

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

ISSN 1857-7229



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK**

ГОДИНА 2

VOLUME II

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF LAW**

За издавачот

Проф. д-р Јован Ананиев

Издавачки совет

Проф. д-р Саша Митрев
Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Лилјана Колева Гудева
Проф. д-р Јован Ананиев
Доц. д-р Љупчо Сотирски
М-р Ана Никодиновска Крстевска

Редакциски одбор

Проф. д-р Јован Ананиев
Доц. д-р Љупчо Сотирски
Доц. д-р Борка Тушевска
М-р Ана Никодиновска Крстевска

Главен уредник

Проф. д-р Јован Ананиев

Одговорен уредник

Доц. д-р Љупчо Сотирски

Јазично уредување

Даница Гавриловска-Атанасовска
(македонски јазик)

Техничко уредување

Славе Димитров
Благој Михов

Печати

Печатница „2-ри Август“ - Штип
Тираж - 300 примероци

Редакција и администрација

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип
Правен факултет
ул. „Крсте Мисирков“ бб
п. фах 201, 2000 Штип
Р. Македонија

Editorial board

Prof. Saša Mitrev, Ph.D
Prof. Blazo Boev, Ph.D.
Prof. Liljana Koleva Gudeva, Ph.D.
Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Editorial staff

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D
Ass. Prof. Borka Tuševska, Ph. D
Ana Nikodinovska Krstevska, M.A.

Managing editor

Prof. Jovan Ananiev, Ph. D

Editor in chief

Ass. Prof. Ljupčo Sotirovski, Ph. D

Language editor

Danica Gavrilovska-Atanasovska
(Macedonian)

Technical editor

Slave Dimitrov
Blagoj Mihov

Printing

„Vtori Avgust“ - Stip
Printing No 300

Address of the editorial office

Goce Delcev University – Stip
Faculty of law
Krste Misirkov b.b.
PO box 201, 2000 Stip,
R. of Macedonia

СОДРЖИНА

д-р Јован АНАНИЕВ Анализа на демократскиот капацитет на единиците на локалната самоуправа во Република Македонија	5
д-р Марко АНДОНОВ Некои аспекти на застапувањето на акционерите согласно законот за трговски друштва	21
м-р Димитар АПАСИЕВ Ius Naturale подзаборавениот правец во философијата на правото	33
м-р Владимир АРСОВ Големата повелба за народите од 1215 година. Историски развој и нејзиното значење за развојот на уставното право како гранка на правото во Англија и светот	53
д-р Снежана БИЛИЌ-СОТИРОСКА Потребата од промена на компетенциите во развојот на човечките ресурси во постресецкиот период	65
д-р Ненад ГАВРИЛОВИЌ Концептуални постановки на непосредното и посредното застапништво, vis-à-vis откриеното и неоткриеното застапништво	77
м-р Илија ГРУЕВСКИ Технологијата како фактор на економскиот раст низ правците на економската теорија	105
м-р Олга ЃУРКОВА Влијанието на римскиот казненоправен систем врз модерните казнени системи	117
м-р Кристина МИШЕВА Ликвидација на отворени инвестициски фондови	127
д-р Андон МАЈХОШЕВ Правно уредување на плата во меѓународните инструменти и во националното законодавство на Република Македонија	137
м-р Марија РАДЕВСКА Концепт на нематеријална штета – правна регулатива и правни тенденции	147
м-р Ана НИКОДИНОВСКА КРСТЕВСКА Концептот на нормативна моќ на Европската унија	163
д-р Страшко СТОЈАНОВСКИ Основни претпоставки за поставеноста на правниот систем во рамките на доцноосманлиската империја	173
д-р Борка ТУШЕВСКА Мерки на одбрана на акционерските друштва од преземање контрола	189

ПРАВНО УРЕДУВАЊЕ НА ПЛАТА ВО МЕЃУНАРОДНИТЕ ИНСТРУМЕНТИ И ВО НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАВСТВО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Апстракт: Платата како правна категорија има правен основ во повеќе меѓународни (МОТ и ООН) и регионални (ЕУ) правни инструменти. Одредбите од тие правни инструменти се имплементирани и во законодавството на Република Македонија, пред сè во Законот за работните односи и колективните договори.

Клучни зборови: *плата, основна плата, најниска плата*

THE LEGAL REGULATION OF THE WAGE/SALARY IN THE INTERNATIONAL INSTRUMENTS AND IN THE NATIONAL LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA

Abstract: The wage as a legal category has a legal base in more international (ILO and UN) and regional legal instruments. The regulation from that legal instruments are implemented in the legislative in The Republic of Macedonia, especially in The Labour Law and Collective Agreements.

Key words: *wage, the basic wage, the lowest wage*

1. Терминолошко појаснување

Поим на плата: Во секојдневниот живот се употребуваат најразлични термини за платата. Најчести термини коишто се од општо значење, а се користат во трудовото право се: *примања на вработените* (анг. *Remuneration, Compensation, fr. La remuneration, ger. Arbeitsentgelt*), заработка или плата (анг. *Wage/salary, fr. Le salaire*), надоместок на заработувачка (анг. *Indemnity, fr. Indemnité, ger. Der Erwerb, der Verdienst*).

Термините заработувачка (анг. *wage*) или плата (анг. *Salary*) се термини кои по правило се користат како синоними со кои се изразуваат два облика на директни примања на вработените од иста правна природа.

Терминот заработка (*Wage*) во споредбеното право се користи кога се работи за вработени во индустријата (сини јаки), кои по правило се плаќаат по работен час и стручната подготовка, додека терминот плата (*Salary*) се користи за вработените (бели јаки) кои се плаќаат месечно или годишно, а се однесува на платите на менаџерите, државните и јавните службеници, избраните и наименувани функционери.

Во РМ во времето на договорната економија (социјализмот) за поимот плата се користеше терминот личен доход. Терминот плата го замени терминот личен доход во ЗРО од 1993.

Дефиниција: Дефиницијата за плата е дадена во Конвенцијата бр. 95 на МОТ. Според неа поимот *плата* е определен „како надомест на заработеното, без разлика на тоа како е заработена или пресметана, која може да се изрази во пари и да се утврди со меѓусебен договор... меѓу работникот и работодавачот”.¹

Од дефиницијата можеме да извлечеме неколку елементи. *Прво*, платата претставува еквивалент на вложениот труд; *второ* платата се изразува во пари како законско средство на плаќање, што подразбира забрана на исплата во натура, бонови и сл; *трето* таа има правна димензија, бидејќи произлегува од меѓусебен договор помеѓу работникот и работодавачот со конкретно дефинирани права и обврски на субјектите на договорот и др.

Правна природа на платата

Платата е еден од елементите на работниот однос. Тоа подразбира дека вработеното лице (работникот) за вложениот труд и извршувањето на работните обврски на неговото работно место добива соодветна парична надокнада согласно со законот, колективните договор и договорот за вработување. Заработувачката, односно платата не е апстрактна категорија, туку таа е право кое произлегува од правниот однос на работниот однос. Од карактерот на работниот однос платата/заработувачката за работникот е право, додека за работодавачот е обврска. Доколку работодавачот не ја исплатува платата согласно со позитивните законски прописи и колективниот договор, во тој случај работникот има право на судска заштита.

Правната природа на заработувачката произлегува и од други аспекти пред се: 1. за платата се плаќа определен износ на социјални

¹ Чл. 1 од Конвенцијата бр. 95 за заштита на платите

продонеси (ПИО, здравствено осигурување, вработување и др.); 2. во случај на инсолвентност на работодавачот (стечај) работникот има право на подмирување на побарувањата врз основа на плата од стечајната маса до определена висина; 3. законско запирање на дел од плата во случај на правосилна судска пресуда (пр. алиментација за дете или надоместување на штета на работодавачот нанесена од работникот); 4. правно уредување на минималната (гарантирана) плата; 5. забрана на дискриминација и др.

Правен режим на платата

Во современата правна пракса, правниот режим на системот на плати се уредува на три начина и тоа: по пат на хетерономни (закон), автономни (колективно преговарање) и меѓународни извори на трудовото право (конвенции на МОТ бр. 95, 100 и 131).

Разликуваме три правни режими на систем на плати и тоа: правен режим на минимална/гарантирана плата, општ правен режим (приватниот сектор) и посебен правен режим кој се однесува на платите на државните службеници.

Начелно платите се одедуваат според начелото, на социјалниот дијалог, односно начелото на тарифен суверинитет на социјалните партнери, во случај на минималните плати, со уважување на начелото на трипартизам, а во поглед на платните разреди на државните службеници со уважување на начелото на консултирање на синдикатот на државните службеници или колективно договарање.

Правниот режим на *загарантираната-минималната плата* е израз на државниот интервенционизам во системот на плати со цел да се обезбеди начелото на социјална правда преку законско утврдување на најниска/минимална/заработувачка со која ќе се обезбеди основна егзистенција на семејството. Правниот режим на минималната загарантирана плата почива на закон (или уредба), но во последно време нејзиното утврдување е резултат на принципот на трипартизам, односно трипартитен социјален дијалог меѓу социјалните партнери.

Во споредбеното право постојат повеќе начини-механизми со кои се уредува институт минимална плата. Тие се: трипартитна спогодба, уредба на влада, трипартитно тело (Економско-социјален совет), консултирање на социјалните партнери, закон и др.

Општиот правен режим на платите важи за вработените во приватниот сектор, а се применува и на добар дел на вработените во јавниот сектор

(јавните служби и јавните претпријатија). Општиот режим, пред сè, се заснова на слободно преговарање за платите-тарифен суверинитет на социјалните партнери.

Посебниот правен режим на платите се применува на вработените во државните органи (државни службеници). Основна карактеристика на овој режим е тоа што државата е таа која ја уредува платата преку т.н. платни разреди кои се утврдени со закон (поретко со уредба).

Во рамките на трите системи на плати постојат разни варијанти кои зависат пред сè од моделот на плаќање на вработените.²

Меѓународни инструменти за уредување на платата

ООН како универзална и планетарна организација, а во тој контекст и МОТ како нејзина специјализирана организација, имаат усвоено неколку меѓународно-правни инструменти со кои се уредува прашањето на платата чија вредност треба да обезбеди достоинствена егзистенција на секој вработен човек и неговото семејство. Освен ООН, во уредувањето на ова прашање активно се вклучија и други организации од регионален карактер, како што се ЕУ, Советот на Европа и др.

Најважни меѓународно-правни и регионални инструменти со кои се уредува прашањето на платата се: Универзалната декларација за правата на човекот од 1948 г., Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права од 1966 г., Конвенцијата бр. 95 на МОТ за заштита на платите од 1949 г., Конвенцијата бр.131 на МОТ за најниска плата од 1971 г., Препораката бр. 136 на МОТ за утврдување на минимална плата, Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1965 г. и др. Во сите наведени инструменти недвосмислено е регулирано дека националните држави коишто ги имаат ратификувано се обврзани да воспостават систем на најниска плата во сопствениот правен систем.

Универзалната декларација за правата на човекот експлицитно не зборува за најниска (минимална) плата, сепак, овој акт има огромно морално и политичко значење за уредување на прашањето на најниската

² Денес во светот генерално постојат два модела на плаќање на вработените. Едниот е **ригиден**, а вториот **флексибилен**. Флексибилниот систем на плати е карактеристичен за неолибералните економии, каде платите претежно се уредуваат децентрализирано т.е. по пат на колективно преговарање. Ригидниот начин на уредување на платите значи дека слободата на договарање на платите е ограничен со институтот минимална плата-заработувачка

плата која обезбедува достоинство на човековата егзистенција. Имено, Декларацијата на недвосмислен начин укажува на тоа дека „секој кој работи има право на праведна и задоволувачка надокнада (плата) која нему и на неговото семејство му обезбедува егзистенција што одговара на човековото достоинство и доколку биде потребно ќе биде надополнета со други средства од социјалната заштита”.³

Прв меѓународен инструмент со кој се уредува прашањето на плата е *Конвенцијата бр. 95 на МОТ за заштита на платите*. Освен тоа што со оваа Конвенција се дефинира поимот плата, оваа конвенција е значајна и по тоа што со неа се регулираат и останати прашања поврзани со платата, како на пример: времето на исплата, местото на исплата, начинот на исплата, формата на исплата и др.

Во Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН е утврдено дека државите договорнички на Пактот му го признаваат правото на секој да ужива праведни и поволни услови за работа, кои обезбедуваат, особено: „...наградување кое како минимум им гарантира на сите работници”.⁴ Согласно со овој член, Комитетот за економски, социјални и културни права на Економско-социјалниот совет на ООН препорачува државата членка да обезбеди национална минимална плата за приватниот сектор да биде утврдена со закон или со колективен договор. Комитетот, исто така, препорачува минималните плати за приватниот и за јавниот сектор да бидат утврдени на ниво доволно на работниците да им обезбеди пристаен животен стандард, за нив и за нивните семејства, во согласност со член 7 од Пактот.

Конвенцијата бр.131 на МОТ за утврдување на минимална плата ги обврзува државите-членки на МОТ кои ја ратификувале истата, да воспостават систем на минимални плати, кои ќе имаат законска сила и нема да можат да се намалат и исплатат под тоа ниво, зашто во спротивно на одговорното лице ќе се применат соодветни кривични или други мерки.⁵ Исто така, во Конвенцијата се утврдени елементите кои треба да се земат предвид при утврдувањето на најниската плата (потребите на работниците и нивните семејства, нивото на платите во земјата, животните трошоци, барањето од стопански развој, нивото на продуктивност, потребата од постигнување и одржување на висока стапка на вработеност).⁶

³ Чл. 23, став 3 од Универзалната декларација за човековите права на ООН од 10.12.1948 г.

⁴ Чл. 7, став 1, алинеја 1 од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, ООН, 1966.

⁵ За ова повеќе во чл. 1 и 2 од Конвенцијата бр. 131 на МОТ.

⁶ Ibid. чл. 3.

Препораката број 136 за утврдување на минимални плати од 1970 година, утврдувањето на минималните надници – плати треба да биде еден од елементите на политиката чијашто цел е борба против сиромаштијата и задоволување на основните потреби на сите работници и нивните семејства, односно на работниците да им се овозможи потребната заштита во поглед на минимално дозволеното ниво на надници – плати.

Во Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 г., во членот 4 е утврдено дека страните – договорнички се обврзуваат да им го признаат правото на работниците на заработувачка доволно за да им обезбеди нив, како и на нивните семејства, пристаен животен стандард и дека примената на овие права мора да биде обезбедена или со слободно склучени колективни договори или со законски методи на утврдување на платите, или на друг начин кој е во согласност со домашните услови.

Платата во македонското законодавство

Уставот на РМ, како највисок општ правен акт во државата, во чл. 8, алинеја 7, како една од темелните вредности на уставниот поредок на РМ е *хуманизмот, социјалната правда и солидарноста*. Во делот II каде што се уредени *Основни слободи и права на човекот и граѓанинот*, односно во одделот 2, каде се уредени *економските, социјалните и културните права* е утврдено правото на соодветна заработувачка,⁷ односно остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредува со закон и колективен договор.⁸ Ова зборува дека правото на плата е уставна категорија, а начелото на наградување како уставно начело

Законот за работните односи („Сл. весник на РМ“ 62/05) посветил цела глава за *плаќањето на работата* (глава VIII) која има единаесет члена (105-115).

Според ЗРО, работникот има право на заработувачка – плата, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување, а плаќањето на работата мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.⁹ Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец, со тоа што платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период. Ако денот на исплаќањето е

⁷ Чл. 32, став 3 од Уставот на РМ од 1991 г.

⁸ Ибид., чл.32, став 4.

⁹ Чл. 105, став 2 од ЗРО („Сл. весник на РМ“ бр.16/10)

слободен-неработен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден. Работодавачот е должен писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.

Платата е составена од основна плата, дел од платата за работна успешност и додатоци (чл. 105, став 3).

А. Основната плата се определува така што износот на најниската плата се множи со коефициентот на степенот на сложеност на одделна група на работи на којашто припаѓа работното место на кое работникот работи согласно со договорот за вработување.

Најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи претставува основна плата.

Со КД на ниво на гранки и дејности се утврдува најниската плата за соодветната гранка, односно дејност.

Б. Работната успешност на работникот се определува, односно проценува земајќи ги предвид однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: домаќински однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеда во процесот на работење, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

В. Додатоци. Додатоците се определуваат за посебните услови за работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежурство, работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж. Во зависност од тоа во какви услови работи работникот, тој добива соодветен додаток-надоместок по тој основ. Како потешки услови за работа обично се смета работа: во услови на бучава, во рударски окна, во вода, прашина, во присуство на хемикалии итн.

Работниците кои своите работни задачи ги извршуваат во потешки услови за работа имаат право на одреден надомест што се додава на основната плата (пр. за 10%).

Со ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството и ОКД за јавниот сектор утврдени се девет групи на коефициенти со кои се зголемува најниската плата и тоа во распон од 1:3.

Коефициентите на сложеност се групирани во следните групи:

Група	Коефициент
1. Едноставен рутински труд	1,00
2. Помалку сложени работи	1,20
3. Средно-сложени работи	1,30
4. Посложени работи	1,50
5. Сложени и самостојни работи	1,70
6. Работи кои бараат креативност.	1,90
7. Работи кои бараат дополнителни знаења	2,30
8. Работи кои бараат иницијативност	2,70
9. Работи кои бараат специјални знаења	3,00

Со КД на ниво на гранка-дејност коефициентите на сложеност можат да се групираат во повеќе групи и во зависност од договорот меѓу социјалните партнери распонот на коефициентите¹⁰ може да биде повисок од 3.

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

Разлика меѓу најниската и минимална (загарантирана) плата

Во јавноста поимите најниска и минимална/гарантирана плата најчесто се поистоветуваат, иако постои суштинска разлика помеѓу овие два термина. Во што е разликата? Најниската плата е економска и планска категорија која е еден од клучните елементи за утврдување на основната плата, согласно со коефициентите на сложеност на работните места утврдени со колективен договор. За разлика од неа, минималната плата е социјална категорија и основен инструмент за решавање, односно

¹⁰ Во угостителството распонот на коефициентите 1:3,50; во здравствената дејност 1:9; во шумарството 1:4,20; трговијата 3,50; во основното образование 4,80; во средното образование 4,80; во текстилната индустрија 3,00; во кожарската индустрија 3,00; во културата 3,50 итн.

ублажување на сиромаштијата. Таа на работникот треба да му обезбеди соодветна социјална и материјална сигурност и животен стандард врз основа на неговиот труд. Тоа се утврдува врз основа на повеќе критериуми, како што се *„потребите на работниците и нивните семејства, земајќи го предвид опитото ниво на платите во државата, животните трошоци, нивото на продуктивност во државата”*¹¹ и др. Според тоа, минималната плата е социјална категорија што му овозможува минимална егзистенција на работникот и нејзиниот износ треба да е задолжителен за сите работодавачи во државата. Минималната плата во основа секогаш е повисока од најниската плата.

Намалување на најниската плата

Работодавачот кај кого настанале тешкотии во работењето, врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми врз основа на согласност од синдикатот може да утврди отстапување од најниската плата, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго од шест месеци. Работодавачот е должен на работниците да им ја исплати разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата, во рок од шест месеци по надминување на тешкотиите.

Еднакво плаќање на мажи и на жени

Еднаквото плаќање на мажите и жените е прашање кое е тесно поврзано со правото на недискриминација врз основа на пол. Начелото на еднаквост на плаќање на мажите и жените за еднаков труд или работа со еднаква вредност е прокламирано во Конвенцијата на МОТ бр. 100 од 1951 година, која се однесува на еднакво плаќање на мажите и жените за работа со еднаква вредност. Истото начело е содржано и во членот 141 (порано член 119) од Договорот за ЕУ. Република Македонија го хармонизираше своето национално законодавство во однос на ова прашање. Така, во членот 108, став 1 од ЗРО е уредено прашањето на еднакво плаќање на мажите и жените, а во став 2 на истиот член е регулирано дека одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот не смеат да бидат спротивно на ставот 1 и ако се во спротивност со наведениот став, истите се **ништовни**.

¹¹ Види член 3, став 1, Параграф а. и б. од Конвенцијата бр. 131 на МОТ за утврдување на минимална плата од 1970 година.

Заклучок

Трудовото законодавство во Република Македонија е според стандардите на меѓународното и европското трудово право. Тоа значи дека сите потребни стандарди за платата се имплементирани во националното законодавство на Република Македонија.

Литература:

Конвенција бр. 95 на МОТ за заштита на платите од 1949.
Универзалната декларација за правата на човекот на ООН од 1948.
Конвенцијата на МОТ бр. 100 од 1951 година за еднакво плаќање на мажите и жените.
Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН од 1966.
Конвенцијата бр.131 на МОТ за најниска плата од 1971.
Препораката бр. 136 на МОТ за утврдување на минимална плата,
Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1965.
Конвенцијата на МОТ бр. 100 од 1951 година која се однесува на еднакво плаќање на мажите и жените.
Уставот на РМ од 1991.
Закон за работни односи („Сл. весник на РМ“ 62/05) и сите понатамошни новели.
Општ КД за приватниот сектор во областа на стопанството во РМ (Сл. Весник на РМ бр. 60/10).
Општ КД за јавниот сектор во РМ.