

БЕЛОВСКИ Војо¹

ПАРИЧНА КАЗНА, ОТКАЗНИ РОКОВИ И ПРИГОВОРИ ПРОТИВ ОДЛУКИТЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ И ЗАСТАРЕНОСТ

Апстракт: Во зависност од критериумите утврдени во Законот за работните односи, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеца. Оваа законска одредба не е нова и непозната. По својата содржина е слична со член 116 од Законот за работните односи од 1993 година. Но, постои една значајна разлика. Според Законот за работните односи од 1993 година работодавачот можеше да го замени отказот на договорот за вработување со парична казна, а според член 84 од постојниот закон работодавачот може на работникот, наместо откажување на договорот за вработување, да му изрече парична казна. Сметам дека работодавачот треба почесто да ја применува паричната казна (а не директно отказ, ако се усолнети законските услови кои реално, непристрасно и објективно треба да се оценат од надлежниот орган), со што треба да се очекува дека работникот ќе постане полојален кон работодавачот и ќе го подобри своето работење и ќе избегнува во иднина повреда на работните обврски и на работниот ред и дисциплина. Одлуката за изречување на парична казна може да ја донесе и надлежниот второстепен орган кај работодавачот (органот на управување, односно работодавачот), по приговор на работникот изјавен против одлуката за откажување на договорот за вработување. Со измените на Законот за работните односи од 6.12.2013 година е направена дистинкција помеѓу „лични причини и причини на вина“, што е очигледно дека роковите кај „причини на вина“ се дуплирани (на барање на работодавачите).

Клучни зборови: *работодавачот, работник, вина, форма, овластен орган*

¹⁾ Авторот е помлад асистент на Правниот факултет при Државниот Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип и докторант на Институтот за правно-историски науки (Катедра за римско право) на Правниот факултет „Јустинијан Први“ при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје (Македонија).

BELOVSKI Vojo

FINES, TERMINATION DEADLINES AND OBJECTIONS AGAINST EMPLOYERS DECISION AND ITS LIMITATIONS

Abstract: Depending on the criteria that are arranged in the Labor Law, the employer has the opportunity to set a fine to the employee, which fine cannot exceed 15 % of the employee last monthly net salary. The duration period for the execution on this fine is for one to six months. This provision is new and unknown. By its content, the provision is similar to the provision from article 116 of the Labor Law from 1993. But there is one significant difference. According to Labor Law from 1993, the employer can replace the termination of the working agreement with a fine, and under article 84 from the current law, the employer instead of cancellation of the working agreement, can set a fine to the employee. My opinion is that the employer should apply the fine more often (instead of going directly on a termination of the working agreement, but under the condition of full field mend on the legal requirements that are real, impartial and objective and evaluated by the competent authority) in order to make the employee more loyal and to improve its performance and avoid eventual injury on his work responsibilities, the work order and discipline. The decision for imposing a fine, can, also, be made by the competent appellate authority in the employers office (management body) after the employee filed a complaint against the decision of the termination on the working agreement. With the amendments to the Labor Law from 06.12.2013, it is made a distinction between “personal reasons and reasons of guilt” and it is obvious that the terms are duplicated when “reasons of guilt” are in mater (at the request of the employer).

Keywords: *employer, employee, guilt, form, competent authority*

Парична казна

Член 84

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

Ова законска одредба не е нова и непозната. По својата содржина е слична со член 116 од Законот за работните односи од 1993 година. Но, постои една значајна разлика. Според наведениот член 116 работодавачот **можеше да го замени отказот на договорот за вработување со парична казна, а според член 84 од постојниот закон работодавачот може на работникот да му изрече парична казна.** Според постојниот Закон за работните односи, работодавачот не е должен најпрвин да донесе одлука за отказ на договорот за вработување кој отказ ќе го замени со парична казна. Доколку се исполнети условите од член 84 од Законот за работните односи, директно ќе изрече парична казна. Дали се исполнети претпоставките за изречување на парична казна е работа на оцена на органот кој одлучува. Реално е да се очекува работодавачот во практиката да го избегнува давањето отказ и да се очекува дека работникот ќе го подобри своето работење по изрекувањето на парична казна.²

Паричната казна претставува посебен вид казна која е со помали штетни последици по работникот. Таа е поблага казна на работникот, која ја заменува мерката престанок на работниот однос со отказ.

Законот за работните односи не ги утврдува случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски за кои на работникот може да му се изрече мерка парична казна. Во овој член е утврдено дека:

- во зависност од степенот на одговорноста на работникот (намерно или небрежно однесување);
- условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина;
- поранешната работа;
- однесување на работникот кон стореното кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (извинување, каење, ветување дека нема да се повтори и сл.);
- тежината на повредата и нејзините последици;
- работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% (може помала, од 1 до 15%) од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеца³.

²⁾ Законот за работните односи од 1993 година и сегашниот Закон, за разлика од поранешната законска регулатива имаат нов пристап и начин на уредување на односите за престанок на работниот однос и одговорноста за извршена повреда на работните обврски и работната дисциплина и не прават поделба на повредите на полесни и потешки повреди на работните обврски. Порано, паричната казна се изрекуваше за полесни повреди на работните обврски и должности.

³⁾ Се работи за истите случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски за кои на работникот може работодавачот да му го откаже договорот

за вработување со и без отказан рок утврдени во член 81 и 82 од ЗРО, доколку бидат исполнети условите од членот 84.

За разлика од Законот за работните односи, во Законот за државните службеници Службен весник на РМ, бр. 76 од 7.6.2010 година, (Пречистен текст) прецизно е регулирано за кои повреди се изрекува парична казна. Така, според

Член 67

(1) Дисциплинска неуредност е:

1. недоаѓање на работа во определеното време и одење од работа пред истекот на работното време и покрај опомената од непосредно претпоставениот државен службеник;
2. неуредно чување на службените списи и податоци;
3. неоправдано недоаѓање на работа до два работни дена во текот на една календарска година;
4. неносење на ознаките со личното име, ако таква обврска постои;
5. неоправдано неизвестување на непосредно претпоставениот службеник односно функционерот кој раководи со органот од член 3 став (2) на овој закон, за спреченоста за недоаѓање на работа во рок од 24 часа и
6. одбивање на стручно оспособување и усовршување на кое државниот службеник се упатува.

(2) За дисциплинска неуредност може да се изрече јавна опомена или парична казна во висина од 10% од едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред извршувањето на дисциплинската неуредност во траење од еден до три месеца.

Член 68

(1) Дисциплински престап е:

1. неизвршување или несовесно, непристојно, ненавремено или небрежно вршење на службената должност;
2. изразување и застапување на политичко уверување во вршењето на службените задачи;
3. одбивање да се даде или давање на неточни податоци на државните органи, правните лица и на граѓаните, доколку давањето на податоци е пропишано со закон;
4. незаконско располагање со материјалните средства;
5. одбивање на вршење на службените задачи од работното место на кои е распореден или одбивање на наредби од министерот, односно функционерот кој раководи со органот од член 3 став (2) на овој закон, односно раководен службеник;
6. непочитување на актот од член 27 став (2) на овој закон;
7. преземање или делумно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети;
8. предизвикување на поголема материјална штета;
9. повторување на дисциплинска неуредност;
10. примање на подароци или друг вид корист;
11. злоупотреба на статусот или пречекорување на овластувањата во вршењето на службените задачи;
12. злоупотреба на боледување;

Законот ја утврдува горната граница, односно процентот на износот на паричната казна од платата на работникот која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеци. Тоа значи дека овластениот орган на работодавачот може да му изрече парична казна на работникот во износ помал од 15% (пр. 5 или 10 %), но не и во поголем износ од 15%, како и да не трае помалку од еден месец, но не подолго од шест месеци.

Сметам дека работодавачот треба почесто да ја применува паричната казна (а не директно отказ, ако се исполнети законските услови кои реално, непристрасно и објективно треба да се оценат од надлежниот орган), со што треба да се очекува дека работникот ќе постане положален кон работодавачот и ќе го подобри своето работење и ќе избегнува во иднина повреда на работните обврски и на работниот ред и дисциплина.

Паричната казна, всушност е предупредување кон работникот дека

13. оддавање класифицирана информација со степен на тајност определен во согласност со закон;
14. внесување, употреба и работење под дејство на алкохол или наркотични средства;
15. непридржување кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и повреда на прописите за заштита на животната средина;
16. поставување на личниот финансиски интерес во судир со положбата и статусот на државен службеник;
17. навредливо или насилничко однесување;
18. неоправдано одбивање учество во изборни органи и
19. спречувањето на изборите и гласањето, повреда на избирачкото право, повреда на слободата на определување на избирачите, поткуп при изборите, повреда на тајноста на гласањето, уништување на изборни исправи, изборна измама што како член на изборен орган го извршил државниот службеник.

(2) За дисциплинските престапи од став 1 на овој член се изрекува:

- парична казна од 10% до 30% од едномесечниот износ на нето платата исплатена на државниот службеник во месецот пред извршувањето на дисциплинскиот престап, во траење од еден до шест месеца;
- распоредување на работно место во пониско звање, во траење од шест месеца до една година, по истекот на кое државниот службеник се враќа на работното место во звање на кое бил распореден пред изрекувањето на дисциплинската мерка и
- престанок на вработувањето, кога настапиле штетни последици за органот, а притоа не се утврдени олеснителни околности за државниот службеник кој го сторил престапот.

(3) За дисциплинските престапи од ставот (1) точка 19 на овој член се изрекува престанок на вработувањето.

Член 68-а

Збирот на паричните казни изречени на државниот службеник во еден месец за дисциплинска неуредност и дисциплински престап, не може да надмине 30% од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

доколку во иднина го повтори кршењето на работниот ред и дисциплина и на работните обврски, дека работодавачот ќе прибегне кон примена на најнепопуларната мерка отказ на договорот за вработување.

Многу важно е дека одлуката за изречување на парична казна може да ја донесе и надлежниот второстепен орган кај работодавачот (органот на управување, односно работодавачот), по приговор на работникот изјавен против одлуката за откажување на договорот за вработување. Ваквото право на второстепениот орган произлегува од неговото овластување, одлучувајќи по приговорот на работникот, првостепената одлука за отказ да ја **потврди, укине или преиначи**, со ослободување на работникот од одговорност или со изречување на парична казна.

Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно на одлуката за паричната казна

Член 85

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.⁴

Прво, работодавачот ако го откажува договорот за вработување е должен да го наведе основот за отказ. Основот може да биде преземен директно од законот, но и да биде утврден со некој од колективните договори и акт на работодавачот.

Основот (каузата) значи дека некое лице се согласува со договор да се обврзе спрема друг, а тоа е договорот за вработување. Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот (член 30 од ЗРО)⁵.

На пример, правна основа за настанување на договорен правен однос е согласноста на волјите, кај надоместувањето на штетата правна основа е причинувањето на штетата. Правна основа во случај на откажување на договорот за вработување е лична причина на страна на работникот, причина на вина (работникот ги крши договорените обврски или други

⁴) Види член 72 од ЗРО.

⁵) Ако работодавачот со правилник предвидел рок во кој се врши проверка на резултатите од работењето на работникот, по таа основа не може да му престане работниот однос на работникот пред истекот на овој рок.

обврски од работен однос) и деловни причини⁶.

Работодавачот треба да ја докаже и основаноста на причината која го оправдува отказот. Тоа значи дали работникот навистина ја повредил правната основа, дали ги прекршил работниот ред и дисциплина или работните обврски. Товарот на докажување паѓа на работодавачот⁷.

Основот за отказот и основаноста на причината која го оправдува отказот, работодавачот е должен да ги наведе во образложението.

Тоа значи дека ако работодавачот не постапи на горенаведениот начин, односно не го почитува членот 72 од ЗРО, судот, при евентуална тужба може и треба да донесе пресуда со која ќе го поништи решението за отказ како незаконско и ќе наложи враќање на работникот на работа, исплата на изгубена заработувачка (надомест на материјална штета) и сл.

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна

Член 86

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.⁸

⁶) Види членовите 76, 79, 80, и 81 од ЗРО.

⁷) На пример, во случај на откажување на договорот за вработување поради тоа што работникот во рок од 48 часа, писмено не го известил работодавачот дека поради болест или оправдани причини ќе отсутува од работа, работодавачот докаже дека тоа го сторил

⁸) Работодавач е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државната власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување (член 5, став 1, т. 6 од ЗРО).

Работодавач - правно лице или друг субјект

Член 17

1. Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот настапува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице.
2. Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице, ако со законот поинаку не е определено.
3. Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со законот, актот за основање или статутот.
4. Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Образец

Одлука за изрекување на парична казна (член 84 од ЗРО).

НАЗИВ НА РАБОТОДАВАЧОТ _____

МЕСТО _____

БРОЈ _____

ДАТУМ: _____ година

Врз основа на член, 84, 85, и 86 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр. 62/05 – пречистен текст, Службен весник на РМ бр. 34 од 17.2.2014 година) и член _____ од Колективниот договор (*општ, посебен на ниво на гранка односнооддели поединечен на ниво на работодавач* - (да се наведе називот на општиот акт – Правила за работниот ред и дисциплина), **работодавачот** _____ (назив на фирмата: ДОО, ДООЕЛ, АД) со седиште во _____, на ул. „_____“, застапуван од _____ (*во понатамошниот текст: работодавач*), на ден _____ година, ја донесе следната

О Д Л У К А

За изрекување на парична казна

На _____ работникот _____, на _____ работно место _____, кој е во работен однос на неопределено време со полно работно време, поради повреда на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, согласно член 82, став 1, точка 5 (или била која повреда од член 81 или 82 од ЗРО или од колективен договор) му се изречува **парична казна** во висина од _____% од последната исплатена месечна нето плата на работникот во месечен износ од _____ денари, во траење од _____ (еден до шест) месеци.

Наплатата на паричната казна да се изврши преку благајната на Друштвото.

Приговорот не ја задржува од извршување ова Одлука.

О б р а з л о ж е н и е

По пријава на чуварот од службата за обезбедување и од изведените докази неспорно се утврди дека работникот _____, на ден _____ година, околу _____ часот, со потребен алат (клешти и сл.) извршил кражба и го извадил акумулаторот од товарното возило

– сопственост на работодавачот, кое било паркирано во дворот на работодавачот, со намера за себе да прибави противправна имотна корист, во вредност од _____ денари. Кога приметил дека бил забележан од чуварот, го вратил акумулаторот на своето место и рекол дека само сакал да провери дали неговото возило ќе запали и потоа да си купи акумулатор, ако е до него дефектот. Овој настан го опишал работникот и неговата изјава се совпаѓа во целост со изјавата на чуварот.

Постапувајќи на гореопишаниот начин, работникот има сторено повреда на работните обврски и кршење на работниот ред и дисциплина, санкционирано со член 82, став 1, точка 5 од Законот за работните одбврски и член _____ од Колективниот договор кај работодавачот.

Имајќи ги предвид мотивите на сторената повреда, поранешната работа на работникот и неговото однесување (каење, ветување дека нема да се повтори) дека станува збор за добар работник против кого досега не се водела постапка, отсуство на штетните последици (фактот дека го вратил акумулаторот на своето место), се оцени дека се исполнети условите од член 84 од Законот за работните односи за изрекување на парична казна.

Поради наведеното е одлучено како во изреката на одлуката.

Правна поука: против ова Одлука работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од 8 дена од денот на добивањето (врачувањето) на Одлуката за изрекувања на парична казна.

По барање на работникот, синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Приговорот не ја задржува од извршување оваа Одлука.

Одлуката лично ја примив и прочитав на ден:

_____ година.

Потпис на работникот;

Работодавач/управител/директор/овластен работник

Отказни рокови

Член 87

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

Законски отказан рок е утврден во наредниот член. Со договор отказниот рок може да биде и поголем, но не подолг од максимално утврдениот со закон од три месеци. Работникот и работодавачот можат да се договорот за паричен надомест наместо отказан рок (член 90 од ЗРО).

Минимални отказни рокови

Член 88

- (1) **Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца.**
- (2) **Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.**

Со оглед на прецизно утврдените минимални отказни рокови нема потреба од коментар на овој член, но само да потсетиме дека според членот 82 од Законот за работните односи е предвидено дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски **без отказан рок**. При спогодбено раскинување на договорот за вработување може да се договори (бидејќи е спогодбено) да не се предвиди отказан рок (член 69 од ЗРО).

Течење на отказниот рок

Член 89

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

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 90

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

Приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот

Член 91

- (1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.
- (2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.
- (3) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.
- (4) Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 82 и 83 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.
- (5) Кога не е донесена одлука по приговорот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.
- (6) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

Со измените на Законот за работните односи овој член е дополнет и прецизно е регулирана постапката, во согласност укажувањата на експертската јавност и инспекцијата на трудот и искуствата и препораките од здруженијата на работодавачите.

Заштита на правата пред надлежниот суд работникот не може да бара ако претходно не барал заштита на правата пред надлежниот орган на работодавачот, освен правата на парично побарување од работниот

однос.⁹⁾

Права и обврски на страните за време на отказниот рок

Член 92

- (1) За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.
- (2) За време на отсуството од работа од ставот (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок

Член 93

- (1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.
- (2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.
- (3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.
- (4) Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд.
- (5) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Одредбите од овој член се идентични со одредбите од членот 91, со таа разлика што при откажувањето на договорот за вработување со отказан рок приговорот го одложува извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Застареност

⁹⁾ Членот 91 од ЗРО – Приговор против одлуката за откажување на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот и приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок (член 93), егзистираат како *lex specialis* – во однос на членот 181-остварување на правата кај работодавачот и судска заштита кој се јавува како *lex generalis*. Сметам дека тоа е нерационално законско решение.

Член 94

- (1) **Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.**
- (2) **Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од шест месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.**
- (3) **Отказ на договорот за вработување работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.**

Во овој член е направена измена на Законот за работните односи (Сл. весник на Р. Македонија, бр.170 од 6.12.2013 година), со која е направена дистинкција помеѓу „лични причини и причини на вина“, што е очигледно дека роковите кај „причини на вина“ се дуплирани (на барање на работодавачите).

Под застареност за водење на постапката за давање отказ на договорот за вработување се подразбира престанок на правото на работодавачот за поведување и водење на таква постапка. Имено, со тек на време се губи смислата на водењето постапка против работникот, работите се забораваат, вистината далеку потешко се утврдува, доказите тешко се обезбедуваат или се губат, поради што, можноста од погрешна одлука е поголема. Една навремена, брза и ефикасна постапка овозможува донесување на правилна и законита одлука.

Законското решение утврдува дека „отказ на договорот за вработување од лични причини, а сега и причини на вина (постоеше забуна – лични причини, а не и причини на вина) на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот“. Всушност, застареноста се поврзува со давање отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот. Тоа значи, дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување само ако постои основана причина за отказ поврзана со однесувањето на

работникот, односно лична причина на страна на работникот¹⁰.

Значи, Законот содржи два рока на застареност и тоа: првиот во траење од 3 или 6 месеци кој е од *субјективен карактер* и тече од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, и вториот во траење од 6 или 12 месеци, кој е од *објективен карактер* и започнува да тече од денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот. Има мислења дека овие рокови се прекратки, на кои мислења се приклучува и авторот, а таа забелешка е надмината со измените на законот.

Започнувањето на течењето на роковите е фактичко прашање. На пример, тоа е денот, како е утврдена неспособноста за работа за извршување на договорените или други обврски од работниот однос. Овој рок се однесува на времето на донесување на првостепената одлука за отказ, при што не е од влијание прашањето на денот на нејзината конечност. Всушност, фактот дека одлуката по приговор е донесена по истекување на времето од 6 месеци, не влијае на законитоста на одлуката за отказ. Но, за придржување кон рокот од 6 месеци, во кој треба да биде донесена одлуката за отказ, битно е со сигурност да се утврди денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот.

Работодавачот може на работникот да му даде отказ на договорот за вработување поради сторено кривично дело на *работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврдена во законот за стореното кривично дело*. За да дојде до примена на ова законско решение потребно е работникот да сторил кривично дело на работа или во врска со работата и за тоа против него да се води кривична постапка пред надлежен суд. Друго е прашањето ако работникот, по завршувањето на кривичната постапка биде ослободен од обвинение и се донесе ослободителна пресуда, а му е даден отказ на договорот за вработување¹¹

Користена литература

- [1] Беловски, Војо и Осман Кадриу (2011), *Коментар на Законот за работните односи*, Скопје: Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и менаџмент.
- [2] Мајхошев, Андон и Беловски, Војо (2012) *Трудово право – Скрипта*,

¹⁰⁾ За лична причина види член 71, 76, 79 и 80, ЗРО.

¹¹⁾ Околноста што работникот е ослободен со правосилна кривична пресуда од одговорност за кривично дело кое му било ставено на товар, не значи дека истовремено е ослободен и од дисциплинска одговорност затоа што овие постапки се одвоени, па одредено дејание може да биде кршење на работната дисциплина, а истовремено да не претставува и сторување на кривично дело. Пресуда на апелациониот суд од Скопје РОЖ. Бр.201/2009.

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип.

- [3] Беличанец, Тито, Брајановски, Благоја, Трајанов, Стојан (1994), *Работните односи – Коментар за работните односи – со модели на акти за негова примена*, ким консалтинг – Скопје.
- [4] Закон за работните односи (пречистен текст) Службен весник на РМ бр. 34 од 17.2.2014 година.