

Проф Д-р Анастас

Џуровски

Трудово Право



Издавач: Вештачење и процена Д-р Анастас Ѓорги
Џуровски ТП Ресен

Вовед

Учебникот Трудово право тргнува пред се од практичните потреби на студентите по право кои што се однесуваат на изучување на системот на Трудово право во Република Македонија како и разбирање на неговите основи и уште повеќе неговите интеракции со останатите делови на правото во целост. Најголем акцент е ставен на конкретните решенија во нашиот правен систем согласно кои утре треба да работат и да ги применуваат во праксата идните правници. Македонскиот правен систем во сферата на Трудовото право е целосно заокружен во една издржана целина која што покрај другото е и одлично теоретски фундирана но истата треба да биде тестирана низ праксата каде што сериозен удел имаат и надзорните и правосудните органи а нивниот квалитет на работење бездруго влијае не само на перцепцијата на прифаќање на трудовиот правен систем како издржан туку и во праксата е потребно да генерира траекторија на континуирано унапредување на работните односи. Исто така Трудовото право не смее да се разбира еднонасочно - само во функција на заштита на правата на работниците. Напротив целта на трудовото право е да се унапредат односите помеѓу четирите категории на заинтересирани страни во рамките на работните односи : работодавците, работниците, синдикатите и државната управа. Поради ова постои суштинска разлика помеѓу разбирањето на Трудовото право како дисциплина која што го штити работникот и разбирањето на Трудовото право како правна рамка која што генерира солидно опкружување за унапредувањето на меѓусебните интеракции на четирите претходно споменати интересни групи – од кој што аспект е обработена материјата во овој учебник .

Од Авторот

Содржина

I. ПОИМ, НАСТАНОК И ПРЕДМЕТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО	8
1. Појава на Трудовото право	9
2. Предмет на Трудовото право	13
3. Развој на трудовото право и законодавство во	16
Република Македонија	16
II. ОДНОСОТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО СО ДРУГИТЕ ПРАВНИ ДИСЦИПЛИНИ	20
1. Однос на Трудовото право и уставното право	21
2. Односот на Трудовото право и граѓанското право	22
3. Односот на Трудовото право и административното право	22
4. Однос на Трудовото право со кривичното право	23
5. Однос на Трудовото право со трговското право	24
III. ИЗВОРИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО	25
1. Домашни извори на Трудово право	28
2.1 Уставот како извор на Трудовото право	29
2.2. Законите и другите прописи како извор на Трудовото право	30
2.3. Колективните договори како извори на Трудовото право	31
2.4. Општите акти на работодавачот како извори на Трудовото право	36
2. Меѓународни извори на Трудовото право	37
3. Меѓународната организација на трудот	37
3.2 Административен совет	41
3.3 Постојан секретаријат на Меѓународната организација на трудот	42
4. Советот на Европа и Европската социјална повелба	50
5. Правото на Европската унија како извор на Трудовото право на Република Македонија	58
6. Основни принципи на Трудовото право на Европската унија	63
6. Институционални основи за носење и примена на Трудовото право во Европската унија	66
2.1 . Улогата на Европската комисија	67
IV. КАРАКТЕРИСТИЧНИ СПЕЦИФИКИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА	69
1. Европскиот договор за договор за вработување и Обврска на работодавачот за	

известување при склучување на договор	70
2. Заштита од дискриминација во рамките на работниот однос	70
3. Општо антидискриминациско право	72
4. Правата на вработените во случај на реструктурирање или затворање на компаниите 73	
5. Масовни отпуштања	74
6. Посебни форми на вработување	75
7. Вработување преку агенција	78
8. Здравствена заштита и безбедност при работа	78
9. Заштита на мајчинството, родителски одмор, заштита на младите луѓе при работа	80
10. Регулација на работното време	82
11. Колективен труд	82
12. Европски работни совети	83
13. Вклученост во органите на Европската компанија на работниците (Societas Europaea)	84
14. Општа рамка за вработените за информирање и советување	85
V .ПРАВНА РЕГУЛАЦИЈА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....	89
1. Предмет на регулација на Законот за работните односи	90
2. Регулација на забраната за дискриминација во работните односи во Република Македонија	92
2.1. Надомест на штета за дискриминација	93
2.1.1. Товар на докажување во случај на спор.....	93
2.2. Директна и индиректна дискриминација	94
2.3. Исклучоци од забрана на дискриминација.....	95
3. Вознемирување и полово вознемирување	96
4. Психичко вознемирување на работно место (мобинг).....	97
5. Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство	98
6. Ограничување на автономијата на договорните страни	98
7. Договор за вработување.....	99
7.1 . Договор за вработување на неопределено и определено време	101
7.2. Форма на договорот за вработување	102
7.3. Работодавач - правно лице или друг субјект	102
7.4. Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18	

години возраст.....	103
7.5. Услови за склучување на договор за вработување	105
7.6. Странски државјани и лица без државјанство	105
7.7. Договорна слобода	106
8. Начин на обезбедување на потребата од работници	106
8.1 Објавување на слободни работни места.....	108
8.2. Полова еднаквост при објавување на слободни работни места	109
9. Права и обврски на работодавачот	109
10. Права и обврски на кандидатот	111
10.1 Права на неизбраните кандидати	112
11. Содржина на договорот за вработување	112
12. Измена на договорот за вработување.....	114
13. Ништовни одредби на договорот за вработување	114
14. Обврски на работникот	115
15. Обврски на работодавачот	119
16. Мирување на правата и обврските од договорот за вработување	121
17. Договор за вработување на определено време.....	122
18. Сезонска работа.....	123
19. Договор за вработување со неполно работно време	123
20. Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи	124
21. Договор за вработување со вршење на работа дома	125
22. Приправнички стаж , волонтерски стаж и пробна работа	127
23. Пробна работа	128
24. Волонтерски стаж	129
25. Начини на престанување на важноста на договорот за вработување	129
26. Враќање на документи и издавање потврда	130
26. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено работно време	130
27. Промена на работодавачот	131
28. Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво	132
29. Раскинување на договорот за вработување со спогодба	136
30. Откажување на договорот за вработување со отказ на работникот и со отказ на работодавачот	137

31.	Причина и обврска за докажување	138
32.	Основани причини за отказ	139
33.	Неосновани причини за отказ	140
34.	Понуда на нов променет договор пред отказ.....	141
35.	Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот	142
36.	Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказен рок.....	144
37.	Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување	145
38.	Парична казна.....	145
39.	Отказни рокови.....	146
40.	Права и обврски на страните за време на отказниот рок.....	149
41.	Застареност	149
42.	Информирање и консултирање на работниците	150
43.	Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини	152
44.	Права и обврски во случај на отказ од деловни причини	154
45.	Испратнина.....	155
46.	Отказ од страна на работодавачот.....	156
47.	Отказ од страна на работникот	157
48.	Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство.....	158
49.	Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда.....	159
50.	Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа и возраст на работникот	160
51.	Плаќање на работата.....	161
52.	Надоместок на плата	163
53.	Надоместување на трошоците поврзани со работата	165
54.	Работно време	166
54.1	Прекувремена работа	168
54.2	Скратено работно време во посебни случаи	171
54.3	Скратено работно време во посебни услови.....	171
54.5	Распоредување на работното време	173
55.	Работа во смени.....	174

56.	Пауза за време на работното време.....	177
57.	Годишен одмор	179
58.	Платен одмор.....	181
59.	Образование на работниците	185
60.	Надомест на штета од работен однос	186
61.	Посебна заштита во рамките на работниот однос	187
62.	Посебна заштита за време на бременоста.....	189
62.2	Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство.....	190
63.	Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби.....	192
64.	Заштитата на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст.....	193
64.1	Работно време, одмор и пауза.....	194
65.	Заштита на инвалиди со право на професионална рехабилитација	195
66.	Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работниот однос	196
67.	Мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови.....	197
68.	Синдикати и здруженија на работодавачи	198
69.	Колективни договори.....	205
70.	Право на штрајк	218
71.	Економско-социјален совет.....	221

I. ПОИМ, НАСТАНОК И ПРЕДМЕТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

1. Појава на Трудовото право

Трудовото право како научна дисциплина се издвоила од граѓанското право . За тоа немало услови во робовладелското ниту во феудалистичкото општество. Појавата и развојот на Трудовото право во вистинска смисла на зборот е поврзана со развојот на производните сили како и на општеството во целина. Со други зборови кажано во историските периоди кога производните сили не биле развиени немало потреба ниту од правна регулација на односите на условно кажано работодавачите и работниците. Практично во периодот на робовладетелството како и феудалната држава голем дел од слободите на луѓето воопшто и не постоеле и оттука немало ниту потреба од некоја правна регулација на трудот од причини што истиот бил обезбедуван на принуден и насилен начин.

Првите никулци на Трудовото право се појавуваат во чекор со првата индустриска револуција кога што паралелно со економските се случуваат и општествени промени кои што значително влијаеле на менување на перцепцијата на поимот труд особено во односите на индустриите кои што први ги искористиле придобивките на првата индустриска револуција како што е на пример текстилот.

Така особено во Англија први кои што го кренале гласот за регулација на поимот труд во правна смисла биле лекарите кои што се залагале за државна интервенција во насока на заштита на работниците. Покрај нив слични ставови изнесувале и

филантропите и социјал утопистите , првите тргнувајќи од нивната ориентација за помагање на послабите а вторите од идејата за бескласно општество во кое што сите би биле еднакви. Сето воа се случувало на крајот на 18 и на почетокот на 19тиот век во Англија. Суштински аргумент на голем дел од поборниците за регулација на трудот бил дека „зачувувањето на здравјето и обезбедување на иднината на нацијата а со тоа и иднината на државата. Логично прво на удар во рамките на експлоатацијата во производниот процес биле најслабите – децата и жените. Поради истото во Англија во 1802 година е донесен Законот за заштита на децата. Не долго после тоа е донесен уште еден важен закон - Законот за работното време чие траење изнесувало каде се стипулира дека работното време може да трае од 8 до 12 часа во текот на денот, а колкава ќе биде границата зависи од возраста на вработените лица. Во 1847 година работното време се намалувало на 9 часа со носење на Законот за десетчасовно работно време. Во 1907 година работното време во Англија претпрело уште една промена и донесен е закон за Законот за осумчасовно работно време.

Брзо после неговата иницијална појава во Ангија тридовото право се појавува и започнува да се развива и во други држави. Така во Франција во 1804 година во Граѓанскиот законик се содржани најмалку два члена кои шт се однесуваат на Трудовото право. Така членот 1780 се однесува на засновање, траење и престанок на работни односи а членот 1781 се однесува на повластената позиција на работникот во однос на работодавачот доколку дојде до спор по однос на исплатата на трудот – кај докажувањето ќе се верува на тврдењето на работодавачот.

Подетална интервенција кај тридовото право во Франција доаѓа со Законот за работниот ден на жените и децата кој е донесен во 1840 година .

Во 1874 година е донесен Законот за посебна заштита на жените, со кој се забранува ноќната работа на жените до 21- годишна возраст.

Германија (тогашната германска држава) не заостанувала многу во интервенцијата и регулацијата кога станува збор за пазарот на трудот. Во 1839 се носи Законот за работното време на жените. Со овој закон жените не смее да работат повеќе од кое изнесувало 11 часа во текот на денот. Во 1871 се носи Законот за работното време со кое што жените не смее да работата повеќе од 11 часа дневно а во саботите не повеќе од 8 часови. Со Законот од 1918 година работното време се намалило на загарантрани нормално платени 8 часа дневно. Поголеми исчекори во поглед на напредокот на Трудовото право се направени во 1910 и 1912 година во Франција кога е донесен Законот за работа. Со развојот на економијата и индустријата а особено со технолошкиот развој и зголемена понуда и побарувачка на работа доаѓа до уште поинтензивна потреба од развој на Трудовото право. Така во периодот помеѓу двете светски војни доаѓа до уште поголема кодификација на оваа правна дисциплина. Во овој период Посебни закони за трудот се донесени во Холандија во 1919 , 1930; во Белгија 1919, 1922 и 1930 година, во Италија во 1927; Австрија 1928; Германија 1934; во САД во 1935 година. Веќе со појавата на фашизмот низ неговите слични појавни облици во Италија, Германија и Шпанија а кој како таков бил спонзориран до големите индустријалци кои што поради напливот на социјализам низ Европа се плашеле од национализација на нивниот имот забавен е

и развојот на Трудовото право во Европа а особено во овие три држави.

Најголемиот интензитет на развој се постигнува после Втората светска војна а особено со примената на социјализмот во пракса и развојот на социјалната политика. Така уште пред крајот на првата светска војна непосредно по октомвриската револуција во СССР бил донесен Декрет за 8 – часовен работен ден, а пред тоа бил 11,5 часа . Во 1918 година се носи и Закон за работни односи кој набрзо бил ставен вон сила и бил донесен нов закон во 1922 година кој ја регулира оваа проблематика . Моделот на трудовото законодавство на СССР логично го следат и сите држави членки на Варшавскиот пакт но тоа законодавство често се соочувало со проблемот на неусоглаеност со вистинските услови на пазарот на трудот особено од причина што официјално во социјалистичката поставеност на економијата нема место за невработеност а работникот добива често пати поголема тежина од било кои други учесници во процесот на создавањето на вредност.

Во рамките на Европската унија Трудовото право се развива уште со склучувањето на Договорот за европската заедница за јаглен и челик од 1951 година. Трудвото право таму регулира две области :

работни услови - работно време, работа со скратено работно време и работа на определено време, објавување на работници,

информирање и советување на работниците за колективни отпуштања, трансфери на компании итн.

Современото трудово законодавство на Европската унија од областа оди во насока

на:

- Остварување на висока вработеност и силна социјална заштита,
- Подобрување на животните и работните услови,
- Заштита на социјалната кохезија.

Една од главните цели на ЕУ има за цел да го пр. омовира социјалниот напредок и да ги подобри животните и работните услови на народите во Европа

ЕУ ги дополнува политичките иницијативи преземени од страна на поединечни земји на ЕУ со поставување на минимални стандарди. Во согласност со Договорот - особено член 153 – ЕУ ги донесува законите (директиви) кои ги поставуваат минималните барања за услови за работа и вработување, информирање и советување на работниците.

Индивидуалните земји-членки на ЕУ се слободни да обезбедат повисоки нивоа на заштита доколку сакаат. Додека Европската директива за работно време им дава право на работниците на годишно платено отсуство од 20 дена, на пример, многу земји се одлучиле за повеликодушно право во корист на работниците.

2. Предмет на Трудовото право

Предмет на изучување на Трудовото право е, пред се, **трудот**, чија основа, е **работниот однос**, што се воспоставува меѓу работникот, и работодавачот . Не секој облик на законски дозволена форма на извршување на работни активности е

предмет на регулација на Трудовото право. Исто така во литературата и тоа како во системот на common law и во системот на континенталното право кои што како системи особено денес се значително поврзани согласно реалните потреби се среќаваат уште поимите на employment law, social law, antidiscrimination law, law on public servants и други сродни дисциплини кои што најчесто се однесуваат на одредени географски територии како што е на пример терминот European social law опишува дисциплина која што се однесува на само на социјалното право на територијата на Европа а терминот , law on public servants се однесува само на лицата кои што за своите услуги кои ги извршуваат со работно време се платени од државните буџети. Сите овие дисциплини се поврзани со трудовото право но треба да се разгледуваат како посебни дисциплини.¹

Особено е изразена тенденцијата на одвојување на социјалното осигурување од Трудовото право.² Практично политиката на социјалното осигурување и обезбедување излегува од рамките на заштита само на оние лица кои се во работен односи. Кога би требало подетално да го прецизираме предметот на проучување на Трудовото право тогаш би ги издвоиле следните елементи кои што не се конечни :

- "Работниот однос како договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај

¹ Employment and Labor Law Patrick J. Cihon, James Ottavio Castagnera, Wolters Kluwer 2016

1. ² Employment Law, A Guide to Hiring, Managing, and Firing for Employers and Employees, Lori B. Rassas Wolters Kluwer ,2017;

работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;

- "Работник" кој е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување;

- "Работодавач" кој е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување;

- "Работно време" кое е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување;

- "Време за одмор" е секој период кој не е работно време;

- "Работата во смени" значи секоја метода на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едни по други на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели и

- „Колективни договори или одлуки на арбитража што се прогласени за општо важечки под кои што се подразбираат колективни договори или одлуки на арбитража што мораат да ги почитуваат сите претпријатија во таа географска област и од одделна струка или економската гранка

- Забраната за дискриминација во работните односи ;
- Исплатата на плата на работниците ;
- Правото на штрајк ;
- Максималната возраст на работниците ;
- Забраната на детскиот труд ;
- Правата на бремените работници ;
- Забраната на мобингот на работните места ;
- Односот на трудот со одгледувањето на деца итн .

3. Развој на трудовото право и законодавство во Република Македонија

По завршувањето на Втората светска војна во 1945 година, трудовото право во Југославија се развивало напоредно со развитокот на општествениот и економскиот развиток. Во поглед на правната регулатива во односите во областа на трудот во овој период Југославија се наоѓала во многу незавидна положба. Во Уставот на ФНРЈ од 1946 година биле содржани низа основни принципи кои служеле како извор и како основ за најважните прашања од областа на работните односи, но поблиску тие односи се уредувале со следните подзаконски акти:

Уредба за засновање и престанок на работниот однос од 1948 година;

Уредба за заштита на бремените жени и мајки во работен однос од истата година;

Уредба за дисциплинска и материјална одговорност на работниците од 1949 година и други.

Покрај тоа биле донесени и повеќе важни закони кои што ја регулираа оваа материја :

- Законот за државните службеници од 1946 година, кој се однесува на посебна категорија лица;
- Законот за инспекција на трудот од 1946 година,
- Законот за решавање на работните спорови од 1945 година;
- Законот за социјално осигурување од 1946 итн.

Првиот Закон за работни односи стапил на сила дури во 1957 година со воведувањето на самоуправањето со кое што тогашната југословенска држава сакала да направи разграничување на нивниот модел на социјализам од моделот на социјализам кој важен во земјите потписнички на Варшавскиот пакт.

Одредбите на Законот за работните односи од 1957 година, со исклучок на одредени одредби од неговиот прв дел, кои се однесуваа на сите лица во работен однос, се однесувале само на лицата вработени во стопанските организации, додека за уредувањето на положбата на лицата вработени во државните органи, во истата година е донесен Законот за јавните службеници. На тој начин, со овие закони за прв пат била опфатена и правно уредена севкупната материја од областа на работните односи,

што претставува и прва кодификација на трудовото законодавство.

Конкретно во Република Македонија во 1965 година е донесен Основниот закон за работните односи, на кој му предходел донесувањето на Уставот од 1963 година, со кој начелно се уредувале работните односи. Во 1973 година е донесен Законот за меѓусебните односи на работниците во здружениот труд, како последица на втемелувањето на концепцијата за самоуправен социјалистички развој и самоуправен здружен труд. Со одредбите од тој Закон се уредуваа само основните права и обврски од меѓусебните односи на работниците во здружениот труд, додека нивното натамошно поконтретно уредување било препуштено на другите облици на уредување.

Во 1976 година се носи Законот за здружениот труд од 1976 година (кој се нарекување мал устав или работнички устав) .

Во организациите на здружен труд (тогашен пандан трговските друштва) доаѓа до пренормираност на проблематиката на работните односи и до постоење на мноштво акти за уредување на тие односи, што генерира и огромна неефикасност.

По донесувањето на Уставот на Република Македонија и Уставниот закон за неговото спроведување во 1991 година, Сојузниот закон за основните права од работен однос од 1979 година беше преземен како републички, со начелна обврска за негово усогласување со уставот на Република Македонија во рок од една година по неговото прогласување. На тој начин одредбите на овој Закон заедно со одредбите на Законот за работните односи од 1990 година ја пополнија настанатата правна празнина во уредувањето на работните односи. Состојбата со уредувањето

на трудовите односи се подобрила и со донесувањето на колективните договори и на општите акти на работодавачот, со што се направи исчекор во обезбедувањето на единственост во уредувањето на односите во областа на трудот.

Законот за работните односи од 1993, извршил усогласување на постојните прописи со Уставот на Република Македонија и тој бил усогласен со начелата на пазарната економија како и со социјалните и културните права, како дел на основните слободи и права на човекот и граѓанинот, како и правната заштита на сопственоста и слободата на пазарот и претпримништвото.

Понатаму доаѓа до понатамошно унапредување на трудовото законодавство со ратификација на конвенциите и препораките на Меѓународната организација на трудот (МОТ) и на Советот на Европа како и директивите на Европката унија.

Покрај основниот закон, дополнително уредување на оваа материја е извршено и со :

Законот за безбедност и здравје при работа од 2007 година;

Законот за инспекција на трудот;

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност,
Законот за вработување на странски државјани;

Законот за вработување на инвалиди;

Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Законот за здравствено осигурување;

Законот за државни службеници;

Законот за штрајк и слично.

Нов Закон за работните односи е донесен во 2005 година кој што во голема мера е елабориран во овој труд како неопходна материја која што читателот треба да ја познава.

II. ОДНОСОТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО СО ДРУГИТЕ ПРАВНИ ДИСЦИПЛИНИ

На почетокот треба да се истакне дека Трудовото право влече корени од граѓанското право од една страна а во совремието тоа припаѓа како на приватното така и на јавното право како категорија. Тоа значи дека Трудовото право регулира однос (труд, негово вреднување, изнајмување , регулација) кој што е приватен но од друга страна со хуманизацијата на општеството и севкупниот општествен развој се наметнуваат прашањата на еднаквост, антидискриминација, пристап до работа полна вработеност и слично кои што се прашања на јавното право. Ваквите пристапи се базирани на принципот на државен интервенционизам додека пак во пристапот *lessez faire* нема простор за трудното право воопшто туку пазарот на трудот е пазар како и сите други пазари на кои што купуваат и продаваат стоки и услуги.

1. Однос на Трудовото право и уставното право

Уставот, е највисок и најважен правен акт во секоја правна држава каде се содржат основните начела на општествено – економското уредување и

Тие основни начела на Уставното право, се истовремено и предмет на изучување и

уредување на Трудовото право, како посебна правна дисциплина, кои таа ги пресема од Уставното право и натаму ги разработува и преки законите попрецизно ги уредува.

2. Односот на Трудовото право и граѓанското право

Трудовото право се издвоило и настанало од граѓанското право. Тоа особено се согледува при користењето од страна на Трудовото право на одредени начела и прописи на граѓанското право. Таков е случајот со принципот на автономија на волјата при склучување на договорот за вработување. Посебно треба да спомене и надоместокот на материјална и нематеријална штета кој се врши врз основа на граѓанско правните прописи и теорија, што важи и за постапката за работните односи пред редовните судови.

3. Односот на Трудовото право и административното право

Прашањата на работниот однос на државните службеници, заштитата на работниците во поглед на безбедноста и здравјето при работа, осигурувањето на работниците се инкорпорирани во предметот на проучувањето на Трудовото право. На пример, правните прописи кои ги уредуваат правата и обврските на државните

службеници, се предмет на Трудовото право, додека, прописите со кои се уредуваат организацијата на државната управа, функционирањето и активностите на државните службеници, одговорноста и односот со граѓаните од нивниот управен однос, се предмет на управното право. Слично е и со прописите за безбедност и здравје при работа и за социјалното осигурување.³ И во трудовото и во административното право предмет на уредување е инспекцијата на трудот, но со таа разлика што административното право ја уредува нејзината организација и функционирањето, а Трудовото право нејзината надзорна функција и нејзината улога во доменот на заштитата на работниците во работен однос.

4. Однос на Трудовото право со кривичното право

Работникот, покрај тоа што одговара дисциплински за повреда на работните обврски, (односно работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, или ако ги крши работниот ред и дисциплина), може да одговара и кривично за противправни дејствија кои содржат елементи на кривично дело и тоа за кривични дела против работните односи, кои се предмет на уредување на кривично – правните прописи. Така, во поглавјето „кривични дела против работните односи“ се предвидени следните кривични дела:

³ Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Сл. весник на РМ” бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05 и 50/06 и 29/07),

повреда на правата од работен однос; повреда на правото од социјално осигурување; злоупотреба на правото од социјално осигурување; повреда на правата за време на привремена невработеност; преземање мерки за заштита при работа и повреда на правото за учество во управувањето.

5. Однос на Трудовото право со трговското право

Трудовото право има јасна врска со трговското право што е особено присутно во областа на наградувањето за извршената работа, односно платите. Платите својот основ го имаат остварувањето на профит, што трговските друштва го остваруваат во своето работење, отаму и тие навлегуваат и во доменот на трговското право.

Трудовото право, , мора да го опфати и прашањето за распределбата на севкупниот доход и да укаже на принципите и основите на таа распределба, зашто во тие рамки се разработуваат и мерилата и основите на распределбата на средствата наменети за наградување на работниците за извршената работа.

III. ИЗВОРИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

Низ анализата на изворите на Трудовото право е можно прецизно да се утврди и зошто Трудовото право постои како посебна гранка како и тоа на кој начин оваа посебна правна дисциплина врши регулација на сложените односи кои што настануваат помеѓу работниците и работодавците синдикатите и државната управа. Согласно на истото е можно да се утврди и кои интереси , принципи и модели се земени во предвид за регулацијата на споменатите односи.

Една од основните карактеристики на изворите на Трудовото право е нивната бројност што од една страна ја потенцира комплексноста на материјата на регулацијата на Трудовото право а со тоа и на трудовите односи а од друга страна укажува на фактот дека постои голем степен на интерес во светски размери за регулација на оваа материја.

Теоретски изворите на Трудовото право можеме да ги поделиме на следните категории и тоа:

- Материјалните извори на правото (*fautis juris essendi*), што ги изразуваат причините на појавувањето и основите на опстанокот на правните правила во определен облик и со определена содржина;

- Формални извори на Трудовото право – (fautis juris cognoscendi)кои ја изразуваат разликата во органите, облиците и начините на создавањето на правните правила;
- Директни и индиректни извори на Трудовото право;
- Пишани и напишани извори на трудвото право.

Како позначајни домашни извори на Трудовото право можеме да ги издвоиме уставот и Законите од кои што особено се значајни

Закон за работните односи (“Сл. весник на РМ” . бр. 62/2005), -

Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Сл. весник на РМ” бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05 и 50/06 и 29/07), -

Закон за вработување на инвалидни лица (“Сл. весник на РМ” бр.44/00, 16/04, 62/05 и 113/05), -

Закон за поттикнување на вработувањето (“Сл. весник на РМ” бр.62/06), -

Закон за агенциите за привремени вработувања (“Сл. весник на РМ” бр. 49/06),

- Закон за еднакви можности на жените и мажите (“Сл.весник на РМ”, бр. бр.66/06)

Покрај овие извори особено значајни се и колективните синдикални договори како и актите на работодавците кои што се од општ карактер .

Така, изворите на Трудовото право од домашно потекло може да се поделат на три групи, и тоа:

- нормативните акти на државата, кој ги опфаќа Уставот, законите, другите прописи,

толкувања и сл;

- општите акти, кои ги опфаќаат актите на деловните субјекти односно на работодавачот;

- колективните договори.

Изворите од меѓународно потекло се:

- актите на меѓународните организации и на специјализирани меѓународни организации (како на пример, актите на Меѓународната организација на трудот-МОТ);

- меѓународните договори;

- актите на Организацијата на обединетите нации (ООН) и нејзините специјализирани организации.

Поаѓајќи од горенаведените форми и видови на изворите на Трудовото право, може да произлезе единствениот заклучок дека извори на Трудовото право се:

(1) правните акти што ги донесува државата и општите акти на деловните субјекти, односно работодавачите и колективните договори, и

(2) актите што ги донесуваат меѓународните организации и заедници.

1. Домашни извори на Трудово право

Нормативните акти на органите на државната власт, како извори на Трудовото право се:

- Уставот на Република Македонија;
- Законите и другите прописи од областа на работните односи.
- Колективните договори;
- Општите акти на работодавачот;

2.1 Уставот како извор на Трудовото право

Уставните одредби, теоретски се во функција на патоказ за урдеувањето на законодавството од областа на правото а во праксата се прецизно дефинирани правила кои упатуваат на поконкретно уредување во другите извори на правото и другите облици на уредување на работните односи, со кои стануваат предмет на нивна содржина. Уставот, како извор на Трудовото право. Уставот на Република Македонија донесен во 1991 година, ги содржи основните начела, права и обврски на вработените лица. Во него се содржани основните одредби во врска со положбата и правата и обврските на лицата во работен однос. Така во член 32 од Уставот се вели:

Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат. Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Во член 34 од Уставот се вели:

„Граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување утврдени со закон и со колективен договор“.

Во член 35 од Уставот се вели:

Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните

согласно со начелото на социјална праведност. Републиката им гарантира право на помош на немоќните и на неспособните за работа граѓани. Републиката им обезбедува посебна заштита на инвалидните лица и услови за нивно вклучување во општествениот живот. ⁴

Во член 37 од уставот се вели:

„Заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати. Синдикатите можат да основаат свои сојузи и да членуваат во меѓународни синдикални организации. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на синдикално организирање во вооружените сили, полицијата и органите на управата“.

Во член 38 од уставот се вели :

„Се гарантира правото на штрајк. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата“.

2.2. Законите и другите прописи како извор на Трудовото право

Како генерална рамка на Закони кои што ја регулираат материјата на односите кои

⁴Закон за вработување на инвалидни лица (“Сл. весник на РМ” бр.44/00, 16/04, 62/05 и 113/05), -

што настануваат врз основа на трудот и работата помеѓу рабониците, работодавците, синдикатите и државата може да се наведат следните :

- Законот за работни односи :
- Законот за безбедност и здравје при работа од 2007 година,
- Законот за инспекција на трудот,
- Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност,
- Законот за вработување на странски државјани,
- Законот за вработување на инвалиди,
- Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Законот за здравствено осигурување,
- Законот за државни службеници,
- Законот за штрајк и слично.

Подзаконските акти, кои се јавуваат како извори на Трудовото право, спаѓаат во актите на Владата и органите на државната администрација, со кои се доразработуваат определени односи, битни за извршување на законите од областа на работните односи (уредби, упатства, одлуки и други прописи). Тие служат за извршувањето на актите на собранието, а тоа се правилниците, наредбите и упатствата. Тие исто така се извор на Трудовото право но само кога содржат норми со кои се регулираат работните односи.

2.3. Колективните договори како извори на Трудовото право

Колективните договори, се акти со кои се доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и на работодавачот од веќе заснованиот работен однос. Всушност, колективните договори претставуваат склучени спогодби помеѓу синдикатите и претставниците на работодавачите со кои се уредуваат условите на работа, правата и обврските од работниот однос помеѓу работниците и работодавачите и тоа во случај, кога заради посебниот карактер на работниот однос, не можат директно да се применува прописот, односно законот, поврзани со работата.

Во современиот свет колективните договори губат на значење во уредувањето на работните односи и условите за работа. Ова од причина што и самите синдикати губат на значење.⁵ Сепак колективните договори се сеуште од огромно значење, првенствено како правно средство во борбата за поправедно уредени работни односи, придонесе и кон нивното големо економско и социјално значење. Колективните договори го изразуваат колективниот карактер на работните односи, можат да бидат дефинирани како договори на волјата со кои работодавачите, од една страна, и работниците, од друга страна, односно нивните претставници ги уредуваат работните односи.

Во одделни правни системи, колективните договори се едни од главните видови на уредување на работниот однос помеѓу работодавачот, односно нивната професионална асоцијација (коморите) и синдикатот. Меѓународната организација

⁵ Salmon Michael, Industrial Relations-theory and practice, Third edition,1998 и Neil Chamberlain&James W. Kuhn, Collective Bargaining, Third Edition,1986.

на трудот, со Конвенцијата бр. 98 од 1949 година, ги уредила прашањата на колективниот договор.

Колективните договори, се извор на правото, посебно на Трудовото право. Нивното постоење и склучувањето на колективните договори има позитивен тренд и одраз во трудовото законодавство. Секоја држава треба да го поттикнува и унапредува колективното договарање. Денес, во Република Македонија, (иако постои криза во колективното договарање) со развојот на колективните договори, присутна е позитивна карактеристика за нивната поширока примена, што претставува добра основа и за развој на демократските процеси во областа на работните односи.

Во моментот во Република Македонија се потпишани и се на сила следните Колективни договори :

- Колективен Договор за КОМУНАЛНИТЕ ДЕЈНОСТИ Сл.весник на РМ бр.107/06
- Колективен Договор за УГОСТИТЕЛСТВО на РМ Сл.весник на РМ бр. 2/08
- Колективен Договор за ЗАШТИТНИ ДРУШТВА на МАКЕДОНИЈА Сл.весник на РМ бр.151 /14
- Колективен Договор за ТЕКСТИЛНА ИНДУСТРИЈА на РМ Сл.весник на РМ бр.137/07
- Колективен Договор за КОЖАРСКА И ЧЕВЛАРСКА ИНДУСТРИЈА на РМ Сл.весник на РМ бр.21/08
- Колективен Договор за вработените од ТУТУНСКОТО СТОПАНСТВО (пречистен текст) Сл.Весник на РМ бр. 115/14
- Колективен Договор за вработените од ЗЕМЈОДЕЛСТВОТО И ПРЕХАНБЕНАТА

ИНДУСТРИЈА(пречистен текст)

- Колективен договор за ХЕМИСКА ИНДУСТРИЈА Сл, весник на РМ бр.10/13
- Колективен договор за ЗДРАВСТВЕНА ДЕЈНОСТ на РМ Сл.весник на РМ бр. 60/06;
- Колективен Договор за дејности на СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА на РМ Сл. весник на РМ 83/06 ;
- Колективен договор за изменување и дополнување на колективниот договор за социјална заштита на Република Македонија 2009;
- Колективен договор на Министерството за внатрешни работи Сл. весник на РМ 126/10;
- Колективен договор за изменување и дополнување на КД на МВР Сл. весник на РМ бр. 10/14;
- Колективен договор на МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ Сл. весник на РМ 69/15
- Колективен договор на Министерството за одбрана Сл. весник на РМ бр. 108/13
- Колективен договор на Државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа на рм Сл. весник на РМ бр. 53/95
- Колективен договор за работниците во јавното претпријатие за стопанисување со шуми Македонски шуми П.О. -Скопје
- Колективен договор за измени и дополнувања на Колективниот договор за работниците во ЈП Македонски шуми Скопје од 06.02.2006 година – 3.09.2014 година

2.4. Општите акти на работодавачот како извори на Трудовото право

Општите акти донесени од работодавачот се јавуваат како автономни извори на Трудовото право. По осамостувањето на Република Македонија, прашањето за значењето на општите акти во уредувањето на правата од работните односи како да не добиваат нов квалитет, бидејќи веќе се расчистија определени дилеми на овој план. Во таа смисла, Законот за работните односи, ниту квалитативно ниту квантитативно, не го определува бројот на тие акти, од што би можело да се заклучи дека нивниот број е сведен на неопходниот, особено за прашањата кои се од витален карактер и значење за вршењето на дејноста кај работодавачот и воопшто за правата и положбата на работниците вработени кај него. Секако, меѓу тие акти, примарно значење има статутот, правилниците, како и правилата што се однесуваат особено на тие прашања. Според тоа, значајно е дека општите акти и натаму остануваат како еден од мошне битните облици на уредувањето на работните односи, иако, во контекстот на овој вид на акти, истите го немаат она значење, кое го имаа во претходниот период.

2. Меѓународни извори на Трудовото право

3. Меѓународната организација на трудот

Меѓународната организација на трудот се состои од три структурни единици:

Меѓународната конференција на трудот

Административниот совет

Меѓународна канцеларија (биро) на трудот

Овие органи се клучни носители на севкупните активности на МОТ во доменот на трудот и социјалното осигурување. Но покрај нив МОТ има и повеќе други тела од кои главно комисији кои се задолжени за анализи и предлози во одредени области на светскиот труд.

3.1 Меѓународна конференција на трудот

Меѓународната конференција на трудот е генерално собрание на МОТ, на кое што учествуваат сите негови членови – владите, работниците и работодавачите. Таа е главниот орган, највисока ката инстанца на МОТ. Оваа конференција се нарекува

меѓународен парламент, светски парламент на трудот. Делегатите се состануваат еднашгодишно, во јуни, во времетраење од три недели и со присуство на повеќе од 2000 делегати. Генералните дебати, кои се одвиваат на Меѓународната конференција на трудот овозможуваат широка размена на мислењата на учесниците на конференцијата. На нив се овозможува секој делегат да изнесе информации за социјалните проблеми во своите земји, да го изнесе своето мислење и своите забелешки на работата на МОТ да посочи на идните акции на ова организација. Конференцијата ја сублимира и изразува волјата на народите на државите членки на МОТ во поглед на остварувањата на нејзините основни цели и активности, на подобрувањето на условите за работа и живот, на социјалната политика итн.

Меѓународната конференција на трудот е највисок законодавен орган на МОТ и единствено таа, според Уставот на оваа организација, е надлежна да ги донесува меѓународните конвенции и препораки, кои како меѓународни акти од областа на трудот, претставуваат извор на меѓународното Трудово право.

Надлежностите на ова тело се:

усвојување на меѓународните стандарди на трудот

и надгледување на нивната примена,

вклучување на нови членови,

избор на Управно тело – административниот совет (на секои три години).

На Конференцијата, претставници од здруженијата на работодавачите и

работниците, избрани со мандат од три години од изборниот колегиум, во соработка со владите ги избираат членовите на Управното тело, донесување на одредби на светскиот форум заразгледување прашања од социјалната и трудовата сфера, донесување на одредби заосновната политика и идните активности на МОТ, преку процесот на одлучување, усвојување декларации за политиката и активностите за прашања релевантни за МОТ, идруги надлежности.

Конференцијата има претседател и три потпретседатели, кои треба да бидат од различна националност, а потпретседателите се избираат по еден од редот на претставниците на владите, од работодавачите и од работниците. Со оглед на трипартидниот состав на делегациите кои учествуваат во работата на конференцијата, таа претставува средина каде доаѓа до средби на претставниците на сите фактори на модерното индустриско општество – работниците, работодавачите и владите на државите членки на МОТ (и нивните советници), со што се овозможува размена на мислења и решавање на проблемите со кои се среќаваат државите членки во областа на трудот.

Во активностите на Меѓународната конференција на трудот спаѓа и изборот на посебни комисии и тоа:

- Комисија за предлози,
- Комисија за верификација на полномоштвата,
- Комисија за примена на конвенциите и препораките,
- Комисија за финансии и др.

Во поглед на правната природа на МОТ, постојат мошне разновиднимислења што се изнесуваат во различни периоди од нејзиниот развој и постоење. Водејќи сметка за сите овие аспекти, МОТ се јавува како специфична, меѓународна и меѓувладинауниверзална организација, која, според начинот на работата и одлучувањето, претставува еден вид меѓународен парламент, без притоа да се наметне како национален парламент на државите членки. Во нејзина надлежност е и да ги назначи членовите на Административниот совет и на Меѓународното биро на трудот.

Постојат два вида на категории на меѓународни стандарди на трудот: конвенции и препораки. Препораките се незадолжителни и нивната цел е насочување кон законот, политиката и активностите. Тие честопати се усвојуваат заедно со конвенциите и ги даваат директивите за нивна примена и не се ратификуваат. Усвојувањето на конвенциите, односно препораките, се врши на Општата конференција со двотретинско мнозинство од гласовите на присутните делегати на конференцијата. Изгласаната конвенција се доставува до секоја земја - членка на МОТ за да биде ратификувана, за што тие имаат обврска да го известат генералниот директор. Државите-членки на МОТ, кои ја ратификувале конвенцијата, имаат обврска да доставуваат до Меѓународното биро на трудот годишен извештај за преземените мерки, потребни за спроведување на конвенцијата. Чинот на ратификација е всушност договор со кој една држава се обврзувана некоја конвенција. Конвенцијата стапува во сила по дванаесет месеци, откако до генералниот директор ќе бидат регистрирани ратификациите од најмалку две

40

држави-членки на МОТ. Важноста на ратификацијата на една конвенција трае десет години, пошто таа може да биде откажана и тоа по изминувањето на една година од престанувањето на важноста на ратификацијата.

3.2 Административен совет

Административниот совет претставува извршен орган на МОТ, но нема само извршен и административен карактер. Поставен меѓу Општата конференција и Меѓународното биро на трудот, Административниот совет има целосен преглед врз нивната работа и врши координацијана работата на сите органи на МОТ. Тој го утврдува дневниот ред на Конференцијата, што значи дека Административниот совет има значајна улога во утврдувањето на севкупната политика на МОТ, како и на нејзините конкретни активности. Обезбедувајќи го извршувањето на одлуките на Меѓународната конференција, Административниот совет, истовремено, врши перманентна контрола врз работата на Меѓународното биро.

Како главни задачи на Административниот совет се среќаваат насочувањето на работата на организацијата, избирање на генералниот директор, вршењето на подготовки во поглед на нацрт – програмата и буџетот на Меѓународната организација на трудот, донесување одлуки за начинот на спроведување на програмата и политиката на МОТ, како и раководење со самата Меѓународна организација на трудот и раководење со разни комисии на организацијата. Управното тело се состои од 56 членови од кои 28 претставници од

владите, и по 14 претставници од здруженијата на работодавачите и работниците. Членовите на Управното тело се избираат од страна на Меѓународната конференција на трудот, во времетраење од три години. Значи, претставниците на работниците и работодавачите во Административниот совет не се избираат од своите држави, туку од групата на работниците и групата на работодавачите на земјите членки на МОТ. Десет постојни места се предвидени за претставниците на владите од десетте држави кои што имаат најголемо влијание во подигнувањето на светските стандарди на трудот :

- Бразил,
- Кина,
- Франција,
- Германија,
- Индија,
- Италија,
- Јапонија,
- Руската федерација,
- Велика Британија и САД).

Управното тело се среќава три пати годишно, во март, јуни и ноември, во седиштето на МОТ во Женева.

3.3 Постојан секретаријат на Меѓународната организација на трудот

Меѓународното биро на трудот е постојан секретаријат на Меѓународната

организација на трудот со седиште во Женева. Меѓународното биро на трудот е технички административен орган на МОТ и е орган двигател на МОТ и инструмент на нејзината стручна научна дејност за испитување на работните услови и за продлабочени истражувања во тој правец. Меѓународното биро на трудот е еден вид лабораторија на идеи, каде се подготвуваат нацрти и програми кои, потоа се поднесуваат на разгледување и усвојување на различните инстанции на Меѓународната организација на трудот. Основните задачи на бирото се: истражувачка активност околу прашањата кои ја засегаат Меѓународната организација на трудот, организирање конференции и состаноци, објавување на материјали од социјалната и трудовата сфера, собирање информации и статистички податоци, помош во спроведувањето на програмите за обука и техничка соработка, следење на примената на меѓународните конвенции и препораки на МОТ во државите – членки, врши подготовки и составува извештаи за состаноците на МОТ.

Република Македонија ги има ратификувано следните конвенции на Меѓународната организација на трудот :

Република Македонија ги има ратификувано следните конвенции на Меѓународната организација на трудот:

1. Конвенција бр.2 за невработеност, 1919, ратификувана 17.11.1991

2. Конвенција бр.3 за заштита на мајчинството, 1919, ратификувана 17.11.1991
3. Конвенција бр.8 за надомест во случај на невработеност (при уништување на бродот), 1920, ратификувана 17.11.1991
4. Конвенција бр.9 за вработувања во морепловството, 1920, ратификувана 17.11.1991
5. Конвенција бр.11 за правото на здружување (во земјоделството), 1921, ратификувана 17.11.1991
6. Конвенција бр.12 за надомест на работниците (во земјоделството), 1921, ратификувана 17.11.1991
7. Конвенција бр.13 за белото олово (боење), 1921, ратификувана 17.11.1991
8. Конвенција бр.14 за неделен одмор (во индустријата), 1921, ратификувана 17.11.1991
9. Конвенција бр.16 за медицинско испитување на младите лица (вработени во морепловство), ратификувана 17.11.1991
10. Конвенција бр.17 за надоместок на работниците (повреди при работа), 1925, ратификувана 17.11.1991
11. Конвенција бр.18 за надоместок на работниците (заболување на работно место), 1925, ратификувана 17.11.1991
12. Конвенција бр.19 за еднаков третман (надоместок во случај на несреќи), 1925,

ратификувана 17.11.1991

13. Конвенција бр.22 за одредби при договорање со морепловците, 1926, ратификувана 17.11.1991

14. Конвенција бр.23 за репатрација на морепловците, 1926, ратификувана 17.11.1991 5

15. Конвенција бр.24 за осигурување во случај на болест (во индустријата), 1927, ратификувана 17.11.1991

16. Конвенција бр.25 за осигурување во случај на болест (во земјоделството), 1927, ратификувана 17.11.1991

17. Конвенција бр.27 за означување на тежина (пакети транспортирани со бродови), 1929, ратификувана 17.11.1991

18. Конвенција бр.29 за принудната работа, 1930, ратификувана 17.11.1991

19. Конвенција бр. 32 (ревидирана) за заштита од несреќи (на работници на доковите), 1932, ратификувана 17.11.1991

20. Конвенција бр.45 за подземна работа (на жени), 1935, ратификувана 17.11.1991

21. Конвенција бр.48 за одржување на пензиските права на мигрантите, 1935, ратификувана 17.11.1991

22. Конвенција бр.53 за сертификати за компетентност на офицерите, 1936, ратификувана 17.11.1996

23. Конвенција бр.56 за осигурување во случај на болест (во морепловството), 1936, ратификувана 17.11.1991
24. Конвенција бр.69 за издавање сертификати за готвачи на брод, 1946, ратификувана 17.11.1991
25. Конвенција бр.73 за медицинско испитување (на тие кои работат на море), 1946, ратификувана 17.11.1991
26. Конвенција бр.74 за сертификати за оспособени морнари, 1946, ратификувана 17.11.1991
27. Конвенција бр.80 за ревизија на завршните одредби, 1946, ратификувана 17.11.1991
28. Конвенција бр.81 за трудова инспекција, 1947, ратификувана 17.11.1991
29. Конвенција бр.87 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948, ратификувана 17.11.1991
30. Конвенција бр.88 за службата за вработување, 1948, ратификувана 17.11.1991
31. Конвенција бр.89 (ревидирана) за ноќна работа (на жени), 1948, ратификувана 17.11.1991
32. Конвенција бр.90 (ревидирана) за ноќна работа на млади лица (во индустријата), 1948, ратификувана 17.11.1991
33. Конвенција бр.91 за платен одмор (на морепловците), 1949, ратификувана 17.11.1991

34. Конвенција бр.92 (ревидирана) за сместување на екипажот на брод, 1949, ратификувана 17.11.1991

35. Конвенција бр.97 (ревидирана) за миграција за вработување, 1949, ратификувана 17.11.1991
36. Конвенција бр.98 за право на организирање и колективно договарање, 1949, ратификувана 17.11.1991

37. Конвенција бр.100 за еднаквост на платите за работа со еднаква вредност, 1951, ратификувана 17.11.1991

38. Конвенција бр.102 за социјална сигурност (минимум стандарди), 1952, ратификувана 17.11.1991

39. Конвенција бр.103 (ревидирана) за заштита на мајчинството, 1952, ратификувана 17.11.1991
40. Конвенција бр.105 за укинување на принудната работа, 1957, ратификувана 15.07.2003

41. Конвенција бр.106 за неделен одмор (трговија и канцеларии), 1957, ратификувана 17.11.1991

42. Конвенција бр.109 (ревидирана) за плати, часови на работа (на море),1958, ратификувана 17.11.1991

43. Конвенција бр.111 за дискриминацијата (во однос на вработување и професија), 1958, ратификувана 17.11.1991

44. Конвенција бр.113 за медицински испитувања (на рибарите), 1959, ратификувана 17.11.1991
45. Конвенција бр.114 за одредби при договарање со рибарите, 1959,

ратификувана 17.11.1991 46. Конвенција бр.116 за ревизија на завршните одредби, 1961, ратификувана 17.11.1991

47. Конвенција бр.119 за чување на опремата, 1963, ратификувана 17.11.1991

48. Конвенција бр.121 за бенифиции поради повреда при работа, 1964, ратификувана 17.11.1991 49. Конвенција бр.122 за политика на вработување, 1964, ратификувана 17.11.1991

50. Конвенција бр.126 за сместување на екипажот (рибари), 1966, ратификувана 17.11.1991

51. Конвенција бр.129 за трудова инспекција (во земјоделството), 1969, ратификувана 17.11.1991

52. Конвенција бр.131 за одредување на минимална плата, 1970, ратификувана 17.11.1991

53. Конвенција бр.132 (ревидирана) за платен годишен одмор, 1970, ратификувана 17.11.1991 54. Конвенција бр.135 за претставници на работниците, 1971, ратификувана 17.11.1991

55. Конвенција бр.136 за бензол, 1971, ратификувана 17.11.1991

56. Конвенција бр.138 за минимална возраст при вработување, 1973, ратификувана 17.11.1991 57. Конвенција бр.139 за изложеност на канцерогени супстанции на работно место, 1974, ратификувана 17.11.1991

58. Конвенција бр.140 за платено отсуство поради образование, 1974, ратификувана 17.11.1991
59. Конвенција бр.142 за развој на човечките ресурси, 1975, ратификувана 17.11.1991
60. Конвенција бр.143 за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975, ратификувана 17.11.1991
61. Конвенција бр.144 за трипартитни консултации (меѓународни стандарди на трудот), 1976, ратификувана 08.12.2005
62. Конвенција бр. 148 за работна средина (загадување на воздух, бучава и вибрации), 1977, ратификувана 17.11.1991
63. Конвенција бр.155 за безбедност и здравје при работа, ратификувана 17.11.1991
64. Конвенција бр.156 за работници со семејни обврски, 1981, ратификувана 17.11.1991
65. Конвенција бр.158 за престанок на работен однос, 1982, ратификувана 17.11.1991
66. Конвенција бр.159 за професионална рехабилитација и вработување (на инвалидизирани лица),1983, ратификувана 17.11.1991
67. Конвенција бр.161 за служби за заштита на здравјето при работа, 1985, ратификувана 17.11.1991
68. Конвенција бр.162 за азбест, 1986, ратификувана 17.11.1991
69. Конвенција бр.182 за најлошите форми на детски труд, 1999, ратификувана

30.05.2002

4 .Советот на Европа и Европската социјална повелба

Европската социјална повелба на Советот на Европа е поврзана со доисполнувањето на насоките и заложбите на Европската конвенција за човекови права со која се гарантираат граѓанските и политичките човекови права.

Повелбата се фокусира на гарантирањето на социјалните и економски човекови права. Таа била усвоена во 1961 година во Торино и ревидирана во 1996 година. Повелбата практично е договор со кој земјите потписнички се обврзуваат дека ќе го почитуваат.

Повелбата ги гарантира следните права:

-домување,

- здравство,

- образование,

- вработување,

- правна и социјална помош и заштита,

движења на лица и недискриминација.

Согласно Повелбата, изготвувачите на извештаите се должни пред поднесување на извештајот до Советот на Европа да ги доставуваат извештаите до организациите на работодавци и работници за мислења и забелешки. Доколку овие организации изразат и упатат свои забелешки, тие задолжително треба да се приклучат кон извештајот кој потоа се испраќа до Советот на Европа. Европскиот Комитет за социјални права на Советот на Европа утврдува дали земјите потписнички ги испочитувале и примениле правата од ратификуваните членови од Повелбата. Механизам на контрола над исполнувањето на обврските на земјите ратификанти е извештајот кој што секоја година поднесува извештај по однос на имплементирање на ратификуваните членови од Повелбата.

Тоа значи дека земјите со ратификување на Повелбата се задолжени да прифатат минимум на членови, но не и сите. Комитетот ги разгледува извештаите и оценува дали состојбите во земјите се во согласност во Повелбата. Неговите одлуки, познати како “заклучоци” се објавуваат секоја година. Доколку земјата не превземе активности кон одлуката на Комитетот за да се спроведе, Комитетот на Министри упатува препорака до таа држава во која се бара да се промени состојбата во законодавството и/или во праксата.

Република Македонија како полноправна членка на Советот на Европа, на 5.5.1998 година ја потпиша Европската Социјална Повелба од 1961 година, заедно со Дополнителниот протокол од 1988 година и Протоколот со кој се дополнува

Повелбата од 1991 година.

Во 2004 година Република Македонија ја ратификува ЕСП заедно со Протоколот со кој се дополнува ЕСП од 1991 година, а истите стапија во сила на 31.3.2005 година. Република Македонија со ратификувањето на Повелбата, прифатила 11 од вкупно 19 члена, односно ратификувала 41 од вкупно 61 став. Министерството за труд и социјална политика, како координатор на меѓуресорското тело за изготвување на извештаите за имплементацијата на Европската Социјална Повелба, секоја година редовно подготвува и доставува извештаи до Советот на Европа, за имплементацијата на ратификуваните членови, односно ставови, од сите тематски групи.

Покрај тоа Република Македонија во 2009 година ја потпишала Ревидираната Европска социјална повелба, а потоа во 2012 и ја ратификува, со што се обврза на проширување на економските и социјалните права на своите граѓани, прифаќајќи 63 од вкупно 98 одредби од Повелбата.

Подолу даваме преглед по групи на ставовите на Ревидираната Европска социјална повелба,:

група 1	група 2	група 3	група 4
Вработување, обука и еднакви можности	Здравје, социјална сигурност и	Трудово право	Деца, семејства и мигранти

	социјална заштита		
Член 1 (ставови 1-4), Член 15 (ставови 1-2), Член 20 и Член 24	Член 3 (ставови 2 и 4), Член 11, Член 12 и Член 13	Член 2, Член 4 (ставови 2, 3 и 5), Член 5, Член 6, Член 21, Член 26, Член 28, Член 29	Член 7 (ставови 1-4 и 6-10), Член 8 , Член 16, Член 17, член 19 (ставови 1, 5, 6 и 8), член 27 (став 3)

Основните принципи на Повелбата се следните :

Страните-договорнички прифаќаат како цел на својата политиката, што ќе ја водат со сите расположливи национални и меѓународни средства, да биде создавање на услови кои ќе овозможат ефикасна примена на следните права и принципи:

1. Секој треба да има можност да заработува за живот преку слободно избрана работа.
2. Сите работници имаат право на еднакви услови за работа.
3. Сите работници имаат право на безбедни и здрави услови за работа.
4. Сите работници имаат право на правична заработувачка што им обезбедува ним и на нивните семејства, пристоеен животен стандард.

5. Сите работници и работодавачи имаат право на слобода на здружување во национални или меѓународни организации заради заштита на своите економски и социјални интереси.
6. Сите работници и работодавачи имаат право на колективно преговарање.
7. Децата и младинците имаат право на посебна заштита од физичките и моралните опасности на кои се изложени.
8. Вработените жени, во случај на мајчинство, имаат право на посебна заштита.
9. Секој има право да користи соодветни погодности за професионално насочување, со цел да му се помогне во изборот на професија соодветна на неговите лични способности и интереси.
10. Секој има право да користи соодветни погодности за стручна обука.
11. Секој има право да ги користи погодностите од сите мерки што му овозможуваат уживање на највисокиот можен достапен здравствен стандард.
12. Сите работници и лицата кои тие ги издржуваат имаат право на социјална сигурност.
13. Секое лице кое нема доволно средства за живот има право на социјална и медицинска помош.
14. Секој има право да ги користи услугите на службите за социјална заштита.
15. Лицата со посебни потреби имаат право на независност, социјално вклучување и

учество во општествениот живот.

16. Семејството, како основна единица на општеството, има право на соодветна социјална, правна и економска заштита заради обезбедување на свој целосен развој.

17. Децата и младинците имаат право на соодветна социјална, правна и економска заштита.

18. Државјаните на било која од страните- договорнички имаат право да вршат доходовни дејности , на територијата на било која друга страна-договорничка, на рамноправна основа како и нејзините државјани, со ограничувања кои се засновани на убедливи економски или социјални причини.

19. Работниците-мигранти државјани на една од страните-договорнички и нивните семејства имаат право на заштита и помош на територијата на било која друга страна- договорничка.

20. Сите работници имаат право на еднакви можности и еднаков третман за прашања поврзани со вработување и професија без каква било полова дискриминација.

21. Работниците имаат право да бидат информирани и консултирани во рамки на претпријатието.

22. Работниците имаат право да учествуваат во определувањето и подобрувањето на условите за работа и работната средина во рамки на претпријатието.

23. Секое постаро лице има право на социјална заштита.

24. Сите работници имаат право на заштита во случај на престанок на работниот однос.

25. Сите работници имаат право на заштита на нивните побарувања во случај на несолвентност на нивниот работодавец.

26. Сите работници имаат право на достоинство на работното место.

27. Сите лица со семејни обврски и кои се вработени или сакаат да се вработат имаат право на вработување без да бидат предмет на дискриминација и колку што е можно повеќе без да се создаде конфликт помеѓу нивните работни и семејни обврски.

28. Претставниците на работниците во претпријатијата имаат право на заштита од дејствија кои би можеле да бидат штетни за нив и треба да им се овозможат соодветни услови за извршување на нивните активности.

29. Сите работници имаат право да бидат информирани и консултирани за постапките за колективен технолошки вишок.

30. Секој има право на заштита од сиромаштија и социјална исклученост.

31. Секој има право на домување.

Проблематиката на меѓународното Трудово право а во контекст на истотото и меѓународните извори на Трудовото право издвојува четири области на регулација кои што имаат посебно значење и тоа:

проблемот на вработувањето,

засилувањето на заштитата при работа,

подобрување на условите за работа,

проблемот за заштита на човековите права.

Главни институции кои што се лидери во унапредувањето на Трудовото право од меѓународен карактер се :

- Обединетите нации ;
- Европската унија;
- Советот на Европа ;

Според Повелбата на Организацијата на обединетите нации (ООН), оваа организација има компетенција во областа на подобрувањето на животниот стандард и остварувањето на потполното вработување, почитувањето и заштитата на правата на човекот со основните слободи за сите луѓе, без разлика на раса, пол, јазик и религија.

Според Декларацијата за правата на човекот, на ООН која, меѓу другите прашања, ги истакнува и правата што се однесуваат на работниците и тоа: правото на слобода на работа, правото на задоволителни услови за работа, правото на заштита од невработеност и правото на одмор и разонода.

Меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права, содржи одредби за: правото на работа и за мерките што секоја држава треба да ги

превземе за осигурување на потполно остварување на ова право, Меѓународните извори на Трудовото право всушност се мноштвото на текстови на акти или норми, чија севкупност претставува една кохерентна целина. Овие извори бележат мошне голема промена во изминатиот период.

Главен носител на активностите во врска со уредувањето на трудовата проблематика на меѓународен план е Меѓународната организација на трудот (МОТ), за која што посебно ќе се осврнеме во понатамошниот дел од материјалот .

5. Правото на Европската унија како извор на Трудовото право на Република Македонија

Земјите-членки на Европската заедница се обврзани да ги почитуваат со договорите на **Меѓународната организација на трудот** кои тие ги имаат потпишано.

Овие договори немаат директен ефект врз домашните закони на земјите-членки.

Тие ги обврзуваат самостојните држави да ги почитуваат овие договори и да ги вклучат

ги во својот национален закон. Тие се контролирани од посебни тела на Интернационалната организација на трудот. Понатаму, постојат обврски кон **Европската конвенција за човекови права** и **Европската социјална повелба** , донесеци од Советот на Европа. Исто така демократските Европските држави кои не се членки на Европската унија се дел од Советот на Европа. Но, претежно, Трудовото право во Европа е обележено со **правото на Европската заедница** . Оригиналната

верзија на **Договорот за основање на Европската економска заедница** со датум од 25 март-ти, 1957 година, веќе се вклучени неколку одредби од значење за Законот за работни односи, имено, за слободното движење на работниците (член 48 и следните ЕЕЗ), усогласување на социјалната сигурност на земјите-членки и соработката во социјалните прашања (чл.117 и следните, 120 и следните. ЕЕЗ), како и за еднаква плата за работниците од машки и женски пол (член 119 ЕЕЗ).

Единствениот европски акт потпишан на 28 февруари-ти, 1986 година, додаде членовите 118а и 118б на Договорот за ЕЗ. Член 118а прогласи усогласување и подобрување на законодавство за здравје и безбедност при работа како цел на Заедницата. Веста исто така го овласти Советот да донесе директиви за минимални барања во овој двор. Член 118б ја обврзува Комисијата да настојува да го развие дијалогот помеѓу социјалната партнери на европско ниво, што може, ако двете страни сметаат дека е пожелно, да доведат до односи врз основа на договор.

Договорот за Европската унија од февруари 7-та, 1992, (**Мастрихт**) не содржи дополнителни одредби за Трудовото право и социјалното право. Сепак, посебен протокол и Договорот за социјална политика потпишан од сите држави (освен Велика Британија) бил потпишан бидејќи законодавство за унифицирани стандарди во Трудовото право и социјалното право, вклучително и колективните синдикати договори. Само регулирање на реалните бруто плати, слободата на здружување и законот за трговски спор остана исклучен. Во меѓувреме, овие одредби за Трудовото право и социјалното право се вклучени во новата верзија на Договорот за ЕЗ, ревидиран со Договорот од **Амстердам**. Релевантните правила сега се членови 136 и

следните. ЕК. Одредби за координирана стратегија за вработување од страна на земјите-членки и Европската унија беа додадени во членот 125 и следните. ЕК. Одредбите од Договорот за ЕЗ. Меѓу прописите кои треба да бидат наведени се следните :

Регулатива 1612/68 (ЕЕЗ) во врска со слободното движење на работниците, обезбедување на правото да заземаат вработување во Заедницата, и Регулативата 1408/71 (ЕЕЗ) во врска со социјалната сигурност на работниците мигранти што ја регулираат поврзаноста со националните системи за социјално осигурување при вработување во друга земја-членка.

Речиси 30 директиви се однесуваат на значајни правила на Трудовото право. Нагласени се професионалното здравје и безбедноста, обезбедување на еднаков третман за мажи и жени, забрана за дискриминација, заштита на работниците во случај на несолвентност или пренос на бизнис, регулирање на одредени форми на вработување, како што се работа со скратено работно време, безвременски договори и вработување на агенции, како и неодамна законот за вработување на вработените, претставување во компанија.

Постепено, **договорите меѓу Европските социјални партнери** се појавуваат на основа од член 139 ЕЗ. Според ова правило, дијалогот помеѓу социјалните партнери во Нивото на Заедницата може да доведе до договорни односи, вклучувајќи ги и заклучоците од договорите. Таквите договори се спроведуваат во согласност со постапките и практиките за управување и труд и за земјите-членки или на заедничко

барање на потписникот страни со одлука на Советот по предлог на Комисијата (член 139 ЕК). На Европските социјални партнери веќе ги користеа овие можности неколку пати. Така на Се засноваат директиви за родителско отпуштање, работа со скратено работно време и работа со фиксен рок рамковни спогодби склучени од УНИЦЕ (Сојуз на индустриски и работодавачи Конфедерации на Европа), СЕЕР (Европски центар за претпријатија со учество на јавноста) и ЕТУЦ (Европска конфедерација на синдикати).

Самиот **Договор за ЕЗ, но исто така и регулативите на ЕЗ** имаат директен **ефект и** тие содржат правила и забрани. Тие треба да бидат почитувани од страна на властите и, доколку станува збор, исто така и од субјектите на приватното право. На пример, јавните власти не смеат да го попречуваат пристапот на работниците од други земји-членки за вработување во Германија, а работодавачите се забрането да им се дава на жените помалку плата од мажите спротивно на членот 141 од ЕЗ. На прекршување на правилата и забраните во Договорот за ЕЗ и во прописите може да се преземат **Судовите на земјите-членки** на ист начин како и прекршувањето на домашното право. Покрај тоа, националните судови може да поднесат сомнителни прашања во толкувањето на договорот и на прописите пред Европскиот суд на правдата (ЕСП) за прелиминарна одлука (член 234 ЕЗ).

Директивите на Европската заедница се насочени кон земјите-членки на партнери на Договорот за ЕЗ и треба да бидат имплементирани од страна на

законодавецот. Национален труд законот се повеќе се обележува со интеграција на регулативите на ЕЗ: на пример, неодамна во Германија Законот за вработување и вработување со ограничено времетраење на работно време (Teilzeit- und Befristungsgesetz) од декември 21, 2000, беше целта на инкорпорирање на Директива за скратено работно време и Директива за работа со фиксен рок во домашното законодавство. Според член 226 ЕО, Комисијата може да го казни **недостатокот или неточна спроведувањето на прописите** во Европскиот суд на правдата, а второто може тогаш одобри овој неуспех. Во согласност со член 234 ЕЗ, германските судови можат исто така да го разгледа предметот пред ЕСП во барање на одлука по него. Ова се случило успешно неколку пати во однос на Директивата за еднаков третман. Заложбите на земјите-членки за целите на Европската заедница (Член 10, 249 ЕЗ) води обврска на своите судови да учествуваат во спроведувањето на правото на Заедницата - колку што е во нивна моќ. Во пракса, ова резултира со обврска да ги прилагодат сите закони што е можно поконкретно **со европското право**. Принципот на интерпретацијата во согласност со европското право се применува дури и кога директивата не е имплементирани во националното право на време. На пример, по Директивата за минимум барањата за безбедност и здравје за работа иако не биле целосно и правилно инкорпорирани во германското законодавство, германскиот сојузен трудов суд го толкувал како тие одредеби да се веќе инкорпорирани во германското законодавство. На 7 декември 2000 година, Европскиот совет ја донел **Повелбата за фундаментални права на Европската унија**. Повелбата содржи неколку основни социјални права, како што е слободата на здружување во член 12, слободата да се избере професија и правото да се вклучи во работата во член 15,

62

принципот на недискриминација во член 21, правото на работникот за информирање и консултации во рамките на претпријатие во член 27, право на колективно договарање и дејството во член 28 и заштитата во случај на неуставно отпуштање од член 30, име само неколку. Повелбата е на чисто формално ниво што не е обврзувачка, но таа вклучува заклучоци кои ги признаваат правата кои веќе се опфатени на друго место. Затоа, треба да се очекува дека ЕСП повеќе ќе ја прилагоди својата одлука во однос основните права на Повелбата.

6. Основни принципи на Трудовото право на Европската унија

Основата на работниот однос во секоја земја-членка на Европската унија е договорот за **вработување слободно склучен според приватното право**. Соодветно на тоа, општо правила на законот на договорот - како што се правилата за склучување договори, последиците на повреда на должност (надомест на штета, откажување на договорот) и на импликации од исклучување на примарна обврска за вршење услуги (на пр. губење на разгледување, надомест на штета) - се применуваат на договорот за вработување освен ако Трудовото право вклучува посебни правила. Во неколку држави, меѓу нив и Германија, се применуваат посебни правила во однос на јавноста. Само дел од членовите на државната служба дејствува врз основа на договор за вработување склучен со приватното право. Останатите членови се јавни службеници чиј однос кон државата што вработува е раководен со јавното право и е регулиран со посебни закони за јавни услуги.

Работодавецот треба да го набљудува терминот забележи и може да бара основа за

отпуштање, но потоа може да го прекине договор за вработување. Не постои доживотно вработување. Сепак, постојат исклучоци од ова правило - само како таму постојат атипични отказни работни односи во Јапонија. На пример, некои германски колектив договорите предвидуваат договори за вработување на вработените кои постигнале одреден степен возраст (обично 55 години) и работеле за компанијата за некое време (обично 10 години) повеќе не може да се прекине.

Националното право во земјите-членки е во суштина ограничено на обезбедување на **минимум стандарди во областа на заштита на работниците**. Тие ги уредуваат работните услови договорот за вработување не може да се намали, но може да надмине. Ова се однесува на професионални здравјето и безбедноста, што е - како што е прикажано погоре - главно регулирано со директивите на ЕЗ. Одредби за работно време, одмор, заштита од разрешување и заштита на одредени групи на поединци како што се сериозно онеспособени, млади работници и мајки исто така припаѓаат тука. Правилата за минимални плати постојат во само неколку земји, како што се Франција и Италија. Во генерално, губењето на надоместокот е оставено на колективни договори. Законот на Европската заедница е обележан со принципот на **недискриминација**. Член 12 ЕК забранува каква било дискриминација врз основа на националност. Според член 13 ЕЗ, Европскиот совет постапува едногласно по предлог на Комисијата и потоа консултирајќи се со Европскиот парламент, може да преземе соодветни мерки за борба против дискриминацијата врз основа на пол, расна или етничка припадност, религија или верување, попреченост, возраст или сексуална ориентација. Советот ја искористи оваа надлежност во однос на Трудовото

право особено и издадена **Директива за заштита од дискриминација**, со цел да се постави општа рамка за реализација на еднаков третман при вработување и занимање. Директивата треба да се спроведе до крајот на 2003 година. Ќе бидат потребни повеќекратни промени во законот за работни односи. Без оглед на овие општи закони за антидискриминација, член 141 ЕЗ предвидува **еднаков третман на мажите и жените во нивниот професионален живот**, особено во однос на еднаквите плати. Уставите на земјите-членки во различни степени обезбедуваат за синдикатите и работодавците автономна регулирање на работните услови на нивните членови (**право на бесплатно колективно договарање**). Во Германија, оваа гаранција произлегува од основното право на слобода на здружување (член 9 на Grundgesetz). Отсега натаму, -а е прикажано над-исто така **член 28 од Повелбата за фундаментални права на Европската унија** ги гарантира организациите на работодавачите и вработените право на колективно договарање и колективно дејствување. Реализацијата на концептот на работни совети е карактеристична за германскиот и Австриски закон: вработените избираат претставници во нивните компании. Работодавачот има да ги информираат претставниците за секое важно прашање и тие се вклучени во одлуките во врска со вработените. Понатаму, во овие земји вработените се делегираат претставници на надзорните одбори на претпријатијата каде што можат да ја ко-определат управување со претпријатијата.

6. Институционални основи за носење и примена на Трудовото право во Европската унија

ЕУ усвојува директиви кои нејзините земји-членки ги инкорпорираат во националното законодавство и имплементираат. Ова значи дека националните власти - инспекторатите за труд и судовите, на пример - ги спроведуваат правилата.

Унијата има и Европски центар на експертиза во областа на Трудовото право, вработување и политики за пазарот на трудот во 2016 година. Центарот на експертиза ги опфаќа правните, регулаторните, економските и политичките аспекти на пазарот на трудот и вработувањето, вклучувајќи ги и реформите, во 28 Земјите-членки, земјите од Европската економска област (ЕЕА), земјите-кандидатки и потенцијални кандидати кои имаат право да учествуваат во оската на напредокот на Програмата за вработување и социјални иновации на Европската унија.

Клучни институции во рамките на правната регулација на пазарот на трудот се следните:

Европскиот суд за правда и законот за работни односи

Секогаш кога спор пред националниот суд покренува прашањето како да се толкува директивата на ЕУ, судот може да го упати ова прашање до Судот на правдата на ЕУ.

Европскиот суд потоа му дава на националниот суд одговорите што му се потребни за решавање на спорот.

2.1 . Улогата на Европската комисија

Комисијата проверува дали директивите на ЕУ се инкорпорирани во националното законодавство и осигуруваат преку систематско следење дека правилата се правилно имплементирани.

Кога Комисијата смета дека некоја земја-членка на ЕУ не е правилно внесена директива во националниот закон, може да одлучи да започне постапка за прекршок.

На тој начин, се осигурува дека сите права утврдени во директивите се достапни во националниот закон. Сепак, Комисијата не може да обезбеди надомест на штета на поединечни граѓани (т.е. компензира штетата или постави ситуација) - тоа е до надлежните државни органи.

Со над 240 милиони работници во Европската унија, правата на правото на трудот на ЕУ директно придонесуваат за голем број граѓани и имаат позитивно влијание врз една од најважните и видливите области на нивниот секојдневен живот.

Модерното Трудово право какво што го има Унијата овозможува покрај другото

- јасна рамка на права и обврски на работното место,
- заштита на здравјето на работната сила,
- промовирање на одржлив економски раст.

Покрај тоа, работното право на ЕУ оди рака под рака со единствениот пазар.

Слободниот проток на стоки, услуги, капитал и работници треба да бидат

придружени со правила на Трудовото право, за да се осигури дека земјите и бизнисите ќе се натпреваруваат праведно на силата на нивните производи - а не со намалување на стандардите за Трудово право.

IV. КАРАКТЕРИСТИЧНИ СПЕЦИФИКИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА

1. Европскиот договор за договор за вработување и Обврска на работодавачот за известување при склучување на договор

Директивата на ЕЗ за доказ на договорот за вработување го обврзува работодавецот да ги документа клучните точки од договорот за вработување и ги предава соодветните документот до работникот најдоцна два месеца по започнувањето со работа. Оваа обврска за информирање и за документање се толкува широко. На пример, на ЕСП пресуди дека договорот кој го обврзува работникот да работи прекувремено со само цел на работодавачот претставува таква клучна точка.

2. Заштита од дискриминација во рамките на работниот однос

а) еднаква исплата за мажи и жени

Според член 141 ЕЗ, секоја земја-членка на Европската заедница мора да обезбеди примена на принципот на еднаква плата за мажи и жени за еднаква работа или работа со еднаква вредност. Ова правило има **директен ефект** и ги поврзува партнерите со колективното преговарање, претставници на вработените во компаниите и работодавачите. Европското право го разбира **надоместокот** не само како плата само по себе, туку и како било која друго разгледување што може да му се припише на работодавачот кој работникот директно или директно го прима индиректно во однос на

неговото или нејзиното вработување. Само-управувана компанија пензија особено се подложни на принципот на еднаква плата. Европскиот суд на правдата го **применува** принципот на еднаква плата **строго**.⁶ Според до нејзината одлука, принципот е повреден ако група вработени, која добива помала корист од споредлива група на вработени, се состои од значително повеќе жени отколку мажи во споредба со соодветната група примероци. Така, веќе пред работата со скратено работно време Директивата стапи на сила, ЕСП се спротивстави на пониските плати на работници со **скратено работно време** :

- бидејќи групата работници со скратено работно време се состои од значително повеќе жени отколку мажи
- претставува, според гледна точка на ЕСП, дискриминација врз жените ако
- платите на работници со скратено работно време сметани во однос на нивното работно време се пониски од оние на работниците со полно работно време. Пред неколку години, план од Индустриската унија на метал

Работниците (ИГ Метал) објави колективно поништена пензија почнувајќи од 60-годишна возраст, не успеа во голема мера се должи на резервите што произлегуваат од член 141 ЕК: ИГ Метал имаше намера оваа пензија само за работниците кои биле барем дел од работниот однос 35 години. Сепак, ова се однесуваше на значително помалку жени

2. ⁶ The Developing Labor Law The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act, Sixth Edition, ABA Section of Labor and Employment Law , Cornell University Press,

отколку мажи.⁷

3. Општо антидискриминациско право

Директивата за заштита од дискриминација за обезбедување на општа рамка за остварувањето на еднаков третман при вработување и занимање е забрането во член 2 индиректна или директна дискриминација во работниот однос врз основа на религија или верување, попреченост, возраст или сексуална ориентација. Забраната на дискриминација врз основа на **возраста** има посебно значење за тоа. Во иднина, повеќе нема да биде можно да се одбие ангажирањето на работници на теренот тие достигнале одредена старосна граница. Ниту може да рекламирање на слободно работно место тогаш веќе се прилагодува на одредена возраст. Од друга страна, во принцип, изборот на старешина работниците повеќе нема да бидат можни. На пример, ова важи и за одредбите што даваат повисоки резултати отфрлање на надоместокот за стари работници од помладите вработени. Колективно преговараше забрани за отпуштање или колективни договори за одржување на плати и за стари работници претставуваат нееднаквост според директивата. Меѓутоа, член 6 од Директивата им дава на земјите-членки надлежност да ги обезбедат дека разликите во третманот врз основа на возраста не претставуваат дискриминација ако тие имаат за цел заштита на постари работници и се соодветни и неопходни.

3. ⁷ 2012The Global Workplace, International and Comparative Employment Law Cases and Materials, Second Edition , Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs , Wolters Kluwer , 2012;

4. Правата на вработените во случај на реструктурирање или затворање на компаниите

а) Пренос на претпријатија

Со цел да се заштитат вработените во случај на пренос на претпријатие, бизнис или дел од бизнисот на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување, правата и должностите кои произлегуваат од постојниот работен однос со пренесувачот **пренесат на стекнувачот со употреба на закон** како што е предвидено во Директивата за трансфер од претпријатијата. Вработените, исто така, добиваат заштита од отпуштања поради трансфер. Во Германија, оваа директива е имплементирана преку 613a BGB.

Во минатото, **определбата за трансфер на претпријатие** претставуваше значителен проблем во пресудата на Европскиот суд на правдата и на германскиот Сојузен работен суд. ЕСП на прво место пресуди дека веќе превземањето на еден дел од активностите е поинаку претпријатие претставува трансфер на претпријатие. Сојузниот работен суд особено приговори и ЕСП подоцна ја корегира оваа одлука. ЕСП сега бара значителен дел од оперативните фондови што треба да се пренесат. За возврат, тогаш е потребно да се земе на најважниот дел од персоналот, така што **корисникот не** може едноставно да избере од персонал кој сака да го преземе и кој не го прави. Германската федерален суд за труд го разви принципот што може да го направи вработениот **се противат** на трансферот на својот работен однос на новиот сопственик на бизнис. Ова има е одобрена од страна на ЕСП. Во меѓувреме, во Германија ова право на приговор е интегриран во 613a BGB.

5. Масовни отпуштања

Директивата за колективни отпуштања ги обврзува работодавачите да ги **информираат и да ги консултираат претставник на соодветните вработени** во случај на отпуштање на голем број работници извршени за еден или повеќе причини кои не се поврзани со поединечните работници во рамките на а одреден временски период. На земјите-членки им е оставено како да ја санкционираат оваа обврска. Германското право вклучуваше соодветни одредби во 17 et seq. од својата Задолжителен закон за заштита од отказ (Kündigungsschutzgesetz) долго време. Соодветно, во Германија се претпоставува дека информациите и отпуштањата не се ефективни се до одржаните консултации. Според директивата, **надлежниот јавен орган не треба да биде известен** масовно разрешување. Обврската за известување е комбинирана со одредба дека масата отпуштањата нема да важат до 30 дена по пристигнувањето на известувањето на надлежен орган.

в) несолвентност на работодавачот

Во случај на несолвентност, Директивата за несолвентност ги обврзува земјите-членки да обезбедат гаранција за исплата на ненаплатени побарувања на вработените најмалку во последните три години месеци пред почетокот на несолвентноста на работодавачот. На тој начин му се остава на државата членка да одреди која институција е одговорна за оваа гаранција. Во Германија, на гарантната институција е германската федерална трудова сила (Bundesanstalt für Arbeit). Тоа им дава на вработените несолвентност гаранции за исплата од наметнатите придонеси на работодавачите. Во пракса, гаранцијата за

гаранција за несолвентност често се користи за чување ир производство во време помеѓу
ling за несолвентност и стечајна постапка во ред за да се добие добро регулирана
ликвидација.

6. Посебни форми на вработување

а) Работа со скратено работно време

Директивата за скратено работно време спроведува рамковниот договор на социјалните партнери за скратено работно време. Нејзиниот фокус е **принципот на недискриминација**. Освен ако не нееднаков третман е објективно праведен, работниците со скратено работно време не можат да се третираат полошо од споредливи работници со полно работно време во нивната работа, само затоа што се вработени со скратено работно време. Принципот на pro-rata-temporis важи редовно тука, што значи дека работата условите мора да бидат исти како и за работниците со полно работно време пропорционални на работниците со скратено работно време. Во Германија, оваа забрана за дискриминација е имплементирана Законот за вработување со скратено работно време и вработување со ограничено времетраење (Teilzeit-und Befristungsgesetz). Така, нема потреба да се прибегне кон принципот на еднаква плата мажите и жените во врска со работата со скратено работно време. Директивата за работа со скратено работно време, исто така, апелира до работодавачите да ги преземат разгледување што е можно повеќе апликации на работници со полно работно време за **премин во скратено работно време, работно време**. Спротивно на тоа, исто така, апелира до работодавачите да го олеснат преминувањето од скратено работно време до полно работно време

позиции. Тие, исто така, ќе се обидат да обезбедат навреме информации за скратено работно време и вработувања со полно работно време на располагање во компанијата и до соодветно информирајте ги претставниците на постојните вработени.

Германскиот законодавец ги изгради овие жалби во **законски обврски за работодавач**: според § 8 вработени со скратено работно време и вработување на ограничено времетраење Акт (Teilzeit- und Befristungsgesetz), вработен кој е вработен над шест месеци, има право да ги намали своите договорно работно време, освен ако не е внатрешно постојат оперативни забелешки. Според § 9 Скратено работно време вработување и вработување на

Законот за ограничено траење, работник со скратено работно време кој го информира работодавецот за неговата желба да се продолжи неговото договорно работно време мора да се смета за приоритетна ако а слободното работно место треба да се пушти, освен ако не постојат присилни оперативни приговори. Овие права секако се користат. Иако Законот стапи во сила на 1 јануари 2001 година, веќе постојат низа пресуди од страна на трудовите судови кои се занимаваат со прашањето дали овие правата треба да се признаат во одреден случај или дали работодавачот може да го одбие намалување или продолжување на работното време од оперативна основа.

б) Договори со фиксен рок

Директивата за определено работно време спроведува договорот за преглед на социјална

партнери на договорите за среднорочни обврски. Оваа директива го вклучува **принципот на не-дис-** исто така, **криминацијата** : работниците со краткорочни не може да се третираат полошо од споредливи континуирано вработени работници само заради нивното работно место на работно време. Во Германија, ова преку спроведување на принципот на недискриминација

Скратено работно време

Вработување и вработување на ограничено времетраење (Teilzeit- und Befristungsgesetz). Особено, оваа одредба предвидува дека за условите за работа кои зависат стажот во служба, истите временски периоди се земаат предвид за работниците со краткорочни обврски како и за континуирано вработените. За да се избегне злоупотреба преку **последователни договори за краток рок** (низа договори), на Директивата ги обврзува земјите-членки да преземат една или неколку од трите можни мерки:

- Тие можат да го направат продолжувањето на таквите договори предмет на објективна причина или го одредува дозволеното максимално вкупното времетраење на последователни договори или одредува дозволеният максимален број на пролонгирања на таквите договори. Во Германија, ограничувањето на договорите за работа е регулирано со **одредбите за Вонредно вработување и вработување на ограничено времетраење (Teilzeit-und Befristungsgesetz)** . Директивата, на тој начин, е имплементирана на начин на кој се забранува терминот договорот бара објективна причина (14 од горенаведениот акт) или, ако е објективна причина не постои, таков договор може да се склучи за

времетраење до две години. Во рамките на ова максимално времетраење, е дозволено максимум три пролонгирање

7. Вработување преку агенција

Предлогот за Директива за работни услови на привремени работници, исто така предвидува недискриминација: според член 5 од предлогот, привремени работници мора да примат за време на нивното објавување барем како поволен третман во поглед на основното работење и условите за вработување како споредлив работник во корисничкото претпријатие. Специјално, ова значи дека надоместокот за привремени работници мора да се прилагоди на колективни договори во корисничкото претпријатие. Ова е проблематично, бидејќи може да постои многу различни колективни договори во различни кориснички претпријатија и тоа може да се направи тоа комплицира сигурна пресметка на расходите за персоналот на привремената агенција. Но предложената директива ќе им овозможи на земјите-членки да се разликуваат од правилото на еднаквост работните услови, ако тие исто така ги плаќаат привремените работници во време помеѓу две објави. Ќе треба да се докаже дали овој исклучок ќе биде доволен за да се реши проблеми.

8. Здравствена заштита и безбедност при работа

Рамковната директива за воведување на подобрувања во здравствена заштита и безбедноста при работа е од централно значење за заштитата на вработените на работа во Европа. Од една страна, содржи правила во општа форма за опремата на работното место и организацијата на работа во претпријатието со цел да се избегнат несреќи на

работа и спречување на професионални здравствени ризици. Дотолку повеќе, тоа е дополнето со 15 единствени директиви кои настојуваат да се заштитат од специфични здравствени и несреќи поврзани со работата ризици. Од друга страна, рамковната директива им наложува на претпријатијата да се одржуваат одредена **организација за безбедност**. Особено, работодавецот мора да назначи експерти за да се справи организацијата на заштитни и превентивни мерки, обезбедуваат услуга од страна на компанијата медицинска медицина и вклучуваат претставници на вработените во прашања поврзани со безбедноста и здравјето здравствена заштита при работа. Во Германија, рамковната директива се спроведува преку два закона. На фактичките правила за здравствена заштита и безбедност при работа се вклучени во **Професионалната Законот за здравје и безбедност (Arbeitsschutzgesetz)**, правилата за организацијата за безбедност во претпријатие се вклучени во **компанијата Медицина на сers**, инженери за безбедност и други Експертите за безбедност при работа **акт (Gesetz uber Betriebsarzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkrafte fur Arbeitssicherheit)**. Детали за правилата за заштита на вработените на работа како што се предодредени во единствените директиви, исто така, се конкретизирани во посебни одредби во Германија. Директива за минимална безбедност и здравје Барања за работа со екрански екран Опрема приближно одговара на Германски Правилник за VDU работни места кои датираат од декември 4-ти, 1996 (BGBl I 1843).

9. Заштита на мајчинството, родителски одмор, заштита на младите луѓе при работа

а) Заштита на мајчинството, родителско отсуство

Пред сè, **Директивата за заштита на мајчинството забранува** окупација на бремени жени вработените со активности кои претставуваат ризик за безбедноста и здравјето на бремените жени. Директивата, исто така, утврдува дека бремените жени и мајките за сигурно

периодот по испораката не може да биде обврзан да врши ноќно работно време. ЕСП ги дополнува овие одредби доколку го разгледува прашањето дали а бременоста постои како прекршување на Директивата за еднаков третман: тоа може да биде така се случи вработениот да биде ангажиран за задача што не може да ја изврши. Тогаш работодавачот има за пренесување на работникот на друго работно место првично не е наменето за бремената работникот ако работодавецот сака да избегне плаќање на платата без извршена услуга цело времетраење на бременоста.

Директивата за заштита на **мајчинството**, исто така, предвидува **породилно отсуство** од најмалку 14 години континуирани недели. Сепак, во суштина, им е оставено на земјите-членки како ова е отсуство распределени пред и после консензус.

Конечно, Директивата за заштита на мајчинството предвидува **забрана за разрешување** во периодот од почетокот на бременоста до крајот на породилното отсуство. Отпуштањата се дозволени само во исклучителни случаи и ако причината за разрешување е неповрзани со бременоста. Таквото отпуштање бара согласност од надлежниот орган

авторитет.

Родителска Директивата за Оставете -implementing соодветните рамковен договор од страна на социјалните партнери-грантови работни мажи и жени право на неплатено родител остави најмалку **три месеци** врз основа на раѓање или посвојување на дете. Оваа директива беше вградена во германското право од страна на Сојузната детска подигање Законот за надоместоци (Bundesperziehungsgeldgesetz). Според тоа, родителите имаат право на **три години** на родителско отсуство, при што со согласност на работодавачот учество од дванаесет месеци може да се префрли некое време до завршување на осмата година. За време на родителството оставете додаток за подигање на детето да биде доделен, при што родителите можат да изберат: тие можат или да извлече месечен надоместок од 460 С до прва година од животот на детето или 307 С за првата и втората година од животот. Додатокот е намален или неприменлив за родителите со повисок приход.

б) Заштита на младите луѓе на работа

Директивата за заштита на младите луѓе на работа забранува злоупотребата на детскиот труд и забранува вработување на адолесцентни работници за одредена работа. Таа, исто така, обезбедува а ограничување на работното време за адолесцентите до осум часа дневно и 40 часа неделно. Ноќ работата е забранета.

10. Регулирање на работното време

За заштита на работниците, **Директивата за работно време** го регулира максимумот дневно работно време, периоди на одмор, ноќна работа, работна смена и работен ритам. Исто така, обезбедува за минимално платен годишен одмор од четири недели.

11. Колективен труд

Согласно принципот на слободно колективно договарање (види I 2), во земјите-членки на Европската заедница условите за работа и особено надоместокот главно регулирани со **колективни договори**. На европско ниво, колективни договори помеѓу здруженијата на работодавачи и синдикатите до сега постојат само во форма на споменатите рамковни спогодби помеѓу социјалните партнери. Тие се спроведуваат на законски обврзувачки начин преку донесување на директиви. Европското право не нуди никаква понатамошна основа за **европски колективни договори**.

Всушност, член 137 ЕЗ експлицитно ја исклучува надлежноста на европскиот Заедница во врска со наградување, слобода на здружување, право на штрајк и право на блокирање. Сключени се паралелни колективни договори со унифицирани работни услови во единствени земји-членки на Европската заедница се единствената можна можност. Постои сомневање колку долго оваа рестриктивна позиција кон европското колективно договарање договорите сè уште може да се прифатат. Не може да се игнорира дека

зголемувањето на коалесценцијата на Европските национални економии се придружени со желба за еднакви услови за конкуренција на пазарот на трудот. Сепак, тие бараат можност за унифициран колектив договори.

12. Европски работни совети

Целта на **Директивата за основање на Европски совет на трудови е прекугранични информации и консултации** со вработените во претпријатијата во обем на ниво на Заедницата и групи на претпријатија. Оваа цел може да се постигне или преку институцијата на Европскиот совет за работни односи или преку воспоставување на информации и консултации постапка. Заклучокот на **договорите се претпочитаат** во него. Само во случај кога договорот не може да се заклучи, Европскиот совет на трудови треба да се основа со закон. На **опсегот** на оваа директива се однесува на Заедницата размери претпријатија и групи претпријатија кои вработуваат најмалку 1.000 работници во земјите-членки и најмалку 150 вработени во секоја од најмалку две земји-членки. Не е важно дали друштвото има свое седиште или група на претпријатија што е нејзина главна единица во член држава. Во случај да нема централно управување, друштвото или групата на претпријатијата треба да назначат претставник за целите на барањето на законот. Во отсуството на таков претставник, законот на државата каде што најголем број вработените се вработени. Според студијата на Европската трговија на Институтот за сојузи, во 1998 година, директивата се применува на 1.055 претпријатија и групи 318 во Германија. 317 претпријатија и групи на претпријатија имале нивното место на живеење во земјите што не се членки, 207 во САД, 59 во Швајцарија и 35 во САД

Јапонија. Централното управување и преговарачкото тело имаат три години да заклучат договор за основање на Европски совет на трудот или процедура за информации и консултации. Ако тие не можат да го сторат тоа во овој временски период, на неуспехот на преговорите може да се објави и потоа Европскиот совет на трудови да се утврди во согласност со директивата. Моќта на таквиот законски Европски совет за работни односи е детално регулирана. Посебно важно е дека советот за работи треба да биде информиран и да се консултира еднаш годишно развој и перспективи за активностите на претпријатијата на ниво на Заедницата и групи на претпријатија. Исто така постои обврска да се информираат и да се консултираат со делата Советот во исклучителни околности, особено во случај на преместување, затворање на претпријатија, претпријатија или важни негови делови и колективни технолошки вишок.

13. Вклученост во органите на Европската компанија на работниците (Societas Europaea)

Директива за дополнување на Статутот за европска компанија во врска со Вклученоста на вработените има за цел да осигура дека создавањето на европска компанија го прави тоа не вклучува исчезнување или намалување на практиките на вклучување на вработените кои постојат во рамките на компаниите што учествуваат во формирањето на европска компанија. Ова одредбата се однесува особено на германскиот закон за друштва со ограничена одговорност кои обезбедува учество на претставници на вработените во одборот на директори. Според директивата, постапка за информирање и консултација со

а треба да се започне одредено преговарачко тело составено од претставници на вработените создавање на европска компанија.⁸Телото и компаниите-учеснички ќе достигнат договор за кооснованост на вработените. Ја зема Европската компанија домицил во држава со соопределување, ова ниво треба да се прифати. До кој степен европските компании всушност ќе се креираат сè уште не е познато. Таму сеуште не се забележуваат значајни искуства

14. Општа рамка за вработените за информирање и советување

Директива за воспоставување на општа рамка за информирање и консултации Вработените во Европската заедница предвидуваат дека работодавачот мора да ги информира и консултирај своите вработени со околности кои немаат прекугранично значење. Тоа ги обврзува земјите-членки да обезбедат информации и консултации со вработените економски прашања (економска состојба, ситуација на вработување, структура на вработување, развој на вработување, важни промени на организацијата на работата) во претпријатијата со минимум 50 вработени во една земја-членка или претпријатија со минимумод 20 вработени во една земја-членка. Директивата беше усвоена во март 2002 година. Таа треба да се спроведе во рок од три години. Тогаш секое претпријатие активно во Европската заедница треба да има некаква форма претставници на вработените. Покрај горенаведените уште треба да се споменат следните Директиви на

⁸Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1, European Commission, Brussels, 2008. иEmployee representatives in an enlarged Europe, Volume 2, European Commission, Brussels, 2008

Европската унија кои што се од значење како извори на Трудовото право:

- Директива на Советот 91/383/ЕЕС ОЈ, 1991, бр. 206, во која се утврдени мерки за поттикнување на подобрувањата на заштитата и здравјето при работата за заедниците кои склучиле работен однос на определено време или привремено вработени работници;
- Директивата на Советот 91/533/ЕЕС ОЈ, 1991, бр. Л 288-за обврските на работодавачот да ги извести работниците за условиите кои се однесуваат на договорот за вработување или се дел од работните односи;
- Директива 75/117/ЕЕС ОЈ, 1975 бр. Л. 45-за примањето еднакви плати за мажите и жените;
- Директива 76/207/ЕЕС ОЈ, 1976, бр Л.39-за спроведување на начелото на еднакво третирање на мажите и жените со оглед на пристапот до можноста за вработување, професионално оспособување и напредување, како и работните услови, дополнета со Директивата на Советот 2002/73/ЕЕС;
- Директива 92/85/ЕЕС ОЈ, 1992, бр. 348-за заштита на бремените работнички;
Директива 93/104/ЕЕС, ОЈ, 1993,бр. Л. 307-за одредени аспекти во организирањето на работното време, која одредува минимален дневен, неделен и годишен одмор како и ги ограничува работната недела и ноќниот труд;
- Директива 94/33/ЕЕС, ОЈ, 1994 бр. Л. 216-за заштита на младите при работа;
Директива 75/129/ЕЕС, ОЈ, 1975, за усогласување на законодавството на државите-членки во однос на колективното отпуштање на работници;

- Директива 77/187/ЕЕС, ОЈ, 1977 бр Л. 61-за усогласување на законодавството на државите-членки за заштита на работниците при пренесувањето (промената) на сопственоста на претпријатијата или дел од претпријатието;
- Директива 80/987/ЕЕС, ОЈ, 1980, бр. Л.283-за усогласување на законодавството на државите членки за заштита на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот;
- Директива 96/71/ЕЕС, ОЈ,1997, бр. Л. 18-која се однесува на деташманите на работници; Конвенција 80/934/ЕЕС, ОЈ ,1980, бр. Л. 266-за примената на правото кај договорените обврски;
- Директива 98/59/ЕЕС-за усогласување на законите на земјите-членки кои се однесуваат на масовните отпуштања од работа;
- Директива 96/34/ЕЕС, во рамките на договорот за родителско отсуство донесени од UNICEF, СЕЕР и ETUC; Директива 92/85/ЕЕС-за воведување на мерки за поттикнување, подобрување на безбедноста и сигурноста на работата на трудници, жени по породување и жени кои дојат;
- Директива 97/81/ЕЕС која се однесува на Рамковниот договор за работа со скратено работно време;
- Директива 90/70/ЕЕС-која се однесува на Рамковниот договор за работа на определен временски период;
- Директива 2001/23/ЕЕС-која се однесува за усогласување на законите на земјите-членки кои се однесуваат на правата на вработените во случај на трансфер на активности, бизнисите или делови на активности или бизниси;

Проф Д-р. Анастас Џуровски – Трудово право

- Директива 2000/43/ЕЕС-за имплементирање на принципот за еднаков третман меѓу луѓето без оглед на расната и етничката припадност;

Проф Д-р. Анастас Цуровски – Трудово право

V .ПРАВНА РЕГУЛАЦИЈА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. Предмет на регулација на Законот за работните односи

Работните односи во Република Македонија се регулирани со Уставот, Меѓународни акти, Колективни договори, Договори за вработување но пред се, со Законот за работни односи. Последниот ги регулира како и работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.

Цел на законот за работни односи е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.

Со законот за работни односи се уредуваат и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

Работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор.

Во работниот однос секоја од страните е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности.

Законот се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште

или престојувалиште во Република Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територијата на Република Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство.

Законот се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија и кај нив вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Македонија.

За работниците кои работодавач од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија ќе ги упати на привремена работа во Република Македонија врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите на овој и друг закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците.

Законот се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија.

Законот не се применува на поморскиот персонал на трговско-поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и

железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство.

2. Регулираност на забраната за дискриминација во работните односи во Република Македонија

На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со⁹:

- пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- условите за работа;
- еднаква исплата за еднаква работа;
- професионални шеми за социјалното осигурување;
- отсуство од работа;
- работно време и
- откажување на договорот за вработување.

Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна

⁹ Закон за еднакви можности на жените и мажите (“Сл.весник на РМ”, бр. бр.66/06)

дискриминација.

Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

2.1. Надомест на штета за дискриминација

Во случаите на дискриминација кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

2.1.1. Товар на докажување во случај на спор

Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил на начин на кој што извршил дискриминација на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците.

Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување

или стручно усовршување.

Во случај на спор, кога е постапено спротивно од Законот за работни односи во делот на дискриминација, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кои е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоци.

Во случај на спор, товарот на докажување паѓа на работодавачот.

2.2. Директна и индиректна дискриминација

Забраната на директна или индиректна дискриминација се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

Директна дискриминација, е секое постапување условувано со некои од основите наведени во Законот за работни односи со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

Индиректна дискриминација, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување.

Дискриминацијата, кај работодавачот е забранета во однос на:
- условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на

- кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
- напредувањето во работата;
 - пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
 - условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;
 - откажувањето на договорот за работа и
 - правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците кои произлегуваат од тоа членство.
- Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се врши дискриминација се ништовни.

2.3. Исклучоци од забрана на дискриминација

Сите мерки предвидени домашните закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и

одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со дискриминација претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

Во однос на условите на вработување и во правата и обврските од работен однос, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.

3. Вознемирување и полово вознемирување

Половот вознемирување претставува секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството

на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Забрането е вознемирување и полово вознемирување. Вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација. Вознемирување е секое несакано однесување кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

4. Психичко вознемирување на работно место (мобинг)

Психичко вознемирување на работно место (мобинг), е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Забранет е секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг). Психичко вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација.

Извршител на психичко вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно

или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице одговорно лице или работник).

5. Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство

Забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон.

Забраната на дискриминација се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.

6. Ограничување на автономијата на договорните страни

Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон. Со договорот за вработување,

односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги

При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на Законот за работни односи, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

определува. Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

7. Договор за вработување

Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (електронски образец М1/М2 испечатен од системот на Агенцијата за вработување на Република Македонија) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните

прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата со приложување на ППР образец, овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува/одјавува, во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување, еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку еден час 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.

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

Оправдани причини според , 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. Ако работникот неоправдано не стапи на работа првиот ден на денот определен за стапување на работа, ќе се смета дека не засновал работен однос. 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.

7.1 . Договор за вработување на неопределено и определено време

Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време). Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време.

7.2. Форма на договорот за вработување

Договорот за вработување се склучува во писмена форма. Договорот за вработување се чува во работните простории во седиштето на работодавачот. Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување. Страни на договорот за вработување се работодавачот и работникот.

7.3. Работодавач - правно лице или друг субјект

Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со законот, 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.

Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот настапува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице. Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице, ако со законот поинаку не

е определено.

7.4. Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст

Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност.

Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од два часа дневно, односно не подолго од 12 часа неделно, а за време на училиштен распуст не подолго од шест часа дневно, односно не подолго од 30 часа неделно, при што задолжително треба да му се обезбедат две непрекинати работни недели на одмор.

Работодавачот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или истата може да го загрози нивното образование. Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да учествува во активности кои по својот обем и карактер не влијаат штетно врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието, и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности. Одобрение за вршење на работите на дете помладо од 15 години издава органот на

државната управа надлежен за инспекција на трудот, врз основа на барање на организаторот на активностите од погоре по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходно извршен увид на местото на кое ќе се извршуваат активностите од страна на инспекцијата на трудот.

Како младо лице се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години е 30 часа неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи истовремено.

Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи.

Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

Како работа ќе се смета времето кое младото лице го поминува во стручна подготовка во рамките на теоретската и практична настава. Како учество во обука ќе се смета работа која ја врши младото лице кај работодавачот за која истиот добива платен надоместок. Работодавачот не смее да го користи методот на награда со цел за зголемување на обемот на работа при што би се загрозила безбедноста и здравјето на

младото лице.

7.5. Услови за склучување на договор за вработување

Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со закон, актот на работодавачот, односно условите барани од страна на работодавачот. 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.

Инвалидот кој е оспособен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за склучување на договор за вработување за тие работи.

7.6. Странски државјани и лица без државјанство

Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите определени со Законот за работни односи, со кој се уредува вработување на странци. Ако се склучи договор за вработување во

спротивност со погоре кажаното се смета дека договорот е ништовен.

7.7. Договорна слобода

Работодавачот има право на слободно одлучување, со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата (во натамошниот текст: услови за вршење на работата), почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување.

8. Начин на обезбедување на потребата од работници

Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

- огласување на јавен оглас во дневниот печат или во други средства за јавно информирање печатени или електронски на товар на работодавачот;
- објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;
- посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;
- агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за

вработување на Република Македонија.

Обезбедувањето на потребата од работници со огласување на јавен оглас се врши со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата за вработување на Република Македонија пред објавувањето на јавниот оглас.

Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт и орган на единицата на локалната самоуправа, при вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа, потреба од работник се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

По исклучок, работодавачот, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

По исклучок за вршење на сезонска работа може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но најмногу до 90 дена, со посредување на службата надлежна за

посредување при вработување.

8.1 Објавување на слободни работни места

Кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, должен е во јавниот оглас да наведе:

- назив на работното место;
- условите што се бараат за вршење на работата;
- почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време;
- распоредот на работното време;
- паричен износ на основната нето плата или паричен износ од најнизок до највисок износ на нето платата за работното место за кое се бара работник;
- рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од три работни дена;
- рокот во кој ќе се изврши избор и
- точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите).

Доколку на јавниот оглас се пријавиле до 200 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 45 дена, од 201 до 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 90 дена и над 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 120 дена, по истекот на рокот на пријавувањето.

За времетраењето на јавниот оглас работодавачот не може да објавува нов оглас за истото работно место.

Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на роковите погоре.

Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања.

За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување.

Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

8.2. Полова еднаквост при објавување на слободни работни места

Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава кај вработувањето предност на определен пол.

9. Права и обврски на работодавачот

Работодавачот смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување

на бараните услови за вршење на работите.

Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време, како и другите работници. Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

Забраната за барање доставување на други исправи и докази вклучува и забрана за барање на тест за бременост или потврда за таков тест при склучување на договор за вработување со работничка, без оглед на работното место за кое се заснова работниот однос.

Доколку работата предизвикува значителен ризик за здравјето на мајката и детето, а таквите ризици се предвидени согласно со прописите од областа на безбедност и здравје при работа кои се однесуваат на бремени работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат, работодавачот е должен да ја извести работничката за опасностите

кои произлегуваат од работата при склучувањето на договорот за вработување.

Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со достава на податоци наведени погоре врз основа на кои може да се потпише на спогодба во врска со престанок на работниот однос.

При склучувањето на договорот за вработување работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување. При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед. Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за којашто се склучува договорот за вработување. Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработувањето да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за којашто се склучува договорот за вработување.

10. Права и обврски на кандидатот

При склучувањето на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести

за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт. Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

10.1 Права на неизбраните кандидати

Работодавачот мора во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

11. Содржина на договорот за вработување

Договорот за вработување содржи:

- Податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- Датум на стапување на работа;
- Назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот

склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;

-Одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

-Место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;

-Време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;

-Одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;

-Одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

-Одредба за висината на основната плата која се изразува во паричен износ, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;

-Одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;

-Одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и

-Наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.

Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со Законот за работни односи, друг закон и колективен договор. Во договорот за

вработување во однос на одделни прашања, страните треба, каде што е соодветно да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот.

12. Измена на договорот за вработување

Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот. Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување. Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот. Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

13. Ништовни одредби на договорот за вработување

Одредбата во договорот за вработувањето којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот е ништовна од моментот на склучувањето на договорот. Одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со коишто била делумно одредена содржината на

договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат.

14. Обврски на работникот

Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот. Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

Работникот е должен да ги почитува барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос.

Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се

дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност на здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа. Работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.

Работникот е должен да го **известува** работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски. Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот (во натамошниот текст: претставници на работниците), усно или во писмена форма за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, **се штетни** или би ги повредиле интересите на работодавачот.

Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат **за деловна тајна** на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин. Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна,

ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците. Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани е должен да ја чува тајната на истите. Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат какви било информации кои се од деловен интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат. Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што според објективни критериуми сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.

За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат **конкуренција** на работодавачот.

Работодавачот може да бара обештетување на штетата, настаната со постапувањето на работникот спротивно од погоре, во рок од три месеца од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, може во договорот за вработување,

работникот и работодавачот, да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос (конкурентска клаузула).

Конкурентската клаузула може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот. Ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена.

Ако почитувањето на конкурентската клаузула, му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот. Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеца пред престанувањето на договорот за вработување.

Работодавачот и работникот можат да се договорат за престанување на важноста на конкурентската клаузула. Ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи, ако работникот во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.

15. Обврски на работодавачот

Работодавачот е должен на работникот да му **обезбеди работа**, за којашто страните се договориле во договорот за вработување. Ако поинаку не е договорено, работодавачот на работникот е должен да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди **соодветно плаќање** за вршењето на работата .

Работодавачот мора да обезбеди **услови за безбедност** на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство. Работодавачот треба да направи процена на ризикот во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците или безбедните работни услови.

По добивањето известување дека некоја работничка е бремена, во текот на различните фази на бременоста, работодавачот е должен да воведо повеќекратно оценување на

ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете. Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на уловите за работа, опремата или машините.

По соодветни консултации и согласност на жената, а во зависност од природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, работодавачот треба да воведо мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работа на бремената работничка, работничка која неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од:

- неповратни ефекти,
- предизвикување рак,
- наследни генетски оштетувања,
- предизвикување штети на нероденото дете и
- предизвикување штети на исхраната на детето.

Ако при оцената на ризикот не е откриен ризик, работодавачот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, работодавачот треба да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите бремена работнички нема да бидат изложени на ризици кои можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.

Работодавачот е должен да ја **штити и почитува личноста** и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот.

Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување.

Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само ако е тоа определено Законот за работни односи или други закони или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос.

Личните податоци на работниците може да ги собира, обработува, употребува и доставува на трети лица само работодавачот или работникот, кого работодавачот за тоа посебно го овластил. Личните податоци на работниците, за чие собирање не постои повеќе законска основа, мораат веднаш да се избришат и да престанат да се употребуваат.

Одредбите од погоре се однесуваат и за личните податоци на кандидатите за вработување.

16. Мирување на правата и обврските од договорот за вработување

Во случај кога работникот заради издржување на казна или изречена воспитна, или заштитна мерка, не може да ја врши работата за период пократок од шест месеца или заради отслужување воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со закон, времено престане да ја врши работата, договорот за вработување не престанува да важи и работодавачот не смее да го откаже освен ако е

поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува.

За време на мирување на договорот за вработување, мируваат договорните и другите права, како и обврските од работниот однос коишто се непосредно поврзани со вршењето на работата.

Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

17. Договор за вработување на определено време

Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години. Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник. 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 истекот на рокот, под услови и на начин утврдени со закон.

По исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот, ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски

средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон.

18. Сезонска работа

Сезонската работа е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди - сезони, која не надминува осум месеци во период од 12 последователни месеци. Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време. Пресметаните работни денови се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа. При што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца.

19. Договор за вработување со неполно работно време

Договор за вработување може да се склучи, исто така, и за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време). За неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот. Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права

и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено. Работникот има право на годишен одмор со минимално времетрање од десет работни дена. Ако во договорот за вработување поинаку не е определено, работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во посебни случаи .

Работодавачот е должен во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата за вработување на Република Македонија еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд.

20. Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи

Работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот. Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

Работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици. Обврските на

работодавачот и работникот од погоре се составен дел на договорот за вработување со неполно работно време.

21. Договор за вработување со вршење на работа дома

Како вршење на работа дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот. Со договорот за вработување со вршење на работа дома работодавачот и работникот можат да се договорат, работникот да ја врши работата којашто спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот дома. Работодавачот е должен договорот за вработување за вршење на работа дома да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот. Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договорот за вработување. Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата дома. Висината на надоместокот ја определуваат работодавачот и работникот во договорот за вработување. Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

Инспекторот на трудот **може на работодавачот да му го забрани** организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата. Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа дома.

Договор за вработување може да се склучи за вршење работи на **куќни помошници**. Со договорот за вработување може да се договори обезбедувањето сместување и исхрана на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот, кој дел во договорот мора да е изразен во пари. Таквиот договор се заверува во службата надлежна за посредување за вработување. Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплатува во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

Ако договор за вработување склучуваат **деловните лица (менаџери)**, во договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- условите и ограничувањата на работниот однос на определено време,
- работното време,
- обезбедувањето на дневен и годишен одмор,
- плаќањето на работата и
- престанувањето на важноста на договорот за вработување.

Работоводниот орган (менаџер), правата и обврските од работен однос, за времето додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

22. Приправнички стаж , волонтерски стаж и пробна работа

Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос. Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионалното оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено. Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеца. Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор. Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење.

За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата. Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програма и начин на следење и

оценување на приправничкиот стаж. 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.

За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот **не смее на приправникот да му го откаже** договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со закон.

23. Пробна работа

При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договараат за пробна работа. Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од четири месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично). За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена. Работодавачот може договорот за вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа. Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од три работни дена. Врз основа на оцената за неуспешно

завршената пробна работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

24. Волонтерски стаж

Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. За волонтерот се применуваат одредбите на за траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон. Договорот за изведувањето волонтерски 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.

25. Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Договорот за вработување престанува да важи:

- Со изминување на времето за коешто бил склучен;
- Со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- Поради престанување на работодавачот согласно со закон;

- Со спогодбено раскинување;
- Со отказ;
- Со судска пресуда и
- Во други случаи утврдени со закон.

26. Враќање на документи и издавање потврда

При престанување на работниот однос работодавачот е должен, најдоцна во рок од три дена, да му ги врати на работникот сите негови оригинали на документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел. Работодавачот не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

26. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено работно време

Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.

Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот. Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работодавачот (физичко лице).

Во случаи на отворање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со закон.

Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од

плата три месеца последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот. На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со закон, им се обезбедува и право на исплата на:

-Нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

-Обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

-Неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

27. Промена на работодавачот

Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат статусни измени. Сите права, обврски и одговорности на вработените работници кај работодавци каде што се настанати статусни измени новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач.

Ако поради промена на работодавачот од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување и работникот затоа се откаже од договорот за вработување,

работникот има еднакви права, како да го откажал договорот за вработување од деловни причини. При одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи. Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од погоре. Ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на правна зделка (закуп, наем) целосната или дел од дејноста на друг работодавач, преминуваат работниците по престанувањето на важноста на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач - преземач на дејноста.

28. Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво

Пренесување на права и обврски кои произлегуваат од работен однос може да се изврши само во случаите утврдени со или со други прописи, кај сите пренесување на трговско друштво или делови на трговското друштво на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување. Под Дефиниција за пренесување, се подразбира пренесување на економски ентитет кој го задржува својот идентитет т.е. организирано групирање на ресурсите со цел за извршување на стопанска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските

друштва кои се занимаваат со економски активности без разлика дали работат за добивка или не.

Не се смета за пренесување, административната реорганизација на државните органи и институциите на јавна служба или пренесување на административните функции меѓу државните органи и институциите на јавна служба.

Во случај на пренесување на активности на трговско друштво или делови на трговското друштво или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од работодавачот - преносител на друг работодавач - стекнувач, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во целост преминуваат на работодавачот - стекнувач на кого се врши пренесувањето. Како задачи или активности на работодавачот се сметаат задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности поврзани според други статутарни одредби од страна на правно или физичко лице во сопствено име и во сопствена одговорност во објекти или простории одредени за нивно извршување. Независно од правната причина за таквото пренесување и независно од фактот дали правата за сопственост се пренесени, стекнувачот се смета за правно или физичко лице надлежен да продолжи како работодавач во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач или во слични задачи или активности, за период не пократок од една година.

Правата и обврските на работодавачот - преносител за неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено. Преносител значи секое

физичко или правно лице, кое поради пренесување, престанува да биде работодавач на трговско друштво или делови на трговското друштво.

Стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, станува работодавач што се однесува на трговско друштво или делови на трговско друштво.

Пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач, преносителот и стекнувачот се должни претходно да ги информираат синдикалните организации за овој факт и да ги консултираат истите, со цел да се постигне договор за:

- Утврдениот или предложениот датум на пренесување;
- Причините за таквото пренесување;
- Правните, економските и социјалните импликации за работниците и
- Предвидените мерки во врска со работниците.

Преносителот е должен во врска со пренесувањето навреме да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите вработени пред извршување на пренесувањето. Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите работници во секој случај пред неговите работници директно да се засегнати, што се однесува на нивните услови за работа и вработување. Кога преносителот или стекнувачот предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со претставниците на синдикалните организации на неговите работници во врска со таквите мерки за да се постигне договор. Кога со закон е предвидена достапност

на претставниците на работниците до одбор за арбитража за донесување на одлука за мерките коишто треба да се преземат во врска со работниците, можат да се ограничат обврските утврдени погоре, во случај кога извршувањето предизвикува промена во работењето за кое постои можност да предизвика сериозни потешкотии за одреден број работници.

Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето како што е наведено погоре, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е преземена од работодавачот или од лицето кое го контролира работодавачот. Обврската за информирање се однесува и за работниците кај работодавач кај кого работниците немаат синдикална организација. Одредбите во врска со информирањето се однесуваат и за случаи кога е надлежно повисоко тело кое одлучува за пренесувањето на активностите или задачите или дел од нив, од работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач.

Кога трговското друштво престанува да постои поради поделба на трговското друштво, телото кое одлучува за поделбата на трговското друштво утврдува кое од новите основани трговски друштва ги презема правата и обврските од работните односи на претходниот работодавач. Кога трговското друштво престанува да постои, телото кое одлучува за престанок на трговското друштво утврдува кое трговско друштво е должно за исполнување на правата на вработените на таквото трговското друштво или кое трговско друштво ги побарува правата во име на трговско друштво кое престанало да постои. Кога

престанокот на трговско друштво е поврзан со неговата ликвидација, постапката на ликвидација се спроведува според законските прописи и статутарните одредби.

Кога пренесувањето на трговското друштво се случува за време на истекување на периодот за кој е основано или за извршување на задачите за кои е основано и кога извршувањето на задачите на ова трговското друштво е контролирано од повисоко тело, повисокото тело определува друго трговско друштво на кое се пренесуваат правата и обврските кои произлегуваат од работните односи. Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не дава основа за отпуштање на работници, освен отпуштањата од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени.

(Ако трговско друштво или делови на трговско друштво ја задржува својата самостојност, статусот и функцијата на синдикалните претставници или претставниците на работниците засегнати од пренесувањето, се задржува под истите услови кои постоеле пред денот на пренесувањето, врз основа на закон, регулатива, административна одредба или спогодба, доколку се исполнети условите потребни за формирање на синдикати на вработените работници. Работниците и претставниците на синдикатите на работниците кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита.

29. Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност. Спогодбата од погоре се потпишува на денот на престанокот на работниот однос и истата треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и од работодавачот, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и од работодавачот и своерачен потпис на работникот и на работодавачот. Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно одредбите од погоре, истата е ништовна.

30. Откажување на договорот за вработување со отказ на работникот и со отказ на работодавачот

Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување **со отказан рок**. Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување **без отказан рок**. Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување. Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и

дисциплина или работните обврски (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите наведен погоре , е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

31. Причина и обврска за докажување

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

Пред откажување на договорот за вработување од лична причина на страна на работникот, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста за отказ во случај работникот да не го

подобри своето работење.

Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во **писмена форма**. Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Отказот на договорот за вработување **мора да и биде врачен** на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување. Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа. Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

32. Основани причини за отказ

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е
можно продолжување на работниот однос, ако:

- Работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или
- Работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и
- Престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

Престанокот на работниот однос во случајот погоре, се врши врз основа на потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж и други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби на кои им престанува работниот однос по истиот основ.

33. Неосновани причини за отказ

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- Членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор,
- Поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради

потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи,

-Одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатеното родителско отсуство,

-Користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор,

-Отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и

-Други случаи на мирување на договорот за вработување .

34. Понуда на нов променет договор пред отказ

Одредбите на што се однесуваат на откажување на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување. Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата. Ако работникот ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот

договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договорот за вработување.

35. Откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување. Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки и писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот кој не може да биде пократок од 15 дена, од денот на приемот на писменото предупредување, работникот не го подобри своето работење, во случаите утврдени со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказен

рок, особено ако:

- Не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- Не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- Не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- Не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
- Не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- Поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- Со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- Настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- Не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- Предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и
- Незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина. Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до

синдикатот.

36. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со Законот за работни односи или други Закони, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

- Неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
- Го злоупотреби боледувањето;
- Не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- Внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
- Стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и
- Оддаде деловна, службена или државна тајна.

Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на

работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

37. Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување

По оцена на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

-Работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;

-Присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

-Присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

-Кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

38. Парична казна

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена

повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеца.

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

39. Отказни рокови

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со , колективниот договор на ниво на дејноста, односно на ниво на работодавач.

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец, освен во следните случаи :

- Работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;
- Не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;
- Работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;
- Работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;
- Работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;
- Работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;
- Работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и
- Работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца.

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на

работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос. Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на работник на сезонска работа, отказниот рок е седум работни дена.

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказен рок. Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказен рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказен рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот. Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот. Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот. Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказен рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Кога не е донесена одлука по приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15

дена. По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

40. Права и обврски на страните за време на отказниот рок

За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување. За време на отсуството од работа по погоре наведениот основ работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот. Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување. Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот. Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот наведен погоре или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд. По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

41. Застареност

Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот. Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот. Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

42. Информирање и консултирање на работниците

Информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат. Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот. Обврската за информирање и

консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што имаат над 50 работници и на установи што имаат над 20 работници. Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски. Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.

Консултации ќе се спроведат:

- Кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;
- На релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира;
- Врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во врска со информирањето и на мислењето на претставниците на работниците;
- На начин што ќе им овозможи на претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват и
- Во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот.

Одредбите од погоре не се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.

43. Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини

Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини. Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор. Консултациите најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за:

- Причините за планираните отпуштања;
- Бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- Вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- Периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

Работодавачот е должен по завршување на консултациите писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна

за посредување при вработување.Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.Доколку рокот наведен погоре е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период. Сепак ваквите одредеби не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.

44. Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

-Вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор

за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка,
односно квалификација;

-Стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај
истиот или кај друг работодавач) или

-Нов договор за вработување.

Погоре наведените поволности не се однесуваат за вработување од трговско друштво,
односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица
на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица
основани со закон. Ако работодавачот го откаже договорот за вработување поради
деловни причини, не може на истите работи, со иста стручна подготовка и занимање да
вработи друг работник, во рок од две години од денот на престанокот на работниот
однос.

Ако пред истекот на рокот наведен погоре, настане потреба за вршење на истите работи,
предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му
престанал работниот однос.

45. Испратнина

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини,
работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина и тоа:

-До пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;

-Од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две и пол нето плати;

-Од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три и пол нето плати;

- Од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири и пол нето плати;
- Од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати и
- Над 25 години поминати во работен однос - во висина од седум нето плати.

Основица за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот. Под работен однос во смисол на пресметката на испратнина, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос. Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни. Испратнина не се исплатува во случај на откажување на договор за вработување од деловни причини на работник кој врши сезонска работа која трае до три месеци.

46. Отказ од страна на работодавачот

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, ако:

- На работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради

издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца и

-Работникот не ја изврши успешно пробната работа.

47. Отказ од страна на работникот

Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако:

-Работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;

-Не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;

-Работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

-Работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

-Работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

-Работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

-Работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

-Работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

Работникот во случај на отказ има право на испратнина и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок.

48. Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за нега на дете до тригодишна возраст. Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите наведени погоре, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган. Околностите од погоре не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен.

Забраната за отказ не се однесува на откажување на договорот за вработување поради

потешки прекршувања на договорните обврски, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски за кои се дава отказ без отказан рок согласно со закон и колективен договор. Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот кој се штити од отказ. Доколку синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за откажување на договорот со давање или не давање на согласност, ќе се смета дека се согласил со одлуката на работодавачот.

Доколку синдикатот не даде согласност за откажување на договорот за вработување на работникот, работодавачот може во рок од 15 дена од денот на доставувањето на изјавата за не давање на согласност да поведе постапка за нејзино преиспитување со судска или арбитражна одлука.

Постапката за преиспитување на согласноста ја спроведува надлежниот суд во рок од 30 дена од денот на поднесувањето на тужба од работодавачот. Доколку кај работодавачот не е формиран синдикат или работникот не е член на синдикат, претходна согласност за отказот на договорот за вработување дава надлежниот инспектор на трудот. Во текот на постапката за претходна согласност во која учествува надлежниот инспектор на трудот се применуваат роковите и дејствијата од погоре.

49. Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда

Ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара. Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос. Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа. Ако судот со одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надоместок на штета. Одлуката судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен. Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за вработување да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд.

50. Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа и возраст на работникот

Договорот за вработување престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот

на доставувањето на правосилно решение за утврдување на изгубената работна способност.

Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж. Работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено. Писмената изјава, работникот ја дава најдоцна до 31 август во годината која што и претходи на годината во која ги исполнува условите наведени погоре. За секое натамошно продолжување на договорот за вработување, изјавата ја дава еднаш годишно, а најдоцна до 31 август во годината којашто и претходи на годината за која се бара продолжување на договорот за вработување.

Работодавачот е должен по дадената изјава да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст.

51. Плаќање на работата

Работникот има право на заработувачка - плата, согласно со закон, колективен договор и

договорот за вработување. Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот. Платата е составена од основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоците, ако со друг закон поинаку не е определено. Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.

Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување. Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежурство, согласно закон продолжена работа, работа во работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од **минималната плата** утврдена според закон и колективен договор.

Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот. Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, се ништовни.

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец. Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период. Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден. Работодавачот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.

Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата на начин утврден со закон. Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите. Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на работодавачот.

Работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни. Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата. Работникот не смее да даде согласност пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

52. Надоместок на плата

Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот. Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот. Работодавачот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

По исклучок, во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот, работодавачот исплаќа надоместок на плата и над 30 дена, врз основа на записник од органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот. Во записникот од извршениот увид кај работодавачот инспекторот на трудот е должен да наведе дали конкретната повреда е поради преземање мерки за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот. Примерок од записникот инспекторот на трудот доставува и до Фондот за здравствено осигурување на Македонија.

Во случаите, надоместокот на плата за привремените агенциски работници кои со договор за отстапување преку Агенцијата за привремени вработувања се отстапени кај работодавач корисник, обврската за исплата на надоместокот на плата е на товар на работодавачот корисник.

Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис.

Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел.

Ако со или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи. Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

53. Надоместување на трошоците поврзани со работата

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата за:

- Службено патување,
- Теренски додаток,
- Користење на приватен автомобил за службени патувања,
- Одвоен живот од семејството и
- Смрт на работникот или член на неговото семејство.

Работникот има право на отпремнина при одење во пензија, како и јубилејни награди. Висината, основницата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со закон и колективен договор. Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

Трошоците за исхрана можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Работникот - приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 70% од основната на работното место за кое се оспособува.

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

54. Работно време

Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно. Работната недела по правило трае пет работни дена. Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно. Со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно. Ако полното работно време не е определено со закон или колективен договор, се смета како полно работно време, работното време од 40 часа неделно. Работодавачот е должен да води евиденција за полното работно време. Работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една или повеќе локации е должен на секоја локација да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа. Работодавачот кој има до 25 вработени е должен да води евидентен лист за присуство на работа на работниците со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на работното време. Начинот и водењето на електронската евиденција на полното работно време и на прекувремената работа ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

54.1 Прекувремена работа

Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

- Во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
- Ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- Ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- Ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и
- Во други случаи определени со закон или колективен договор.

Прекувремената работа може да трае најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени. Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно. За работниците од Министерството за внатрешни работи, кои вршат посебни должности и овластувања согласно со посебен закон, прекувремената работа може да трае подолго од 190 часа годишно, поради извршување на итни и неодложни работи, по претходно дадена писмена согласност на работникот. На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, во кои не се

засметуваат деновите на искористен годишен одмор работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот. Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот. Ако работодавачот воведува прекувремена работа должен е да изврши прераспоредување на работното време или воведување на нови смени.

Дежурството во здравствените установи се уредува со прописите од областа на здравството.

Работникот е должен да ја врши работата преку полното или договорното пократко работно време на своето работно место или други работи во врска со отстранување или спречувањето на последиците, во случаите на **природна или друга несреќа**, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

Работодавачот **не смее да наложи работа подолго од полното работно време:**

- Ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
- На работникот жена, во согласност со одредбите на поради заштита на бременоста,

раѓање и родителството;

-На мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;

-На повозрасен работник без негова согласност;

-На работник кој не наполнил 18 години возраст;

- На работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;

-На работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и

-На работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување **со неполно работно време со друг работодавач**, меѓутоа најмногу за десет часа неделно, со претходна согласност на работодавачите, каде што е вработен со полно работно време. Обврзен составен дел на договорот за вработување е договорот за начинот на остварувањето на правата и обврските од овој работен однос со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

На работникот, кој склучува договор за вработување, престанува да му важи договорот за вработување во согласност со , по изминувањето на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.

54.2 Скратено работно време во посебни случаи

Работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) и остварува права од задолжителното социјално осигурување кога би работел со полно работно време. Работникот, кој работи помалку од полното работно време, има право на плаќање за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време, ако со поинаку не е определено.

54.3 Скратено работно време во посебни услови

На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, во согласност со закон и колективен договор. При остварување право на плата и другите права од работен однос,

скратеното работно време се изедначува со полното работно време.

Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа; работа под зголемен атмосферски притисок; работа под зголемена бучавост; работа во вода или влага; работа изложена на јонизирачки зрачења; работа со болни од заразни болести и со заразни материјали; работа на хируршки интервенции во операциони сали; работа во областа на психијатријата; работа со лица со најтешки пречки во психичкиот развој; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со нагризувачки материјали; работа на летачки персонал; балетски изведби; музичари на дувачки инструменти; играорци и оперски солисти; работа во близина на напон или под напон и работа на височина или длабочина. Одобрение за работа со скратено работно време дава министерот надлежен за работите од областа на трудот, врз основа на претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

Барање за покренување на постапка за добивање на одобрение за работа со скратено работно време може да поднесе работникот или синдикалната организација до работодавачот. Здравствената установа која врши дејност медицина на трудот и инспекцијата на трудот мислењето го доставуваат врз основа на претходно изготвен и доставен елаборат од работодавачот. Барање за добивање одобрение за работа со скратено работно време поднесува работодавачот до министерството надлежно за работите од областа на трудот. Кон барањето за добивање одобрение работодавачот доставува мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и

мислење од инспекција на трудот.

Доколку инспекцијата на трудот утврди дека постојат условите, со решение ќе му нареди на работодавачот да покрене постапка за утврдување на скратено работно време.

Работникот кој работи на работи кои влијаат на неговото здравје не смее да работи на тие работи прекувремено, ниту може да се вработи кај друг работодавач на истите работи, за времето за кое работи со скратено работно време.

54.5. Распоредување на работното време

Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување. Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа. При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата. Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување, како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно. При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеца. Одредбата за забрана на работа преку полното работно време важи, исто така, и

во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

Прераспределбата на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и задачите. Во случаите погоре прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината. При прераспределба на работното време за вршење на сезонска работа, работното време не може да биде подолго од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци. Работното време кое е подолго од 40 часа во работната недела се засметува и надоместува во пократко работно време во други работни денови или со слободни работни денови за времетраењето на договорот за вработување. Прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата. Забранета е работа со прераспределени работни часови на помлад работник, работник - инвалидно лице, бремена работничка, работник кој постојано се грижи за дете до три годишна возраст, работник - самохран родител кој постојано се грижи за дете помладо од 15 годишна возраст.

55. Работа во смени

Работодавачот може да ја организира работата и во смени. Работа во смени значи секој метод на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едноподруго на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во

различно време во даден период на денови или недели. Планот се доставува и до синдикалната организација кај работодавачот, најмалку десет работни дена пред примената на планот.

Распоредот на работното време го утврдува работодавачот. Распоредот на работното време во областа на сообраќајот и врските, прометот на стоки, здравството, социјалната и детската заштита, образованието и во другите јавни установи, комуналните дејности, угостителството, туризмот и занаетството се утврдува со одлука на органот на државната управа од соодветната област.

Работникот кој поради прераспоредување на работното време и кој во времето пред престанувањето на работниот однос во календарската година поминал повеќе работни часа на работа, отколку што е тоа одредено за работата со полно работно време, може да бара, веќе одработените работни часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време. Пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот, како кога би ги поминал на работа. Вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надминува 12 месеца.

Ноќна работа се смета работењето во ноќно време. Ноќно време е периодот меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден. Работодавачот, кој користи редовно работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

Работникот кој работи ноќе барем три часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на посебна заштита за ноќна работа. Ако на работник

заради ноќна работа според мислење на лекарската комисија заради таквото работење би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

Работодавачот, на негов трошок е должен на работниците кои работат ноќно време да им обезбеди:

-Подолг одмор,

-Соодветна храна, или надоместок на трошоци за исхрана во висина од 20% од просечната нето плата по работник исплатена во Република Македонија во претходната година, сразмерно за деновите кога работникот работи ноќе,

-Стручно раководство на работниот, односно производниот процес и

-Лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со закон.

Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците. Доколку нема јавен превоз, работодавачот, не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Работното време на работникот кој работи ноќе на работно место, каде што постојат **поголеми опасности** од повреди или здравствени оштетувања, **не смее да трае повеќе од осум часа дневно.**

Работодавачот е должен **пред воведувањето на ноќната работа**, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се

консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако таков нема, со работничкиот претставник за одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

Работничка од областа на индустријата и градежништвото не може да се распореди на работа ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден. Забраната не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорности или која врши работи на здравствена, социјална и друга заштита на работници.

По исклучок, на работничка може да и се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штетата на суровини или на друг материјал. Работничката може да биде распоредена на работа ноќе и кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности под услов работодавачот за воведување на таква работа да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

56. Пауза за време на работното време

За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути. Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15

минути. Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време. Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време. Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Работникот има право на **дневен одмор** од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

Работникот има право на **неделен одмор** во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор. Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

Во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (деловодни лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојни одлучувања и работници кои вршат работа дома), работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделен одмор, под услов, на работниците да им е обезбедена заштита при работата.

Со колективните договори може да се определи временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе, да се земат во обзир како просечно ограничување во периодот подолг од четири месеца, меѓутоа не подолг од шест месеца. Со колективните договори може да се одреди дневниот и неделниот одмор во просечно минимално

траење, како што го определува закон, во случаите на сменското работење да го обезбедува во подолг временски период, меѓутоа не подолг од шест месеца. Во дејностите, односно за работните места или професиите, може да се определи дневниот или неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го одредува закон, да го обезбедува во подолг временски период, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

Правото може да се обезбеди правото на дневниот или неделен одмор во дејностите, односно за работните места или професии во случаите:

- Каде што природата на работата бара постојано присуство или
- Каде што природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги или
- На предвидениот нееднаков или зголемен обем на работа.

57. Годишен одмор

Работникот има право на **платен годишен одмор** од најмалку 20 работни дена. Годишниот одмор со колективен договор или договор за вработување може да се продолжи до 26 работни дена. Повозрасен работник, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште три работни дена годишен одмор. Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

Траењето на годишниот одмор се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор. Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсутвата поради

боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

Работникот кој за првпат заснова работен однос се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеца кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако:

-Во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

-Му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор .

Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година. Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на две непрекинати работни недели годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година. Годишниот одмор којшто не бил искористен во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување на дете, работникот има право да го искористи до 30 јуни идната календарска година. Работникот кој работи во странство

може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година, ако е така определено со колективниот договор на работодавачот.

Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од областа на образованието и науката.

Работникот го користи годишниот одмор кај работодавачот **кај кого стекнал право** на негово користење, освен ако со работодавачот поинаку не се договорил. По престанувањето на работниот однос работодавачот е должен да му даде на работникот потврда за искористен годишен одмор.

Годишниот одмор **се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес**, како и можностите за одмор и рекреација на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски. Работникот има право **два дена** од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, ако претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја. Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

58. Платен одмор

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена. Деновите на платениот одмор се утврдуваат со колективен договор и по сите основи не може да изнесуваат повеќе од седум работни дена.

Работникот може да отсутствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година. За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за **празниците** на Република Македонија, коишто се определени како слободни денови од работа и за другите со закон определени слободни денови. Правото на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден. Работодавачот е должен за секое воведување на работа на државен празник претходно писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата во случаи на времена неспособност за работа поради **заболување или повреда** и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување.

Право на отсуство од работа со надоместок на плата има работникот заради вршење на

непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, како и работникот кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување, освен sluжење на воениот рок, или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго), на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон. Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

На работник кој е избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, **му мирува** работниот однос за време на вршење на функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

На работник **кој е упатен на работа во странство** во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа кај работодавачот за

вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка. На здравствените работници и здравствените соработници вработени во здравствени установи, упатени во хуманитарни или мировни операции во медицински тимови надвор од територијата на Република Македонија и на воените обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Македонија - активен резервен персонал, ангажирани во единиците на Армијата на Република Македонија заради учество во мировни операции надвор од територијата на Република Македонија согласно со закон, а чие упатување, односно ангажирање бара привремено да престанат да работат кај работодавачот во траење до осум месеци, им мирува работниот однос за време додека трае нивното упатување, односно ангажирање и имаат право во рок од 15 дена по престанокот на упатувањето, односно ангажирањето да се вратат кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на нивниот степен на стручна подготовка. На работник чиј брачен другар е упатен на работа во странство, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Во случаите на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може видот или местото на вршење на работата, определени со договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.

59. Образование на работниците

Работникот има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел на одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место. Работодавачот е должен да им обезбеди образование, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или, ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците работодавачот има право работникот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

Траењето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршувањето на образованието, дошколувањето и оспособувањето на работниците се уредуваат со посебен договор или со колективен договор. Работникот и работничкиот претставник имаат право на синдикално образование, согласно со колективен договор.

Работникот кој се образува, дошколува или оспособува, како и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити. Ако со колективниот договор, договорот за вработување или посебен договор за образование правото за ваков тип на платеното отсуство не е конкретно определено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите, кога првпат полага испити.

60. Надомест на штета од работен однос

Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести. Ако повеќе работници предизвикаат штета секој меѓу нив е одговорен за оној дел на штетата што го предизвикал. Ако за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови. Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни. Ако работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на работодавачот.

Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало **несразмерни трошоци**, обештетувањето може да се определи во **паушален износ**, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со

колективен договор.

Со колективен договор за работникот можат да се определат начинот и условите за намалување или простување од плаќањето на обештетувањето.

Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, **работодавачот** е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата. Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос.

61. Посебна заштита во рамките на работниот однос

Работничките не смеат да вршат подземни работи во рудниците.

Забраната не се однесува на работничките:

-Кои се раководни лица, односно водат работни единици и имаат овластувања за самостојни полноважни одлуки;

-Кои мораат поради стручно образување да поминат одредено време на пракса на подземни работи во рудниците и

-Кога се вработени во здравствените или социјалните служби и други случаи, кога мораат да одат на подземни работи во рудник заради вршење на работи кои не се физички.

Работниците поради **бременост и родителство** имаат право на посебна заштита во работниот однос. Работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно

усогласување на семејните и професионалните обврски.

За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето. Работите ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството. Бремените работнички кои работат со опасни хемиски материи треба да бидат запознаени со дополнителните ризици од овие супстанции за нив и неродените деца. Покрај работниците од кои се во рамките на погоре наведените категории како специфични и ризични групи се сметаат и младите лица, повозрасните работници и инвалидните лица.

Работодавачот е должен кај сите работи и на работните места поврзани со специфичен ризик од изложување на работниците од специфичните ризични групи на штетното дејство на физичките, хемиските и биолошките фактори, влијанија и процеси да ги процени сите ризици за нивната безбедност и здравје и врз основа на стручна процена на соодветниот лекар за здравствената состојба, за подготвеноста на работниците од специфичните ризични групи и да одлучи за усвојување на соодветни мерки. Работодавачот е должен да ги изврши обврските кои се погоре наведени, пред доделување на работните задачи на работниците од специфичните ризични групи и при суштинска промена на работните услови при што особено ќе ги земе предвид опременоста и распоредот на работното место, природата, степенот и времетраењето на изложување на физичките, биолошките и хемиските фактори и влијанија, видот, опсегот и начинот на користење на работните средства, постапки и организација на работата,

нивото на стручната подготовка и обука на работникот.

Доколку се утврди некој ризик кој не може да се елиминира на друг начин, работодавачот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови, или да понуди соодветна алтернативна работа. Доколку и тоа не е можно потребно е работникот да биде изземен од нормалниот тек на работата за времето кое е неопходно да се заштити здравјето и безбедноста на бремената работничка и нејзиното дете.

62. Посебна заштита за време на бременоста

Работодавачот не смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста. Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, работодавачот е должен да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно. Во спорот меѓу работодавачот и работничката одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно лекарската комисија.

62.1. Заштита за време на бременост и родителство во врска со ноќната и прекувремената работа

За време на бременост или со дете до една година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе. На работничката која има дете од една до

три години возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност. Правото го има работникот - татко на детето, односно работникот кој го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето, односно врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравственото осигурување е неспособна за самостојно живеење и работа.

На еден од работниците - родители кој има дете помладо од седум години или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова претходна писмена согласност.

62.2 Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеца непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци. Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање. Доколку работничката се породила порано, отсуството за бременост и раѓање започнува да го користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот од наведен погоре.

Доколку од здравствени причини детето е задржано за нега или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуството

поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството.

Работникот е должен на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство. Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) 15 месеци. Работничка која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето, согласно со прописите за семејството.

Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето. Работничката која користи отсуство поради бременост, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството според прописите за здравствена заштита. На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

Доколку отсуството од работа за родителство не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

Ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, има право да го продолжи отсуството за време колку

што според наодот на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмалку 45 дена, за кое време и припаѓаат сите права врз основа на отсуството за бременост, раѓање и родителство. За време на отсуството од погоре, работничката има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

63. Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби

Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување. Скратеното работно време во овој случај се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Работникот кој користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за нега и заштита на дете има право на надоместок на плата согласно со Законот за работни односи и колективен договор. Работникот на кој му престанал договорот за вработување на определено време поради истек на договорот и користи надоместок на плата за време на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, продолжува да го користи правото до истекот на отсуството на товар на органот надлежен за спроведување на задолжителното здравствено осигурување.

По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на **неплатено** родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето. Доколку за време на користење на правото од погоре работничката забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство.

Работничката која **го дои детето** и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнета една година возраст на детето.

64. Заштитата на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст

Работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита. На работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им 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 и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности. Работите кои се забранети во овој случај ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на

трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравство.

64.1 Работно време, одмор и пауза

Работното време на работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст не смее да биде подолго од осум часа дневно и 40 часа неделно. Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири и пол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку 30 минути. Работникот на возраст под 18 години **има право на одмор од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.**

Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст **не смее да работи ноќе** меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден. По исклучок може да се одреди работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не се на располагање. Во тој случај мора на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, да им биде обезбеден одмор во наредните три дена. Во случаите од погоре работодавачот мора да обезбеди надзор од страна на полнолетен работник.

Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст има право на годишен одмор **зголемен за седум работни дена.**

65. Заштита на инвалиди со право на професионална рехабилитација

Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето во согласност со закон. На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиското и инвалидското осигурување. На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место. Работникот кај кого е утврдена намалена работна способност за 50%, согласно со прописите за пензиско и инвалидско осигурување, има право на скратено работно време или да биде распределен на друга соодветна работа, со право на плата согласно со колективен договор. Опасност од настапување на инвалидност постои кога кај работникот поради вршење на одредени работни задачи, условите за работа без оглед на мерките што се применуваат или може да се применуваат, влијаат врз здравствената состојба и работната способност на работникот во таа мера што е

забележано нарушување на неговата здравствена состојба, поради што е потребно распоредување на друго работно место соодветно на неговото образование и способност заради спречување од настанување на инвалидност. Постоеното на опасноста од настанување на инвалидност со наод, оцена и мислење ја утврдува Комисијата за оцена на работната способност во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита. На повозрасниот работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа.

66. Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работниот однос

Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска. Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани. Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани

кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд. Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување. Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд. Без оглед на роковите од погоре работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд. Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

67. Мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон. Со колективен договор може да се определи арбитража за решавање на колективни работни спорови. Со колективниот договор се одредува составот, постапката и други прашања значајни за работата на арбитражата. Ако работодавачот и работникот се

согласат со арбитражно решавање на работниот спор, одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни. Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд.

68. Синдикати и здруженија на работодавачи

Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат. Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси. Работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат здружение и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение. Здружението на работодавачите е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите доброволно стапуваат заради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси. Синдикатите и здруженијата можат да се основаат без какво било претходно одобрување.

Работникот, односно работодавачот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите. Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот,

односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

Синдикатот, односно здружението на работодавачите не можат да бидат распуштени или нивната дејност запрена по административен пат, ако се основани и дејноста ја вршат во согласност со закон. Активноста на синдикатот и на нивниот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот, ако таа е во согласност со закон и колективен договор.

Синдикатите, односно здруженијата на работодавачите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (синдикати и здруженија на работодавачи на повисоко ниво). Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво ги уживаат сите права и слободи загарантирани за синдикатот, односно здружението на работодавачите. Синдикатите и здруженијата на работодавачите имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси.

Синдикатот, здружението на работодавачите, односно синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, мора да имаат статут заснован и донесен на начелата на демократското застапување и демократско почитување на волјата на членовите. Со статутот се утврдуваат: целта на здружувањето во синдикатот, односно здружението на работодавачите, внатрешната организација на синдикатот, односно здружението, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, симболот, органите на синдикатот, односно здружението, начинот на избор и разрешување на тие органи, нивниот мандат,

овластувањата на органите, постапката за зачленување и престанок на членството, начинот на определување на членарината, начинот на донесување и измени на статутот, правилата и другите општи акти, начинот на стекнување, располагање, начинот, условите и органите кои одлучуваат за поделба на имотот на синдикатот, односно здружението на работодавачи во случај на престанок на дејствување и надзор над имотот и престанокот на работата на синдикатот, односно здружението на работодавачите. Статутот мора да содржи одредби за телата овластени за склучување на колективните договори. Називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите на повисоко ниво мора јасно да се разликува од називот на веќе регистрираните синдикати, здруженија на работодавачи, односно регистрирани синдикати, односно здруженија на повисоко ниво.

Синдикат на повисоко ниво, односно здружение на работодавачите на повисоко ниво стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Македонија, по претходен упис во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи.

Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, се запишуваат во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот. Во регистарот се запишува: денот на основањето, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, името на лицето овластено за застапување и престанокот на дејствување, престанокот на овластувањето на подружницата, односно другиот облик на внатрешното организирање во правниот промет.

Запишувањето во регистарот се врши врз основа на барање на синдикат на повисоко ниво, односно на здружение на работодавачи на повисоко ниво. Со барањето за упис мора да се приложи: одлуката за основање, записникот од основачкото собрание, статутот, називот на основачот и членовите на извршното тело, името и презимето на лицето или лицата овластени за застапување и податоците за бројот на членовите на синдикатот врз основа на платена членарина. Образецот на барањето го пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот во согласност со министерот за информатичко општество и администрација.

По барањето за упис на синдикатот на повисоко ниво, односно здружението на работодавачите во регистарот се донесува решение во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на барањето, од кое еден примерок се доставува до Централниот регистар на Република Македонија. Решението содржи: дата и упис и број под кој синдикатот, односно здружението на работодавачите е запишан во регистарот, назив на синдикатот, односно здружението на работодавачите седиште и име и презиме на лицето, односно лицата овластени за застапување.

Во регистарот мора да се пријави секоја промена на називот на синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно подружницата или друг облик на внатрешно организирање, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, лицето овластено за застапување престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет. Лицето овластено за застапување на синдикатот, односно здружението на работодавачите е должно промените да ги пријави на органот кој го води регистарот,

во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промените.

Синдикатот, односно здружението на работодавачите може да прибира уписнина и членарина и со купување, подарок или на друг законски начин да стекнува имот без какво било претходно одобрение. Присилно извршување не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на синдикатот, односно здружението на работодавачите неопходен за одржување состаноци. Ако синдикатот, односно здружението престане да дејствува со имотот на синдикатот, односно здружението се постапува под условите и на начин пропишан со статутот на синдикатот, односно здружението.

Работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво.

Член на синдикатот, односно здружението на работодавачите може да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права утврдени со статутот или другите правила на синдикатот, односно здружението.

Синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво можат да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на правото на слободно здружување на работниците, односно работодавачите. Синдикатот, односно здружението и нивно здружение на повисоко ниво може да бара надомест на штета која ја претрпеле поради дејности наведени погоре.

Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено:

- Договор за вработување со определен работник да се склучи под услови за тој да не стапи во синдикат, односно под услов да истапи од синдикатот и
- Да му се раскине договорот за вработување или на друг начин го стави работникот во понеповолна положба од другите работници поради негово членство во синдикатот или учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавачот и за време на работното време.

Членството во синдикатот и учество во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанок на договор за вработување. Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, не смеат да користат присила против кој било синдикат.

Синдикатите самостојно одлучуваат за начинот на нивното застапување кај работодавачот. Синдикатите кои имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или изберат еден или повеќе синдикални претставници кои ќе ги застапуваат кај тој работодавач. Синдикалните претставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот. Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста. Работодавачот е должен на

синдикатите и нивните претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на правата наведени погоре и пристап до податоците важни за остварување на тоа право. Синдикалниот претставник е должен правото на вршење на синдикални активности да го остварува во време и на начин согласно со колективен договор. Синдикатот е должен да го извести работодавачот за именувањето на синдикалниот претставник.

Синдикалниот претставник е заштитен од отказ. На синдикалниот претставник заради синдикална активност не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување.

На синдикалниот претставник за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување само со претходна согласност на синдикатот. Ако синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот. Ако синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука. Заштитата пред отказ за лицата од погоре трае цело време за времето на траењето на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот. На работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Синдикатот, односно здружението на работодавачите престанува да дејствува ако така одлучи надлежното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите кое со

статутот е овластено да одлучува за престанок на дејствување на синдикатот, односно здружението.

Дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачите ќе се забрани со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на здружението на работодавачите, доколку неговата дејност е спротивна на Уставот и закон. Постапката за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се покренува на барање на органот овластен за регистрација или надлежен суд. Во образложението на пресудата за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението на работодавачи мора да се назначат дејностите поради кои дејствувањето на синдикатот, односно здружението е забранета. Со пресудата со која се забранува дејствувањето на синдикатот, односно здружението судот мора да одлучи за имотот на синдикатот, односно здружението во согласност со статутот на синдикатот, односно здружението. Изреката на правосилната пресуда за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението се објавува во "Службен весник на Република Македонија". Врз основа на правосилна пресуда, органот надлежен за водење на регистар, ги брише организациите од регистарот. Примерок од правосилна пресуда се доставува и до Централниот регистар на Република Македонија.

69. Колективни договори

Колективен договор се склучува како општ на ниво на Република, посебен на ниво на гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и

поединечен на ниво на работодавач.

На ниво на Република Македонија се склучува:

-Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и

-Општ колективен договор за јавниот сектор.

Општиот колективен договор за јавниот сектор се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес.

Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот сектор. Општиот колективен договор за јавниот сектор се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во јавниот сектор. Колективниот договор на ниво на гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението.

Со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор, а може да содржи и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните односи или во врска со работните односи. Правните норми содржани во колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица на кои,

во согласност со одредбите на , се применува колективниот договор.

Лицата кои според можат да бидат страна на колективниот договор, се должни со добра волја да преговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои според можат да бидат предмет на колективниот договор.

Колективниот договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор. Колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на здруженијата кои пристапиле на колективниот договор. Поединечниот колективен договор ги обврзува - важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот - потписник на колективниот договор.

Колективниот договор задолжително се склучува во писмена форма.

Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат.

Кога е поднесено барање за утврдување на репрезентативност, а не се исполнети условите за репрезентативност во поглед на процентот на членовите до исполнување на условите за процентот на членовите и утврдување на репрезентативноста, колективен договор склучуваат работодавачот или здружението на работодавачи и синдикатот кој има најголем број членови, врз основа на списокот доставен со барањето за утврдување на репрезентативност.

Колективен договор се склучува по добивањето на известување од Министерството за труд и социјална политика до синдикатот, односно работодавачите кои доставуваат барање за утврдување на репрезентативност за синдикатот, односно работодавачите кои имаат најголем број членови.

Учесниците во склучувањето на колективниот договор се должни да преговараат.

Ако во текот на преговорите не е постигната согласност за склучување на колективен договор, учесниците можат да образуваат арбитража за решавање на спорните прашања.

Репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија, односно на здружение на работодавачи за територијата на Република Македонија се определува заради учество во трипартитни тела за социјално партнерство и трипартитни делегации на социјалните партнери. Репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор се определува заради учество во колективно договарање на ниво на јавен сектор. Репрезентативност на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството, се определува заради учество во колективно договарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството. Репрезентативност на синдикат, односно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел се определува заради учество во колективно договарање на ниво на гранка, односно оддел. Репрезентативност на синдикат на ниво на работодавач се определува заради учество во колективно договарање на ниво на работодавач.

Репрезентативен синдикат за територијата на Република Македонија е синдикат кој ги исполнува следниве услови:

- Да е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;
- Во него да членуваат најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Република Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот;
- Да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот;
- Да дејствува на национално ниво и да имаат регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;
- Да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи и
- Во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел.

Репрезентативен синдикат на ниво на јавен сектор е синдикатот кој е запишан во регистарот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во јавниот сектор и кои плаќаат членарина. Репрезентативен синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е синдикатот кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат членарина. Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во гранката, односно

одделот и кои плаќаат членарина.

Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

Репрезентативно здружение на работодавачите за територијата на Република Македонија е здружение кое ги исполнува следниве услови:

-Да е запишано во регистарот на здруженија на работодавачи кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;

-Во здружението да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во Република Македонија или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во Република Македонија;

-Членки на здружението да бидат работодавачи од најмалку три гранки, односно оддели;

-Да има свои членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;

-Да склучило или пристапило на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел и

-Да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи.

Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во приватниот

сектор. Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во гранката, односно одделот или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во гранката, односно одделот.

Репрезентативноста на синдикат, односно на здружение на работодавачи на ниво на Република Македонија, на ниво на јавен сектор, на ниво на приватен сектор од областа на стопанството и на ниво на гранка, односно оддел согласно со Националната класификација на дејности, ја утврдува министерството надлежно за работите од областа на трудот, на предлог од Комисија за утврдување на репрезентативноста.

Комисијата е составена од девет члена од кои по еден претставник на Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Министерството за економија, три претставника именуваат репрезентативните здруженија на работодавачи и три претставника репрезентативните синдикати, членови на Економско-социјалниот совет. Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи на национално ниво можат да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата. Претставниците на министерствата ги определува Владата на Република Македонија, на предлог на министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Административно-стручните работи за работа на Комисијата ги врши Министерството за труд и социјална политика. Начинот на работа на Комисијата се определува со Деловник за работа на Комисијата.

Барање за утврдување на репрезентативност до Комисијата доставува синдикат, односно здружение на работодавачи на повисоко ниво. Со барањето се поднесуваат и докази за исполнување на условите за репрезентативност, и тоа:

- Решение од уписот во регистарот на синдикати, односно решение од уписот во регистарот на здруженија на работодавачите;
- Список на членовите на синдикатот кои плаќаат членарина заверен од страна на овластен претставник на синдикатот и работодавачот, односно доказ за членство на работодавачите во здружението на работодавачите;
- Список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им пристапил синдикатот, односно здружението на работодавачи;
- Список на синдикати - членки на синдикатот по гранки, односно оддели, односно список на работодавачи членки по гранки, односно оддели и
- Список на локалните синдикати - членки, односно работодавачи по општини со седиште и адреса.

Работодавачот е должен, на барање на синдикатот да издаде потврда со списокот на членовите на синдикатот кои се вработени кај него и плаќаат членарина. Образецот на барањето го пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот во согласност со министерот за информатичко општество и администрација.

Комисијата утврдува дали барањето и поднесените докази се валидни. Министерството надлежно за работите од областа за трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение за репрезентативност во рок од 15 дена од денот на донесувањето на предлогот на

Комисијата. На решението за репрезентативност може да се поднесе жалба во рок од 15 дена од денот на приемот на решението до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен. Против решението од погоре може да се заведе управен спор пред надлежен суд.

Репрезентативноста се определува за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението. Синдикат и здружение на работодавачи можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решението за утврдување на репрезентативност. Барањето за преиспитување на репрезентативноста кое се поднесува до Комисијата содржи име на синдикатот или здружението на работодавачи, нивото на основање, бројот на решението за регистрација, причините за барање за преиспитување на репрезентативноста и наведување на докази по истото. Решението за репрезентативноста се објавува во "Службен весник на Република Македонија". Ако ниеден од синдикатите, односно здружението на работодавачите не ги исполнува условите за репрезентативност, во смисла на , синдикатите, односно здружението на работодавачите, можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор.

Во случај на спор за репрезентативноста на синдикатот, односно на здружението на работодавачите, одлучува надлежниот суд во согласност со закон, во рок од осум дена.

Општиот колективен договор за приватниот сектор го склучуваат репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за приватниот сектор од областа на стопанството. Општиот колективен договор за јавниот сектор, го склучува

репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на Република Македонија. Посебниот колективен договор за гранката, односно одделот го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно оддел.

Посебниот колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи го склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат. Посебниот колективен договор за лицата кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата (самостојни уметници) го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите.

Поединечен колективен договор склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот. Ако во склучувањето на колективниот договор учествуваат повеќе репрезентативни синдикати се образува одбор за преговори. Членовите на одборот ги определуваат репрезентативните синдикати. Поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи склучуваат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Ако во склучувањето на колективен договор за територијата на Републиката, односно на ниво на гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат

репрезентативните синдикати, односно репрезентативните здруженија на работодавачи.

Претставниците на синдикатите и на здруженијата на работодавачите кои учествуваат во преговорите за склучување на колективен договор и кои склучуваат колективен договор, мора да имаат овластување од своите органи.

Странките на колективниот договор и лицата на кои тој се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби. Поради повреда на обврските од колективниот договор, оштетената страна или лице на кое тој се применува може да бара надомест за претрпената штета. Во колективниот договор задолжително се назначуваат лицата и подрачјето на кои тој се применува.

Лицата кои ги застапуваат страните на колективниот договор, мора да имаат полномошно за колективно преговарање и склучување на колективен договор. Ако страна на колективниот договор е правно лице, полномошното мора да биде издадено во согласност со статутот на правното лице.

Колективен договор може да се склучи на определено време за период од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот.

Колективен договор склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен. Важењето на колективниот договор може да престане и со спогодба на сите учесници или со откажување, на начинот утврден со колективниот договор.

Кога важењето на колективниот договор се продолжува со спогодбата на страните на

договорот, спогодба се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на важењето на колективниот договор. Ако со колективниот договор поинаку не е определено, по истекот на рокот на кој е склучен колективниот договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучувањето на нов колективен договор.

Колективниот договор мора да содржи одредби за отказниот рок и постапката за откажување, изменување и дополнување на колективниот договор. Колективен договор склучен на определено време може да се откаже само ако е предвидена можност за откажување на договорот. Отказот на договорот мора да се достави до другите страни на договорот. Во случај на отказ колективниот договор се применува најдолго шест месеца од денот на поднесувањето на отказот, ако со закон поинаку не е определено, со тоа што учесниците се должни постапката за преговарање да ја започнат најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на отказот. По истекот на рокот, колективниот договор престанува да важи ако договорните страни поинаку не се договорат.

При статусна измена на работодавачот, на работниците се до склучувањето на нов колективен договор, а најдолго една година, продолжува да се применува колективниот договор кој на нив се применувал во времето на статусната измена. Секој општ и грански колективен договор и секоја измена (изменување, дополнување, откажување или пристапување) на колективниот договор пред нивното објавување мора да се достави за регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот. Колективниот договор или измената на колективниот договор ја доставува до надлежниот орган страната која е прва наведена во тој договор, односно страната која го

откажува колективниот договор. Известување за склучување на колективен договор на ниво на работодавач и времето за кое е склучен се доставува до министерството надлежно за работите од областа на трудот, во рок од осум дена од неговото склучување.

Министерот надлежен за работите од областа на трудот, ја пропишува постапката за доставување и регистрирање на колективните договори и нивните измени до надлежниот државен орган и начинот на водење на евиденцијата на доставените колективни договори и нивните измени.

Колективните договори мора јавно да се објават. Општите и гранските колективни договори и нивните измени и дополнувања се објавуваат во "Службен весник на Република Македонија". Поединечниот колективен договор се објавува на начинот утврден со договорот.

На колективниот договор можат дополнително да му пристапат лица кои според одредбите на можат да бидат страна на колективниот договор.

Изјавата за пристапување кон колективниот договор мора да се достави до сите страни кои го склучиле колективниот договор и до лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор. Лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор имаат исти права и обврски како и страните кои го склучиле.

Страна на колективен договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор. Ако настане спор во постапката на склучување, изменување и дополнување на колективен договор, спорот се решава по мирен

пат.Страните во спорот можат решавањето на колективниот работен спор спогодбено да го доверат на арбитража.

70. Право на штрајк

Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон. Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кај кого тој штрајк се организира. Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со . Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со , односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле. Штрајкот на солидарност може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот и денот и времето на почетокот на штрајкот. Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа само во одговор на

веќе започнат штрајк. Бројот на работници отстранети од работа не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот. Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот. За работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвува и донесува правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк. Правилата погоре содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи). Со определување на работите наведени претходно не смее да се оневозможува или битно ограничува правото на штрајк.

Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определувањето на работите наведени погоре, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража. Организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите на и колективен договор, не претставува

повреда на договорот за вработување.

Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор. На работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување. Работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот. На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите. Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на нето плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот.

Работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на закон. Работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со закон.

Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани отстранување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон. Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради отстранувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со закон.

Одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв

степен. По жалба, одлучува надлежниот суд. Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна. Штрајкот во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа, јавните претпријатија и јавните установи се уредува со посебен закон.

71. Економско-социјален совет

Заради утврдување и остварување на усогласени дејности со цел за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика, се основа Економско-социјален совет.

Дејноста на Економско-социјалниот совет се темели на потребата за тристрана соработка меѓу Владата на Република Македонија (во натамошниот текст: Владата), синдикатите и здруженијата на работодавачите, во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми.

Економско-социјалниот совет:

-Ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;

- Ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;
- Ги следи, проучува и оценува влијанието на промените на цените и платите на економската стабилност и развој;
- Му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;
- Им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;
- Дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;
- Ја промовира и поттикнува потребата на тристрана соработка (трипартитен социјален дијалог) меѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;
- Го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови и
- Дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања утврдени со .

Економско-социјалниот совет се основа со спогодба меѓу Владата, репрезентативните синдикати на територијата на Република Македонија и репрезентативните здруженија на работодавачи на територијата на Република Македонија. Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет поблиску се определуваат неговите овластувања. Економско-социјалниот совет може да основа одбори и комисии за одделни прашања од својот делокруг. Економско-социјалниот совет донесува деловник со кој се уредува начинот на работата на Советот. Со спогодбата за основање на Економско-

социјалниот совет се определува неговиот состав. При утврдување на составот мора да се води сметка за соодветна застапеност на социјалните партнери.

72. Вршење на работи во странство

Во согласност со договорот за вработување работодавачот може да го испрати работникот на работа во странство. Должината на испраќањето ќе се пресметува врз основа на референтен период од една година од денот на испраќањето.

Работникот може да го одбие испраќањето на работа во странство од оправдани причини, како што се:

-Бременост;

-Инвалидност;

-Здравствени причини;

-Грижа за дете кое не наполнило седум годишна возраст;

- Грижа за дете кое не наполнило 15 години возраст, ако работникот живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита и

-Други причини определени со договорот за вработување, односно со колективниот договор којшто непосредно го обврзува работодавачот.

Ако договорот за вработување не предвидува можност за работа во странство,

работодавачот и работникот се должни да склучат нов изменет договор за вработување.

Договорот може да се склучи за време на довршување на проектот, односно за време на довршување на работите кои испратениот работник ги врши во странство. Ако работникот склучува договор за вработување за вршење на работа во странство и за тоа време за

правата и обврските од деловниот однос се применуваат, исто така, и странските прописи според меѓународното приватно право, договорот за вработување покрај обврзувачките норми според мора да содржи и одредби за:

-Траењето на работата во странство;

-Празниците и слободните работни денови;

-Минималниот годишен одмор;

-Висина на платата и валутата, во којашто таа се исплаќа;

-Другите примања во пари, на кои работникот има право за време работата во странство
и

-Условите за враќање во татковината.

Наместо одредбите од погоре, договорот за вработување може да се повикува на друг закон, друг пропис или на колективен договор којшто го уредува тоа прашање.

Работно правните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за извршување на работи за давање на услуги за друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Македонија се утврдени со , посебни правила или релевантен колективен договор со кој се регулира:

-Траењето на работното време и периодите за одмор;

-Минималната плата, минималните побарувања на плата и стапка на прекувремена заработувачка;

-Здравје и безбедност при работа;

-Условите за работа на жените, младите лица и работничките кои се грижат за дете

помало од три години и

-Еднаков третман на мажите и на жените и забрана на дискриминација.

Додатоците поврзани со работното место се сметаат за дел од минималната плата, освен ако не се плаќа надоместок за трошоците што реално произлегуваат од работното место, како што се патните трошоци, трошоците за сместување и исхрана. Кога се работи за првично склопување и/или почетно инсталирање на стока, а тоа претставува интегрален дел од некој договор за снабдување со стока и е неопходно да се употреби стоката со која се снабдува и кога тоа го извршуваат квалификувани и/или стручни работници на претпријатието кое снабдува.

Државниот инспекторат за труд ќе обезбеди информации за условите за работа согласно со посебните правила, главно во врска со водењето на градежните работи вклучувајќи ги и склопувањата, регулирање на терен, склопување и расклопување на градби, поправање на технички, технолошки и производство на градежни опреми, рушење и одржување, соработка со овластени тела од Европската унија и земјите членки на Европската унија за идентификација, контрола и процена на условите за работа од овој став и обезбедување на релевантни информации за условите при работа.

73. Работа на деца помлади од 15 години, ученици и студенти

Кај работодавачот може учениците кои наполниле 14 години возраст и студентите да вршат практична работа во рамките на образовната програма. Во случаите од погоре соодветно се применуваат одредбите на за работното време, одморите и паузите, за посебната заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, како и за

одговорноста за надомест на штета.

За чиракот за време на професионалното оспособување кај работодавачот се применуваат одредбите на Законот за работни односи или друг Закон со кои се уредува посебна заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, распоредувањето на работното време, одморот за време на работното време, неделниот одмор, за платениот одмор, отсутност од работа поради празнување, отсутност од работа поради неспособност за работа поради болест, отсутност од работа поради вршење на функција или обврски според посебни закони и одговорност за надомест на штета.

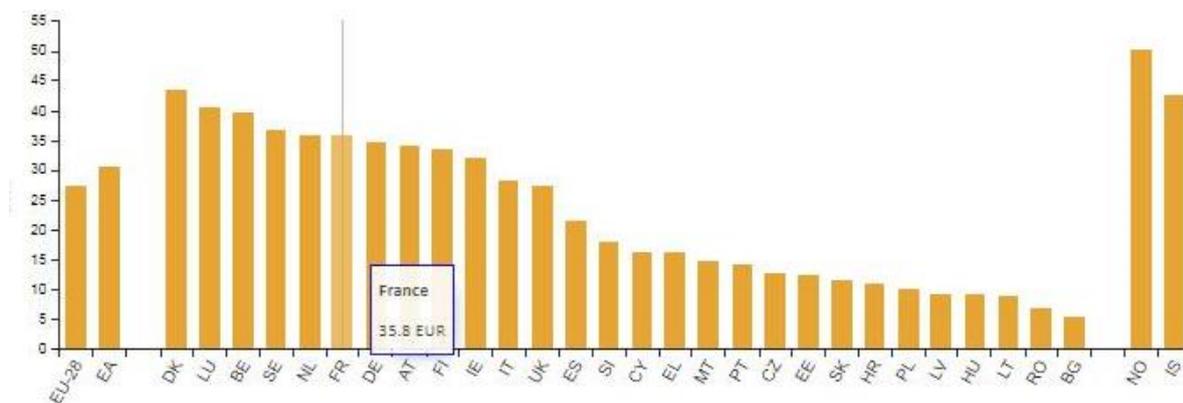
Работодавачот може со определено лице да склучи договор поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа. Договорот од погоре може да се склучи и за културно-уметнички работи со лице кое врши културно-уметничка дејност.

Инспекциски надзор во областа на работните односи

Надзор над примената на , прописите за вработувањето и другите прописи од областа на трудот, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос и други договори со кој е определен надоместок за извршената работа во износ повисок од износот на минимална плата утврдена со закон. врши органот на државната управа надлежен за работите од

областа на инспекцијата на трудот. Работите на инспекцискиот надзор ги врши инспекторот на трудот.

Графикон Просечни плати во Европската Унија



Извор : [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages and labour costs](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs)

Држава	2018 Месечно)	2019 Месечно	2018 по Час	2019 по Час	2018 Нацио.валута	2019 Нацио.валута
Велика Британија *	€1,400.99	€1,453.28	€8.45	€8.75	GBP 7.50 / hour	GBP 7.83 / hour
Шпанија	€858.55	€1,050.00	€4.98	€6.09	-	-
Словенија	€842.79	€886.63	€4.76	€5.00	-	-
Словачка	€480.00	€520.00	€2.76	€2.99	-	-
Романија	€407.86	€446.02	€2.32	€2.54	RON 1,900 / month	RON 2,080 / month
Португалија	€676.67	€700.00	€3.81	€3.94	-	-

Проф Д-р. Анастас Џуровски – Трудово право

Држава	2018 Месечно)	2019 Месечно	2018 по Час	2019 по Час	2018 Нацио.валута	2019 Нацио.валута
Полска	€502.75	€523.09	€2.84	€2.95	PLN 2,100 / month	PLN 2,250 / month
Холандија	€1,578.00	€1,615.80	€9.11	€9.33	-	-
Малта	€747.54	€761.97	€4.25	€4.33	-	-
Луксембург	€1,998.59	€2,071.10	€11.55	€11.97	-	-
Литванија	€400.00	€555.00	€2.45	€3.39	-	-
Латвија	€430.00	€430.00	€2.46	€2.46	-	-
Ирска	€1,613.95	€1,656.20	€9.55	€9.80	-	-
Унгарија	€444.69	€464.20	€2.53	€2.65	HUF 138,000 / month	HUF 149,000 / month
Грција	€683.76	€758.33	€3.85	€4.27	-	-
Германија	€1,497.79	€1,557.09	€8.84	€9.19	-	-
Франција	€1,498.47	€1,521.22	€9.88	€10.03	-	-
Естонија	€500.00	€540.00	€2.86	€3.09	-	-
Чешка	€477.78	€518.97	€2.87	€3.10	CZK 12,200 / month	CZK 13,350 / month
Хрватска	€462.10	€505.90	€2.64	€2.89	HRK 3,438 / month	HRK 3,750 / month
Бугарија	€260.76	€286.33	€1.47	€1.62	BGN 510 / month	BGN 560 / month
Белгија	€1,562.59	€1,593.76	€9.22	€9.41	-	-

Во спроведувањето на надзорот инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со

закон и врз основа на закон донесените прописи.Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор.Ако инспекторот на трудот утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

За постапувањето по донесеното решение, работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот.

Доколку при вршењето на инспекцискиот надзор инспекторот за труд утврди дека е сторена неправилност, е должен да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со истовремено врачување на покана за спроведување на едукација на лицето или работодавачот каде што е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор.Формата и содржината на поканата за едукација, како и начинот на спроведување на едукацијата ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.Едукацијата ја организира и спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од осум дена од денот на спроведувањето на инспекцискиот надзор.Едукацијата може да се спроведе за повеќе утврдени исти или истородни неправилности за еден или за повеќе работодавачи.Доколку во закажаниот термин лицето или работодавачот на кој се спроведува едукацијата не се јави на едукацијата ќе се смета дека едукацијата е спроведена.Доколку лицето или работодавачот над кој се спроведува едукација се јави на

закажаната едукација и истата ја заврши ќе се смета дека е едуциран по однос на утврдената неправилност. Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека се отстранети утврдените неправилности, донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор. Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека не се отстранети утврдените неправилности, поднесува барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија. Државниот инспекторат за труд којшто го извршил инспекцискиот надзор, води евиденција за спроведената едукација согласно со Законот за општата управна постапка. Министерството за труд и социјална политика - Државниот инспекторат за труд за извршените контроли изготвува квартални извештаи и ги објавува на веб страниците на Министерството за труд и социјална политика и на Државниот инспекторат за труд, на унифициран квартален преглед.

Ако инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавач лица со кои не е заснован работен однос, согласно закон и лицата не се пријавени во задолжително социјално осигурување со решение ќе му нареди на работодавачот во рок од осум дена од денот на приемот на решението со затечените лица или други лица без јавен оглас да заснова работен однос на неопределено време и во наредните три месеци да не го намали вкупниот број на вработени и ќе му даде предлог за порамнување со издавање на прекршочен платен налог на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавачот согласно Законот за прекршоците. Ако работодавачот не го прифати прекршочниот платен налог, надлежниот инспектор ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка. Ако работодавачот го повтори прекршокот, во рок од една година

од денот на сторувањето на прекршокот, 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.

Прекршочен платен налог ќе издадат, ќе донесат, односно ќе поднесат согласно закон и пазарниот инспектор, санитарниот и здравствениот инспектор и инспекторот за техничка инспекција, секој во однос на одредбите од за прашањата за кои тие се надлежни согласно закон.

За време на забраната за работа на работодавачот, работодавачот е должен на работниците да им исплатува надомест 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. Овластените службени лица се должни да водат евиденција за издадените прекршочни платни налози и за исходот на покренатите постапки. Во евиденцијата се собираат, обработуваат и чуваат следните податоци: име и презиме, односно назив на сторителот на прекршокот, живеалиште, односно престојувалиште, седиште, вид на прекршокот, број на прекршочиот платен налог кој му се издава и исходот на постапката. Личните податоци се чуваат пет години од денот на внесување во евиденцијата.

Органите на државната управа надлежни за работите на инспекциски надзор се должни да соработуваат и разменуваат податоци за забрана за вршење на работи на работодавачот. Инспекцискиот совет ги координира работите на инспекциските служби за

постапување.

Организацијата надлежна за работите на јавните приходи е должна да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно најниска плата за претходниот месец.

Инспекторот на трудот ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице со повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување со кои се уредуваат работните односи, извршил прекршок.

Референци

1. Employment and Labor Law Patrick J. Cihon, James Ottavio Castagnera, Wolters Kluwer 2016 ;
2. Employment Law, A Guide to Hiring, Managing, and Firing for Employers and Employees, Lori B. Rassas Wolters Kluwer ,2017;
3. The Developing Labor Law The Board, the Courts, and the National Labor Relations Act, Sixth Edition, ABA Section of Labor and Employment Law , Cornell University Press, 2012
4. The Global Workplace, International and Comparative Employment Law Cases and Materials, Second Edition , Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs , Wolters Kluwer , 2012;
5. Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1, European Commission, Brussels, 2008.
6. Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 2, European Commission, Brussels, 2008
7. Salmon Michael, Industrial Relations-theory and practice, Third edition,1998.
8. Neil Chamberlain&James W. Kuhn, Collective Bargaining, Third Edition,1986.
9. Конвенција бр.2 за невработеност, 1919, ратификувана 17.11.1991

10. Конвенција бр.3 за заштита на мајчинството, 1919, ратификувана 17.11.1991
11. Конвенција бр.8 за надомест во случај на невработеност (при уништување на бродот), 1920, ратификувана 17.11.1991
12. Конвенција бр.9 за вработувања во морепловството, 1920, ратификувана 17.11.1991
13. Конвенција бр.11 за правото на здружување (во земјоделството), 1921, ратификувана 17.11.1991
14. Конвенција бр.12 за надомест на работниците (во земјоделството), 1921, ратификувана 17.11.1991
15. Конвенција бр.13 за белото олово (боење), 1921, ратификувана 17.11.1991
16. Конвенција бр.14 за неделен одмор (во индустријата), 1921, ратификувана 17.11.1991
17. Конвенција бр.16 за медицинско испитување на младите лица (вработени во морепловство), ратификувана 17.11.1991
18. Конвенција бр.17 за надоместок на работниците (повреди при работа), 1925, ратификувана 17.11.1991
19. Конвенција бр.18 за надоместок на работниците (заболување на работно место), 1925, ратификувана 17.11.1991
20. Конвенција бр.19 за еднаков третман (надоместок во случај на несреќи), 1925, ратификувана 17.11.1991
21. Конвенција бр.22 за одредби при договорање со морепловците, 1926, ратификувана 17.11.1991
22. Конвенција бр.23 за репатриција на морепловците, 1926, ратификувана 17.11.1991
5
23. Конвенција бр.24 за осигурување во случај на болест (во индустријата), 1927, ратификувана 17.11.1991
24. Конвенција бр.25 за осигурување во случај на болест (во земјоделството), 1927, ратификувана 17.11.1991
25. Конвенција бр.27 за означување на тежина (пакети транспортирани со бродови), 1929, ратификувана 17.11.1991
26. Конвенција бр.29 за принудната работа, 1930, ратификувана 17.11.1991
27. Конвенција бр. 32 (ревидирана) за заштита од несреќи (на работници на доковите), 1932, ратификувана 17.11.1991
28. Конвенција бр.45 за подземна работа (на жени), 1935, ратификувана 17.11.1991
29. Конвенција бр.48 за одржување на пензиските права на мигрантите, 1935, ратификувана 17.11.1991
30. Конвенција бр.53 за сертификати за компетентност на офицерите, 1936, ратификувана 17.11.1996

31. Конвенција бр.56 за осигурување во случај на болест (во морепловството), 1936, ратификувана 17.11.1991
32. Конвенција бр.69 за издавање сертификати за готвачи на брод, 1946, ратификувана 17.11.1991
33. Конвенција бр.73 за медицинско испитување (на тие кои работат на море), 1946, ратификувана 17.11.1991
34. Конвенција бр.74 за сертификати за оспособени морнари, 1946, ратификувана 17.11.1991
35. Конвенција бр.80 за ревизија на завршните одредби, 1946, ратификувана 17.11.1991
36. Конвенција бр.81 за трудова инспекција, 1947, ратификувана 17.11.1991
37. Конвенција бр.87 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948, ратификувана 17.11.1991
38. Конвенција бр.88 за службата за вработување, 1948, ратификувана 17.11.1991
39. Конвенција бр.89 (ревидирана) за ноќна работа (на жени), 1948, ратификувана 17.11.1991
40. Конвенција бр.90 (ревидирана) за ноќна работа на млади лица (во индустријата), 1948, ратификувана 17.11.1991
41. Конвенција бр.91 за платен одмор (на морепловците), 1949, ратификувана 17.11.1991
42. Конвенција бр.92 (ревидирана) за сместување на екипажот на брод, 1949, ратификувана 17.11.1991
43. Конвенција бр.97 (ревидирана) за миграција за вработување, 1949, ратификувана 17.11.1991
44. Конвенција бр.98 за право на организирање и колективно договарање, 1949, ратификувана 17.11.1991
45. Конвенција бр.100 за еднаквост на платите за работа со еднаква вредност, 1951, ратификувана 17.11.1991
46. Конвенција бр.102 за социјална сигурност (минимум стандарди), 1952, ратификувана 17.11.1991
47. Конвенција бр.103 (ревидирана) за заштита на мајчинството, 1952, ратификувана 17.11.1991
40. Конвенција бр.105 за укинување на принудната работа, 1957, ратификувана 15.07.2003
48. Конвенција бр.106 за неделен одмор (трговија и канцеларии), 1957, ратификувана 17.11.1991
49. Конвенција бр.109 (ревидирана) за плати, часови на работа (на море), 1958, ратификувана 17.11.1991

50. Конвенција бр.111 за дискриминацијата (во однос на вработување и професија), 1958, ратификувана 17.11.1991
51. Конвенција бр.113 за медицински испитувања (на рибарите), 1959, ратификувана 17.11.1991
52. . Конвенција бр.114 за одредби при договарање со рибарите, 1959, ратификувана 17.11.1991
53. Конвенција бр.116 за ревизија на завршните одредби, 1961, ратификувана 17.11.1991
54. Конвенција бр.119 за чување на опремата, 1963, ратификувана 17.11.1991
55. Конвенција бр.121 за бенифиции поради повреда при работа, 1964, ратификувана 17.11.1991
56. Конвенција бр.122 за политика на вработување, 1964, ратификувана 17.11.1991
57. Конвенција бр.126 за сместување на екипажот (рибари), 1966, ратификувана 17.11.1991
58. Конвенција бр.129 за трудова инспекција (во земјоделството), 1969, ратификувана 17.11.1991
59. Конвенција бр.131 за одредување на минимална плата, 1970, ратификувана 17.11.1991
60. Конвенција бр.132 (ревидирана) за платен годишен одмор, 1970, ратификувана 17.11.1991
54. Конвенција бр.135 за претставници на работниците, 1971, ратификувана 17.11.1991
61. Конвенција бр.136 за бензол, 1971, ратификувана 17.11.1991
62. Конвенција бр.138 за минимална возраст при вработување, 1973, ратификувана 17.11.1991
63. Конвенција бр.139 за изложеност на канцерогени супстанции на работно место, 1974, ратификувана 17.11.1991
64. Конвенција бр.140 за платено отсуство поради образование, 1974, ратификувана 17.11.1991
65. Конвенција бр.142 за развој на човечките ресурси, 1975, ратификувана 17.11.1991
66. Конвенција бр.143 за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975, ратификувана 17.11.1991
67. Конвенција бр.144 за трипартитни консултации (меѓународни стандарди на трудот), 1976, ратификувана 08.12.2005
68. Конвенција бр. 148 за работна средина (загадување на воздух, бучава и вибрации), 1977, ратификувана 17.11.1991
69. Конвенција бр.155 за безбедност и здравје при работа, ратификувана 17.11.1991
70. Конвенција бр.156 за работници со семејни обврски, 1981, ратификувана 17.11.1991

71. Конвенција бр.158 за престанок на работен однос, 1982, ратификувана 17.11.1991
72. Конвенција бр.159 за професионална рехабилитација и вработување (на инвалидизирани лица),1983, ратификувана 17.11.1991
73. Конвенција бр.161 за служби за заштита на здравјето при работа, 1985, ратификувана 17.11.1991
74. Конвенција бр.162 за азбест, 1986, ратификувана 17.11.1991
75. Конвенција бр.182 за најлошите форми на детски труд, 1999, ратификувана 30.05.2002
76. Закон за работните односи (“Сл. весник на РМ”. бр. 62/2005), -
77. Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Сл. весник на РМ” бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05 и 50/06 и 29/07),
78. Закон за вработување на инвалидни лица (“Сл. весник на РМ” бр.44/00, 16/04, 62/05 и 113/05), -
79. Закон за поттикнување на вработувањето (“Сл. весник на РМ” бр.62/06), -
80. Закон за агенциите за привремени вработувања (“Сл. весник на РМ” бр. 49/06),
81. Закон за еднакви можности на жените и мажите (“Сл.весник на РМ”, бр. бр.66/06)