

БЕЛОВСКИ Војо¹

ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС

Апстракт: Остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работникот се уредуваат и санкционираат на две нивоа и тоа: прво на ниво на работодавачот и второ на ниво на судска заштита. И кога станува збор за одлука на работодавачот повредата на правото, обврската и одговорноста на работникот случајот е јасен. Се разбира, сето тоа под услов ако во постапката се утврди дека одлуката е незаконска. Состојбата е значително потешка кога одредено право, обврска или одговорност се крши или не се обезбедува со конкретно дејствие на работодавачот. Ова нешто посебно ако дејствието се однесува на несторување. Во сите оние случаи кога работодавачот не ги отстрани повредите, односно не ги исполни обврските во натамошниот рок од 8 дена, сметано од денот на врачувањето на писменото барање, работникот се стекнува со право на судска заштита. Дури потоа работникот се стекнува со правото во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежен суд. Ако работникот не постапи така судот ќе му ја **отфрли тужбата** како недозволена. Судската заштита се покренува со тужба од страна на работникот до надлежниот суд. Судската надлежност се уредува во согласност со одредбите на Законот за парнична постапка и Законот за судовите. Законот за работните односи ја предвидува и можноста на претходно мирно решавање на спорот (работните спорови) доколку страните се одлучат тоа да се спроведе во вонсудска постапка. Важно е да се потенцира дека покрај жалба како редовен правен лек по која одлучува апелациониот суд, странките во спорите од работните односи имаат право (без оглед на вредноста на спорот) и на ревизија како вонреден правен лек, која секогаш е дозволена по повод престанок на работниот однос, а по која одлучува Врховниот суд на Република Македонија (член 372, став 3, точка 3 од Законот за парничната постапка).

Клучни зборови: *кршење на права, приговор, отказниот рок, судска заштита*

¹⁾ Авторот е доцент на Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип

BELOVSKI Vojo

**IMPLEMENTATION AND PROTECTION OF THE RIGHTS, DUTIES
AND RESPONSIBILITIES OF EMPLOYMENT**

Abstract: The exercise of the rights, obligations and responsibilities of the employee are regulated and sanctioned in two levels: the first level is by the employer and the second level is the judicial protection. When the employer makes a decision for a violation of the right, the obligation and responsibility of the employee in the working process, the case is clear. Of course, all of this is conditioned with illegal decision. The situation is considerably more difficult when it comes to a right, obligation or liability or violation not provided with specification of the employer. This especially if the action is done by omission. In all those cases where the employer fails to eliminate injuries, or fails to meet the obligations hereinafter within 8 days from receipt of the written request, the employee acquires the right to judicial protection. Even then the employee acquires the right, within 15 days, to seek court protection before the competent court. If the employee fails to do so, the court will dismiss the complaint as inadmissible. Judicial protection is initiated by a complaint by the employee to the competent court. Jurisdiction shall be regulated in accordance with the provisions of the Civil Procedure Law and the Law of courts. The Labour Law provides provisions for the possibility of previous peaceful resolution of the dispute (labor disputes) if the parties agree to do so. It is important to emphasize that despite the appeal as a regular legal remedy, the parties in the labor dispute are entitled (regardless of the value of the claim) to a revision, for which the competent authority is the Supreme Court, and that revision is always permissible in cases of termination of employment (Article 372, paragraph 3, item 3 of the Law on Civil procedure).

Keywords: *violation of rights, complaint, notice period, judicial protection*

* * *

Со посебни одредби и негови решенија во рамките на трудово-правното законодавство се уредуваат и прашањата кои се однесуваат на остварувањето на правата од работниот однос и нивната правна заштита. Законот за работните односи има повеќе одредби во рамките на конкретните области со кои се уредуваат, гарантираат и санкционираат правата од работниот однос и нивното остварување.

Законодавецот за оваа прашање утврдува и дава квалитетни решенија што се однесуваат на поинаков начин на решавање на споровите, притоа

земајќи ги предвид двостраноста на односот меѓу двата договорни партнери. Појдовна основа на трудовото право претставува обезбедувањето на заштитата на работникот во работниот однос како посебна договорна страна, упростувањето и рационализацијата на постапката за правна заштита, пред сè, имајќи ја предвид уставната посавеност на решенијата за работниот однос дека на секој му е обезбедено правото на судска заштита. Законот за работните односи ја предвидува и можноста на претходно мирно решавање на спорот доколку страните се одлучат тоа да се спроведе во вонсудска постапка.

Да тргнеме по ред согласно со законската регулатива.

Остварување на правата кај работодавачот и судска заштита

Член 181

- (1) Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.
- (2) Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото да бара од работодавачот истото да го отстрани.
- (3) Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.
- (4) Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.
- (5) Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.
- (6) Без оглед на роковите од ставите (2) и (3) на овој член работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.
- (7) Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена

од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

Со одредбите на член 181 Законот за работните односи, содржани во главата XVI од истиот, на општ начин се уредува прашањето на остварувањето на правата од работниот однос и правната заштита за тоа. Впрочем, како што е дикцијата на Законот, во комплексот на правата влегуваат и обврските и одговорностите на работникот во работниот однос сè додека истиот трае.

Остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работникот се уредуваат и санкционираат на две нивоа и тоа: прво на ниво на работодавачот и второ на ниво на суд, пред суд и негова надлежност.

Првото ниво е, всушност, т.н. примарна заштита која работникот ја остварува во рамките на работодавачот, добро позната во нашиот правен систем која ги влече корените од Препораката бр. 130 на Меѓународната организација на трудот (1967) година за разгледување на жалбите во претпријатието со цел за нивно решавање. Препораката може да се применува преку законодавството, колективните договори, а помеѓу повеќето општи принципи е изразено и правото на работникот на поднесување жалба без никакви штетни последици кои од тоа би произлегле за него.

Посебно е значајно второстепеното одлучување кај работодавачот. Колективниот орган на управување кај работодавачот, имајќи ги предвид наводите од приговорот на работникот, секогаш може да исправи (евентуални) грешки на првостепениот орган. Тоа би значело правилно, законско ефикасно решавање на настанатиот спор меѓу работникот и работодавачот. Ова е особено важно ако се има во предвид дека незаконитите одлуки на работодавачот не само што нанесуваат штета на работникот, туку му се возвраќаат кога тој на работникот треба да му ја надомести причинетата штета предизвикана со незаконска одлука, согласно со член 159, став 2 од од Законот за работните односи.

Во рамките на работодавачот, правата, обврските и одговорностите на работникот се доведуваат во прашање врз основа на акт на работодавачот: одлука, решение, друг поединечен акт, како и со самото фактичко дејствие на истиот, поточно на работодавачот. И кога станува збор за одлука на работодавачот повредата на правото, обврската и одговорноста на работникот случајот е јасен. Се разбира, сето тоа под услов ако во постапката се утврди дека одлуката е незаконска. Состојбата е значително потешка кога одредено право, обврска или одговорност се крши или не се обезбедува со конкретно дејствие на работодавачот. Ова нешто посебно ако дејствието се однесува на несторување. Ова нешто затоа што за сите овие повреди, кршења, оспорувања, намалувања и слични „осакатувања“

на правата, обврските и одговорностите на работникот, истиот треба да поседува „целосна извесност“. Тогаш и само тогаш тој се стекнува со право да употреби одредени и со закон предвидени правни средства за нивната правна заштита.

Ако работодавачот со конкретно дејствие ги крши правата на работникот или не му ги обезбедува правата од работниот однос, од една страна, или ако со конкретна одлука во писмена форма ги прави сличните повреди, работникот има право на посебно писмено барање. Со писменото барање работникот ќе бара работодавачот да го отстрани таквото кршење, односно да ги исполни обврските. Писменото барање ќе се поднесе во рок од 8 дена од денот на врачувањето на писмената одлука донесена од работодавачот, односно од неговиот овластен орган. За кршењето, односно повредите на правата од работниот однос со фактичките дејствија, рокот од 8 дена ќе се смета од денот кога работникот се стекнал со „целосна извесност“ за тоа.

Во сите оние случаи кога работодавачот не ги отстрани повреди, односно не ги исполни обврските во натамошниот рок од 8 дена, сметано од денот на врачувањето на писменото барање, работникот се стекнува со право на судска заштита. Судската заштита се покренува со тужба од страна на работникот до надлежниот суд. Судската надлежност се уредува во согласност со одредбите на Законот за парнична постапка и Законот за судовите.

Кога се работи за заштита на правата на работниците во врска со престанување на важноста на договорот за вработувачот (престанок на работниот однос или вработувањето), овој вид на посебна правна заштита се темели врз член 8 став 1 од Конвенцијата 158 за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, според кој работникот кој смета дека работниот однос му престанал неоправдано има право да се жали против престанокот на работниот однос до некое непристрасно тело, како што е судот, работничкиот суд, арбитражен комитет или арбитер.

Непосредна судска надлежност се предвидува и за случаите како што се: право против одлуките за отказ на договорот за вработување, во рок од 15 дена од денот на врачувањето на одлуката; второ за паричните побарувања и трето за правото на надомест на штета за непримениот кандидат, поради повредата на начелото на забрана на дискриминација, во рок од 15 дена од денот на известувањето од страна на работодавачот.

Но, да се вратиме на заштитата на правата на работниците внатре кај работодавачот. **Според член 181, став 3 од ЗРО „ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд“.** Значи,

работникот е должен најпрво да поднесе писмено барање до работодавачот за исполнување на неговите обврски или да го отстрани кршењето на правото. Дури потоа работникот се стекнува со правото во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежен суд. Ако работникот не постапи така судот ќе му ја **отфрли тужбата** како недоволена.²

Согласно со член 91 од ЗРО, насловен како „приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или отстранување од кај работодавачот“ и член 93 насловен како „приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок“, е предвидено дека „работникот има право на приговор до органот на управување, (или) односно работодавачот“. Значи, заштитата се однесува на случаите на откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот, како на случаите на откажување на договорот за вработување со отказан рок. Приговорот се поднесува до органот на управување – ако постои таков (пример управниот одбор кај акционерското друштво) или работодавачот (неговиот застапник определен со закон).³ Во смисла на член 12 став 1 од Законот за трговските друштва под работодавач се подразбира и трговецот – поединец.⁴ Проблеми се јавуваат во трговските друштва каде што нема второстепен орган. Ист орган (управител) одлучува и во прв и во втор степен (т.н. приговор за преиспитување) на кој начин се остварува содржината на членот 91, 93 и 181 став 4 од ЗРО.

Според членот 181, став 4 од ЗРО, кој се јавува како *lex generalis* во однос на членот 91 и 93 од ЗРО како *lex specialis* „против одлуката за отказ (некаде отказ некаде откажување!) на договорот за работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување“.

Во текот на постапката пред второстепениот орган работникот има право, согласно со член 91, став 6 и 93, став 5, по негово барање, да го застапува синдикатот.

Исто така, што е многу важно, согласно со член 63 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството „работникот има право да присуствува во постапката пред органот кој одлучува за поднесеното барање во втор степен и притоа да биде застапуван

²) Да потсетиме дека овој рок од 15 дена е преклузивен и по истекот работникот ги губи сите права на судска заштита.

³) Види член 17 од ЗРО – што се подразбира под „работодавач“.

⁴) Во својство на второстепен орган може да се јави и второстепена комисија за работни односи, чии состав и работа се определуваат со колективен договор на ниво на работодавач.

од синдикатот.⁵

Одлучувајќи по приговорот на работникот второстепениот орган може:

- Приговорот да го одбие како неоснован, а првостепената одлука да ја потврди;
- Приговорот да го уважи, првостепената одлука да ја укине и предметот да го врати на првостепениот орган на повторно одлучување;
- Приговорот да го уважи и првостепената одлука да ја преиначи на начин што приговорот на работникот ќе го уважи и по него мериторно ќе одлучи.

Во секој случај второстепениот орган одлучува во рамките на истакнатиот приговор при што не може да ја преиначи првостепената одлука на штета на работникот (по аналогија забрана на принципот *reformation in reus* – на пример, изречена е парична казна која по повод приговорот на работникот не може да биде заменета со отказ на договорот за вработување.

Според член 93, став 3 од Законот за работните односи „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“, додека според став 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“. Значи, поведувањето на судски спор (тужбата) не го одлага извршувањето на одлуката за отказ, но треба работодавачот да го почитува отказниот рок⁶. Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Сосем поинаква е ситуацијата предвидена со член 91, став 4 според кој „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“. Сосема е исправно ваквото решение на законодавецот ако се има предвид карактерот на кршењето на работниот ред и дисциплина или работните обврски од член 82 од Законот за работните односи, односно карактерот и значењето на отстранувањето на работникот од работа до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување од член 83 од истиот закон. Во ваков случај

⁵) Сметам дека ова одредба треба да биде вградена во Законот за работните односи и работодавачот да биде должен да го извести работникот за денот, местото и часот на седницата на која се одлучува.

⁶) Види член 81 од ЗРО

донесената одлука за отказ на договорот за вработување веднаш е извршна во рамките на работодавачот, како и писмениот налог за отстранување од кај работодавачот.

Од содржината на наведениот член 91 од Законот за работните односи децидно произлегува дека против одлуката за отказ на договорот за вработување од член 82 (без отказан рок) и одлуката за отстранување од работа согласно со член 83, работникот може да изјави приговор. Според член 91, став 5 „кога не е донесена одлука по приговорот од ставот (3) – (во рок од осум дена) или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежен суд во рок од 15 дена. Сосем излишни се законските решенија во член 181, став 4 и 5 од Законот за работните односи, бидејќи работите се повторуваат.

Кога второстепениот орган (управен одбор, работодавач, надлежна комисија) кај работодавачот одлучи по приговорот, тоа треба да го стори со формална (писмена) одлука во која треба да бидат дадени образложени причините за нејзиното донесување и поука со која работникот се упатува на заштита на своите права пред надлежниот суд.⁷

Без оглед на роковите од ставовите 2 и 3 од членот 181 од Законот за работните односи работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

⁷⁾ **Форма и содржина на отказот**

Член 74

(1) Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма.

(2) Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Образец 1

Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување (член 181 став 4, член 91 став став 1 и 93 од ЗРО)

До органот на управување, односно работодавачот (Управен одбор, застапник определен со закон – управител, Комисија за работни односи за одлучување по приговори – во втор степен) (назив на Друштвото (правното лице) _____)

ПРИГОВОР

Против одлуката за откажување на Договорот за вработување на работникот _____ на работи и работни задачи предвидени за работното место, број _____, од _____ година.

Со Одлука на работодавачот бр. _____ од _____ година, даден ми е даден отказ на Договорот за вработување бр. _____ од _____ година, без отказан рок, согласно член 82 став 4 од Законот за работните односи – „внесување, употреба или е под дејство на алкохол и наркотични средства“.

Доказ: Одлука

Незадоволен од одлуката за откажување на Договорот за вработување, согласно член 91 став (1) и (2) од Законот за работните односи, во благовремен рок го поднесувам овој приговор поради следното:

Сметам дека во текот на постапката надлежниот орган извел погрешен заклучок дека на ден _____ година сум „внел, употребил и сум бил под дејство на алкохол“.

Точно е дека имав употребувано алкохол во текот на ноќта и делував ненапаиено бидејќи имав гости до доцна ноќта, поради семејна прослава (да се наведе причината – куќна слава, дипломирање на дете и сл.). Точно е дека внесов алкохол – едно шише ракија (виски) за да ги почестам колегите, што е вообичаена практика кога се има повод за тоа.

Доказ: неспорно

Поради наведеното сметам дека првостепениот орган донел престога одлука за откажување на Договорот за вработување.

Затоа предлагам второстепениот орган да го уважи приговорот, првостепената одлука да ја укине и предметот да го врати на првостепениот орган на повторно одлучување, или приговорот да го уважи и првостепената одлука да ја преиначи и по него мериторно ќе одлучи.

Да напоменам дека досега не сум повикуван на дисциплинска одговорност, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, моето поранешно работење и однесување и да ми се изрече парична казна. Напоменувам дека досега не сум предупредуван усмено ниту писмено во смисла на член 73 и 80 од Законот за работните односи.

Воедно барам да бидам известен за денот и часот на одржување на седницата на второстепениот орган, како и да ми биде овозможено присуство на истата, со цел усмено да ги образложам наводите од приговорот.

Подносител; _____

Образец 2

Одлука на второстепениот орган по приговорот на работникот за откажување на договорот за вработување (член 91 од ЗРО)

Управниот одбор на _____ (назив на друштвото, согласно член 93 став 3 од Законот за работните односи и член _____ (да се наведе Колективниот договор на ниво на работодавач), одлучувајќи по приговорот на работникот _____ изјавен против одлуката за отказ на договорот за вработување бр. _____ од _____ година, на својата седница одржана на ден _____ година, ја донесе следната

О Д Л У К А

Приговорот се ОДБИВА КАКО НЕОСНОВАН

Одлуката за откажување на Договорот за вработување на работникот _____ број _____, од _____ година, СЕ ПОТВРДУВА

О Б Р А З Л О Ж Е Н И Е

Во приговорот изјавен против одлуката за откажување на договорот за вработување бр. _____ од _____ година, подносителот наведува дека „во текот на постапката надлежниот орган извел погрешен заклучок дека на ден _____ година сум внел, употребил и сум бил под дејство на алкохол“.

„Точно е дека имав употребено алкохол во текот на ноќта и делував ненасилено бидејќи имам гости до доцна ноќта, поради семејна прослава (да се наведе причината – куќна слава, дипломирање на дете и сл.). „Точно е дека внесов алкохол – едно шише ракија (виски) за да ги почастам колегите, што е вообичаена практика во Друштвото кога се има повод за тоа“.

Поради наведеното смета дека првостепениот орган донел престога одлука за откажување на Договорот за вработување.

Понатаму предлага второстепениот орган да го уважи приговорот, првостепената одлука да ја укине и предметот да го врати на првостепениот орган на повторно одлучување, или приговорот да го уважи и првостепената одлука да ја преиначи на начин што приговорот на работникот ќе го уважи и по него мериторно ќе одлучи.

Напоменува дека досега не бил повикуван на дисциплинска одговорност, да се ценат условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, неговото поранешно работење и однесување и да ми се изрече парична казна. Напоменува дека досега не бил предупредуван усмено ниту писмено во смисла на шлен 73 и 80 од Законот за работните односи.

Приговорот е неоснован.

Бидејќи работникот во целост ја признава сторената повредна поради кршење на работниот ред и дисциплина, следува заклучокот дека подносителот на приговорот со ништо не докажал дека не ја сторил повредата и дека не постапил спротивно на законот. Според тоа, правилна е одлуката на првостепениот орган

дека работникот го сторил кршењето на работниот ред и дисциплина од член 82 став 4 од Законот за работните односи и член _____ од Колективниот договор на ниво на работодавач.

Поради наведеното е одлучено како во изреката на ова одлука.

Работникот е запознаен со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Поука: Работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот.

Претседател на Управниот одбор;

Напомена:

Можни се и други две алтернативи:

- второстепениот орган да го уважи приговорот, првостепената одлука да ја укине и предметот да го врати на првостепениот орган на повторно одлучување, или
- приговорот да го уважи и првостепената одлука да ја преиначи на начин што приговорот на работникот ќе го уважи и по него мериторно ќе одлучи-ќе го ослободи од одговорност или ќе му изрече парична казна.

Судска заштита

Беше потенцирано дека, според член 181 став 3, 5 и 6, и член 91 став 5 и 93 став 4 од Законот за работните односи работникот не може да бара судска заштита доколку не се обидел да оствари претходна заштита кај работодавачот, освен за паричните побарувања од работниот однос кои може да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Покрај овие одредби, кога е во прашање престанување на важноста на договорот за вработување, Законот за работните односи ова прашање го регулира и со член 78 став 3, каде станува збор за „понуда на нов променет договор пред отказ“ и член 200 став 5, каде што станува збор за „заштита на синдикалните претставници“. Доколку во наведените случаи работникот не побара заштита пред надлежниот орган кај работодавачот, надлежниот суд постапувајќи по службена должност, тужбата ќе ја **отфрли како недозволена**. Ова не се однесува на правото работодавачот со тужба директно упатена до надлежниот суд да побара согласност за отказ на договорот за вработување на синдикалниот претставник, кој согласност може да се надомести со судска одлука.⁸

Важно е да се потенцира дека покрај жалба како редовен правен лек по која одлучува апелациониот суд, странките во споровите од работните односи имаат право (без оглед на вредноста на спорот) и на ревизија

⁸⁾ За постапката во спорови од работните односи да е види глава XVI, член 404-409, од Законот за парничната постапка.

како вонреден правен лек, која секогаш е дозволена по повод престанок на работниот однос, а по која одлучува Врховниот суд на Република Македонија (член 372 став 3 точка 3 од Законот за парничната постапка). Повторувањето на постапката, како вонреден правен лек, е регулирано со членовите 392 до 403 од Законот за парничната постапка.

Како што е познато, постапката пред надлежниот суд се поведува со тужба во која работникот ги наведува причините (ги изнеува фактите поткрепени со докази со кои се потврдуваат тие факти) поради кои смета дека одлуката за престанување на важноста на договорот за вработување е незаконска. Тие причини можат да бидат од општ карактер, како на пример: дека одлуката е донесена од ненадлежен орган, не е донесена во писмена форма, настаната е застареност за донесување на одлука, не е образложени причините за откажување на договорот за вработување, не му е укажано на работникот за правната заштита и сл. Во тужбата, вообичаено тужителот (работникот) да истакнува барање одлуката за престанување на важноста на договорот за вработување да биде поништена како незаконска, а тужениот да биде задолжен да го врати на работа тужителот и да биде рапореден на работно место на кое работел пред престанокот на работниот однос или на работно место соодветно на неговата стручна подготовка. Можни се и други барања согласно членот 102 од Законот за работните односи.⁹

Да наведеме некои побитни причини поради кои работникот може да ја опорува законитоста на одлуката за престанување на важноста на договорот за вработување:

□ При примената начленот 69 од Законот за работните односи работникот може да докажува дека изјавата за спогодбеното раскинување на договорот за вработување не ја дал слободно и сериозно и во писмена форма, односно постојат мани на волјата (закана, уцена, измама, заблуда, привремена неспособност за расудување и др. Исто така работникот не е предупреден (известен) во спогодбата за последиците кои за него ќе настаната поради договорното раскинување на договорот за вработување при остварување на правата врз основа на осигурување во случај на невработеност (дека ќе нема право на материјално обезбедување поради привремена невработеност, согласно закон;

- Во случаите од член 76 став (1) точка 1) од Законот за работните односи – насловен како „неосновани причини за отказ“ – дека не е точна констатацијата на работодавачот дека работникот не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос (лични причини) или став 3 дека не е спроведена постапка за давање отказ

⁹⁾ Види и член 102 од Законот за работните односи насловен како „престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда“.

на договорот за вработување поради деловни причини, согласно член 95 од Законот за работните односи;

- Во случаи од член 80 од Законот за работните односи дека не му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување;¹⁰
- Во случаите од член 81 и 82 од Законот за работните односи дека не го сторил кршењето на работниот ред и дисциплина или работните обврски;
- Во случај од член 99 став 1 точка 2 дека е направилна и неточна оценката на работодавачот дека работникот на ја извршил успешно пробната работа (што тешко се докажува – пример дека нестручни лица ја следеле и оценуале неговата пробна работа).

Постапувајќи по тужбата на работникот надлежниот суд може да ја отфрли како неблаговремена, а ако се впушти во разгледување и одлучување, може да одлучи на начин како што е определено со член 102 од Законот за работните односи. Надлежниот суд, кој само ја проверува законитоста на одлуката за престанување на договорот за вработување, за изречената парична казна и на одлуката за отстранување на работникот од кај работодавачот, тужбеното барање ќе го одбие како неосновано кога ќе утврди дека оспорената одлука се темели врз закон и колективен договор, а дека причините на кои укажува тужителот се неосновани и непоткрепени со докази. Задача на судот е точно и правилно да ја утврди фактичката состојба, кое го прави со грижлива оценка на секој доказ кои докази навремено треба да бидат дотавени од двете страни во спорот (со тужбата, во одговорор на тужба и на подготвителното рошиште, најдоцна до првото рошиште за главната расправа).

Да напоменеме дека, со член 182 став 1 од Законот за работните односи насловен како „мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови“ е определено дека (дадена е можност) „во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон“.

Битно е да се потенцира дека согласно Законот за парничната постапка (член 272, став 2) „судот е должен во споровите во кои е дозволена медијација, заедно со поканата за подготвителното рочиште да достави до странките писмено укажување дека спорот може да се реши во постапка за медијација.“¹¹

¹⁰⁾ Види член 73 од ЗРО.

¹¹⁾ Ова законска можност во практиката скоро и да не заживеја.

Извршување на судски одлуки

Работникот кој има правосилна судска пресуда со која на работодавачот му е наложено да го врати на работа и да го распореди на соодветно работно место, се стекнува со право да поднесе барање за извршување, откако тужениот тоа доброволно не го стори во предвидениот (парационен) рок од осум дена определен согласно член 408 од Законот за парничната постапка.¹²

Овој труд би бил нецелосен, ако не се потсетиме на одредбите од Законот за извршување и Кривичниот законик на Република Македонија кои се однесуваат на извршувањето на судските пресуди.¹³

¹²⁾ Види повеќе кај: Теофил Томановиќ, Закон за работните односи, Закон за државните службеници – престанување на важноста на договорот за вработување со објаснувања, судска практика и обрасци, Агенција „Академик“ – Скопје 2006

¹³⁾ Согласно Законот за извршување:

Глава дваесет и трета

ВРАЌАЊЕ НА РАБОТНИК НА РАБОТА

Рок за поднесување предлог за извршување

Член 226

Барање за извршување на извршната исправа според која работодавецот е должен работникот да го врати на работа или одново да му ги довери работите што ги вршел порано, може да се поднесе во рок од шест месеца од денот кога работникот стекнал право да го поднесе тоа барање.

Начин на спроведување на извршувањето

Член 227

- (1) Извршувањето според извршна исправа по која работодавецот е должен работникот повторно да го врати на работа, се спроведува со изрекување на парична казна спрема работодавецот и одговорното лице кај работодавецот.
- (2) Парична казна се спроведува согласно според одредбите на членот 222 од овој закон за извршување на дејствие што може да го изврши само должникот.

Дејствие што може да го изврши само должник

Член 222

- (1) Ако според извршната исправа должникот е должен да стори определено дејствие кое наместо него не може да го стори друго лице, извршителот со налог за извршување ќе му остави на должникот рок потребен за исполнување на обврската.
- (2) Со налогот за извршување извршителот го известува должникот дека доколку должникот во определениот рок не ја исполни обврската, судот, во рок од 48 часа со решение ќе изрече парична казна и тоа на физичко лице од 20.000 до 80.000 денари, а на правно лице од 100.000 до 30.000.000 денари и на одговорното лице во правното лице од 20.000 до 80.000 денари.
- (3) Ако должникот во тој рок не ја исполни обврската, извршителот ќе го спроведе решението за изречената парична казна.
- (4) Во тој случај, извршителот истовремено ќе донесе нов налог со кој на должникот ќе му остави нов рок за исполнување на обврската и ќе го извести дека доколку должникот во определениот рок не ја исполни обврската, судот во рок од 48 часа

Доколку правосилните судски одлуки не се извршуваат целосно и ефикасно, колку тие да се правилни и законити, правната (судската) заштита останува без секаква смисла и се доведува во прашање правната сигурност и функционирањето на правната држава. Затоа, законодавецот, за неизвршување на правосилна судска одлука за враќање на работник на работа предвидел посебно кривично дело за кое, според член 377 став 1 од Кривичниот законик, се изрекува парична казна или казна затвор во траење до една година.

со решение ќе изрече нова парична казна во поголем износ отколку со претходното решение.

- (5) Против должникот кој и покрај таа казна нема да ја исполни својата обврска извршителот и судот и натаму ќе постапуваат на начинот определен во ставовите (2), (3) и (4) од овој член, се додека вкупниот збир на паричните казни по одделни решенија не достигне десеткратен износ на првата изречена казна.
- (6) Ако извршителот не може да ја изврши паричната казна, судот по известување од извршителот, ќе ја замени со казна затвор според правилата што важат во казненото право.
- (7) При одмерувањето на висината на паричната казна во пропишаните граници, судот ќе води сметка за значењето на дејствието што должникот бил должен да го изврши, како и за другите околности на случајот.
- (8) Жалбата по решение за изречена парична казна не го задржува спроведувањето на извршувањето на решението.

КРИВИЧНИ ДЕЛА ПРОТИВ ПРАВОСУДСТВОТО

Неизвршување на судска одлука

Член 377

- (1) Службено или одговорно лице кое нема да постапи по правосилна одлука на суд со која е одлучено за враќање на работник на работа, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.
- (2) Службено лице или одговорно лице во правно лице што ќе одбие да изврши правосилна и извршна судска одлука што е должно да ја изврши, ќе се казни со парична казна или со затвор до три години.
- (3) Службено или одговорно лице кое ќе одбие да изврши одлука на Уставниот суд на Република Македонија што е должно да ја изврши ќе се казни со затвор од една до пет години.
- (4) Ако делото од ставовите 1, 2 и 3 предизвикало потешка повреда на правата на друг или значителна имотна штета, сторителот на делото од ставовите 1 и 2 ќе се казни со затвор од една до пет години а сторителот на делото од став 3 со затвор од една до десет години.
- (5) Службено или одговорно лице или лице задолжено за тоа со судската одлука кое нема да постапи по правосилна судска одлука донесена во постапка за издавање на наредба на заштита на права, ќе се казни со затвор од една до пет години.
- (6) Ако делото од став (1) го стори правно лице, ќе се казни со парична казна.

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*, 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] Наумоски, Петар (2007), *Трудово право*, Издавач; Прв приватен универзитет – Европски универзитет – Република Македонија – Скопје.
- [5] Закон за работните односи (пречистен текст) Службен весник на РМ бр. 34 од 17.02.2014 година.