



АНАЛИЗА НА ЧЛЕН 12 ОД ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ



Издавач:

Здружение за заштита на работничките права Гласен Текстилец – Штип

Автори:

Трајче Ристов, м-р по финансии и финансово право

Уредници:

Трајче Ристов
Кристина Ампева

Дизајн:

Никола Костовски

Лектура:

Денис Бојаров

Печатница:

Лонгуров ДОО Штип | Тираж: 50

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.106(497.7)(047.31)

349.2(497.7)(047.31)

РИСТОВ, Трајче

Анализа на член 12 од законот за работните односи / Трајче Ристов. -
Штип : Здружение за заштита на работничките права „Гласен Текстилец“,
2022. - 26 стр. : илустр. ; 25 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр.24

ISBN 978-608-66824-1-5

а) Работни договори -- Работно место -- Македонија -- Истражувања б)
Трудово право -- Македонија -- Истражувања

COBISS.MK-ID 58709253

СОДРЖИНА:

• Воведен дел:	8
• Право на синдикална заштита во постапка на распоредување.....	9
Студија на случај бр.1	11
Студија на случај бр.2	11
• Намалено право на регрес за годишен одмор (к-15).....	16
• Одлука за работно време во корелација со член 12 од Законот за работни односи и член 17 од Колективниот договор за текстилна индустрија на Република Македонија	19
• Одлука на работодавач за отказ за вработување спротивно на член 12 и 78 од Законот за работните односи и Колективниот договор за трговија	21
Студија на случај бр.3	23
• Завршни заклучоци:	25
• Користена литература:	26

Воведен дел:

Анализата на членот 12 од Законот за работните односи е предизвик за толкување и анализирање во споредба со останатите одредби со кои е уреден Законот за работните односи, посебните закони кои уредуваат одредена материја од работен однос за јавен и приватен сектор, како и споредба со колективните договори, кои, во еден дел на скриени одредби, навидум ги подобруваат работничките права во корелација со одлуките што се носат на ниво на работодавач. Сето ова во насока на правно анализирање на оние сегменти кои со самото донесување уназадуваат одредени работнички права, а се во спротивност со членот 12 од Законот за работните односи.

Со донесувањето и примената на колективните договори на ниво на гранка, одредени права на вработените во јавниот сектор останаа намалени во својата правна тежина, а кои претходно беа загарантирани во поголем обем од сега важечките. Опфатот ќе се однесува на дел од оние одредби кои ги уназадуваат, односно скратуваат правата на работниците предвидени со колективните договори на ниво на гранка или работодавач. Таквата практика, за жал, постои во позитивно-правниот систем од областа на работничките права во Република Северна Македонија и успешно е премолчуван од страна на работодавачите и, за жал, синдикатите кои ги застапуваат работничките права.

Контекстот на оваа анализа во смисла на член 12 од Законот за работните односи (во натамошниот текст „ЗРО“) се однесува на фактот што клучната поента на член 12 од ЗРО се однесува на регулирање на намалување на работничките права со акти на работодавач или со колективен договор.

Член 12 од Законот за работните односи гласи:

Ограничување на автономијата на договорните страни

(1) При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Северна Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) 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.

(3) Со договорот за вработување, односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни отколку што ги определува овој закон.

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

Опфатот на оваа анализа ќе се однесува на практични примери и анализа на одредбите од колективни договори кои се во директна спрега со оваа одредба, односно со опфатените договори со оваа анализа ќе се прикажат одредени намалени права за самите работници опфатени со гранковите колективни договори.

За поздравување беше настанот на потпишување гранков колективен договор на органите на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Град Скопје и општините на Град Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија (во понатамошниот текст „договорот“) првпат по 1995 година, а со кој оваа категорија вработени беа опфатени со правна рамка со која одредени права од работен однос требаше да бидат подобро и загарантирани во целост. Но, дали е се така светло во областа во која голем број вработени останаа со „кратки ракави“ при застапувањето на нивните права од страна на „репрезентативниот“ синдикат на УПОЗ. Објавен во Службен весник на Р.С.М бр. 51/2020 од 25.2.2020 правната рамка за подобрување на правата на оваа категорија вработени за првпат по 1995 година стапи на сила. Но, примената на одредбите од овој колективен договор во практика укажуваше нешто сосема друго. Претходник на договорот беше колективниот договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на Република Македонија (во понатамошниот текст „претходниот договор“), во кој можам слободно да констатирам дека одредени права беа загарантирани во поголем обем и со поголема правна сигурност.



1. Право на синдикална заштита во постапка за распоредување



Политичките влијанија се јавна тајна во институциите каде што претежно се бираат политички, а не стручни профили на носители на функции. Јасна е перцепцијата и на граѓаните корисници на услугите дека мандатот политичарите го добиваат од граѓаните, но носителот на раководна функција во еден орган, најчесто е политичка личност која за цел има остварување политики на одредена политичка ориентација. Како најчест феномен на распоредување работни места е политичкото влијание кон административните службеници опфатени со колективниот договор предмет на оваа точка за анализа. Во претходниот договор, кој ги унапредуваше правата на оваа категорија вработени во членовите од 16 до 23, беше предвидена правна заштита во случај на распоредување на вработените во јавниот сектор опфатени со овој колективен договор на начин што на самото распоредување му претходеше постапка со која работникот имаше појаки инструменти на заштита со претходниот гранков колективен договор споредено со новодонесениот гранков колективен договор.

Претходниот колективен договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа предвидуваше права кои упатуваа на тоа работникот да работи на работно место на кое засновал работен однос, па така со истиот колективен договор се утврдуваа условите, начинот и постапката за распоредување на работниците по основ на неопходна потреба на процесот на трудот, во согласност со законот.

Работникот во текот на траењето на работниот однос, според потребата на процесот на трудот, можеше да биде распореден на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, и тоа во следните случаи:

- ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето;
- ако работното место на кое се распоредува работникот е слободно;
- ако условите за работа се соодветни на претходно работно место;
- во случаи за подобра организација или користење на стручната и работна способност на работникот;
- во други случаи утврдени со колективен договор на ниво на работодавец.¹

Одлуката за распоредување на работникот ја донесува работодавецот или работникот кого тој ќе го овласти.²

Многу важна одредба од аспект на правната заштита на вработените опфатени со ваквиот гранков колективен договор беше учеството на синдикатот во постапката за распоредување каде што работодавачот беше должен да ја утврди потребата од самото распоредување, односно да побара мислење од синдикатот и да го извести синдикатот за одлуката, како и синдикалниот претставник.

Работникот кој поради исклучителните околности утврдени со закон и колективен договор времено е распореден на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, има право на висина на плата и надоместоци на плата кои му припаѓаат на неговото работно место, ако тоа за работникот е поповолно.

Работникот можеше да биде преземен на работа кај друг работодавец, под услови и случаи утврдени со закон, претходниот колективен договор.

¹Член 16 и член 17 Колективен договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа од 23.10.1995 (вон сила)

²Член 18 *ibid*

Работодавачот не може да ја распредели работничката од едно во друго работно место, за време на бременост, мајка со дете до 7 години возраст, инвалид, самохран родител, родител на тешко хендикепирано дете, кој поради тоа работи со скратено работно време спротивно на договорот за работа³.

Една од најважните одредби кои стоеја во заштита на работниците опфатени со претходниот гранков колективен договор беше и двомесечната анализа за следење на работата на работникот во постапка за утврдување знаења и способности за извршување на работите на работното место на кое е распределен работникот, односно кога работникот не ги остварува предвидените резултати. Постапката беше утврдено да ја спроведе работодавачот со најмалку двомесечно следење на работата. Под следење се подразбираше само фактичкото присуство на работникот на работното место. На работникот во секој случај требаше да му се достави известување за начинот и отпочнувањето на постапката за двомесечна анализа за утврдување на неговите знаења и способности или за извршување на работите на работното место на кое е распореден. Најсилниот правен инструмент со кој работниците имаа право на синдикална заштита беше известувањето до синдикатот како и правото на работникот, односно синдикатот на увид во документација со која е започната постапката за утврдување знаења и способности⁴.

Нејасно, зошто и како овие одредби во новиот важечки гранков колективен договор се избришани т.е. отстранети од самиот важечки колективен договор. Уназадувањето на самите права во постапката за распределување се состои во фактот што сите овие одредби се укинати во новиот гранков колективен договор, а правната заштита е сведена надвор од „унапредените“ права со новиот колективен договор.

Новиот гранков колективен договор кој ги уредува синдикалните активности, фаворизира еден синдикат во делот на синдикалната заштита, а одредбите кои се однесуваа на распределувањето на работните места се укинати во целост и начинот на регулирање на овој дел од работниот однос се сведува исклучиво врз основа на Законот за работните односи и Законот за вработените во јавниот сектор. Во контекст на член 12 од Законот за работните односи, правата со новодонесениот гранков колективен договор за намалени правни односи воопшто и не постојат, а заштитата во однос на прераспределување е регулирана строго законски.

Во анализираниите студии на случај ќе биде претставен начин на кои одредени навидум поповолни одредби во колективните договори придонесуваат за намалување на заштитата на работничките права споредено со член 12 од Законот за работните односи. Со акт на работодавач во ниту еден случај не можат да се предвидат права кои се помали од законски загарантираните, односно права кои се предвидени во договорот за вработување и важечкиот колективен договор за работникот.

³ Член 19 и член 20 *ibid*

⁴ Член 23 *ibid*

Студија на случај бр. 1

1.Вертикално прераспоредување на вработен во јавен сектор во спротивност на одредби од гранков колективен договор.

Со решение на Градоначалник на Општина Штип од 10 септември 2015 година, вработениот К.П вработен на работно место „Заменик-командир на ТППЕ Штип“ е прераспределен на работно место „Пожарникар-возач“ со вработениот се деградира на најдолно скалило согласно актот на систематизација на работни места. Со дополнително решение за плата, на вработениот платата му се утврдува во согласност со новораспределеното работно место, односно на вработениот му се врши намалување плата во согласност со новостекнатото решение. Во конкретниот случај, со акт на работодавач намалена е платата на вработениот, променета е работната позиција на вработениот и притоа тој е целосно деградиран во неговите работни овластувања.

Вработениот по однос на доставените решенија вложил приговори во законски рок во согласност со член 181 од Законот за работните односи, при што и против двата поединечни акти на работодавачот вложил приговор до работодавачот, но и по вложениот приговор, ваквите решенија биле потврдени од работодавачот, па тие станале конечни во постапката од работен однос со упатство за правно средство за против нив да може да се заведе спор пред надлежен суд во рок од 15 дена.

На вака изготвените решенија за распоредување и плата, вработениот К.П вложил тужба пред надлежен суд со цел поништување на донесените акти од работодавач како незаконити во целост. По одржаната главна расправа и изведените докази судот утврдил дека донесените акти на работодавачот Општина Штип се незаконити и притоа во образложението на пресудата, судот ги опфатил одредбите од член 17, 18 и 22 од Колективниот договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на Р.М утврдувајќи дека во согласност со член 17 од КД „Работникот во текот на траењето на работниот однос, според потребата на процесот на трудот, може да биде распореден на секое работно место што одговара на негов степен на стручна подготовка, и тоа во следните случаи: ако работното место се укинува или е намален обемот на извршувањето, ако работното место на кое се распоредува работникот е слободен, ако условите за работа се соодветни на претходното работно место, во случаи за подобра организација на работа или користење на стручната и работна способност на работникот, во други случаи утврдени со колективен договор на работодавач“.

Во чл. 18 од КД е утврдено дека: „Одлуката за распоредување на работникот ја донесува работодавецот или работник кого тој ќе го овласти. При распоредувањето, работодавецот е должен во соодветна постапка да ја утврди потребата од распоредување и да побара мислење од синдикатот и за одлуката да го извести синдикатот. Постапката при распоредување важи и за синдикалниот претставник“.

Во чл. 22 од КД е утврдено дека: Работникот не може да биде распореден на други работи, ниту може да му престане работниот однос поради неизвршување работни задачи на работното место, додека тоа не се утврди во соодветна постапка.

Со вака цитираните одредби и од изведените докази во постапката, судот неспорно утврдил дека од страна на работодавачот со донесениот акт, спротивен на чл. 12 од Законот за работните односи е извршена повреда на правата од работен однос, при што со незаконското акт-решение работникот е незаконски распореден на работна позиција заради неутврдена потреба за распоредување (чл. 17 од КД) ниту, пак, го известил синдикатот на кој вработениот бил член (чл. 18 од КД) ниту, пак, спровел постапка во согласност со член 22 од КД.

Вака донесениот акт на работодавачот ги намалува во целост стекнатите права на вработениот, кој пред надлежен суд со правосилна пресуда РО 433/15 од 20.6.2016 година, успеал да го поништи вака донесеното решение за прераспределување како незаконито во целост.

Важечкиот колективен договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа од 1995 година спореден со сега важечкиот гранков колективен договор, во овој дел нудеше поголем степен на заштита на работниците гледано од аспект на злоупотреби на распоредување по кој било основ (политчки, верски, културни и слично), а засега важечкиот колективен договор овие механизми не ги содржи, нејасно од кои причини репрезентативниот синдикат и Владата го уредиле на овој начин.

Студија на случај бр. 2

2. Хоризонтално распределување вработен во јавен сектор во спротивност на одредби од посебен закон.

Административниот службеник В.П., вработен во Општина Штип на работното место советник-кандидат за инспектор за животна средина, извршувајќи ја својата практична програма во делот на стекнување со лиценца за инспектор за животна средина, добил решение за распределување на работното место „Советник за рурален развој“ засновано на член 42 став 1 и член 43 став 1 од Законот за вработените во јавниот сектор. Притоа, на административниот службеник во образложението на самото решение му е укажано дека решението е засновано на цитираните одредби од Законот за вработените во јавниот сектор и прераспределувањето се врши во иста група на вработени.

На вака доставеното решение, административниот службеник поднел жалба до Агенцијата за администрација на Република Северна Македонија каде го оспорува во целост донесеното решение од страна на Градоначалникот на Општина Штип, притоа оспорувајќи го основот за прераспределување. Правниот механизам за заштита на правата на вработениот во ваквиот случај е жалбата до надлежниот второстепен орган т.е. Агенцијата за администрација на Република Северна Македонија. Вработениот, своите права од работен однос може да ги заштитува и преку механизмите што ги предвидува колективниот договор. Во ваквиот случај, вработениот од општинската администрација може да се повикува и на два колективни договори, и тоа: Општиот колективен договор за јавниот сектор и Гранскиот колективен договор за органи на државната управа, стручните служби на владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Град Скопје и општините на Град Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија.

Во член 42 и 43 од Законот за вработените во јавниот сектор е предвидено дека заради мобилност во службата административните службеници можат по сопствено барање или по потреба на институцијата да бидат прераспределени на работна позиција која одговара на соодветната стручна спрема што ја поседуваат, односно дека прераспределувањето може да се врши во рамките на иста група на вработени во согласност со овој закон. Во ваквиот случај, вработениот има одредени механизми на заштита од злоупотреби кои не се доволни, па така пропишано е распределувањето да мора да се изврши со согласност на вработениот при времено превземање во друга институција, односно вработениот да не биде преземен во институција оддалечена повеќе од 50 километри сметано од матичната институција во која е вработен. Главен услов за да се исполнат ваквите законски рамки е да се утврди потребата од распоредување на вработениот, како и тоа да биде прераспределен на соодветно работно место во согласност со актот за систематизација, кое одговара на неговите работни компетенции.

Со решение за распоредување на Градоначалникот на Општина Штип од 15 ноември 2021 година, административниот службеник В.П. е прераспределен на работно место што е во различна група на работни места и со работно место што не соодветствува со образованието предвидено со актот на систематизација. Со вака донесениот акт за распоредување на работно место, на вработениот како единствено правно средство за заштита му е предвидено правото на жалба до второстепен орган. Важно е да се напомене дека при ваквиот вид распоредувања, во претходно важечкиот гранков колективен договор за оваа категорија вработени, во согласност со членовите од 17 до 23 беше предвидена синдикална заштита во делот на предвидено мислење за распоредување на работно место, доколку вработениот е

член на синдикат, односно беше утврдена потребата од задолжителна двомесечна анализа. Во постоечкиот колективен договор, ваквата правна заштита преку синдикално организирање е отстранета. Нема да користам збор укината, но донесувањето на сега важечкиот колективен договор на оваа категорија вработени им нуди понизок степен на правна заштита од аспект на синдикално организирање.

Исходот од правниот лек упатен до второстепената комисија по жалби и приговори од извршеното противзаконско распоредување на друго работно место е со укинување на актот за распоредување заради несоодветно распоредување од една група на вработени во друга (од причина што станува збор за вработен во дел на инспекциски надзор), како и фактот што истиот вработен е распределен на работно место кое во согласност со актот за систематизација не е соодветно со образованието на самиот вработен. Како резултат на ненавременото одлучување во смисла на одредбите од член 181 од Законот за работните односи пред Основен суд Штип заведен е граѓански спор заради запазување на роковите предвидени за донесување одлука по повредено право од работен однос. Вака донесениот акт на работодавачот во прв план е во спротивност со член 12 од Законот за работните односи, од каде изворно се пронаоѓа заштитата на правото од работен однос.

Заклучок: Со акт, односно одлука на работодавач, не може да се утврди право кое е пониско од веќе стекнатото право од работен однос. Граѓанскиот колективен договор за органи на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Град Скопје и општините на Град Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија во делот на заштитата на правата од синдикално организирање, во споредба со претходно важечкиот колективен договор за истата област, нуди помали права на заштита од мобилност во службата, како и помали права во одреден обид на злоупотреби од работодавачите, заради фактот што со постоечкиот договор не е предвидена двомесечна анализа за потребите на распоредувањето, односно не се бара мислење од страна на синдикатот во кој вработениот членува.



2. Намалено право на регрес за годишен одмор (к-15)



Правото на регрес за годишен одмор е тема која во македонскиот позитивно-правен систем се „крчка“ веќе неколку децении. Ова право попознато под името „к-15“ македонскиот работник низ минатите години го памети како привилегија што е овозможена директно од работодавачот со примање одредени бенефити по основ на работен однос, како во парична, така и во стокова вредност.

Важечките одредби кои ја уредуваат оваа материја одредуваат нееднаква примена на ова право на вработени во приватниот сектор споредено со вработените во јавниот сектор. Одредбите за уредување на ова право за вработени во приватниот сектор изворно се уредени во Општиот колективен договор за стопанството кој предвидува исплата на средства на работникот доколку има најмалку 6 месеца непрекинат работен стаж во годината кај ист работодавач во износ од 40% од утврдената основица за исплата. Кај работодавачите кај кои настанале потешкотии во работењето, ценејќи ја економско-финансиската состојба на работодавачот, по задолжителна претходна консултација со синдикатот на ниво на гранка, односно оддел, со спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација може да се утврди регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со овој колективен договор. Кај работодавачите во кои нема формирано синдикат спогодбата се потпишува со избран претставник од работниците⁵.

Општиот колективен договор за јавен сектор не предвидува ваква одредба на уредување, по што ова право е оставено на доуредување на гранковите колективни договори, односно колективни договори на ниво на работодавач. На ваков начин, правото на вработените во јавниот сектор споредено со вработените во приватниот сектор е намалено во делот на гарантирање на основот за исплата, односно начинот на уредување на ова право во приватниот сектор е уредено со правен акт кој дава сигурност во смисла на член 12 од Законот за работните односи.

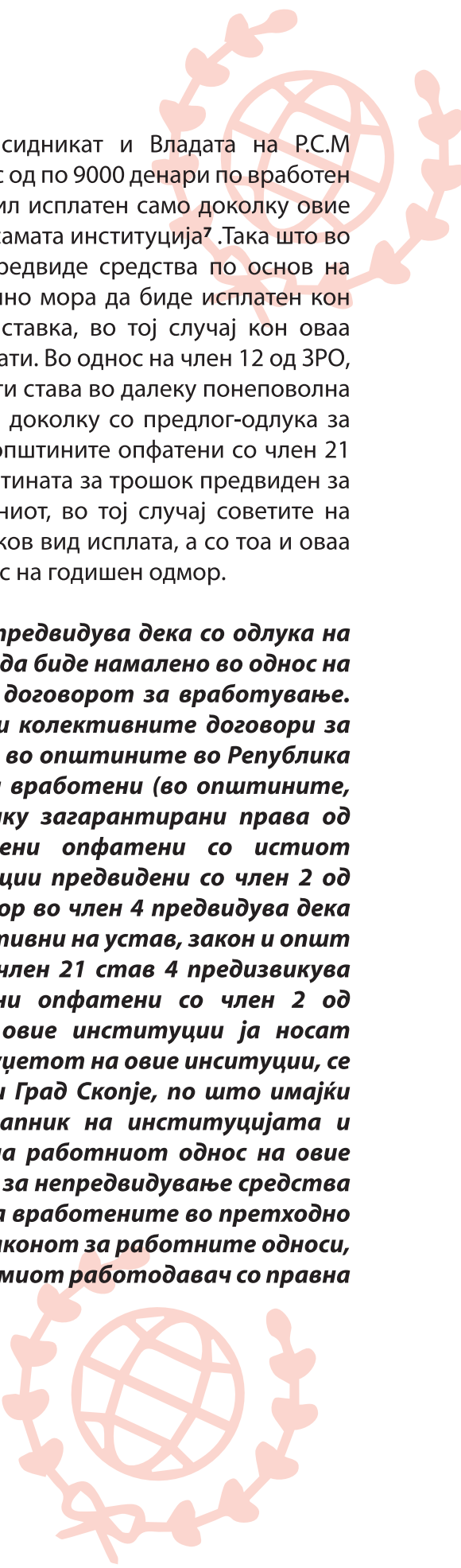
Правната празнина, која ја среќаваме во Општиот колективен договор за јавен сектор, подборно е уредена со гранковите колективни договори, укажува на фактот дека синдикалното делување во одредени области од јавниот сектор е различно, односно исходот од склучувањето на гранските колективни договори во јавниот сектор од аспект на ова право е различно уредено со правата стекнати во согласност со овие колективни договори.

За илустрација, општиот колективен договор за јавен сектор не предвидува право на исплата на регрес на годишен одмор, а колективниот договор на ниво на работодавач за вработените во Министерството за внатрешни работи упатува на уредување на Општиот колективен договор за јавен сектор, па така на овој начин овие вработени се наоѓаат во правна празнина која, едноставно, „ги врти во круг“.

Позитивен пример на уредено, но намалено право на регрес на годишен одмор можеме да најдеме во гранскиот колективен договор на органите на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Град Скопје и општините на Град Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија. Со овој колективен договор уредено е правото на регрес за годишен. Имено, со овој колективен договор правото на регрес на годишен одмор е предвидено на минимален износ од 9000 денари⁶ Ова право е ограничено со оваа одредба, па оттука не може да најде примена член 12 од ЗРО на начин што со одлука на самиот работодавач истото би било намалено под износот од 9000 денари.

⁵ Член 35 од Општиот колективен договор за приватен сектор од областа на стопанството (Пречистен текст)

⁶ Член 21 ставка 1 од Гранскиот колективен договор за органи на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Град Скопје и општините на Град Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија (Сл. Весник на Р.С.М бр. 51/2020 и 172/2021)



Но, преговарачките страни УПОЗ како репрезентативен сидникат и Владата на Р.С.М. издејствувале одредба со која ова право предвидено во износ од по 9000 денари по вработен во општините, општините во Град Скопје и Град Скопје би бил исплатен само доколку овие средства се предвидени во ставка на трошоци на буџетот на самата институција⁷. Така што во конкретниот случај доколку работодавачот има волја да предвиди средства по основ на исплата на регрес на годишен одмор овој износ задолжително мора да биде исплатен кон вработените, а доколку не биде предвиден како буџетска ставка, во тој случај кон оваа категорија вработени работодавачот нема обврска да го исплати. Во однос на член 12 од ЗРО, ваквата одредба предвидена со член 21 став 4 од договорот, ги става во далеку понеповолна ситуација вработените во овие институции. За илустрација, доколку со предлог-одлука за буџет или ребаланс на буџет Градоначалникот на некоја од општините опфатени со член 21 ставка 4 од договорот не предложи ставка во буџетот на општината за трошок предвиден за ваков вид право поврзано со работниот однос на вработениот, во тој случај советите на општините можат да донесат буџети што не предвидуваат ваков вид исплата, а со тоа и оваа категорија вработени да остане без приход по основ на регрес на годишен одмор.

Заклучок: Член 12 од Законот за работните односи предвидува дека со одлука на работодавач, одредено право од работен однос не може да биде намалено во однос на тоа што е предвидено со закон, колективен договор и договорот за вработување. Вака поставените одредби од законската регулатива и колективните договори за јавен сектор, кој посебно ги таргетираат вработените во општините во Република Северна Македонија, предвидуваат дека одредена група вработени (во општините, општините во Град Скопје и Град Скопје) се со помалку загарантирани права од работен однос, споредено со останатите вработени опфатени со истиот колективен договор, а се вработени во други институции предвидени со член 2 од истиот колективен договор. Самиот колективен договор во член 4 предвидува дека сите одредби од самиот колективен договор кои се спротивни на устав, закон и општ колективен договор, па вака поставената одредба од член 21 став 4 предизвикува нерамноправности помеѓу оваа категорија вработени опфатени со член 2 од договорот. Одлуката за усвојување на буџетот на овие институции ја носат советите, а предлог-буџетот, односно ребалансот на буџетот на овие институции, се поднесува од Градоначалникот на самата општина или Град Скопје, по што имајќи предвид дека предлагачот е и воедно законски застапник на институцијата и потписник на внатрешните акти кои се однесуваат на работниот однос на овие вработени, тогаш ќе се дојде до заклучок дека одлуката за непредвидување средства за регрес за годишен одмор за скратување на правата на вработените во претходно цитираните институции е во корелација со член 12 од Законот за работните односи, при што ова право директно се скратува од страна на самиот работодавач со правна основа дозволена во грански колективен договор.

⁷ Член 21 ставка 4 Ibid



3. Одлука за работно време во корелација со член 12 од Законот за работните односи и член 17 од Колективниот договор за текстилната индустрија на Република Македонија



Одлуката за работно време е дел од работниот однос кој е во исклучителна надлежност за уредување на делот од работниот однос во надлежност на работодавачот. Како составен дел од договорот за вработување, таа се утврдува со акт на работодавач за утврдување работно време во согласност со динамиката на работниот процес. По тој основ, работодавачот може да утврди сменско работење во зависност од работниот процес, но член 17 ст. 3 предвидува дозволеност за работа над утврденото работно време, во случај да работникот со својот начин на работа и извршување на работните задачи е под утврдената нормирана работна задача под 70%, а вработениот изработува прекувремена работа што нема да биде платена од страна на работодавачот во случај кога квалитетот и работата се извршени под стандардите и нормираните задачи со процент понизок од 70⁸.

Ваквата одлука се поврзува и со отказ на договорот за вработување и е во корелација со отказот на договорот од лични причини, односно доколку работникот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности, или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос.

Се поставува прашањето каква е врската на оваа одредба од член 17 ст. 3 од Колективниот договор за текстилната индустрија, со член 12 од Законот за работните односи. Како што и претходно напоменав, член 12 од Законот за работните односи ја ограничува автономијата на страните, односно укажавме дека со акт на работодавач не можат да бидат намалени одредени права кои се утврдени со закон и колективен договор. Со посочениот колективен договор, се утврдува можноста за оние работници кои со својот квалитет на изработка на работните задачи се под нормираната задача од 70% да бидат изложени на прекувремена работа, а притоа овој додаток на плата да не биде платен, а се под привидна постапка за заштита од отказ. Работодавачот, може со свој интересен акт, да ја утврди нормираната задача со процент кој е нереален, а притоа дел од одредени вработени да ги таргетира со потенцијален отказ, па следствено на тоа да ги изложува на прекувремена работа кој нема да ја плати, прикривајќи се под одредбите од член 17 ст. 3 од Колективниот договор за текстилната индустрија. Ваквата појава, може да предизвика правна несигурност во договорите за вработување во оваа индустрија и плаќањето на додатоците на плата за прекувремена работа, на начин што одреден дел од прекувремената работа, под закрила на евентуален отказ заради неизвршување работни задачи во согласност со нормирана задача од страна на работодавачот под 70% ќе биде евидентирана во согласност со член 17 ст. 3 од Колективниот договор за текстилната индустрија. Улогата на синдикалната организација во ваквиот момент е клучна, од причина што во „прикриените“ постапки за отказ и неисплата на регуларно изработени прекувремени часови на работа, синдикалната организација е првата алка што треба да реагира на евентуалните злоупотреби. На ваквите околности за неисплатени.

Член 4 од Колективниот договор за текстилната индустрија гласи:

Со Колективен договор на ниво на работодавач не можат да бидат утврдени помали права на работниците од правата утврдени со закон, Општиот колективен договор и овој колективен договор.

⁸ Член 17 од Колективниот договор од областа на текстилната индустрија (Сл Весник на Р.М бр 220/2015)

Со Колективен договор на ниво на работодавач доколку се утврдат помали права од утврдените со закон, Општиот колективен договор и овој колективен договор, се ништакни и не може да произведуваат правно дејство.

Самата одредба во член 17 ст. 3 е контрадикторна со одредбата од член 4 од истиот колективен договор, така што нејасно е кое е образложението за нејзиното донесување, како и фактот дали е прифатена заради евентуални злоупотреби направени од страна на работодавачите.

Заклучок: Евидентираните прекувремени часови во текстилната индустрија се категорија што не се почитува во целост од страна на работодавачите во Република Северна Македонија, независно дали станува збор за приватен или јавен сектор. Енормно големиот број пресуди, кои се донесени по основ на неисплатени додатоци на плата по основ на прекувремени часови, само покажува дека ова право на работниците од двата сектора е непочитувано во целост. Ваквата одредба остава простор за голем број злоупотреби, така што обврската на работодавачот да го уреди работното време потреба и одредбата за одработка на неплатени прекувремени работи заради извршување работни задачи под одреден процент, само укажуваат на фактот дека оваа одредба од колективниот договор во корелација со член 12 ги намалува правата на вработените од текстилната индустрија, без притоа работникот и тоа да го забележи, а концентрирајќи се на заштитата од евентуалниот отказ.



4.Одлука на работодавач за отказ за вработување спротивно на член 12 и 78 од Законот за работните односи и Колективниот договор за трговијата

Начинот за склучување нов променет договор за вработување е регулиран со член 78 од Законот за работните односи и подробно уреден и со одредените колективни договори кои го опфаќаат овој сегмент од работниот однос. Приватниот сектор е динамична средина чиешто потреби на одредени работодавачи можат да се променат низ годините, па така и потребата на веќе вработените лица да ги распределуваат на нови работни позиции, во зависност од околностите на самиот работен процес. Имено, членот 12 од Законот за работните односи ја ограничува автономијата на работодавачот спротивно на закон и колективен договор да врши одземање права од работен однос. Начинот на кој овој член се злоупотребува од страна на работодавачите во македонскиот позитивно-правен систем укажува на фактот дека одлуките што тие ги носат во постапка на заштита на права пред надлежен суд, се поништуваат и потврдуваат доколку се во спротивност со овој член. Во согласност со одредбите од член 72 до член 76 од Колективниот договор за трговија, при утврдени структурни промени предвидена е целокупна постапка за утврдување вишок на вработени, па оттука и потребата за доуредување на заштитата на правата при отказ од оваа дејност на вработени.

Во согласност со одредбите од член 72 до 76 начинот на отказ на вработените и промената на работната позиција е доуреден со тоа што при вакви околности, работодавачот е должен да го утврди врз основа на следниве критериуми:

- потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавецот;*
- стручната подготовка и квалификација;*
- работното искуство;*
- успешноста на работењето;*
- видот и значењето на работното место;*
- работниот стаж;*
- возраста,*
- здравствената состојба;*
- економско-социјалната положба.*

Кога за определен број работници престанала потребата за работа, а на работното место работат два или повеќе работници, за вишок се утврдуваат работниците што исполнуваат еден од условите за одење во пензија. Претставник на Синдикатот не може да биде прогласен за технолошки вишок.

При утврдување на вишокот работници, покрај другите критериуми, се применуваат и следните критериуми искажани со бодови.

I. Критериумите за утврдување вишок на работници се искажуваат во бодови како што следува:

1. Стручна подготовка	
а) барана стручна подготовка	10 бода
б) еден степен помала од бараната СП	0 бода
в) два степени помала од бараната СП	-5 бода
г) повеќе од два степени помала од бараната СП	-10 бода
2. Работно искуство за работата што ја извршува	
а) го има бараното искуство	5 бода
б) го нема бараното искуство	0 бода
3. Работна успешност на работникот	
а) натпросечна	20 бода
б) просечна	0 бода
в) потпросечна	-5 бода
4. Работен стаж	
а) од 1 до 5 години	3 бода
б) од 6 до 14 години	10 бода
в) од 15 до 25 години	15 бода
г) повеќе од 25 години	20 бода
5. Здравствена состојба (се утврдува врз основа на веродостојна лекарска документација)	
в) работник што има хронична болест	10 бода
г) послабо здравје како последица од несреќа на работа или професионално заболување	20 бода
6. Социјална положба	
а) работник што негува дете, стар човек или брачен другар со телесни мани и недостатоци	20 бода
б) вработен само еден брачен другар или самохран работник	20 бода
в) работник што врши приватна дејност како споредно занимање или сопственик на обработлив имот	-30 бода
г) работник чиј брачен другар врши приватна дејност како споредно занимање или е сопственик на обработлив имот од 2 ха	-30 бода

Доколку според критериумите утврдени со овој колективен договор работниците се наоѓаат во иста положба, предност да го задржат работното место имаат:

- *работничка за време на бременост или со дете до 2 години;*
- *самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;*
- *родител со хендикепирано дете;*
- *инвалид на трудот и работници со професионално заболување;*
- *еден од брачните другари што се вработени кај ист работодавец;*
- *работник кој е до 5 години пред одење во пензија.*

Во случај на реактивирање на правно лице под стечај, предност при вработување имаат невработени работници што работеле кај тој работодавец врз основа на утврдените критериуми со колективен договор на ниво на работодавец.

Вака поставените одредби од колективниот договор нудат доволна заштита на вработениот од незаконити откази, како и од променети услови во договорот за вработување. Карактеристично е да се напомене дека ваквите одредби од колективниот договор се преговарани и усвоени уште во 1994, а примената е продолжена до склучување нов колективен договор во 2000 година⁹.

Студија на случај бр. 3

Поништување незаконит отказ заради променети услови во договор за вработување.

Тужителката Ј.Ј. од Охрид била вработена на работно место сметководител во ДПТУ О...ДООЕЛ Охрид. Заради непоседување лиценца за овластен сметководител, добила нов променет договор за вработување од страна на работодавачот, со напомена дека доколку не го потпише во навремен рок, ќе се пристапи кон донесување отказ. Тужената во тој период била на здравствено боледување, а по истекот на боледувањето го известила работодавачот дека ќе го користи дозволеният годишен одмор во согласност со законската рамка. Со пропратниот акт добила нов променет договор за вработување којшто бил доставен во еден примерок и потпишан на местото на договорна страна на работникот, па од овие причини, тужителката го вратила договорот со образложение дека вака доставениот договор содржи технички недостатоци. Подоцна, во согласност со законските рокови, тужителката добила отказно решение со кое е известена дека договор за вработување се раскинува поради неприфаќање на понудениот договор. Во текот на постапката, судот по изведувањето на доказите утврдил дека тужителката и судот засновале работен однос во 2015 година и дека вработената е со завршено високо образование. Во договорот за вработување уредено било дека по потреба вработената може да биде распоредена на секое работно место соодветно на нејзиниот степен на стручна подготовка. Во конкретниот случај судот од предложените докази утврдил дека на тужителката не може да се раскине договорот за вработување во случај кога таа не го потпишала единствениот примерок од доставениот променет договор од причина што одлуката за раскин на договорот за вработување треба да е поврзано со новиот променет и понуден договор за вработување. Во конкретниот случај не може да се понуди прво променет договор, па потоа и отказ на договорот за вработување. Тужителката сама одлучува дали ќе ја прифати понудата, а работодавачот е должен да предложи нов променет договор за вработување со договорна клаузула за отказ која ќе се активира доколку понудениот договор не биде потпишан, па така дадениот отказ е последица на

⁹ Член 72-76 од Колективниот договор од областа на трговијата (Сл. Весник на Р.М. бр. 42/94, 39/1997 и 74/2000)

непотпишувањето на новопонудениот договор, а не негов претходник. На вака донесената пресуда, судот делумно го уважил тужбеното барање, од причина што го одбил во делот на поништувањето на новопонуденот договор за вработување од причина што тоа не претставува договор заради фактот што не е потпишан од двете страни, па следствено и одбиеното тужбено барање во овој дел. Во жалбената постапка првостепената одлука е потврдена во целост.

Заклучок:

Ваквиот пример го илустрира начинот на кој вработените во трговијата се манипулирани. Начинот на промена на работната позиција подробно е утврден во Колективниот договор за трговијата, па оттука и можноста за судска заштита заради повреда на одредбите од колективниот договор. Членот 78 од Законот за работните односи укажува дека во конкретниот случај работникот требало да добие нов променет договор со клаузула за активирање отказ доколку не го потпише променетиот договор. Во согласност со член 12 од Законот за работните односи, ваквата одлука на работодавачот претставува намалено право на работникот за новопроменетиот договор бидејќи во корелација со промените услови предвидени во колективниот договор. Во ваквиот случај, ниту е испочитувана постапката од член 78 од Законот за работните односи, ниту се испочитувани погореистакнатите членови кои го уредуваат склучувањето на новопроменетиот договор за вработување, па следствено на тоа, спротивната одлука на овие одредби го прави отказот незаконит.

Завршни заклучоци:

Заклучокот од илустрираните примери поврзани на директен или индиректен начин со членот 12 од Законот за работните односи укажува на намалени права содржани во колективните договори, иако основниот принцип на колективните договори е подобрување на правата на работниците предвидени со материјалните закони. Колективните договори како по шаблон користат одредба која ја уредува ништовноста на одредени одредби доколку тие одредени одредби се спротивни на закон или понеповолни за работникот. Тука се пронаоѓа основната правна празнина во примената на самите колективни договори од причина што синдикатите како страни на потпишување нужно имаат за обврска да ги штитат правата на вработените кои се опфатени со важноста на колективниот договор, било тоа да е гранков, било да е на ниво на работодавач. Оттука може да се дојде до заклучок дека за илустрираните права, синдикатот е само „договорна страна“ во спроведување на „попозитивните“ права што ги уживаат работниците. Ова во наводници е истакнато од причина што со самите илустративни примери се укажува на права кои во процесот на преговарање се со намалена правна тежина во однос на она што било претходно.

Членот 12 од Законот за работните односи го штити вработениот од вакви видови одредби кои само привидно обезбедуваат поповолна заштита или право произлезено од работниот однос. Ограничувањето на автономијата на страните во принцип укажува дека сите назначени одредби од колективните договори не можат да најдат примена во работниот однос, а доказ за тоа се и прикажаните одлуки на надлежни органи или судски пресуди во постапка за заштита од повреда на права од работен однос. Самиот факт што работодавачите донесуваат ваков тип одлуки му дава целосна заштита на овој член во корелација со посебните одредби од законите и колективните договори што ја уредуваат постапката за заштита на права од работен однос. Со еден збор кажано, членот 12 е „ударната игла“ во заштитата на правата на работниците произлезени од договорите за вработување.

Користена литература:

1. Колективен договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа од 23.10.1995 (вон сила);
2. Општ колективен договор за приватен сектор од областа на стопанството (Пречистен текст);
3. Гранскиот колективен договор за органи на државната управа, стручните служби на Владата на Република Северна Македонија, судовите, јавните обвинителства, казнено-поправните и воспитно-поправните установи, државното правобранителство, општините, Град Скопје и општините на Град Скопје, агенциите, фондовите и другите органи основани од Собранието на Република Северна Македонија (Сл. Весник на Р.С.М. бр. 51/2020 и 172/2021);
4. Колективен договор од областа на текстилната индустрија (Сл. Весник на Р.М. бр. 220/2015);
5. Колективниот договор од областа на трговијата (Сл. Весник на Р.М. бр. 42/94, 39/1997 и 74/2000).
6. Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016 и 120/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/2019, 267/2020, 151/2021 и 288/2021). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 139/2005 од 21 и 22 декември 2005 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 3/2006, У. бр. 161/2005 од 21 и 22 декември 2005 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 3/2006, У. бр. 134/2005 од 29 март 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/2006, У. бр. 187/2005 од 10 мај 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 66/2006, У. бр. 111/2006 од 24 јануари 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 16/2007, У. бр. 188/2006 од 4 април 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 57/2007, У. бр. 170/2006 од 6 јуни 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 77/2007, У. бр. 200/2008 од 13 мај 2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 63/2009, У. бр. 20/2009 од 13 јануари 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/2010, У. бр. 176/2009 од 14 април 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 58/2010, У. бр. 263/2009 од 22 септември 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 132/2010, У. бр. 62/2013 од 28 мај 2014 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 106/2014 и У. бр. 114/2014 од 29 јуни 2016 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 134/2016.



Sweden
Sverige



Оваа анализа е целосно финансирана од Меѓународниот центар Олоф Палме и Шведската Влада. Само авторот е одговорен за нејзината содржина.

