



**СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ ОД УПРАВАТА,
ПРАВОСУДНИТЕ ОРГАНИ И ЗДРУЖЕНИЈАТА
НА ГРАЃАНИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

ДВАЕСЕТИПРВА СИНДИКАЛНА ШКОЛА

ОХРИД, 26-28.02.2010

21 СИНДИКАЛНА ШКОЛА, ОХРИД, 26-28.02.2010

Издавач:

Синдикат на работниците од управата, правосудните органи
и здруженијата на граѓани на Република Македонија

За издавачот:

Ванчо Муратовски, претседател

Подготовка за печат:

Пецо Груевски

Компјутерска подготовка:

“Макформ“ - Скопје

Тираж:

700 примероци

ВОВЕД

Дваесетипрвата Синдикална школа на Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на РМ (УПОЗ), традиционално се одржа од 26 до 28 февруари 2010 година во хотел Славија–Спектар во Охрид.

На школата се разговараше за мошне актуелни теми кои беа од практичен и непосреден интерес за стотина слушатели, членови на Синдикатот на УПОЗ кои присуствуваа на истата.

И на дваесетипрвата Синдикална школа беа претставени три теми кои ќе им бидат од огромна корист на слушателите во нивните секојдневни активности.

Прва тема за која се говореше и беше доста актуелна и од голем интерес за учесниците беше „Новините во Предлог-Законот за јавните службеници и Предлог-Законот за здруженија и фондации“. За оваа тема говореше Проф. Д-р Борче Давитковски професор на Правниот факултет Јустинијан - Први, Скопје.

Тој истакна дека проблематиката на правниот статус на вработените во јавната администрација, во поширока смисла на зборот без вработените во државната администрација од 1991 година до сега беше регулирана со посебни закони. На овој начин, се дојде до својство во регулирањето на вработените во јавниот сектор така што за одреден број вработени се употребува Законот за државните службеници од 2000 година, кој што претставува дел и од јавното право, а за одредени вработени во државните органи кои немаат статус на државни службеници се применува Законот за работни односи кој

претставува дел од приватното право. Во Македонија вистински реформи на јавната администрација сеуште не се отпочнати, иако беше логично и правно со донесувањето на уставот од 1991 година на вработените во јавниот сектор со посебни законски пропоси да им се регулира нивниот работен однос односно службенички однос или однос на вработени во јавната администрација. Во постапката за донесувањето на овој закон како и во низа од одредбите на овој закон, улогата на синдикатот воопшто не е предвидена или пак е маргинализирана. Само како илустрација, во Словенија овој закон се носел шест години од кои четири години се водела бурна јавна расправа со претставниците на синдикатот како во поглед на правниот статус на јавни службеници, така и во поглед на платите на јавните службеници, дисциплинската одговорност, оценувањето, напредувањето, престанокот на службеничкиот однос и сл. Овој закон воопшто не ги регулира платите на јавните службеници и воопшто не е предвидено во остварувањето на неговите права или обврски тој да може да бара заштита од синдикат или друг надлежен орган.

Особено во делот за дисциплинска одговорност тотално е исклучен синдикатот во комисиите за водење дисциплинска постапка.

Исто така тој говореше и за Предлог-Законот за здруженија и фондации, при што истакна дека Предлогот е надополнет со една новина која се однесува на статусот на организацијата од јавен интерес.

Втора тема беше Психички притисок на работното место односно „Предлог-Законот за мобинг на ССМ“, а предавач беше Драге Јовановски, раководител на Секторот за работни односи и правна заштита при ССМ.

Тој говореше за мобингот како дефиниција, феномен која се повеќе е застапен кај луѓето и мерките против мобингот. Неговата задача беше да ги објасни можностите за заштита од мобинг, односно мерки кои Синдикатот ги презема за заштита на своите членови од истиот. Многумина не се свесни за постоењето на можност за заштита од Синдикатот. Истиот треба да им покаже, да ги информира, едуцира за тоа како може да ги заштити. Да не забораваме дека во еден транзициски и постранициски период најголемата закана во форма на мобинг доаѓа како политички мобинг. И во ваков случај работниците треба да добијат сигурност дека синдикатот како организација може да помогне. Постигнување на повалитетен живот на граѓанинот е фундаментално човеково право, потреба и можеби ако работниците се сложни и масовни можат да ги победат моберите, било тоа да се работодавачи на приватни претпријатија, било да се колеги. Следуваа и презеантација на Законот за спречување на психички притисок на работното место, основните одредби, правата на работодавачот и работникот како и заштита од истиот.

И трета тема на која говореше Проф. Осман Кадриу, професор на ФОН универзитетот беше „Отказот како правен инструмент за престанок на работниот однос“. Тој истакна дека трудовоправните односи во рамките на општествените односи претставуваат една важна и чувствителна област на односи. Кога овие односи се уредуваат со конкретни правни норми, поточно со позитивната регулатива на една земја, тие добиваат статус на општествени правни односи. Таков е случајот и со уредувањето на трудовоправните односи во нашата земја.

Со Уставот на Република Македонија на соодветно место и соодветно ниво се уредуваат основните принципи од трудовоправната област. Работниот однос е доброволен однос. Настанува со склучување на договор за работа меѓу работникот и работодавачот. Но работникот може да го откаже работниот однос. Во Законот за работни односи посебно се уредуваат случаите кога работникот може да го откаже работниот однос врз основа на причините на кои такво својство им дава законодавецот. За разлика од отказот кој го дава работникот, отказот на договорот за вработување кој се дава од страна на работодавачот е посложена институција. Претставува еден посложен инструмент кој доаѓа до израз во конкретни ситуации и со исполнување на конкретни услови. Новината на отказот даден од страна на работодавачот се однесува на конкретните причини чие постоење треба да се утврди во секој конкретен случај.

Според тоа, работодавачот може да го откаже договорот за вработување само врз основа на причини. Во постапката за престанок на работниот однос врз основа на отказ, улогата и мислењето на синдикатот посебно се подвлекува. Така на пример, правилата за работниот ред и дисциплина кои ги донесува работодавачот, истиот е должен да ги истакне на видно место во работните простории и да ги достави до синдикатот. Исто така се забележува и улогата и надлежноста на синдикатот, во постапката за престанок на работниот однос од деловни причини. Кај овој правен основ работодавачот е должен да го извести репрезентативниот синдикат. Она што е важно да се нагласи во постапката за престанок на работниот однос врз основа на отказот од страна на работодавачот, е фактот што во постапката се бара и мислењето на синдикатот.

Проф. Д-р Борче Давитковски
Правен факултет „Јустинијан Први“ - Скопје

НОВИНИТЕ ВО ПРЕДЛОГ-ЗАКОНОТ ЗА ЈАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ И ПРЕДЛОГ – ЗАКОНОТ ЗА ЗДРУЖЕНИЈА И ФОНДАЦИИ

1. ОСВРТ ВРЗ ОДРЕДБИТЕ НА ПРЕДЛОГ ЗАКОНОТ ЗА ЈАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ

Проблематиката на правниот статус на вработените во јавната администрација, во поширока смисла на зборот без вработените во државната администрација, од 1991 година до сега беше регулирана со посебни закони. Така во рамките на образованието правниот статус беше регулиран со Закон за основно, Закон за средно и Закон за високо образование. Во областа на науката беше регулиран со Законот за наука, во областа на здравството со Законот за здравствената заштита, во областа на културата со Законот за култура и сл. Во најголем дел од овие закони беше регулиран само специфичниот статус на вработените во овие дејности од јавниот сектор а останатото беше препуштено да се уредува со Законот за работни односи.

На овој начин, се дојде до двојство во регулирањето на вработените во јавниот сектор така што за одреден број вработени се употребува Законот за државните службеници од 2000 година, кој што претставува дел од јавното право а за одредени вработени во државните органи кои немаат статус на државни службеници се применува Законот за работните

односи кој претставува дел од приватното право. Од друга страна, за најголемиот број вработени во јавната администрација во вкупна бројка преку сто илјади, се применуваа законите кои ја регулираа соодветната област како дел од јавното право но со многу изразена примена и на ЗРО кој припаѓа под режимот на приватното право.

Во Македонија вистински реформи на јавната администрација сеуште не се отпочнати, иако беше логично и правно со донесувањето на уставот од 1991 година на вработените во јавниот сектор со посебни законски прописи да им се регулира нивниот работен однос односно службенички однос или однос на вработени во јавната администрација.

Ваквата состојба создава конфузија во поглед на правниот статус на вработените во јавната администрација што често доведува до тоа да нивниот статус и положба да зависат од актуелната политичка власт. Затоа, во забелешките на ЕУ на македонското приспособување кон европските стандарди во изминатите години постојано се повторува партизацијата и политизацијата како на државната така и на јавната администрација во поширока смисла што нужно доведе и во Македонија да се пристапи кон правно уредување на статусот на вработените во јавната администрација согласно европските стандарди и истата конечно да се подведе под режимот на јавното право бидејќи и остварува јавни функции или врши јавни служби за потребите на граѓаните на државата.

Како оценка на состојбата и причини за уредувањето Владата го наведува следното:

Република Македонија е членка на ГРЕКО (Група на држави против корупција) на Советот на Европа од 2000 година. Во Извештајот од вториот круг за оценка на Република Ма-

кедонија усвоен на 25-от пленарен состанок на ГРЕКО (Стразбур, 10-12 Октомври 2005 година) беа утврдени 14 препораки за реализација. Препораката VIII се однесува на воспоставувањето на регулативна рамка на модерни административни принципи за голем број јавни службеници која ќе соодветствува до степен кој евозможен, на прописите кои се применуваат во однос на државните службеници.

Во таа насока беше формирана Работна група за подготовка на Закон за јавни службеници која ја сочинуваат претставници од следниве институции: Министерство за правда, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за култура, Министерство за здравство, Министерство за финансии, Генерален секретаријат на Владата на Република Македонија, Агенција за државни службеници, Секретаријат за законодавство и Секретаријат за европски прашања.

На подготвувањето на Законот за јавните службеници му претходеше усвојување на Анализа за состојбата на вработените во јавната администрација, која ги покажа состојбите во јавната администрација во поширока смисла, државната служба, како дел од јавната служба, нивниот сооднос, правната регулатива која ги уредува правата од работен однос на вработените во јавната администрација. Исто така, во Анализата беа предложени и мерки за надминување на слабостите кои се утврдени односно донесување на рамковен закон кој ќе ги уреди основите за уредување на постапката за вработување, распоредување, дисциплинските постапки, постапките за престанок на вработување и др.

Усвојувањето на Законот за јавните службеници е предвиден и во Националната програма за усвојување на правото на Европската унија.

Еден од условите кои имаат особена важност за пристапувањето кон Европската Унија како стратешка цел на Република Македонија е исполнувањето на критериумите за модерен, професионален и ефикасен систем на јавна администрација.

Реформите во јавната администрација во поширока смисла, каде се опфатени вработените и институциите во дејностите образование, здравство, култура, наука, труд и социјални работи, социјална и детска заштита, установите, фондовите, јавните претпријатија основани од Република Македонија, општините, односно Градот Скопје се значајни и крупни реформи кои имаат влијание како врз начинот на давање на услугите, така и врз вработените и институциите во соодветните области.

Иако е остварен значителен напредок во спроведувањето на реформите во секоја од областите, досега не е дефиниран опфатот на јавната служба, заедничките начела и прашањата кои се однесуваат на статусот, условите при вработувањето и правата, обврските и одговорностите на вработените во јавната администрација во поширока смисла.

При извршувањето на задачите во соодветните дејности, овие вработени имаат непосреден контакт со граѓаните, како корисници на услугите, па оттука нивната стручност, ефикасност, неутралност и професионалност влијае на квалитетот на услугите и на натамошниот напредок на самите дејности и услугите во тие рамки.

Во 2009 година од вкупниот број вработени во јавната администрација 75500 (48000 на централно ниво и 27500 на локално ниво) кои се буџетски корисници, со статус на државни службеници вкупно се 9700 вработени, (7200 на централно ниво и 2500 на локално ниво).

Од вкупниот број на вработени - буџетски корисници, на дејностите (образование, култура, социјална заштита) отпаѓаат приближно 48000 вработени.

Во вкупниот број вработени во јавната администрација (околу 75500) околу 30 000 вработени не влегуваат во дејноста здравство.

Реформата на јавната администрација е континуиран процес кој се одвива и во земјите со развиена демократија и пазарно стопанство. Континуитетот на процесот на реформата се огледа во постојаното приспособување и развој на административниот систем заради брзите промени во современото општество и процесот на современото општество.

Регулирањето на правата, обврските и одговорностите на вработените во јавната администрација со посебни закони и примена на работното законодавство остава простор за уредување на правата од работен однос во зависност од специфичностите на работење во одредени области, но истовремено доведува и до невоедначени стандарди во регулирањето на правата и обврските на вработените.

Од овие причини, уредувањето на статусните прашања и за јавната администрација, низ единствена и компатибилна легислативна рамка со веќе воспоставената за државната служба е од суштинско значење.

Ова уште повеќе доаѓа до израз ако се има предвид дека во недостаток на специфична регулатива за јавната администрација, се користат општите прописи од работното законодавство, кои не се соодветни за примена во јавниот сектор.

Правилата кои би се утврдиле во единствената законска рамка треба да се однесуваат на повеќе различни групи, вклучувајќи ги вработените во институциите кои вршат дејнос-

ти, а кои се буџетски корисници (вклучувајќи ги културата, образованието, и социјални установи), фондовите и институциите кои се финансираат од нив (здравствен сектор).

Правната рамка, ќе ги дефинира основните принципи и стандарди кои го уредуваат опфатот на јавната служба, заедничките начела и основите на вработувањето, правата и должностите, одговорноста, оценувањето, престанокот на вработувањето, заштитата и одлучувањето за правата и обврските и Регистарот на јавните службеници.

- се воспоставува единствена основна законска рамка за уредување на основите на правата, обврските и одговорностите на јавните службеници;

- се дефинира опфатот на јавна служба, (што има пошироко значење од опфатот на државната служба),

- се уредуваат заедничките начела и основите на вработувањето, правата и должностите, одговорноста, оценувањето, престанокот на вработувањето, заштитата и одлучувањето за правата и обврските и регистарот на јавните службеници, дефиницијата на поимот државен службеник;

- се утврдуваат заедничките начела на системот на јавни службеници, како што се начелото на законитост, еднаков пристап, професионалност, одговорност и етичност, двостепеност;

- се разработуваат начините за пополнување на слободно работно место во јавната служба;

- правата и должностите на јавните службеници се утврдени во посебен дел од предложениот закон ;

- се утврдуваат основите на оценувањето на јавните службеници;

- се утврдуваат начините на престанувањето на вработувањето на јавниот службеник;

- се гарантира заштита на правото на јавниот службеник како пред орган кој одлучува во втор степен по жалби и приговори, така и пред надлежен суд;

Предложените решенија се во функција на реализација на препораките на ГРЕКО и воспоставување на единствена основна законска рамка за уредување на правата, обврските и одговорностите на јавните службеници, што во исто време ќе придонесе за остварување на поголема професионалност, ефикасност и ефективност во работата на јавната служба во целост.

Во натомошното излагање кратко ќе се задржам на прикажување на содржината на одредбите на Предлог Законот за јавни службеници.

Во Законот кој се предлага, предложените решенија се во функција на воспоставување единствена основна законска рамка за уредување на основите на правата, обврските и одговорностите на јавните службеници.

Предлогот на Законот содржи 83 одредби, групирани во десет тематски целини (глави), и тоа општи одредби, заеднички начела на системот на јавни службеници, вработување на јавните службеници, права и должности на јавните службеници, одговорност на јавните службеници, оценување на јавните службеници, престанок на вработувањето, заштита и одлучување за правата и обврските на јавните службеници, регистар на јавните службеници и преодните и завршни одредби.

Во членовите од 1 до 4 е утврден предметот на уредување на овој закон, се дефинира опфатот на јавна служба, што во секој случај има пошироко значење од опфатот на државната служба, ги уредува заедничките начела и основите

на вработувањето, правата и должностите, одговорноста, оценувањето, престанокот на вработувањето, заштитата и одлучувањето за правата и обврските и регистарот на јавните службеници, дефиницијата на поимот државен службеник и е утврдено значењето на одредени изрази од Законот.

Во членовите од 5 до 12 се утврдени заедничките начела на системот на јавни службеници, како што се начелото на законитост, еднаков пристап, професионалност, одговорност и етичност, двостепеност.

Во Главата „III. ВРАБОТУВАЊЕ НА ЈАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ“ која ги опфаќа членовите од 13 до 21 се разработуваат начините за пополнување на слободно работно место во јавната служба и тоа, со објавување на јавен оглас за вработување при што се почитуваат критериумите на стручност и компетентност и начелото на соодветна и правична застапеност, објавување на интерен оглас за вработување, распоредување на јавен службеник во истата институција на друго работно место и преземање на јавен службеник од една во друга институција.

Правата и должностите на јавните службеници се утврдени во посебен дел од предложениот закон, и тоа во членовите од 22 до 36. За повреда на работната дисциплина и неизвршување или несовесно извршување на работите и работите задачи, во предложениот закон се предвидува дисциплинска одговорност на јавниот службеник, при што јавниот службеник одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплински престап, во зависност од тежината на повредата. Главата „V. ОДГОВОРНОСТ НА ЈАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ“ покрај дисциплинската предвидува и материјална одговорност на јавниот службеник и во членовите од 37 до 59 уре-

дени се основите на постапката за утврдување на дисциплинска и материјална одговорност на јавниот службеник.

Јавните службеници, врз основа на континуирано следење, врз основа на податоци што се однесуваат на резултатите од нивната работа и личните квалитети што ги покажале во текот на работењето се оценуваат секоја година. Основите на оценувањето на јавните службеници е уредено во членовите од 60 до 63 во Глава „VI. ОЦЕНУВАЊЕ НА ЈАВНИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ“, а дадена е можност начинот и постапката за оценување, како и образецот за оценување на јавните службеници да се уредат со подзаконски акт.

Во Главата „VII. ПРЕСТАНОК НА ВРАБОТУВАЊЕТО“ (член 64 до 70) се утврдени начините на престанувањето на вработувањето на јавниот службеник, при што е утврдено дека на јавниот службеник му престанува вработувањето: по спогодба, по негово барање, по сила на закон и во други случаи утврдени со овој закон.

Поаѓајќи од начелата на законитост и двостепеност во членовите од 71 до 73 се гарантира заштита на правото на јавниот службеник како пред орган кој одлучува во втор степен по жалби и приговори, така и пред надлежен суд. Утврден е рокот за изјавување на жалба до надлежниот орган за постапување по жалби, како и рокот за постапување од негова страна.

Во Предлогот-Законот се предвидува Агенцијата за државни службеници да води Регистар на јавни службеници, кој ќе претставува база на податоци за јавните службеници. Агенцијата за државни службеници ќе подготвува исто така годишен извештај за податоците од Регистарот на јавните службеници. Начинот на водење на Регистарот и доставу-

вањето и постапувањето со податоците во истиот се уредени во членовите од 74 до 79, а формата и содржината на обрасците за евидентирање на податоците се пропишува со акт на Агенцијата за државни службеници

Членовите од 79 до 83 се преодните и завршни одредби во кои се содржани роковите за усогласување на посебните закони со предложениот закон, донесување на подзаконските акти, денот за влегување во сила и примена на Законот.

Како што може да се види од приложеното во постапката за донесувањето на овој закон како и во низа од одредбите на овој закон, улогата на синдикатот воопшто не е предвидена или пак е маргинализирана.

Само како илустрација, во Словенија овој закон се носел шест години од кои четири години се водела бурна јавна расправа со претставниците на синдикатот како во поглед на правниот статус на јавните службеници, така во поглед на платите на јавните службеници, дисциплинската одговорност, оценувањето напредувањето, престанокот на службеничкиот однос и сл.

Овој закон воопшто не ги регулира платите на јавните службеници и воопшто не е предвидено во остварувањето на неговите права или обврски тој да може да бара заштита од синдикат или друг надлежен орган.

Особено во делот за дисциплинската одговорност тотално е исклучен синдикатот во комисиите за водење дисциплинска постапка. Така, се добива впечаток дека во јавниот сектор односно при определувањето на правата и обврските на јавните службеници воопшто не е потребно синдикално организирање. Иако во само два члена е предвидено дека тие имаат право да основаат и членуваат во синдикат и дека имаат

право на штрајк, без подетално да се операционализираат односно разработат овие два члена.

2. ОСВРТ ВРЗ ОДРЕДБИТЕ ОД ПРЕДЛОГ ЗАКОНОТ ЗА ЗДРУЖЕНИЈА НА ГРАЃАНИ И ФОНДАЦИИ

Проблематиката на здруженијата на граѓаните и фондациите во Република Македонија беше регулирана со Законот за здруженија на граѓани и фондации од 1998 година со кој закон поранешните здруженија на граѓани и општествени организации правно се реструктурираа согласно одредбите на новиот устав.

Уставот на Република Македонија во посебна глава ги обработува основните права и слободи на човекот поделени во две поглавја, граѓански и политички слободи и права и економски, социјални и културни права.

Во поглавјето граѓански и политички слободи и права, на слободата на здружувањето му е посветен посебен член според кој слободата на здружување, Уставот ја утврдува на тој начин што ги означува целите на здружувањето кој се изразуваат преку оставрување и заштита на политичките, економските, социјалните, културни и други права и уверувања и се определуваат организационите облици на здружување во вид на здруженија и политички партии.

Врз основа на Уставот на Република Македонија, во 1998 година беше донесен Законот за здруженијата на граѓани и фондациите („Службен весник на РМ“ бр.31/98), кој што ги уреди прашањата за формирање на здруженијата и фондациите со

што се овозможи брз развој на невладиниот сектор изразен во голем број граѓански здруженија, кои остваруваат најразлични интереси и се од најразлични области од општествениот систем.

Во меѓувреме, од донесувањето на Законот, а во услови на интезивни и динамични пред се нормативно-правни промени, се наметна потребата од изменување и дополнување на постојниот Закон што резултираше со донесување на Законот за изменување и дополнување на Законот за здруженијата на граѓани и фондациите („Службен весник на РМ“ бр. 29/07).

Поаѓајќи од фактот дека развојот на граѓанскиот сектор е од исклучителна важност за развој на демократијата и демократското општество, Владата на Република Македонија донесе Стратегија за соработка на Владата со граѓанскиот сектор (2007 - 2011) и со неа се навести дека граѓанскиот сектор е важен фактор во градењето на демократското општество, а особено на учеството на граѓаните во севкупните општествени текови.

Една од основните стратешки цели зацртани во тој период беше да продолжи надградбата на правната рамка која се однесува на граѓанските организации во Република Македонија за да се обезбедат пофлексибилни услови за нивно основање и функционирање и да се усогласи со европското законодавство од оваа област.

Во овој поглед, се оценува дека сегашната правна рамка не дава можност граѓанскиот сектор да се развива и во него да бидат вклучени повеќе категории на заинтересирани субјекти. Овде пред се се мисли на поголем опфат на граѓаните, како што се малолетните лица, странците и правните лица да можат да основаат здруженија и фондации.

Потребата од донесување на нов закон за здруженијата и фондации произлезе и од согледувањата на практиките и регулативите на европско ниво од областа на правото на слободно здружување, како што се Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи, одлуките на Судот за човекови права, одлуките на Европскиот суд на правдата и основните принципи за статусот на невладините организации во Европа донесени од страна на Советот на Европа.

Основна цел на Предлогот на Законот е да се обезбеди полиберално слободно здружување согласно европските практики, според кои, покрај граѓаните како државјани на Република Македонија, да можат да основаат здруженија и фондации и странците, правните лица и малолетните граѓани.

Основата на оваа определба произлегува од Европската конвенција за заштита на човековите права и практиката на Европскиот суд за човекови права, Конвенцијата за правата на детето и Препораките на Советот на Европа.

Предложениот закон ќе овозможи здруженијата и фондациите директно да се занимаваат со економски активности од кои може да се оствари добивка без да се основа трговско друштво, со тоа што приходите стекнати од таквата дејност да мора да бидат употребени за финансирање на работата на организацијата. Ова решение ќе го зајакне економскиот потенцијал на невладиниот сектор.

Во Предлогот на Законот посебно внимание се посветува на дефинирањето на статусот на срганизациите од јавен интрес, како основа за издвојување на организациите кои работат за општо добро и од јавен интерес, а поддршката би ја добиле од државата преку разните форми на давање на погодности.

Законот чие донесување се предлага се заснова на начелата:

- слобода на здружување;
- слобода на здружување на физички и правни лица, домашни и странски државјани;
- слобода и независност во поставувањето на целите, донесувањето на одлуките и планирањето на активностите;
- добро управување преку воспоставување на внатрешен систем на контрола; и
- транспарентност и јавност во работењето.

Во натошошното излагање кратко ќе се задржам на прикажување на содржината на одредбите на Предлог Законот за здруженија и фондации.

Предлог - законот за здруженија и фондации содржи одредби кои ја унапредуваат работата на здруженијата и фондацииите во повеќе делови, а воедно и појаснуваат одредени одредби од Законот за здруженијата на граѓани и фондацииите кои што не беа доволно јасни. Предлог - законот во споредба со Законот за здруженијата на граѓани и фондацииите е надополнет со уште една новина која се однесува на статусот на организација од јавен интерес.

При изработка на Предлог - законот користени се компаративни искуства од Република Хрватска и Република Србија, но исто така земени се предвид повеќе меѓународни документи со кои се регулира работата на организациите, како што се Основните начела за статусот на невладините организации во Европа подготвени од Советот на Европа.

Содржински, Законот за здруженија и фондации поделен е во четиринаесет тематски целини (глави): општи одредби,

основни начела, здруженија, фондации, странски организации, регистрација, средства, надзор, статусни промени, престанок, статус на организација од јавен интерес, јавни овластувања, прекршочни одредби и преодни и завршни одредби.

Глава I „Општи одредби“ од Предлог - законот, се однесува на општите одредби и се состои од осум члена. Во нив регулиран е предметот на законот, правото на здружување, организацијата како правно лице, времетраење на организацијата и името. При регулирањето на предметот на Предлог - законот направено е јасно разграничување од формите на здружување кои не се опфатени со овој Предлог - закон како што се: политичките партии, верските заедници, синдикатите, здруженијата на работодавачи и коморите. Новина во овој Предлог -закон е воведувањето на член 2 со кој се дефинира значењето на поимите и изразите употребени во него. Воведувањето на овој член е со намера да ја олесни примената законот и неговото толкување.

Глава II „Основни начела“ има пет члена во кои се содржани основните начела кои се однесуваат на работата на организациите, а тоа се: независност, јавност и транспарентност, начелото не за добивка и непартиско делување и учество во креирање политики. Во Законот за здруженијата на граѓани и фондацииите исто така беше регулирана непрофитноста, непартиското делување и јавноста во работата на организациите, меѓутоа со издигнувањето на овие одредби на ниво на начело во овој Предлог закон намерата е да се потенцира нивната важности и особеностите на организациите кои што се определуваат со овие начела.

Глава III „Здруженија“ се однесува на здруженијата. Главата има вкупно 12 члена. Согласно одредбите во оваа гла-

ва кои се усогласени со препораките на Совет на Европа, со Конвенцијата за правата на детето и со најдобрите практики од европските земји, уште на самиот почеток од оваа глава односно во членот 15 се вели дека здруженија може да основаат најмалку три лица, кои може да бидат физички и/или правни. Исто така, под одредени услови и малолетни лица може да се јават како основачи на здруженија. Понатака во оваа глава се регулира начинот на основање, содржината на актот за основање, статутот како општ акт на здружението и неговата содржина. Во членот 18 во кој што се регулира содржината на статутот наведени се задолжителните делови од содржината на статутот, но исто така на здруженијата им се препорачуваат и одредени прашања кои во зависност од нивните потреби може, но не мора да бидат дел од статутот. Два члена (19 и 20) се однесуваат на членувањето во здруженија и истите во основа ја регулираат доброволноста при зачленувањето, можноста секој без оглед на возраста, а под одредени услови пропишани со закон да биде член на здружение, како и потребата од водење евиденција за членовите во организацијата. Членовите од 21, 22, 23 и 24 се однесуваат на управувањето и раководењето во здруженијата, и на организациската структура. Потенцирано е дека највисок и задолжителен орган за здруженија е собранието кое воедно ја има и основната управувачка функција во здружението. Предлог - законот ја регулира и надлежноста на собранието и начинот на неговото работење. Здружението задолжително треба да има и застапник кој го застапува здружението и се утврдени критериумите кој може да биде застапник. Покрај собранието и застапникот како задолжителни тела, со членот 26 на здруженијата им се дава можност да предвидат и други органи.

Со Глава IV „Фондации“ се уредуваат фондациите. Како и кај здруженијата и овде со вкупно десет члена се уредува начинот на основање на фондација, кој може да биде основач на фондација и нивните права. Исто така, содржани се одредби за статутот и содржината на Статутот. Во однос на организациската структура, односно управувањето и раководењето и овде со членот 33 се предвидени два задолжителни органи: одбор на фондацијата како орган за управување и директор на фондацијата како орган за раководење. Со другите членови разработени се надлежностите на овие органи, а начинот на работа на одборот оставен е самите фондации да го определат со нивниот статут.

Покрај можноста странците да се јават како основачи и членови на здруженија, фондации и сојузи, во Главата V „Странски организации“, се предвидува и можноста за основање на подружница од страна на странски организации. Странските физички и правни лица ги имаат истите права и обврски како и домашните лица освен во ситуации кога со закон е поинаку определено. Во оваа глава со еден член се предвидува и содржината на актот за основање на подружницата.

Глава VI „Регистрација“ содржи детални одредби за регистрите, содржината на регистрите. Уписот во регистрите, решението за упис, дополнувањето на регистрите и одбивање од регистрација, правото на жалба, промена на податоци и јавноста на регистрите. Со членот 40 се потврдува решението донесено со измените на Законот за здруженијата на граѓани и фондациите од 2007 година според кое, Централниот регистар на Република Македонија е надлежната институција за водење на регистрите. Предвидени се три регистри: за здруженија и сојузи, за фондации и за подружници на стран-

ските организации. Во однос на содржината на регистрите со членот 41 се дава детален преглед на податоците кои треба да бидат забележани за секоја организација. Исто така, се утврдува запишување во регистрите со пријава, како и неопходните документи кои се доставуваат со пријавата за упис. Организациите се сметаат за регистрирани со донесено решение за упис, за кое што има предвидено и право на жалба во случај на одбивање на барањето.

Изворите на средства за организациите, нивната употреба, одговорноста за обврските и одговорноста за штета, како и располагањето со средствата во случај на престанок на организацијата се регулирани со глава VII „Средства за работа на организациите“. Покрај големиот број наведени извори на средства за финансирање на организациите, со членот 49 предвидена е поддршка на организациите од Буџетот на Република Македонија и од буџетите на општините и градот Скопје. Со членот 50 уште еднаш се потенцира непрофитниот карактер на организациите, но исто така се истакнува потребата од добро управување со организациите, како начелната доброволност во работата на органите на управување. Предлог - законот предвидува и лична и неограничена одговорност за обврските на членовите во здруженијата односно членовите на органите на организациите, но и солидарна одговорност за штета од страна на органите. на организациите и нивните застапници. На крајот од оваа глава е предвидено дека во случај на престанок на организацијата располагањето со останатите средства се врши согласно статутот на организацијата.

Надзорот во рамките на организацијата, но и надзорот на законитоста на примената на Предлог - законот се уреду-

ваат со глава VIII „Надзор“. Предвидено е организациите со статут да го определат органот кој што е одговорен за надзорот на работата во организацијата. Исто така предвидена е и можност за увид во работата на организацијата од страна на членовите на организацијата и членовите на органите на организациите. Надзорот на законитоста на примената на Предлог законот е доверена на Министерството за правда.

Статусните промени на организациите односно присоединувањето, спојувањето и поделбата на организациите. За првпат во правниот систем на Република Македонија, детално се уредуваат во главата IX „Статусни промени“ од Предлог - законот. Присоединувањето е уредено како статусна промена при која се врши пренос на правата и обврските на една организација на друга, при што организацијата која се присоединува престанува да постои (член 60). Спојувањето на организации, согласно предложените решенија, претставува основање на нова организација на која преминуваат севкупните права и обврски на две или повеќе организации кои се спојуваат (член 61), додека при поделбата на организациите една организација кога престанува да постои се дели на две или повеќе организации кои попатаму се регистрираат согласно одредбите од овој Предлог-закон (член 62).

Со главата X: „Престанок“, се уредуваат причините за престанок на постоење на организациите: поведувањето на постапка за престанок на дејствување; основите и постапката за забрана за работа на организациите, (како и правото на жалба во случај на забрана) и прашањата за ликвидација и стечај на организациите. Основи за забрана на работата на организациите предвидени во членот 65 од Предлог - законот се следниве: ако нивното дејствување е насочено кон насил-

но уривање на уставниот поредок на Република Македонија; поттикнување или повикување на воена агресија и разгорување на национална, расна или верска омраза или нетрпеливост; ако преземаат активности кои се спротивни на Уставот или закон или ако се повредуваат слободите и правата на други лица. Во споредба со важечкиот Закон за здруженијата на граѓаните и фондациите, во Предлог-законот нема одредба која предвидува забрана доколку работењето на организациите не е во согласност со нивниот статус, со цел што помало ограничување на правото на здружување преку една таква рестриktivна мерка каква што е забраната за работа. Во оваа глава, исто така се уредува ликвидацијата на организациите, за која, согласно предложеното решение, се предвидува соодветна примена на одредбите за ликвидација од Законот за трговските друштва, освен во случаите за кои е предвидена скратена постапка за ликвидација, уредена со членот 68 од Предлог-законот, Со членот 72 од Предлог-законот се предвидува дека во случај кога организациите не можат да ги подмират своите обврски, како и во случај кога има пресуда на надлежен суд за престанок на дејствување или забрана за работа на организацијата, се спроведува стечај. Стечајната постапка за организациите се води согласно одредбите на законот со кој се уредува стечајот.

Со главата XI „Статус на организација од јавен интерес“ се уредува една од најголемите новини во Предлог-законот; а тоа е статусот на јавен интерес, како основа за издвојување на организациите кои работат заради остварување на јавниот интерес и кои за ваквото работење ќе можат да добијат поддршка од државата преку разни поволности. Имено, со членот 74 предвидено е дека за вршење дејности од јавен интерес,

спроведување на програми и проекти на државно и/или локално ниво, самостојно или во соработка со органите на државната управа и единици општините, како и користење на финансиски средства за реализација на активностите, здруженијата и фондациите може да се стекнат со статус од јавен интерес. Членот 75 предведува широка листа на дејности од јавен интерес која содржи и генерална одредба со која се остава можност за вклучување на друга дејност од јавен интерес определена со овој или друг закон.

Со членот 76 од Предлог - законот прецизно се уредуваат критериумите врз основа на кој организациите можат да се стекнат со статус од јавен интерес. Целта на ваквиот пристап е да се остави што помала можност за дискреционо одлучување за доделување на статус од јавен интерес од страна на тела овластени за тоа.

Со оглед на тоа што организациите со статус од јавен интерес, согласно членот 90 од Предлог-законог се предвидува можност да имаат даночни и царински овластувања во согласност со закон, за истите се предвидува и поинаква организациона структура од другите организации во насока на обезбедување на добро управување оо ваквите организации. Имено, во членот 79 од Предлог-законот предвидено е дека организаацијата од јавен интерес мора да има орган за надзор, со утврдена негова надлежност во организациите со статус од јавен интерес.

За давање на статус на организација од јавен интерес ќе се формира Комисија за организации со статус од јавен интерес (член 81), составена од седум члена за кои е предвидено пет членови да бидат претставници на определени министерства и државни органи, а двајца членови да бидат претставници

на организации, со што ќе се обезбеди учество на граѓанскиот сектор во одлучувањето за доделување и одземање статус од јавен интерес. Со членот 83 се предвидува административно - техничките работи во врска со работењето на Комисијата да ги врши Сектор за соработка со здруженија и фондации во рамките на Генералниот секретаријат на Владата на Република Македонија.

По спроведувањето на постапката за доделување статус на јавен интерес предвидено е право на жалба против решението на Комисијата пред второстепена комисија, односно право на судска заштита пред Управниот суд (член 85).

Со оглед на посебниот статус на организациите од јавен интерес, со членовите 86, 87, 88 и 89 од Предлог-законот предвидени се посебни обврски на овие организации во насока кон обезбедување на нивна отчетност и транспарентност, и тоа: должност еднаш годишно да поднесуваат наративен и финансиски извештај, должност да извршат независна годишна ревизија во своето работење (во зависност од висината на годишниот буџет), како и должноста претходно наведените извештаи да ги објавуваат на своите интернет страни.

Со членот 91 од Предлог-законот се регулира престанокот на статусот од јавен интерес при што како причини за престанок се предвидуваат: барање на здружението или фондацијата, престанок да ги исполнува условите што се потребни за добивање на статус организација од јавен интерес, неформирање надзорен одбор непостапување во согласност со статутот, неподнесување извештај или ревизија во определените рокови, како и ситуацијата ако организацијата со своето работење не го одразува интересот за кој го добила статусот.

Со Глава XII: „Јавни овластувања“ со членот 82 се уредува можноста на организациите да им се довери вршење на јавно овластување, која е предвидена и во сега важечкиот Закон за здруженијата на граѓани и фондациите. Предвидено е критериумите, начинот и постапката на доверување на вршење на јавно овластување да се уредат со закон од соодветната област.

Во Глава XIII: „Прекршочни одредби“ се предвидуваат основите за изрекување на глоба, како и висината на глобите кои може да се изречат во случај на постапување спротивно на дел од одредбите предвидени со законот.

Со Глава XIV: „Преодни и завршни одредби“ се уредуваат прашањата на роковите за донесување на подзаконските акти и за формирање на телата предвидени со Предлог-законот, прашањето на примена на законот на постапките за регистрација на организации, кои се во тек, прашањето за статусот на имотот и средствата на општествените организации и здруженија на граѓани добиени на користење од страна на поранешните општествено-политички заедници и самоуправни интересни заедници, како и прашањето за користење на имотот во државна сопственост од страна на организациите.

Законот за здруженија и фондации ќе се применува од моментот на неговото влегување во сила, со исклучок на одредбите од глава XI кои се однесуваат на статусот од јавен интерес и ќе започнат да се применуваат по шест месеци од денот на влегувањето во сила на закон.

МОБИНГ

Психички притисок на работното место

Животната линија на секој поединец е речиси иста. Се раѓаме, се школуваме, работиме за да заработуваме, доживуваме период на пензија и на крај нашиот животен век завршува. Најголемиот дел од овој животен пат го зазема периодот на работата и заработувачката.

Таа претставува основа за наша егзистенција и има исклучително значајна улога. Една третина од деноноќието повеќето работници го поминуваат на работа и секој ден се соочуваат со разни предизвици и ризици.

Во услови на пазарно стопанисување, карактеристично за нашиов век на светско ниво, а поконкретно и во државата и кај работодавачите и кај работниците се развива свеста дека само нормална работна средина може да ги донесе саканите деловни резултати. Само задоволен работник е успешен работник.

За жал многумина не се свесни што е тоа во нивната работна средина што придонесува погоре кажаното да не е нивна реалност.

Многумина трпат различни последици по своето здравје, се соочуваат со несоодветен професионален однос, имаат различни финансиски проблеми, чувствуваат дека организацијата на работа е несоодветна дека постои не почитување на закони, дека има несоодветна заштита и на крај нарушени меѓучовечки односи.

Во светот многу порано, а кај нас во последно време психолозите ја дефинирале оваа состојба под дефиниција **мобинг**.

Мобингот се дефинира како појава на психолошко малтретирање кое се повторува низ активности со цел да го деградираат работникот врз разни основи.

Мобингот предизвикува: повреда на човековите права и достоинство, штети на физичкото, менаталното и социјалното здравје и ја попречува професионалната иднина-жртвата.

Мобингот претставува:

- психолошко малтретирање, измачување, изолирање и секаков вид на притисок на работното место;
- страв, „бавен отров“, изживување;
- синдром на празен стол или премногу работни задачи;
- нефер начин да се отстрани од работното место: вредниот; чесниот, стручниот, унапредениот работник;
- психолошка тортура;
- изложување на вработениот на понижување, застрашување, озборување, подметнување исмејување, насилство на работно место, сексуален атак, удар врз самопочитување;
- стратегија за одрзување на власт на неспособни;
- исмејување на инвалидизирани, повозрасни лица пред пензија, полова определеност;
- начини за остварување на лични цели и интереси за сметка на друг.

Мобингот всушност е еден вид жигосување. Поеднинецот жртва на мобинг исплашен за својата егзистенција стану-

ва жртва не само на работа туку тоа се одразува и во неговиот приватен живот а најмногу на неговото здравје.

Не е пријатно чувството кога довчерашниот пријател или колега се обидува да те елиминира. Затоа мобингот е толку опасен бидејќи допира до најчувствителниот човечки дел.

Тој во многу нешта го нарушува нормалниот тек на животот на вработениот, неговата семејна хармонија и најнакрај на целокупната заедница.

Мобингот предизвикува траума, тежок стрес - ситуација во кој жртвата е доведена во ситуација на беспомошност.

Мобингот како феномен постои со децении и бил проучуван од голем број научници. Прв го формулирал и го открил во 80- тите години од минатиот век и станал светски експерт по ова прашање, светскиот психолог од германско потекло, *проф. др Хајнц Лејман*.

Тој сметал дека се работи за значаен општествен проблем и затоа развил ефикасни методи за спречување на истиот и рехабилитација на жртвите од него. Според др. Лејман, било да се работи за злонамерни забелешки, шпиунирање, клеветење, закани целта на секој мобинг е да го загрози интегритетот на секое лице.

Затоа, Шведска, Финска и Норвешка преку своите национални закони за работно опкружување ги поддржале правата на работниците за заштита како на физичкото така и на менталното здравје.

Денес овие три скандинавски земји предничат во поглед на заштитата од мобинг.

За разлика од овие земји во Република Македонија претставата за мобингот и свеста за заштита од истиот се појави многу скоро и се уште не е на некое завидно ниво. Можеби

тоа е така затоа што зборот мобинг потекнува од англискиот збот „mob“ што значи агресивен чопор и зборот „mobbish“ што значи грубо вулгарно, простачко. Нашите работници во низата на неправилните работни односи оваа непријателска и неетичка појава - патолошка комуникација или не ја препознаваат или ја препознаваат но не знаат што понатаму со неа.

Во прилог на ова, истражувањето од една спроведена анкета на 510 анкетирани работници во цела држава јасно покажува дека во РМ постои мобинг и тоа во изразена форма. Ова е прво истражување од ваков вид во државата и е чекор напред за решавање на проблемот штом веќе се дијагностицирал дека постои. Во однос на заштитата на истиот очекувањата на анкетираниите се дека Синдикатот е единствената организирана форма за нивна заштита, што укажува на потребата и натаму да бидат упатувани за начините и можностите за справување со оваа појава од страна на оваа организација на работниците. Синдикатот има начин да се справи со мобингот и начин како работникот да се заштити од него. Но работникот треба да биде доволно самосвесен дека мобингот не треба да го оживее туку да го каже. Пред се тој треба да го знае Законот за работни односи и со Устав загарантитани негови права и со самото тоа тој е посилен од моберот оној кој напаѓа).

Потоа, мобираниот треба без никакво двоумење, без страв да појде кај неговиот лекар и да му објасни како се чувствува на работното место затоа што тоа е директно поврзано со неговото здравје и јавно да дебатира и дискутира за тоа што му се случува.

Мобингот е насилство како и секое друго, ако се крие ќе трае, ако јавно се каже има начин да се спречи.

Многумина се свесни за постоењето на можност за заштита од синдикатот. Истиот треба да им покаже, да ги информира, едуцира за тоа како може да ги заштити. Да не забораваме дека во еден транзициски и постранзициски период најголемата закана во форма на мобинг доаѓа како политички мобинг.

И во ваков случај работниците треба да добијат сигурност дека синдикатот како орган може да помогне. Постигнување на поквалитетен живот на граѓанинот е фундаментално човеково право, потреба, и можеби ако работниците се сложни и масовни можат да ги победат моберите (било тоа да се работодавачи на приватни претпријатија, било тоа да се колеги), но се отвара прашањето што е со мобингот на политичка основа?

Во секој случај синдикатот со развој и примена на легислативата и стандардите во доменот на сузбивањето на мобингот ќе најде ефикасно решение како да им помогне на оштетените дури кога и државата е закана.

Доволно е да се следат препораките на меѓународните организации и институции и едноставно да се победи стравот од губење на работно место и да се добие реална можност за справување со овој проблем.

Како и да е, заеднички проблемот можеби не лесно, но сепак може да се реши.

Би сакала да кажам дека презентациите, дебатите од отворен карактер и медиумите како седма сила можат најмногу да помогнат.

Затоа ССМ предлага текст на Законот за мобинг, во кој има поконкретна регулатива за начинот и постапката за идентификација на ваквите состојби и преземања на соодветните дејствија од страна на надлежните органи во заедницата.

ПРЕДЛОГ-ЗАКОН ЗА МОБИНГ

Со Предлог - Законот за мобинг што го предлага Сојузот на Синдикати на Македонија, за спречување на психичкиот притисок на работното место се уредуваат начинот и постапката за утврдување на постоење психички притисок на работното место, видовите на дејствија или пасивното однесување. Исто така се одредува форма на психичкиот притисок на работното место, мерките и активностите за утврдување на одговорност на вршителите и мерките и активностите за заштита и надоместот на штета на лицата врз кои е вршен психичкиот притисок на работното место. Поимот, постапката за утврдување, одговорноста на вршителите и заштитата на лицата врз кои се врши психичкиот притисок на работното место се регулира со закон, КД договор за вработување и други посебни договори. Целта на овој Закон е да обезбеди на здрави и безбедни услови за работа, а работодавачот е должен да ги обезбеди условите за работа и да ја спречи секоја појава на психички притисок, малтретирање и вознемирување на работното место.

Психичкиот притисок на работното место претставува повеќекратно повторување на активно или пасивно однесување од страна на работодавачот, вработен или лице кое по било кој правен основ извршува работи за работодавачот, кое:

- ги влошува условите за работа на друго лице;
- претставува или има за цел повреда на достоинството, физичкиот и психичкиот интегритет, угледот, честа, приватноста или друго право на личноста;
- претставува непријателско, понижувачко, навредливо однесување кон друго лице во работната средина;

- предизвикува страв или несопокојство или пак нарушување на здравствената состојба на друг ;
- доведува до изолација на друго лице или пак ќе го доведе до тоа по своја иницијатива да бара да му биде раскинат договорот за вработување;

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ И РАБОТНИКОТ

Според предлогот на Законот што го подготви ССМ работодавачот е должен:

- да се воздржува од секаков вид на однесување кое претставува психички притисок и вознемирување на лицата кои работат кај него;
- да ги заштити лицата кои работат (се работно ангажирани) за него од психички притисок и вознемирување на работното место;
- да донесе правилник за заштита од психички притисок на работно место;
- да спроведе постапка по поднесена пријава за заштита од психички притисок на работно место;
- на барање на подносителот на пријавата да го распореди на друго работно место или просторно да го прераспореди до завршувањето на постапката за утврдување на психичкиот притисок;
- да предложи решение за спречување на натамошен психички притисок на работа;
- на работник за кого ќе се утврди дека претрпел психички притисок да му ја надомести штетата со право да ја поврати истата од вршителот на психичкиот притисок;

ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Работникот е должен :

- да се воздржува од секаков вид на однесување кое претставува психички притисок на друг во работната средина;
- да го почитува правилникот за заштита од психички притисок на работното место;
- да посетува обуки за забрана на психички притисок и заштита од психички притисок организирани од работодавачот;
- да го информира работодавачот, синдикалниот претставник и другите органи утврдени со Правилникот (од член 9 на Законот) доколку има присуство на психички притисок на работното место;
- да поднесе пријава за психички притисок на работното место до надлежниот орган кај работодавачот;

ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД ПСИХИЧКИ ПРИТИСОК

Работодавачот е должен да донесе Правилник за заштита од психички притисок на работното место и истиот да го достави до секој вработен.

Со правилникот се регулира:

- забрана за вршење на психички притисок на работното место;
- видови на сторувања и несторувања кои преставуваат психички притисок
- постапка на пријавување и утврдување на постоење на психички притисок;

- мерки на заштита од психички притисок;
- последици од непочитување на забраната за психички притисок;
- последици, одговорност и мерки кои се преземаат врз вршителите на психичкиот притисок;
- правата на лицата врз кои е вршен психички притисок;
- надомест на штета на лицата врз кои е вршен психичкиот притисок;
- обука на вработените во врска со забраната на вршење на психички притисок на работното место и заштитата од него;

ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ОД ПСИХИЧКИ ПРИТИСОК НА РАБОТА

Работниците, не може:

- да бидат ставени во неповолна положба или на посреден или непосреден начин да им се влошат условите за работа;
- да им се намали заработувачката;
- да се преместат на друго работно место или да им се откажат договорите за вработување или друго ангажирање кај работодавецот;
- да се спречат во напредувањето, стручното усовршување или да им се намалат другите права од работен однос или од договорите за нивно ангажирање;

Со Правилникот на овој Закон, КД или договор за вработување може да се предвидат и други посебни мерки за заштита како поднесување пријава, која треба да содржи опис на психичкиот притисок на работното место, име и презиме на лицето кое го вршело притисокот, медицински мислења

и извештаи, како и мислења и извештаи од други стручни области и податоци за последиците и настанатата штета по разни основи.

Ако работодавачот утврди дека е извршен притисок на работното место тогаш се донесува одлука за казнени мерки.

Казнени мерки се:

- опомена;
- парична казна до 15% од последната нето плата исплатена на работникот со времетраење од 6 месеци;
- привремено или трајно преместување во други работни простории;

СУДСКА ЗАШТИТА

Постапката на судската заштита од психички притисок на работа има карактер на работен спор и е од итен карактер. Ако работникот покренал постапка против работодавачот за психички притисок на работно место, товарот на докажување паѓа врз работодавачот.

Проф. д-р Осман Кадриу
Професор на ФОН Универзитетот – Скопје

ОТКАЗОТ КАКО ПРАВЕН ИНСТРУМЕНТ ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Краток вовед

Трудовоправните односи во рамките на општествените односи без било какво сомневање претставуваат една важна и чувствителна област на односи. Кога овие односи се уредуваат со конкретни правни норми, поточно со позитивната регулатива на една земја, тие добиваат статус на општествени правни односи. Таков е случајот и со уредувањето на трудовоправните односи во нашата земја.

Со Уставот на Република Македонија на соодветно место и соодветно ниво се уредуваат основните принципи од трудовоправната област. Имено, во сферата на човековите права и слободи, и поконкретно во посебната глава на човековите права и слободи која ги содржи економските, социјалните и културните права, Уставот на Република Македонија со конкретни одредби и нивните решенија го уредува и правото на работа како и правата од работен однос.¹ Како пример, во Уставот се подвлекува дека секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работа

¹ За определбата на Уставот на Република Македонија по прашањето од сферата на работните односи, поконкретно во одредбите на членовите 30-32. Уставот на Република Македонија е објавен во “Сл. Весник на РМ”, бр. 51/91.

и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Понатаму, се гарантира правото на соодветна заработувачка односно како што во Законот за работните односи се подвлекува, правото на плата. При ова важно е да се подвлече дека Уставот предвидува можност поставувањето на правата на вработените и нивната положба да се уредуваат со закон и со колективни договори.² Впрочем, со една ваква одредба не станува збор само за можност туку и обврска законодавниот дом да донесе закон за регулирање на правата и обврските од работните односи. Тоа е исполнето на тој начин што Собранието на Република Македонија го донесе Законот за работни односи во 2005-та година, се разбира, со сите негови измени и дополненија кои беа извршени до 2009-та година. И не само тоа. Има и други закони од областа на трудово-правната област и областа на социјалната политика со кои за конкретни прашања на непосреден начин односно на индиректен начин се уредуваат прашањата од наведените сфери. Од другата страна, тоа што е специфично за трудовоправните односи се однесува на колективните договори. Уставот, исто така, упатува дека колективните договори претставуваат нужност и неминовност во регулирањето на трудовоправните односи. Во нашата земја колективни договори се донесени на ниво на национално ниво, на ниво на гранките како и на ниво на работодавачите.

Од сферата на трудовоправните односи најделикатно прашање односно помеѓу деликатните прашања се односите кои се однесуваат на престанувањето на работниот однос. Ова

² За изложеното поконкретно во одредбите од член 32 став 5 од Уставот на Република Македонија.

дотолку повеќе што престанувањето на работниот однос предизвикува и конкретни последици врз работникот. Ова посебно во сите случаи кога престанувањето на работниот однос настанува спротивно на вољата на работникот. Поради деликатноста на оваа сфера на односите кои настануваат меѓу работниците и работодавачите, позитивната регулатива на секоја земја настојува ова прашање да го уреди поконкретно и тоа како на ниво на материјалноправниот основ, од едната страна, така и на ниво на формалноправниот аспект, од друга страна.

При осврнувањето кон темата, сите прашања и дилеми кои се однесуваат на престанокот на работниот однос врз основа на отказ и отказните причини, за да се добие една целосна претстава сосема накратко ќе се осврнеме и на законските определби и законското уредување на правните основи за престанок на работниот однос.

Правните основи и начините на престанување на важноста на договорот за вработување

Договорниот однос меѓу работникот и работодавачот претставува значајна новина во трудовоправните односи во нашата земја. Ова новина ни овозможува да се прави дистинкција помеѓу поранешните институции од трудовоправните односи и сегашните институции од оваа област. Имено, во претходниот систем а во рамките на трудовоправната област, работниот однос се дефинираше како меѓусебен однос во здружениот труд. Сегашната правна регулатива и теоријата на трудовото право прашањето на работниот однос го уредува на поинаков начин. Станува збор за договорен однос меѓу работникот и работодавачот. Самата институција договорен однос упатува на заклу-

чок дека основниот правен извор и правен основ врз основа на кој се заснова работниот однос е договорот.

Во рамките на договорните односи како клучна институција се јавува и престанувањето на важноста на договорот за вработување и начините за тоа. Кога зборуваме за начините на престанување на важноста на договорот за вработување ние истовремено зборуваме и за правните основи. Позитивната регулатива на секоја земја, како што е случај и со нашата правна регулатива, начините и правните основи на престанување на важноста на договорот за вработување ги уредува на соодветен начин. При правното уредување главно и по правило се врши и групирање на начините на престанување на важноста на договорот за вработување. Законот за работни односи на Република Македонија има конкретна регулатива и покрај другото со него се уредува и се потенцира дека договорот за вработување престанува да важи во случаите како што следува: прво, со изминување на времето за коешто бил склучен договорот; второ, со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице); трето, поради престанување на работодавачот согласно со закон; четврто, со спогодбено раскинување на договорот; петто, со отказ; шесто, со судска пресуда; и седмо, во други случаи утврдени со закон.³

Со уредувањето на начините на престанувањето на важноста на договорот за вработување, кои законодавецот так-

³ За законските решениа на престанувањето на важноста на договорот за вработување и во одредбите на член 62 од Законот за работни односи. (Законот за работни односи е донесен 2005-та година и истиот е објавен во "Сл. Весник на РМ", бр. 62/2005. Измените и дополнењата на Законот за работни односи се објавени во "Сл. Весник на РМ", бр. 106/2008; 161/2008 и 130/2009 година).

сативно ги набројува и уредува, суштествено прашање е исполнувањето на конкретните услови за секоја од горе наведените начини. Условите се посебни за секој правен основ и нивното исполнување се бара секогаш кога се поставува прашањето на престанување на важноста на договорот за вработување врз еден од конкретно наведените начини и правни основи. Ако од било кои причини условите не бидат исполнети секогаш може да се доведе во прашање и законитоста на престанокот на работниот однос.

Како што може да се забележи од горе цитираните начини на престанување на важноста на договорот за вработување, како посебен начин а со тоа и основ, на престанување на важноста на договорот за вработување е и **отказот**. На овој основ се однесува и темата за која сакам и посебено да се осврнам. Во продолжение на освртот ќе се задржиме на отказот како правен инструмент на престанувањето на важноста на договорот за вработување.

Важните институции и законски рамки кај престанокот на работниот однос со отказ

Начелна определба на Законот за работни односи е дека договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок. Во случаите определени со закон договорните страни (работодавачот и работникот) можат да го откажат договорот за вработување и без отказан рок. Овде и во овој осврт, уште на самиот почеток важно е да се нагласи дека страните можат да го откажат договорот за вработување само во целост.

Вреди да се даде една поцелосна анализа за отказот како важен правен инструмент за престанување на важноста на договорот за вработување. Сосема накратко ќе се осврнеме и на причините поради кои може да се откаже договорот за вработување, од едната страна, и од другата страна заслужува да биде подвлечено во кои случаи отказот се забранува.

2.1 Основани и неосновани причини за отказ

Нашата позитивна регулатива кога го уредува прашањето на отказот како правен основ, како начин, како отказна причина, на соодветен начин прави дистинкција и ги уредува случаите кога отказот се смета како основана причина односно кога истиот претставува неоснована причина за откажување на договорот за вработување, односно неговата важност, а со тоа се разбира и престанувањето на работниот однос.

Во рамките на основаните причини за отказ, законодавецот ги уредува и санкционира следните случаи и тоа како што следува: прво, ако работникот поради своето однесување, недостаток на знаења и можности или поради неисполнување на посебните услови определени со закон не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос; второ, ако работникот ги крши договорените обврски или другите обврски од работниот однос; и трето, ако престане потребата од вршење на определена работа под условите наведени во договорот за вработување, ова поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот.

За погоре наведените причини како основани причини за отказ, законодавецот ги квалификува како: за првиот слу-

чај, се зборува за личните причини од страна на работникот; за вториот случај, во прашање е причина по основ на вина; и во третиот случај, во прашање се деловните причини. Овие се, впрочем, основани причини за отказ и откажување на важноста на договорот за вработување.⁴

Покрај основаните причини во Законот за работни односи посебно се утврдуваат и оние причини за кои законодавецот ги смета како неосновани отказни причини. Во таа смисла, во Законот за работни односи, како неосновани причини за откажување на договорот за вработување се набројуваат, се уредуваат а со тоа, се разбира, и се санкционираат како што следува: прво, неоснована е отказната причина членството на работникот во синдикат или учество во синдикална активност во согласност со закон и колективен договор; второ, поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот поради кршење на договорените и другите обврски од работниот однос пред арбитражни, судски или управни органи; трето, поради одобрено отсуство поради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството; четврто, користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор; петто, отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба; и шесто, во други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.⁵

⁴ За основаните причини за отказ поконкретно во одредбите во член 76 од Законот за работни односи и член 5 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи, објавен во "Сл. Весник на РМ", бр. 106/2008.

⁵ И по однос на неоснованите причини за отказ решенијата од Законот за работни односи се јасни. За изложеното член 77 од Законот за работните односи.

При фактот дека законодавецот со конкретни законски решенија ги санкционира неоснованите причини за откажување на договорот за вработување, ако се случи на работникот да му престане работниот однос врз основа на една од погоре наведените неосновани причини, таквиот отказан акт односно откажување ќе биде незаконито.

2.2 Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство

Во нашата позитивна регулатива, како што тоа впрочем се забележува и во современото трудово право, има конкретни решенија со кои се забранува откажувањето на договорот за вработување и неговата важност поради бременост, раѓање и родителство. Во врска со оваа забрана законодавецот е дециден. Се подвлекува дека работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременост, раѓање и родителство, како и отсуство поради неѓа и чување на деца. Од друга страна, и со конкретни одредби се предвидува и правото на користење на отсуство од работа за родителство од страна на таткото или посвоителот на детето. При користењето на ова право од законската регулатива произлегува дека доколку отсуството од работа за родителство не го користи работничката, правото на отсуство од работа поради родителство го користи таткото или посвоителот на детето. Во овие случаи, според тоа, постои забрана за работодавачот да го откаже договорот и неговата важност и со еден ваков евентуален отказ на работникот да му престане работниот однос.⁶

⁶ За изложените законски решенија поконкретно во одредбите во член 101 и член 167 од Законот за работни односи.

Во споредбеното право, исто така, се предвидува и се санкционира забраната на откажување на важноста на договорот за вработување поради околностите кои се наброени погоре.⁷ Но, од една ваква определба се предвидуваат и исклучоци. Така на пример, забраната нема да се примени ако се работи за договор за вработување склучен на одредено работно време, ако се работи за повреда на работните обврски, за дисциплинска одговорност, за сторено кривично дело или злоупотреба на боледувањето.

Престанување на договорот за вработување со отказ

Како што беше подвлечено во досегашното излагање клучното прашање кое се третира во овој труд е прашањето на отказот како правен инструмент, поточно, правен основ и правна причина за престанување на работниот однос. За разлика од другите правни основи и начини на престанување на работниот однос на работникот, отказот е најчувствителен начин, а со тоа и најсложен, врз основа на кој на работникот може да му престане работниот однос. Дека претставува мошне сложен начин јасно произлегува и од одредбите и решенијата кои ги содржи Законот за работни односи. Имено, Законот за работни односи, глава седум, содржи цел комплекс на законски решенија кои се однесуваат и со кои се уредува прашањето на откажување на договорот за вработување со отказ. Во оваа насока се забележуваат случаите кога отказот го

⁷ За една ваква определба се забележуваат и решенијата во позитивната регулатива во Република Србија. За изложеното во делото на Проф. д-р Зоран Ивошевиќ: Радно право, Београд, 2005 година, стр. 327.

дава работникот, од една страна, и случаите на отказ на важноста на договорот за вработување кој го дава работодавачот, од друга страна. Да ги анализираме двете сфери на односи, односно, односите кои настануваат со откажување на договорот од страна на работникот како и оние односи и состојби кои настануваат со откажување од страна на работодавачот.

3.1 Престанок на работниот однос со отказ даден од работникот

Работниот однос е доброволен однос. Настанува со склучување на договор за работа меѓу работникот и работодавачот. Работникот може да го откаже работниот однос. Во Законот за работни односи посебно се уредуваат случаите кога работникот може да го откаже работниот однос врз основа на причините на кои такво својство им дава законодавецот. Нив овде и ќе ги елаборираме.

Но, кога станува збор за престанување на работниот однос со отказ од страна на работникот потребно е да се нагласи дека работникот може да го откаже договорот за вработување со работодавачот и без никакви причини. Со други зборови, од негова страна и не се бара да има мотивирани причини. Ако работникот се определи да му престане работниот однос по негова воља, се бара неговата воља да е сериозно, јасно изразена и да биде изразена во писмена форма. Исто така се бара, кога станува збор за престанување на работниот однос врз изјавената воља, изразената воља да биде слободна, неприкосновена и не смее да биде дадена во заблуда, со измама, под закана или со употреба на било кое средство или начин со кој може да биде доведено во прашање неговата автономии-

ја – автономија на вољата. Со други зборови, вољата не смее да има недостатоци. Ако од било кои причини вољата има недостатоци ќе се примени и употребата на конкретните правни средства кои ги уредува и предвидува граѓанскоправната наука и граѓанскоправната регулатива за нејзината важност односно неважност. За овој начин на престанување на работниот однос со отказ, а без мотивирани причини од страна на работникот има јасен став во нашата трудовоправна наука.⁸

Кај престанувањето на работниот однос врз основа на отказ даден од работникот клучно прашање е отказот да биде врз основа на конкретни и мотивирани причини. Работникот може да го откаже договорот за вработување ако за тоа постојат мотивирани причини, а мотивираните причини се однесуваат на конкретното однесување на работодавачот. Во Законот за работни односи конкретните причини од страна на работодавачот таксативно се утврдуваат и се уредуваат како такви. Работникот може да го откаже договорот за вработување ако: прво, работодавачот повеќе од три месеци не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата; второ, не му е овозможено вршење на работата поради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од триесет дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата; трето, ако работодавачот најмалку три месеци исплаќа намалена плата за работата; четврто, во случаи кога работодавачот три пати едно

⁸ За изнесеното стојалиште поопширно и во делото на Проф. д-р Влајко Брајќ: Радно право, Београд, 2001 година, стр. 391 и натаму; и Проф. д-р Зоран Ивошевиќ, цитирано дело, стр. 307.

по друго (последователно) или во период од шест месеци не исплаќа плата за работата во законски односно договорно определениот рок; петто, ако работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето; шесто, работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или спротивно на неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници; седмо, работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот; и осмо, работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.⁹

Во случаите кога работникот го откажува договорот за вработување се определува и отказниот рок. Законот го уредува ова прашање на тој начин што предвидува и минимални отказни рокови. Во овој случај отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказен рок, но не подолг од три месеци. Во случај на отказот даден од страна на работникот, а поради мотивираните причини кои постојат на страната на работодавачот, работникот има право на испратнина и на обесштетување најмалку во висина на изгубената плата за време на отказниот рок.¹⁰

⁹ За изложената регулатива, јасни се решенијата кои се содржани во член 100 од Законот за работните односи.

¹⁰ И по однос на овие прашања во Законот за работни односи има конкретни решенија. За тоа во одредбите од член 100 став 2 во врска со членот 88 став 1 од Законот за работни односи.

3.2 Престанување на работниот однос со отказ од страна на работодавачот

- Појмовно одредување на отказот од страна на работодавачот

Од изложеното досега јасно се забележува и се прави разлика меѓу инструментот – отказот кој се дава од страна на работникот и отказот од страна на работодавачот. Беше подвлечено дека работникот може да го откаже договорот за вработување без никакви причини, од една страна, но договорот може да го откаже и врз основа на конкретни причини на страната на работодавачот.

За разлика од отказот кој го дава работникот, отказот на договорот за вработување кој се дава од страна на работодавачот е посложена институција. Претставува еден посложен инструмент кој доаѓа до израз во конкретни ситуации и со исполнување на конкретни услови. Тоа што претставува новина на отказот даден од страна на работодавачот се однесува на конкретните причини чие постоење треба да се утврди во секој конкретен случај. Според тоа, работодавачот може да го откаже договорот за вработување само врз основа на причини. Според одредбите на Законот за работни односи причините врз основа на кои работодавачот може да ја откаже важноста на договорот за вработување се однесуваат, поточно се групираат во три групи. Првата група се нарекува групата на лични причини кои треба да постојат на страната на работникот, втората група ги содржи причините кои се однесуваат на вина и третата група се однесува на деловните причини. Во натамошниот тек на излагање сосема накратко ќе стане збор за наведените групи.

3.2.1 Отказ на договорот за вработување поради лични причини на страната на работникот

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување кога не е можно продолжувањето на работниот однос ако работникот со своето однесување, недостаток на знаења или можности или поради неисполнувањето на посебните услови не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос. Станува збор на неизвршување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договор за вработување. Од другата страна, исто така, ќе има лична причина, ќе постои отказна причина во случаите кога работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рок утврден од работодавачот, работникот не го подобри своето работење.

3.2.2 Отказ на договорот за вработување по основ на причина на вина

Нашата позитивна регулатива содржи посебен комплекс на прашања кои се однесуваат на причините како резултат на вина на работникот. Во овој случај фактички работникот ги крши договорените обврски или другите обврски од работниот однос. Во рамките на оваа група на отказни причини законодавецот прави разлика помеѓу откажувањето на договорот со отказан рок, од една страна и од друга страна откажување без отказан рок.

3.2.2.1 Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред дисциплина или работните обврски со отказан рок

Како што може да се забележи од самиот наслов, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, и тоа со **отказан рок**. За една ваква можност работодавачот ќе се определи посебно во случаите: прво, ако работникот не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот; второ, не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски; трето, не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место; четврто, не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време; петто, не побарал отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуство од работа; шесто, ако поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа писмено не го известил работодавачот; седмо, со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа; осмо, ако настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот; деветто, ако не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата при работа; десетто, предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата; единаесетто, незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот. Ова листа на повреди

може да се прошири согласно со законот, колективниот договор и правилата на работодавачот.¹¹

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

Согласно со законските решенија работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување врз основа на отказните причини по вина, и тоа **без отказан рок**. Ова посебно доаѓа до израз ако кршењето на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски настанува како последица на: прво, неоправдано изостанување од работа три работни последователни дена (три дена едно по друго) или пет работни дена во текот на една година; второ, го злоупотребува боледувањето; трето, не се придржува кон прописите на здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животна средина; четврто, внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства; петто, стори кражба или во врска со работата намерно или со крајно невнимание предизвика штета на работодавачот; и шестто, оддаде деловна, службена или државна тајна. Согласно со одредбите од Законот за работните односи се предвидува можност со закон и колективен договор да може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните об-

¹¹ За изложените причини поконкретно и во одредбите од член 81 од Законот за работни односи.

врски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.¹²

Во рамките на отказот како инструмент за престанување на работниот однос кој се дава од страна на работодавачот, а поради кршење на работниот ред и дисциплина или повреда на работните обврски се предвидува можност да се употребат и две значајни институции во рамките на отказот и како последица на одговорност. Станува збор за отстранувањето од работа на работникот и можноста да се предвиди односно да се изрече парична казна.

Отстранувањето од работа се врши по оценка на работодавачот. Ова институција е позната во трудовото право и често доаѓа до израз. За терминот отстранување често се употребува и терминот **суспендирање**. По оценка на работодавачот работникот може да биде отстранет во следните случаи: прво, ако работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или ги оштетува средствата од поголема вредност; второ, ако присуството на работникот кај работодавачот може да се одрази врз работењето; трето, присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски; четврто, кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.¹³

¹² И по однос на овие причини Законот за работни односи има јасна определба. За тоа поконкретно во одредбите во член 82 од наведениот закон.

¹³ И за ова определба јасни се решенијата кои произлегуваат од членот 83 од Законот за работни односи.

По однос на паричната казна законот предвидува соодветна новина. Имено, во зависност од степенот на одговорноста, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот **може** на работникот, на место откажување на договорот за вработување да му изрече парична казна. Паричната казна не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечно **нето плата** на работникот, во траење од 1 до 6 месеци.¹⁴

3.2.3 Откажување на договорот за вработување поради деловни причини.

Работниот однос на работникот и поголем број на работници може да им престане и врз основа на отказ поради деловни причини. Ова е позната институција во трудовото право која се нарекува **технолошки вишок**. Работодавачот е должен за предвидениот број и категорија на вишокот на работници да го извести репрезентативниот синдикат кај работодавачот, ако нема таков тогаш претставникот на работниците. Во таа смисла работодавачот е должен да ги предложи и можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици поради отказот од деловни причини. Пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), по-

¹⁴ По однос на паричната казна, поконкретно во одредбите од член 84 од Законот за работни односи и член 2 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи ("Сл. Весник на РМ", бр. 161/2008).

ради кои престанува потребата од вршење на определена работа, работодавачот може на работникот да му понуди: прво, вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка односно квалификација; второ, стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација) за работа кај истиот или кај друг работодавач; и трето, нов договор за вработување. Содржаните решенија по однос на наведените понуди не се однесуваат за вработување од трговско друштво односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локална самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

Во случај на престанок на работниот однос поради деловни причини работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина под услови, начин и висина утврдени со закон. Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос. Барањето, односно давањето на согласност за откажувањето од правото на испратнина од страна на работодавачот односно работникот се ништовни.

Кога сме кај деловните причини како правен основ односно правна причина за престанок на работниот однос заслужува и во овој осврт да бидат подвлечени законските решенија од Законот за работни односи од 2005-та година и неговите измени од 2008-та година. Имено, според законските решенија од 2005-та година законодавецот предвидуваше **забрана и приоритет**. Имено, работодавачот не можеше на истите работи и со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник во рок од една година од денот на престанок

на работниот однос. Ако пред истекот на овој рок настанеше потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договор за вработување имаше работникот на кој претходно му престанал работниот однос. Меѓутоа со измените на Законот за работни односи во 2008-та година овие одредби се укинати односно се ставени вон правна сила. Со ваквата определба се создаваат и конкретни можности за злоупотреба од страна на работодавачот, се разбира, на штета на работниците на кои врз основа на оваа причина ќе им престане работниот однос.¹⁵

3.2.4 Откажување на договорот за вработување во другите случаи

Покрај наведените случаи кои се однесуваат на отказните причини од страната на работникот, личните причини, причините по основ на вина и деловните причини, законските решенија предвидуваат и други отказни причини како можни правнорелевантни за откажување на договорот за вработување. Се разбира, отказот го дава работодавачот. Имено, за работодавачот е предвидена можност на работникот да му го откаже договорот за вработување во случаите: прво, ако на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос; второ, ако му е изре-

¹⁵ За решенијата од 2005-та година поконкретно во одредбите од член 98 од Законот за работните односи од истата година. По однос на измените на овие законски решениа, поконкретно во одредбите на член 6 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи ("Сл. Весник на РМ", бр. 106/2008).

чено воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од 6 месеци; трето, ако е осуден на казна затвор и поради издржување на затворската казна ќе биде отсутен од работа повеќе од 6 месеци; и четврто, ако работникот не ја изврши успешно пробната работа.¹⁶

Отказ од лични причини на страна на работникот и институцијата застареност

Законот за работни односи содржи конкретни решенија и за примената на институцијата застареност кај отказот и отказната причина на договорот за вработување. Се разбира, станува збор за отказ кој го дава работодавачот, а отказот се однесува на личните причини од страната на работникот. Законот предвидува два рока на застареност од кои едниот е субјективен а другиот е објективен рок. Од законските решенија произлегува дека работодавачот може да му даде на работникот отказ во рок од три месеци од денот на дознавање за фактите кои се однесуваат на овој правен основ, значи се однесуваат на личните причини на страната на работникот. Крајниот рок е 6 месеци (објективен рок) од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давањето на отказот.

За разлика од горните рокови, ако се работи за сторено кривично дело, сторено од работникот на работа или во врска со работата, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден со закон за стореното кривично дело.

¹⁶ Горната определба произлегува од решениата кои се содржани во одредбите на член 99 од Законот за работните односи.

Постапката, правните лекови и правната заштита кај престанувањето на работниот однос врз основа на отказот од страната на работодавачот

Кога станува збор за престанокот на работниот однос врз основа на отказот кој го дава работодавачот, законските решенија содржат и конкретни одредби со кои се уредува самата постапка. Во оваа постапка, која е и формална, посебно се уредуваат прашањата на формата на отказниот акт, неговото донесување и доставување, и посебно прашањето на употребата на правните лекови и правната заштита. Затоа накратко ќе ги анализираме овие околности.

5.1 Отказниот акт и неговото доставување

Одлуката за откажување на договорот за вработување како и одлуката за изрекување на парична казна, се разбира, во оние случаи кога паричната казна ќе се изрече, задолжително се изготвуваат и се даваат во писмена форма. Според законските решенија, отказниот акт треба посебно да ги образложи основот и причините за отказот на договорот за вработување односно причините за изрекување на паричната казна. Отказниот акт треба да има и посебен дел кој се однесува на правната поука. Отказниот акт за откажување на договорот за вработување го донесува работодавачот или од него овластен работник. Кога станува збор за постапката и посебно формата на отказниот акт, денес во трудовоправната наука преовладува стојалиштето дека отказниот акт треба да ги содржи следните делови: прво, воведот; второ, изреката односно диспозитивот; трето, образложение; четврто,

поука за употреба на правен лек; и петто, потпис на овластениот орган за неговото донесување.

Врачувањето на отказниот акт исто така претставува една активност која треба да биде спроведена согласно со законот. Определбата на законот е јасна кога се подвлекува дека отказниот акт задолжително треба да се врачи на договорната страна, поточно, на работникот на кого му престанува работниот однос. Врачувањето треба да се изврши лично и по правило во просториите на работодавачот односно на адресата на живеалиштето односно престојувалиштето. Ако работникот не може да се најде на конкретна адреса или го одбие врачувањето, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласна табла во седиштето на работодавачот. Ако вака се постапи, по изминувањето на 8 работни дена од објавувањето на огласната табла, се смета дека врачувањето е извршено.¹⁷

5.2 Правни лекови и правна заштита

По однос на употребата на правните лекови и правната заштита, законските решениа се јасни. Во постапката кај работодавачот станува збор за употреба на приговорите како правен лек против одлуката за откажување на договорот за вработување. При тоа се прави разлика кога откажувањето на договорот за вработување со отказан рок односно без отказан рок. Имено, против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок како и против одлуката со која работникот се отстранува (суспендира) од работни-

¹⁷ За изнесените решениа поопширно во цитираното дело на Проф. д-р Зоран Ивошевиќ, стр 307-333 и во одредбите од член 85, 86 а во врска со член 75 од Законот за работни односи.

от однос, работникот има право на приговор, но евентуално поднесениот приговор, не го одлага извршувањето на отказниот акт односно писмениот налог за отстранување.

Сосема е друга позицијата кога се употребува и поднесува приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок. Во овој случај работникот има право на приговор во рок од 8 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување. Поднесениот приговор го одлага извршувањето на одлуката до донесувањето на конечната одлука по приговорот. Одлуката по приговорот треба да се донесе од второстепениот орган во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот. Ако од било кои причини одлуката по приговорот не се донесе во наведениот рок или работникот биде незадоволен од второстепената одлука која е и конечна, работникот има право да поднесе тужба пред надлежниот суд со која тужба фактички и се поведува конкретен спор. Исто така се забележува дека во оваа постапка а по барање на работникот, синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговорот.¹⁸

Условеност на отказот како правен инструмент за престанување на работниот однос

Современата трудовоуправна наука има посебен осврт, а со тоа и придонес во заштитата на правата и обврските на работниците на работа кај секој работодавач. Кога се уредува

¹⁸ Во врска со изнесеното решенија поконкретно во одредбите од член 91 и 93 од Законот за работни односи како и во одредбите од член 181 став 4 од истиот закон а во врска со член 20 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи ("Сл. Весник на РМ", бр 106/2008).

прашањето на престанокот на работниот однос врз основа на отказ, а отказот го дава работодавачот, трудовоправната наука и позитивната регулатива на повеќе земји, кај нас во нашата земја, отказот го условува. Постојат две општи определби за условувањето на отказот, а тие се: прво, улогата и мислењето на синдикатот; и второ, исплатата на заработувачката и сите придонеси.

6.1 Улогата и мислењето на синдикатот

Во постапката за престанок на работен однос врз основа на отказ улогата и мислењето на синдикатот посебно се подвлекува. Така на пример, правилата за работниот ред и дисциплина, кои правила ги донесува работодавачот, истиот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.¹⁹

Како што нагласивме во постапката по правните лекови, улогата на синдикатот се забележува и во постапката за правна заштита на работникот кога нему му престанува работниот однос врз основа на отказот. Во таа постапка а при употреба на правните лекови, поточно, во постапката по приговорот, синдикатот може да го застапува работникот ако тој за едно такво застапување се определи.

Исто така се забележува и улогата и надлежноста на синдикатот, поточно, репрезентативниот синдикат во постапката за престанок на работниот однос од деловни причини. Кај овој правен основ работодавачот е должен да го извести

¹⁹ Член 81 став 3 од Законот за работни односи.

репрезентативниот синдикат. И она што е важно да се нагласи, во постапката за престанок на работниот однос врз основа на отказот од страна на работодавачот, се бара и мислењето на синдикатот. Ако од било кои причини таквото мислење не е побарано, се доведува во прашање законитоста на целата постапка а со тоа и законитоста на отказниот акт. Преовладува стојалиштето во науката на трудовото право дека во постапката за правна заштита отказниот акт треба да биде поништен од страна на надлежниот суд.

6.2 Исплата на заработувачката и други придонеси

Отказот како правен инструмент односно правен основ за престанување на работниот однос на работникот се условува и со исплатата на заработувачката и другите придонеси. Во теоријата на трудовото право и во конкретните позитивни регулативи овој услов се предвидува како општ услов со кој се условува отказот. Ова посебно во оние случаи кога на работникот му се откажува важноста на договорот за вработување врз основа на отказот кој го дава работодавачот. Работодавачот е должен, секогаш е должен, на работникот со последниот месец во кој му престанува работниот однос врз основа на овој правен основ да му ја исплати во целост неговата заработувачка со сите негови зголемувања. Исто така, посебно се подвлекува како должност и уплатата на придонесите на плата во надлежните фондови за пензиско-инвалидско осигурување. Со последниот месец работодавачот е должен на работникот да му ги исплати и другите додатоци кои како права произлегуваат од работниот однос.

Незаконит престанок

Не се ретки случаите кога при престанување на работниот однос на работникот, вклучувајќи го и престанувањето врз основа на отказ даден од работодавачот, престанокот може да биде доведен во прашање поради неговата незаконитост. Со други зборови, има конкретни случаи кога се утврдува дека отказниот акт е спротивен со позитивното право. Незаконитоста по правило се утврдува во судска постапка а врз основа на покренатата постапка со тужба од страна на работникот. Во сите случаи кога судот со правосилна одлука утврдува дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа, **ако тоа го бара.**²⁰

Покрај враќањето на работа, се разбира во сите оние случаи кога работникот тоа го бара а судот одлучи, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета од изгубената заработувачка согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување. И во овој случај, работодавачот е должен да ги уплати сите придонеси за задолжително социјално осигурување.

Трудовоправната наука, а врз основа на општите начела на имотното право и одредбите од Законот за облигационите односи посебно го изучуваат и прашањето на правото на нематеријална штета поради незаконитиот престанок на работниот однос. Се разбира, за остварување на правото на нема-

²⁰ За незаконитиот престанок на работниот однос поопширно во делото на авторот: Одговорност за штета поради незаконитиот престанок на работниот однос, Скопје, "Академик", 2000.

теријална штета потребно е да бидат исполнети и посебните услови кои се однесуваат на признавањето на ова право како што се претрпениот страв, душевните болки и другите правнорелевантни околности. Кога тоа ќе биде случајот, зависи од случај до случај и одлука за тоа донесува надлежниот суд. Законот за работни односи во оваа насока не зборува конкретно за нематеријалната штета но како право и не се исклучува. Интерпретацијата на конкретните одредби упатуваат на овој заклучок. Имено, законот го употребува терминот – надомест на штета. При фактот дека штетата може да биде материјална и нематеријална сосема, е јасно дека во конкретни случаи и со исполнување на конкретни услови, може да се признае и правото на нематеријална штета.²¹

²¹ За изложеното стојалиште и законските определби поопширно во одредбите од член 102 од Законот за работните односи, член 7 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи (“Сл. Весник на РМ”, бр. 106/2008). За изложеното стојалиште и поопширно за правото на нематеријална штета во работните односи и во трудот на авторот: Престанак радног односа и право на нематеријалну штету, објавено во списанието “Правни живот”, Београд, 1997, бр. 10.

СПИСОК НА УЧЕСНИЦИ НА 21-ТА СИНДИКАЛНА ШКОЛА

1. Ангелче Саздовски
2. Злате Шуплиноски
3. Љубен Биноски
4. Санде Пешовски
5. Слободан Додевски
6. Бранко Симеонов
7. Димитар Андонов
8. Гоце Николовски
9. Зорица Илиќ
10. Крсто Ристовски
11. Драгче Стојаноски
12. Светослав Јоргушевски
13. Веселка Јовановиќ
14. Марија Франгова
15. Марија Стаклева
16. Антин Коршул
17. Добре Стојовски
18. Азерали Коршул
19. Зоран Крстевски
20. Снежана Крстеска
21. Тони Митровски
22. Љубиша Каранфиловски
23. Живко Митрески
24. Драган Јосевски
25. Горан Чурлиновски
26. Соња Батлеска
27. Мирјана Атанасовска
28. Ставрџа Зафировска
29. Марино Зафировски
30. Тино Алексов
31. Ицо Лазаревски
32. Илија Ивановски
33. Љубан Чолиќ
34. Горан Ѓорѓиев
35. Горан Рајковски
36. Слободан Радевски
37. Зоран Крстески
38. Јане Петревски
39. Зора Перкова
40. Лидија Пејовска
41. Ѓорѓи Стојаноски
42. Владо Настевски
43. Иван Илиев
44. Слободан Николовски
45. Игор Миќев
46. Звонко Ристоски
47. Љупчо Тренчев
48. Благој Ѓеоргиев
49. Љупчо Танушев
50. Јасмина Бојковска
51. Ленче Стојановиќ
52. Марта Атанасовска
53. Николина Коловска
54. Срѓан Тодоровиќ
55. Зоран Серафимовски
56. Синиша Ќириќ
57. Горанчо Чолаков
58. Иле Танев
59. Дарко Лесар
60. Васко Стеваноски
61. Томислав Ѓеорѓијевски
62. Цветан Атансовски

63. Игор Димовски
64. Томе Иванов
65. Љупчо Атанасовски
66. Трајко Златков
67. Достанка Стојанова
68. Ленче Андријевска
69. Руменка Ристеска
70. Лидија Стојановска
71. Викторија Дулгерова
72. Силвана Андовска
73. Соља Трајкова
74. Маја Дичева
75. Дрита Исени
76. Татјана Алексовска
- Сапунџиоска
77. Доста Новакоска
78. Авмет Мустафоски
79. Славчо Георгиевски
80. Драгутин Борислав
81. Соња Солевска
82. Славица Донева
83. Ирена Димитрова
84. Јасмина Дуриќ
85. Виолета Савовска
86. Лила Здравкова
87. Златко Мирчевски
88. Зоран Златановски
89. Панче Димов
90. Наум Бабука
91. Стојна Славевска
92. Билјана Стаматова
93. Тони Јовески
94. Симе Свездакоски
95. Симе Залтески
96. Димитар Гаќев
97. Видоја Николоски
98. Орхан Алиу

