдува обврска за полагање на стручен испит за лица кои работат во органите на управата, правосудните органи,¹⁴ установите за издржување на казни и други органи. Законска обврска за полагање стручен испит имаат и лица кои во вршењето на јавни овластувања донесуваат управни акти, работници кои работат на проектирање, надзор на инвестициони објекти, заштита при работа, здравствени работници, библиотекари, воспитниот кадар. Со подзаконски акти, во согласност со закон, се установува обврска за стручен испит, на пример, за: воздухопловната посада, стручните лица кои вршат работи од значење за безбедноста на воздушната пловидба, контролори на летање, наставници и инструктори за летање, инструктори за полагање возачки испит и многу други.

Условите, начинот и програмата за полагање на стручен испит се уредува со закон (најредко), подзаконски акт (почесто) и општ акт (најчесто). Со закон, на пример, уредено полагање на правосуден испит. Полагање возачки испит, испит

¹³ Безброј се случаите кога некој има струка за машинобравар (не му лежи), а работел (да речеме во странство) како водоинсталатот, паркетар или плочкар и станал врвен стручњак, независно од стручната спрема, има работно искуство.

¹⁴ Правосуден испит, нотарски, брокерски и други.

за возачи, инструктори, како и стручни испити за вработените во управата, здравствените работници, наставниците, воспитачите, рударски инспектори и друго, уредено е со подзаконски акт. Со опш акт се уредува полагање на приправнички испит, ако со закон или подзаконски акт не е поинаку одредено.

Знаење на странски јазик

Постојат работи и работни задачи кои, едноставно, без тој услов, без знаење на странски јазик, не е можно да се извршуваат – на пример, во: науката, надворешната трговија, туризмот, угостителството, поморскиот и авионскиот сообраќај¹⁵, новинарство, дипломатија и многу други дејности во кои комуникацијата на друг јазик е неопходна за извршување на работните обврски.

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

Одредени години на живот

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

Така, во нашиот Закон за работните односи, постои посебна глава **XIII. Заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст**. Во членот 173 од ЗРО, е предвидено дека „на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст не смее да им се наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно о со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности“. Со посебни закони во областа на металургијата,

¹⁵ Имам средното оглас за возач на камијон за транспорт на стока во странство, во кој се бара, покрај другите посебни услови (работно искуство, здравствена состојба, соодветна возашка дозвола и солидно познавање на еден странски јазик (англиски или германски). Во современите метрополи и за возаш на такси возило се бара познавање на странски јазик.

рударството, сообраќајот, хемиската индустрија е предвидено забрана за вршење на одредени работи за лица под 18 години, но во некои од нив е предвидена и горната граница на староста.

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

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

1.4 Договорна слобода

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

Тоа фактички значи, дека „работодавачот има *право на слободно одлучување* со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата, почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување“¹⁶,

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

Овде секако дека може да стане збор и за забрана на дискриминација на кандидатот за вработување (член 6-8 од ЗРО).

¹⁶ Види член 21, ЗРО.