

ЗАКОН
за изменување и дополнување на Законот за работните односи
(Сл.весник бр.106/2008 година)

Член 1

Во Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05), во член 10 зборовите „ во висина од пет месечни просечни плати во Република Македонија” се заменуваат со зборовите „ согласно со Законот за облигационите односи”.

Член 2

Во член 13 ставот 3 се менува и гласи:

“(3) Работодавачот е должен да го пријави односно одјави работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, во рок од 3 дена од денот на потпишување на договорот за вработување.”

По ставот (3) се додаваат два нови става (4) и (5) кои гласат:

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

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

Ставовите

(4), (5), (6) и (7) стануваат ставови (6), (7), (8) и (9).

Член 3

Во член 22 став (1) точката 4 се брише, а точката 5 станува точка 4.

Член 4

Член 46 се менува и гласи:

„(1) Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години.

(2) Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.

(3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се

трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.”

Член 5

Во член 76 ставот (2) се брише.

Член 6

Членот 98 се брише.

Член 7

Во член 102 во став (2) зборовите „ во висина од 70% од изгубената заработувачка” се бришат.

Во став (5) зборовите „ во износ од најмалку три, а најмногу 12 просечни месечни плати на работникот исплатени во последните 12 месеци” се бришат.

Во став (7) зборот „работа” се заменува со зборот „вработување”.

Член 8

Член 104 се менува и гласи:

„(1) Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

(2) Работодавачот, на барање на работникот од став (1) може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.”

Член 9

Во член 106 став (3) зборот „Недела” се заменува со зборовите „работа во ден на неделен одмор”.

Член 10

Во член 117 став (2) по зборот „смени” се става точка, а зборовите до крајот на реченицата се бришат.

Член 11

Во член 128 во ставот (4) втората реченица се брише.

Член 12

Во членот 134 ставот (2) се менува и гласи:

„ Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата “. Ставот 3 се брише.

Член 13

Во членот 137 став (1) се менува и гласи:

„(1) Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 дена.”

По ставот 1 се додава нов став 2 кој гласи:

„(2) Годишниот одмор од ставот 1 на овој член со колективен договор или договор за вработување може да се продолжи до 26 работни дена.”

Во ставот 2 станува став 3 и по зборовите „повозрасен работник” се додаваат зборовите „од член 179 на овој закон”.

Ставот 3 станува став 4.

Член 14

Во членот 139 после првиот збор „работникот” се додаваат зборовите „кој за првпат заснова работен однос, “.

Член 15

Во член 140 став (1) зборовите „1/12 од годишниот одмор од” се заменуваат со „ два дена за” , а точка 3 се брише.

Ставот (2) се брише.

Член 16

Во член 141 став (4) зборовите „ако во календарската година, во којашто му бил одреден одморот, работел најмалку шест месеца”, се бришат.

Член 17

Во член 145 ставот (1) се менува и гласи:

„(1) Ако работодавачот не му овозможил искористување на годишниот одмор, работникот има право на обезштетување за неискористените денови на годишен одмор , во висина на просечната плата на работникот за тие денови”

Член 18

Во Насловот на глава XIV после зборот „инвалиди” се додаваат зборовите „со право на професионална рехабилитација”.

Член 19

Членот 178 се менува и гласи:

„ (1) 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.

(2) На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност , работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надомест на плата во висина на разликата

меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место.

(3) Опасност од настапување на инвалидност во смисла на став 2 на овој член 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 на здравствената состојба и работната способност на работникот во таа мерка 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.

(4) Постоенето на опасноста од настанување на инвалидност со наод, оценка и мислење ја утврдува Комисијата за оцена на работната способност во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.”

Член 20

Во член 181 став (4) зборот „жалба” се заменува со „тужба”.

Член 21

Во член 182 став (1) зборовите „мировен совет составен од три члена од кои по еден определуваат работодавачот и работникот” се заменуваат со зборовите „орган утврден со закон”.

Став (2) се брише.

Член 22

Насловот пред член 183 се менува и гласи:

„Мирно решавање на колективните спорови по пат на арбитража”.

Член 23

Во членот 236 став (3) зборовите ” и акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот” се бришат.

Во ставот (5) запирката и зборот „времетраењето” се бришат.

Член 24

Насловот од Глава 24 - работна книшка, поднасловите и членовите 253,254 и 255 се бришат.

Член 25

По членот 263 во насловот XXVI КАЗНЕНИ ОДРЕДБИ зборот „КАЗНЕНИ” се заменува со зборот „ПРЕКРШОЧНИ”.

Член 26

Членот 264 се менува и гласи:

„ (1) Глоба во износ од 8000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на работодавач – правно лице, ако:

1) барателот на вработување или работникот го поставува во нееднаква положба (член 6);

2) не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот, работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапувањето на работникот на работа, договорот за вработување не е склучен во писмена форма, не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (членови 13 и 15);

3) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност и не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата, определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (членови 18 и 19);

4) склучи договор за вработување со странски државјанин кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20);

5) објави слободно работно место во спротивност со членовите 23 и 24 на овој закон;

6) работодавачот не ги почитува правата и обврските од членовите 25 и 27 на овој закон;

7) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за заштита при работата (член 42);

8) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 и 44);

9) на работник кој работи со скратено работно време му наложи да работи преку договореното време и ако на инспекторот на трудот не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (членови 48, 50 и 60);

10) откажувањето на договорот за вработување е извршено спротивно на овој закон (членови од 72 до 105, освен одредбата од членот 100);

11) не исплатил плата, односно најниска плата и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114).

12) на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и прекувремената работа (членови 116, 117, 119 и 120);

13) не ги почитува прописите за прераспределбата и прераспоредот на работното време (членови 124 и 125);

14) ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 131 на овој закон;

15) на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни работни дена, неделен и годишен одмор

во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор (членови од 132 до 156);

16) на работничка, на татко, на посвоител на дете и на родител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита согласно со овој закон (членови од 160 до 171);

17) на работници кои сè уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 172 до 176);

18) на инвалидите и на повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност со членовите од 177 до 180 на овој закон;

19) работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот или здружение на синдикатот (член 195);

20) Неиздаде потврда со списокот или издаде потврда со список со неточни и нецелосни податоци за членови на синдикатот кои плаќаат членарина;

21) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба од другите работници (член 239);

22) вршењето на работа во странство го организира спротивно на овој закон (членови 248 и 249);

23) организира работа на деца, ученици и студенти, спротивно на членот 250 од овој закон; и

24) го оневозможува или се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот, ако не постапи по решението на инспекторот на трудот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налогот на инспекторот на трудот за забрана на работа или вршење на дејноста (членови од 256 до 263).

(2)Глоба во износ од 5000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок од ставот (1) на овој член на работодавач – физичко лице.

(3)Глоба во износ од 1000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок од ставот (1) на овој член на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.”

Член 27

Членот 265 се менува и гласи:

„(1)Глоба во износ од 1000 евра во денарска противвредност ќе се изрече на самото место за сторен прекршок на работодавач – правно лице, ако:

1) неизбраниот кандидат не го извести, во рок од осум дена по склучувањето на договор за вработување дека не бил избран или на кандидатот не му ги врати документите кои ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата (член 27);

2) склучи договор за вработување на определено време спротивно на членот 46 од овој закон;

3) приправничкиот стаж трае подолго од времето утврдено во членот 57 од овој закон;

- 4) склучи договор за вработување во кој е договорена пробна работа во траење подолго од со закон дозволеното (член 60);
- 5) при престанување на работниот однос работодавачот не постапил согласно со членот 63 од овој закон;
- 6) редовниот и вонредниот отказ на договорот за вработување не биде изречен во писмена форма и содржина и не биде врачен согласно со членовите 70 и 71 од овој закон;
- 7) тогаш кога е должен одбие да учествува во постапката за мирно решавање на работните спорови (членови 182 и 183);
- 8) склучи договор спротивно на членот 252 од овој закон;

(2) Глоба во износ од 800 евра во денарска противвредност ќе се изрече на самото место за сторен прекршок од ставот (1) на овој член на работодавач – физичко лице.

(3) Глоба во износ од 600 евра во денарска противвредност ќе се изрече на самото место за сторен прекршок од ставот (1) на овој член на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.”

(4) Покана за плаќање на глобата од ставовите (1), (2) и (3) на овој член на сторителот на прекршокот ќе му врачи инспекторот на трудот на местото на прекршокот.”

Член 28

Во членот 266 став (1) воведната реченица се менува и гласи:

„Глоба во износ од 1200 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на синдикатот, односно здружението на синдикатите и работодавачите, ако:”

Член 29

По членот 266 се додава нов член 266 – а кој гласи:

„Член 266 – а

(1) Ако инспекторот на трудот утврди дека е сторен прекршок од членовите 264, 265 и 266 од овој закон, должен е на сторителот на прекршокот да му предложи постапка за порамнување и посредување согласно Законот за прекршоците.

(2) За прекршоците од членовите 264, 265 и 266 од овој закон, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува надлежниот суд.”

ПРЕОДНИ ОДРЕДБИ

Член 30

Работодавачот е должен во рок од два месеца од влегувањето во сила на овој закон на работникот да му ја врати работната книшка.

Член 31

Рокот од член 46 се смета кај договори склучени по стапување на сила на овој закон.

Член 32

Се овластува Законодавната правната Комисија на Собранието на Република Македонија да утврди пречистен текст на Законот за работни односи.

Член 33

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

О Б Р А З Л О Ж Е Н И Е

I. ОЦЕНКА НА СОСТОЈБАТА ШТО ТРЕБА ДА СЕ УРЕДИ СО ЗАКОНОТ

Со Законот за работните односи се уредени работните односи меѓу работниците и работодавачите.

Со Законот се пропишани и казни за прекршок за работодавачот и за одговорните лица кај работодавачот. По донесување на Законот за работните односи е донесен нов Закон за прекршоци, со кој на органите на државната управа и на другите органи и организации кои вршат јавни овластувања им се даваат надлежности за водење на прекршочни постапки и изрекување на прекршочни санкции.

Во меѓу време Владата на РМ усвои Проект за електронско регистрирање, пријавување/одјавување на вработените во социјално осигурување во Агенцијата за вработување на РМ. Владата усвои и Ационен план за спроведување на мерките за подобрување на деловната клима во Република Македонија. Во овој Ационен план утврдени се повеќе и различен вид на мерки во повеќе области, кои се поврзани и со измени и дополнувања на законската регулатива, од кои дел од мерките утврдени од планот се онесуваат и на Законот за работните односи.

По донесување на Законот беа донесени и неколку одлуки од страна на Уставниот суд, со кои е потребно да се изврши усогласување на Законот.

II. ЦЕЛТА ШТО ТРЕБА ДА СЕ ПОСТИГНЕ СО ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Целта на измената на Законот за работните односи е да се изврши усогласување со проектите на Владата на РМ за електронско регистрирање, пријава/одјава на вработените во социјално осигурување во АВРМ, со Ациониот план за спроведување на мерките за подобрување на деловната клима, со донесените одлуки на Уставниот суд, препораки на МОТ и со Законот за прекршоци.

III. СОДРЖИНА НА ЗАКОНОТ

Во членот 10 од Законот за работните односи е уредено прашањето во врска со надомест на штета во случај на дискриминација. Во оваа одредба од Законот е утврдено дека во случаи на дискриминација по основите утврдени во член 6 од Законот, работникот има право да бара надомест на штета во висина од пет месечни просечни плати во Република Македонија. Со измената што се предлага со член 1 од Предлог – Законот се брише дел од одредбата во врска со утврдениот износ на висината на штетата. Ваквата измена е согласно препораките на комитетот на експерти на МОТ, според кои со законот да не се утврдува фиксниот износ на висината на штетата, туку висината на штетата во секој посебен случај ќе си ја утврдува надлежниот суд, бидејќи во зависност од основот, условите и индивидуалните разлики во врска со конкретната штета и износот на утврдената штета треба посебно да се цени и утврдува, од страна на надлежниот суд.

Со членот 2 се предлага измена во членот 13 од Законот која е во функција на намалување, поедноставување и осовременување на административните процедури, а согласно Акциониот план за спроведување на мерките за подобрување на деловната клима во Република Македонија, усвоен на Сто триесет и петата седница на Владата, на 04.03.2008 година, предвидено е електронско регистрирање пријава/одјава на вработените во социјално осигурување во Агенција за вработување на Република Македонија. Со измената на член 13 ќе се овозможи пројавување и одјавување на работници во социјално осигурување и по електронски пат од страна на работодавачите. Ќе се пропише нов образец М1 и М2, поедноставен и прилагоден на новиот начин на пријавување и евидентирање на вработувањето на работници. Измената овозможува и размена на податоците во врска со социјалното осигурување по електронски пат помеѓу Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување и Фондот за здравствено осигурување на Македонија.

По измената на законот ќе се извршат усогласувања на софтверските системи за пријавување на работници во споменатите фондови и Агенцијата и ќе се овозможи Централниот регистар на Република Македонија по електронски пат да ги пријавува новите вработени во Агенцијата и фондовите.

Според член 3 се предлага во член 22 став 1 точката 4 да се брише. Со тоа се врши усогласување на одредбата со Одлуката на Уставниот суд.

Во Акциониот план за спроведување на мерките за подобрување на деловната клима предвидена е мерка во насока на олеснување на условите за вработување и намалување на ограничувањата во постојнат регулатива кои се однесуваат на вработувањата работници на определено време. За таа цел со членот 4 се предлага измена на член 46 од постојниот закон. Со измената се дава основ и можност договор за вработување на определено време да може да се склучува за период до пет години. Вакви промени се имплементирани и во други земји како на пример во Бугарија, БиХ, Унгарија, Ирска, Грузија, Данска и Холандија. Ваквата измена е дел од

мерките за подобрување на бизнис климата и продлжување на реформите во областа на пазарот на трудот, според индикаторот за услови за вработување на Светската банка, за влијанието на регулативата врз процесот на водењето бизнис и подобрување на бизнис климата.

Во членот 5 е утврдена одредбата со која се предлага во член 76 да се брише став 2. Ваквата промена произлегува од спроведувањето, односно е дел од мерките содржани во Акционен план за спроведување на мерките за подобрување на бизнис климата. Измената се однесува дел од одредбата во врска со обврската на работодавачот на вишокот вработени пред престанок на работниот однос да им понуди стручно оспособување за друго работно место, Измените се во насока на олеснување на оваа обврска. Освен тоа можноста што ја даваше оваа законска одредба не се практикуваше почесто кај работодавачите. Вакви промени во регулативата се извршија и во други земји меѓу кои е и Бугарија, Унгарија, Грузија и други.

Со членот 6 што се предлага се предлага одредба која значи усогласување согласно мерките од Акциониот план за подобрување на бизнис климата.

Со членот 7 се предлага дополнување на член 91 од Законот, со кое се депрецизира и конкретизира одредбата, согласно барањата и потребата на кои е укажано од страна на асоцијации на работодавачите и инспекцијата на трудот имајќи ги предвид досегашните искуства од примената на законот.

Со членот 7 се врши усогласување со одлука на Уставниот суд.

Во член 104 од Законот за работните односи, беше уредено прашањето во врска со престанок на работниот однос поради возраста на работникот. Уставниот суд со одлука го укина став 1 на овој член и дел од одредбата на став 2. Со донесувањето на Одлуката настана извесна правна празнина и проблеми во толкувањето на одредбата при примената. Заради усогласување со Одлуката, пополнувањето на правната празнина и воедначена примена на законот со член 15 се предлагаат соодветни измени на член 104 во врска со престанокот на работниот однос по овој основ. За таа цел со членот 8 што се предлага се врши усогласување со одлуката на Уставниот суд.

И со членот 10 се предлага одредба, заради усогласување со одлука на Уставниот суд .

Во член 11 е утврдена одредба со која се брише дел од одредбата од член 128 став 4, заради појасност на одредбата.

Од исти причини се предлага, и одредбата на член 12 од Предлог – Закон.

Во член 13 е утврдена одредба со која се предлага менување на став 1 на член 137 , со која се утврдува долната граница на траењето на годишниот одмор . Соодветно на оваа измена се предлага промена и на член 138 став 1 од Законот, според која со колективен договор или договор за вработување може да се продолжи годишниот одмор до 26 работни дена.

Со членот 14 се предлага одредба согласно мерките на Акциониот план.

Одредбите што се предлага со член 15,16 и 17 значат подобрување на текстот заради поедноставување на пресметување на годишниот одмор и поедноставна и појасна примена.

Во досегашното спроведување на законот одредбата на член 141 став 4 различно се толкуваше и применуваше. Имаше повеќе барања за нејзино толкување. Заради обезбедување на појасност во толкувањето и воедначеност на примената се предлага соодветна промена во споменатата одредба.

Со членот 19 и 20 се врши усогласување со усвоените измени на Законот за пензиското и инвалидското осигурување.

Поради термилошка, односно редакциска грешка во членот 181 став 4 и усогласување со Одлуката на Уставниот суд, со членот 21 зборот “ жалба “ , се заменува со зборот “тужба”.

Собранието на Република Македонија донесе посебен Закон за мирно решавање на трудовите спорови , по донесувањето на Законот за работните односи. Заради, взаемна усогласеност на двата закона се предлагаат членовите 22 и 23 од Предлог – Законот.

Членот 24 се предлага заради усогласување со донесена одлука на Уставниот суд.

Со членот 25 се бришат глава 24 , поднасловите и членовите 243, 254 и 255 кои се однесуваат на работната книшка, согласно претходните предложени измени во законот кои се донесуваат на електронското пријавување и одјавување на работници.

Со членот 31 од преодните одредби се утврдува рок за враќање на работната книшка.

IV. ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Законот чие донесување се предлага не повлекува обврска за обезбедување на средства за негово спроведување од Буџетот на Република Македонија.

Извод од одредбите на Законот за работните односи кои се менуваат и дополнуваат

Надомест на штета за дискриминација

Член 10

Во случаите на дискриминација од членот 6 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во висина од пет месечни просечни плати во Република Македонија.

Начин на обезбедување на потребата

од работници

Член 22

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

- 1) огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на работодавачот;
- 2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;
- 3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица;
- 4) обезбедување работник од страна на самиот работодавач без огласување со директно склучување на договор за вработување со него и
- 5) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон.

(2) 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.

(3) 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.

(4) По исклучок, работодавачот од ставот (2) на овој член, за итни и неопложни 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.

Договор за вработување на определено време

Член 46

(1) Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на работи кои по својата природа траат определено време, со прекин или без прекин до четири години.

(2) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.

Основани причини за отказ

Член 76

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

1) 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

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) 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).

(2) Работодавачот е должен во случај на откажување на договорот за вработување од деловна причина да провери дали е можно да го вработи работникот под променети услови или на други работи, односно дали е можно да се доквалификува, односно преквалификува за друга работа. Ако постои таа можност, работодавачот на работникот му понудува склучување на променет договор за вработување.

Обврски и права при откажување на договорот за вработување од деловни причини

Член 98

(1) Ако работодавачот го откаже договорот за работа на работникот поради деловни причини, работодавачот не може на истите работи со иста

стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во рок од една година од денот на престанокот на работниот однос.

(2) Ако пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член на-стане потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претход-но му престанал работниот однос.

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот

Член 104

(1) Работодавачот има право да го прекине договорот за ра-бота на работникот кога работникот ќе исполни услови за оста-рување старосна пензија согласно со закон.

(2) Работодавачот на работникот од ставот (1) на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон и општ колективен договор поинаку не е утврдено.

Основна плата, работна успешност и додатоци

Член 106

(1) Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

(2) Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил дого-ворот за вработување.

(3) 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 вре-ме, ноќна работа, продолжена работа, работа во недела, ра-бота во празници определени со закон и додаток за работен стаж.

Прекувремена работа

Член 117

(1) Работникот е должен на барање на работодавачот да вр-ши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

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

(2) Прекувремената работа може да трае најмногу десет 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, согласно со акт на Владата на Република Македонија.

(3) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полно-то работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

(4) 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.

(5) Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од ставот (2) на овој член е должен да изврши прераспоредување на работното време или воведување на нови смени.

Права на работниците кои работат ноќе

Член 128

(1) 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.

(2) 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.

(3) Работодавачот е должен на работниците кои работат ноќе да им обезбеди:

- 1) подолг одмор;
- 2) соодветна храна;
- 3) стручно раководство на работниот, односно производниот процес и
- 4) лекарски прегледи.

(4) Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците. Притоа работникот во ноќна смена смее да работи најдолго една недела.

(5) Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Неделен одмор

Член 134

(1) Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато.

(2) Ден на неделниот одмор по правило е недела.

(3) Заради објективни, технички и организациони причини може на работникот да му се обезбеди неделен одмор во некој друг ден во неделата.

Годишен одмор

Член 137

(1) Работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена.

(2) 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.

(3) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор.

Определување на траењето на

годишниот одмор

Член 138

(1) Траењето на годишниот одмор определен со членот 137 на овој закон се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор.

(2) Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

(3) Како ден на годишен одмор се смета секој работен ден кој е според распоредот на работното време кај работодавачот за конкретниот работник одреден како работен ден.

Стекнување право на годишен одмор Член 139

Работникот се стекнува со правото на цел годишен одмор, ко-га ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеца, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

Право на пропорционален дел од годишниот одмор Член 140

(1) Работникот има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во вкупен износ од по 1/12 од годишниот одмор од секој месец работа, ако:

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

2) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор и

3) работниот однос во тековната календарска година му престанал пред први јули.

(2) При пресметувањето на пропорционалниот дел на годишниот одмор најмалку половина од денот се заокружува на цел ден од годишниот одмор.

Користење на годишниот одмор Член 141

(1) Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

(2) Годишниот одмор може да се користи и во два дела, со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена.

(3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

(4) 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, ако во календарската година, во којашто му бил одреден одморот, работел најмалку шест месеца.

(5) 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.

**Плаќање на неискористениот дел
на годишниот одмор**

Член 145

(1) Работникот по престанувањето на работниот однос има право на обештетување за неискористениот дел од годишниот одмор.

(2) Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор или од обештетувањето за годишниот одмор во случаите од ставот (1) на овој член .

Права на инвалидите на трудот

Член 178

(1) На работникот инвалид со преостаната или променета работна способност, работодавачот е должен да му обезбеди вршење на друга соодветна работа, односно работа со пократко работно време со оглед на преостанатата или променетата работна способност, како и соодветен надомест на платата во врска со остварувањето на овие права во согласност со прописите на пензиското и инвалидското осигурување.

(2) На работникот кај кого постои непосредна опасност од настанување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди вршење на друга соодветна работа, како и соодветен надомест на платата во врска со остварувањето на ова право во согласност со прописите на пензиското и инвалидското осигурување.

**Остварување на правата кај работодавачот
и судска заштита**

Член 181

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе жалба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд.

(5) Без оглед на роковите од ставовите (2) и (3) на овој член работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

(6) 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 работо-давачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови

Член 182

(1) Во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен мировен совет составен од три члена, од кои по еден определуваат работодавачот и работникот и еден кој заеднички ќе го определат.

(2) Надоместокот за работата на заеднички определениот член на мировниот совет е на товар на страните во спорот.

Мирно решавање на колективни работни спорови (арбитража)

Член 183

(1) Со колективен договор може да се определи арбитража за решавање на колективни работни спорови.

(2) Со колективниот договор се одредува составот, постапка-та и други прашања значајни за работата на арбитражата.

(3) Ако работодавачот и работникот се согласат со арбитраж-но решавање на работниот спор, одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.

(4) Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд.

Права и обврски за времето на штрајк

Член 236

(1) 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.

(2) 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.

(3) Штрајкот не смее да започне пред завршување на постап-ката за помирување, согласно со овој закон и акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот. Обврската за помирување не смее да го

ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

(4) Штрајкот на солидарност може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два де-на од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

(5) Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот, времетраењето и денот и времето на почетокот на штрајкот.

(6) 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.

Право на жалба

Член 263

(1) Против решението на инспекторот на трудот од членот 259 на овој закон може да се изјави жалба до министерот надлежен за работите од областа на трудот, во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(2) Жалбата не го одложува извршувањето на решението.

Член 264

(1) Со парична казна за прекршок од 100.000 до 200.000 де-нари ќе се казни за прекршок работодавач - правно лице, ако:

1) барателот на вработување или работникот го поставува во нееднаква положба (член 6);

2) не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот, работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност пред стапувањето на работникот на работа, договорот за вработување не е склучен во писмена форма, не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот и примерок од заверена пријава за задолжително социјално осигурување во рок од три дена од стапување на работникот на работа (членови 13 и 15);

3) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност и не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата, определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (членови 18 и 19);

4) склучи договор за вработување со странски државјанин кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20);

5) објави слободно работно место во спротивност со членовите 23 и 24 на овој закон;

6) работодавачот не ги почитува правата и обврските од членовите 25 и 27 на овој закон;

7) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за заштита при работата (член 42);

8) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 и 44);

9) склучи договор за вработување на определено време спротивно на членот 46 од овој закон;

10) приправничкиот стаж трае подолго од времето утврдено во членот 57 од овој закон;

11) склучи договор за вработување во кој е договорена пробна работа во траење подолго од со закон дозволеното (член 60);

12) на работник кој работи со скратено работно време му на-ложи да работи преку договореното време и ако на инспекторот на трудот не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (членови 48, 50 и 60);

13) при престанување на работниот однос работодавачот не постапил согласно со членот 63 од овој закон;

14) откажувањето на договорот за вработување е извршено спротивно на овој закон (членови од 72 до 105, освен одредбата од членот 100);

15) на работникот не му обезбеди плаќање за вршењето на работата, во согласност со членовите 105 до 114 од овој закон;

16) редовниот и вонредниот отказ на договорот за вработување не биде изречен во писмена форма и содржина и не биде врачен согласно со членовите 70 и 71 од овој закон;

17) на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и прекувремената работа (членови 116,117, 119 и 120);

18) не ги почитува прописите за прераспределбата и прераспоредот на работното време (членови 124 и 125);

19) ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 131 на овој закон;

20) на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни работни дена, неделен и годишен одмор во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор (членови од 132 до 156);

21) на работничка, на татко, на посвоител на дете и на родител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита согласно со овој закон (членови од 160 до 171);

22) на работници кои сè уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 172 до 176);

23) на инвалидите и на повозрасните работници не им обебеди заштита во согласност со членовите од 177 до 180 на овој закон;

24) тогаш кога е должен одбие да учествува во постапката за мирно решавање на работните спорови (членови 182 и 183);

25) работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот или здружение на синдикатот (член 195);

26) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба од другите работници (член 239);

27) вршењето на работа во странство го организира спротивно на овој закон (членови 248 и 249);

28) организира работа на деца, ученици и студенти, спротивно на членот 250 од овој закон;

29) склучи договор спротивно на членот 252 од овој закон;

30) по престанокот на работниот однос, на работникот не му ја врати работната книшка и примерок на заверена одјава од социјално осигурување, кога тоа е должен да го направи (член 255) и

31) го оневозможува или се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот, ако не постапи по укажувањето на инспекторот на трудот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налогот на инспекторот на трудот за забрана на работа или вршење на дејноста (членови од 256 до 263).

(2) Со парична казна од 5.000 до 7.000 денари ќе се казни за прекршок од ставот (1) на овој член работодавач - физичко лице.

(3) Со парична казна од 7.000 до 10.000 денари ќе се казни за прекршок од ставот (1) на овој член и директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот.

Член 265

(1) Со парична казна од 10.000 денари ќе се казни на самото место на прекршокот работодавачот како правно или физичко лице кое ќе направи прекршок, ако :

1) кај него работникот работи без договор за работа (член 13 став (1));

2) работникот не го пријави во задолжителното социјално осигурување и не му врати заверена фотокопија од пријавата за социјално осигурување (член 13 став (3));

3) на работникот не му врати писмен договор за вработување во согласност со членот 15 став (3) на овој закон;

4) неизбраниот кандидат не го извести, во рок од осум дена по склучувањето на договор за вработување дека не бил избран или на кандидатот не му ги врати документите кои ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата (член 27);

5) кај него работи врз основа на договор лице спротивно на членот 252 од овој закон и

6) не исплатил плата, односно најниска плата и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114), а има на располагање средства за исплата на сметката на работодавачот.

(2) Со парична казна од 5.000 денари ќе се казни на самото место на прекршокот, исто така, и одговорното лице на работодавачот кое ќе направи прекршок од ставот (1) на овој член.

(3) Паричната казна од ставот (1) на овој член ја наплатува инспекторот на трудот на местото на прекршокот.

Член 266

Со парична казна од 50.000 до 70.000 денари ќе се казни за прекршок синдикатот, односно здружението на синдикатите и работодавачите, ако:

1) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите во рок од 30 дена од денот на настанувањето на промената не ја пријави промената на називот на синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на органите и телата, лицата овластени за застапување, престанокот на дејствувањето, односно овластувањата во правниот промет (член 193);

2) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, колективниот договор не го објават на пропишаниот начин (член 232);

3) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, тогаш кога за тоа се должни, одбијат да учествуваат во постапката за мирење предвидена со овој закон (членови 182 и 183);

4) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите не најават штрајк (член 236 став (2));

5) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирење, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот (член 236 став (3)) и синдикатот, односно здруженијата на синдикатите во писмото за најава на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (член 236 став (5)).