

**ОТКАЗ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ЗАРАДИ  
ЕКОНОМСКИ, ОРГАНИЗАЦИОНИ, ТЕХНОЛОШКИ,  
СТРУКТУРНИ ИЛИ СЛИЧНИ ПРИЧИНИ  
(ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ)**

**Апстракт:** Законот за работните односи на Република Македонија таксативно ги набројува и разработува начините на на престанување на важноста на договорот за вработување. Во овој труд ќе биде разработен и објаснет отказот на договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурални или слични причини (деловни причини), со модели на образци.

Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

Работодавачот пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациски и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

1. вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;
2. стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или
3. нов договор за вработување.

Според член 13 од ОКДПС „критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациски, технолошки, структурни или слични промени – деловни причини, се утврдува со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел или на ниво на работодавач“.

**Клучни зборови:** *информирање, колективно отпуштање, консултации, причини за отпуштање, рокови, испратнина*

## BELOVSKI Vojo

### TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BECAUSE OF ECONOMIC, ORGANIZATIONAL, TECHNOLOGICAL, STRUCTURAL OR SIMILAR REASONS (BUSINESS REASONS)

**Abstract:** The Labor Law of the Republic of Macedonia exhaustively lists and explores the manners of terminating employment contracts. This paper will elaborate and explain the termination of employment contract due to economic, organizational, technological, structural or similar reasons (business reasons), with models of patterns. If the employer intends to make a decision on terminating employment of a large number of workers for business reasons, i.e. of at least 20 employees for a period of 90 days at each termination of employment regardless of the total number of employees at the employer, this is considered collective dismissal for business reasons. Before terminating an employment contract for business reasons (technological, economic, organizational and similar changes), because of which the need for performing certain work stops, the employer can offer the following to the employee: 1. employment with another employer without advertising, by taking over and signing an employment contract for performing work corresponding to his vocational training or qualifications; 2. vocational training (training, retraining or additional training for working for the same or another employer) or 3. a new employment contract. Under Article 13 of GCAPS (General Collective Agreement for the Private Sector) “the criteria for the structure of employees whose employment is being terminated at their employer due to economic, organizational, technological, structural or similar - business reasons, are determined with the collective agreement on a branch level, i.e. department, or on the level of the employer”.

**Keywords:** *informing, collective dismissal, consultation, reasons for dismissal, deadlines, severance pay.*

#### Вовед

Според Законот за работните односи на Република Македонија (член 62), предвидени се следните начини на престанување на важноста на договорот за вработување:

1. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време;

2. Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице);
3. Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот;
4. Раскинување на договорот за вработување со спогодба;
5. Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот;
  - 5.1) *Отказ даден од страна на работникот,*
  - 5.2) *Отказ даден од страна на работодавачот;*
6. Престанок на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда;
7. Престанок на важноста на договорот за вработување во други случаи утврдени со закон;

Како други случаи законот ги наведува: престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа-губење на работната способност (член 103) и прекин на договорот за работа поради возраст на работникот (член 104).

Да се фокусираме на темата на овој труд.

### **Причини и постапка за отказ**

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

*3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).<sup>1</sup>*

### **Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини**

#### **Член 95**

*(1) Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос, без оглед на вкупниот бројот на*

---

<sup>1)</sup> Види член 76, став 1, т. 3, од ЗРО.

работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

(2) Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

(3) Консултациите на ставот (2) од овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

(4) За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за:

- причините за планираните отпуштања;
- бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

(5) Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

(6) Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот

*број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.*

*(7) Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.*

*(8) Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.*

*(9) Доколку рокот од ставот (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.*

*(10) Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејноста на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.*

Во овој член станува збор за одредени обврски на работодавачот во врска со колективното отпуштање со цел да се намалат штетните ефекти по работниците. Одредбите во овој член се преземени од Директивата 98/59 за апроксимација (приближување) на правата на државите членки во поглед на колективното отпуштање. Доколку се предвидува отпуштање на над 20% работници, Директивата предвидува посложена постапка, во која се вклучуваат не само претставници на работниците, туку и претставници на јавната власт. Нивното вклучување е во функција на последиците од колективното отпуштање.

Пред донесување одлука за откажување на договорите за вработување на работниците и престанок на работниот однос поради деловни причини, работодавачот треба да спроведе претходна постапка во која ќе утврди дали со мерките кои ги презема компанијата ќе престане потребата за работа на поголем број работници, односно дали е исполнет условот за отпуштање од најмалку 20 работници во периодот од 90 дена. Доколку се работи за помал број на работници, постапките што се однесуваат на консултирањето и информирањето со синдикатот/ претставникот на работниците не се спроведуваат, туку директно се пристапува кон избор (евалуација) на работниците на кои им престанува

работниот однос (доколку се укинува цела организациона единица не се врши евалуација).

Во ставот 2 на овој член станува збор за постапката за информирање и консултирање, а тоа значи извесна партиципација на претставниците на работниците и јавните власти при процесот на колективните отпуштања. Рокот за започнување со консултации со претставниците на работниците е најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање. Притоа работодавачот е должен да ги обезбеди сите релевантни информации и тоа пред започнувањето на консултациите. Целта на информирањето и консултирањето е постигнување на договор<sup>2</sup>.

Доколку работодавачот одлучи да укине одреден број на извршители, а не се реши да укине цела организациона единица, мора да изврши евалуација на работниците од таа организациона единица врз база на претходно донесени критериуми. Но, овде почнуваат проблемите. Доколку не постои важечки колективен договор каде се определени критериумите за евалуација, критериумите ги носи работодавачот и со истите во претходна постапка го запознава синдикатот и вработените. Со донесување на одлуката за критериумите работодавачот треба да донесе и одлука за формирање Комисија за вршење на евалуација. Со евалуацијата ќе бидат утврдени имињата на вработените на кои им престанува работниот однос. Многу важно е да се потенцира дека работникот веднаш по објавувањето на листата со бодовите добиени со евалуацијата, доколку е незадоволен од истата, треба да ја обжали до надлежниот второстепен орган. Во спротивно, ако не поднесе жалба, не ќе може да поднесе тужба за поништување на конечното решение за откажување на договорот за вработување, сметаат некои автори. Мислам дека работникот кога ќе го добие решението за откажување на договорот за вработување од деловни причини може да го обжали во рок од 8 дена, односно да поднесе приговор, во согласност со член 181, став 2 од ЗРО.

Евалуацијата ќе биде спроведена за сите работници во таа единица каде што ќе се врши делумно откажување на работниот однос, со цел да се добие конечна листа на сите работници со најмалку поени, чиј договор за вработување ќе биде откажан. За да се спроведе таква постапка за евалуација на работниците, работодавачот треба да ги

<sup>2</sup>) Глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако, ако не обезбеди информирање и консултирање на работник во смисла на членовите 94-а и 95 (член 265, став 1, т.9 од ЗРО).

Глоба во износ од 30% од одмерената казна за правно лице ќе му се изрече за прекршок од ставот 1 на овој член на одговорното лице во правното лице (член 265, став 2 од ЗРО).

примени важечките критериуми во согласност со колективен договор (општ, гранков или на ниво на работодавач) или со одлука да утврди листа на критериуми кои ќе претставуваат основа на евалуацијата. Овие критериуми можат да вклучат: успешност на работното место (евалуација на менаџментот); вештини и квалификации; вкупно работно искуство; возраст; работно искуство во друштвото; економско-социјален статус и др<sup>3</sup>.

Паралелно на оваа постапка, работодавачот е должен да провери дали наместо отказ може да се обезбеди вработување кај друг работодавач, без објавување на оглас, со преземање; стручно оспособување (обука, право на преквалификација или доквалификација) или да понуди нов договор за вработување (да постапи според член 96 од ЗРО).

По завршување на овие постапки за евалуација и истекот на рокот за консултации со синдикатот за намалување на бројот на отпуштените работници или за ублажување на последиците од намалување на поголем број на работници од деловни причини, работодавачот донесува одлука за откажување на договори за вработување. Важно е да се напомене дека при вршење на евалуацијата не се бодираат заштитените категории на вработени (претставници на синдикатот, бремени работнички и сл.).

Отказниот рок, во случај на откажување на договорот за вработување поради деловни причини, во согласност со член 88 од Законот за работните односи, изнесува: еден месец во случај на поединечни откази или откази на помал број на работници и два месеци во случај на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работника или 5% од вкупниот број

---

<sup>3)</sup> Според член 13 од ОКДПС „критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени – деловни причини, се утврдува со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел или на ниво на работодавач.

Начин и постапка за утврдување на бројот и структурата на вишокот на вработени, според Колективен договор на ниво на работодавач, може да се регулира на следниот начин:

(Законот за работни односи не содржи критериуми за бројот и структурата (категијата) на работниците на кои им престанува работниот однос поради деловни причини).

Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија содржи само еден член (13).

И во колективните договори на ниво на гранка се утврдуваат овие критериуми заради усогласена примена на трговските друштва од соодветната (гранка) дејност.

Така на пример, доколку целосно се укинува одредена организационата единица, независно дали територијално е поставена, односно организирана, во едно или повеќе места (градови), во тој случај не се врши оценка и бодирање на работниците. Глоба во износ од 30% од одмерената казна за правно лице ќе му се изрече за прекршок од ставот 1 на овој член на одговорното лице во правното лице (член 265, став 2 од ЗРО).



работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос<sup>4</sup>.

За да можат претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите се должни во текот на консултациите навреме да ги обезбедат сите релевантни информации, и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Во член 95 недостасува одредба дека информирањето на работниците пред консултирањето треба да биде во писмена форма или се подразбира.

Директивата предвидува дека врз основа на добиеното известување, претставниците на работниците му даваат на работодавачот свое мислење за можните начини на избегнување на колективното отпуштање или намалување на бројот на работници кои ќе бидат отпуштени. Исто така, претставниците на работниците доставуваат мислење и во поглед на ублажувањата на последиците на колективното отпуштање со преземање на определени социјални мерки, а посебно мерки поврзани со професионалното оспособување, преквалификација или доквалификација на отпуштените работници.

По извршените консултации, односно информирањето и добивањето на предлозите и сугестиите од работниците, работодавачот е должен во писмена форма да ја извести службата надлежна за посредување при вработување за причините за колективното отпуштање и предложените мерки за селекција на работниците кои ќе бидат опфатени со колективното отпуштање.

Работодавачите имаат обврска до претставниците на работниците да достават копија од известувањето што го поднеле до службата надлежна за посредување при вработување. Потоа, претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците (став 8). Во

---

<sup>4</sup>) Пожелно е да се прочита трудот на Георги Димитров – адвокат од Скопје, Управување со вишок вработени да се отпуштат или не, објавен во Деловно право, бр. 23, 63 Средба на правниците, октомври 2010, стр.63-77.



овој период службата надлежна за посредување при вработување, има можност да пронајде и понуди можни решенија на проблемите поради колективното отпуштање.

### **Права и обврски во случај на отказ од деловни причини**

#### **Член 96**

*(1) Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:*

*1) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;*

*2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или*

*3) нов договор за вработување.*

*(2) Одредбата од ставот (1) точки 1, 2 и 3 на овој член не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и Град Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.*

### Образец

### Одлука за отказ на договорот за вработување поради деловни причини (член 76 став 1 точка 3 од ЗРО).

Врз основа на член 62 став 1 точка 5, 63, 86, 88 став 2, 92, 97 од Законот за работните односи (Службен весник на Р.М. бр. 62/05 – Пречистен текст, Службен весник на РМ бр. 167 од 28.9.2015 година, и Одлуката за отказ на договорот за вработување поради деловни причини бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ година, ја донесувам следната

### О Д Л У К А

На работникот \_\_\_\_\_ кој е во работен однос, на неопределено време, со полно работно време, на работи и работни задачи на работно место \_\_\_\_\_ се дава **отказ на договорот за вработување поради деловни причини**, со отказан рок во траење од (еден или два месеци), кој тече од денот на врачување на одлуката.

За време на отказниот рок работникот има право на отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

Работникот има право на испратнина согласно член 97 од Законот за работните односи во висина од \_\_\_\_\_ денари и работодавачот се обврзува да ја исплати со денот на престанокот на работниот однос.

Работодавачот се обврзува, најдоцна во рок од три дена од престанувањето на работниот однос, да му ги врати на Работникот сите негови оригинали на документи и му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

Работодавачот се обврзува во рок од 8 (осум) дена по престанокот на работниот однос да го одјави Работникот од задолжителното социјално осигурување.

### О Б Р А З Л О Ж Е Н И Е

Работодавачот спроведе постапка за колективно отпуштање на работници од деловни причини, согласно ЗРО од причина што од поголемиот број работници престанала потребата од нивно понатамошно ангажирање во редовен работен однос.

Во текот на постапката и изготвена Предлог програма за утврдување

на потребата од воведување на економски и структурни промени (деловни причини) со предлог за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата, бр. \_\_\_\_\_ година и Предлог за измена на Правилникот за систематизација на работните места бр. \_\_\_\_\_ годнина

Бидејќи не можеа да се исполнат условите од член 96 од ЗРО, за вработување кај друг работодавач, стручно оспособување или нов договор за вработување, се пристапи кон донесување на предметната Одлука.

Во понатамошниот тек на постапката, согласно член 95 став 2 и 3 од ЗРО, одржано е советување и консултации со репрезентативниот синдикат на работниците (или претставниците на работниците) на ден \_\_\_\_\_ година.

Бидејќи не се изнајде начин и средства за избегнување на колективното отпуштање или за намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците, неминовно се пристапи кон донесување на ова Одлука.

Поради тоа, надлежниот орган (управителот, управниот одбор, одборот на директори) има донесено Одлука бр. \_\_\_\_\_ година, за усвојување на Програмата за утврдување на потребата од воведување на економски, организациони, технолошки и структурни промени со мерки за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата, бр. \_\_\_\_\_ година. Согласно и Правилникот за систематизација на работите и работните задачи бр. \_\_\_\_\_ година, донесена е Одлука за давање отказ на договорот за вработување бр. \_\_\_\_\_ година.

Во текот на постапката е утврдено дека именованиот работник, како и други работници на кои им се дава отказ на договорот за вработување, во подолг временски период (да се наведе колку), не ги извршувале своите работни задачи поради намален обем на работа, а нема индикации дека обемот на работа ќе се зголеми, и дека Друштвото повеќе нема потреба од наведените работници. Сето тоа се одразува врз ефикасноста на Друштвото и има негативни финансиски ефекти врз работењето на Друштвото.

Од тие причини констатирано е дека престанува потребата за понатамошно работно ангажирање на именованиот работни.

Поради горенаведеното, одлучено е како во диспозитивот на ова Одлука.

Работникот својот понатамошен работно – правен статус треба да го регулира во согласност со Законот за вработување и осигурување во случај на небработеност.

Правна поука: против ова Одлука за отказ на Договорот за вработување Работникот има право на приговор до органот на управување, односно Работодавачот, во рок од 8 дена од денот на добивањето (врачувањето) на Одлуката за отказ на Договорот.

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

Приговорот го одлага извршувањето на Одлуката до донесувањето на конечната одлука по приговор, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Одлуката лично ја примив и прочитав на ден: \_\_\_\_\_ година.

Потпис на работникот;

\_\_\_\_\_

Работодавач/управител/директор/овластен работник

\_\_\_\_\_

Испратнина

#### **Член 97**

1. Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, и тоа 1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;
2. од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две нето плати;
3. од 10 до 15 години поминати во работен однос - во висина од три нето плати;
4. од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири нето плати;

5. од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет нето плати и
6. над 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати.
7. Основица за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од 50 % од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.
8. Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.
9. Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.
10. Барањето, односно давањето согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.
11. Испратина не се исплатува во случај на откажување на договор за вработување од деловни причини на работник кој врши сезонска работа која трае до три месеци.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>) Извадоци од Колективен договор на ниво на работодавач.

Работодавачот и Синдикатот можат со заедничка согласност да утврдат и повисок износ на дополнителна испратнина.

Испратнината се исплатува од страна на работодавачот со денот на престанокот на работниот однос.

Главниот извршен директор/претседателот на Управниот одбор / управител, може да му понуди на работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ на договорот за вработување од деловни причини, за време на отказниот рок да не доаѓа на работа заради овозможување на работникот да бара ново вработување, при што работникот ќе добие надоместок на плата во висината на платата што би ја добил како да бил на работа.

Против поединечната одлуката за отказ на договорот за вработување од деловни причини донесена од страна на овластените лица, работникот има право на приговор до органот на управување, во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена по приговорот или ако не е донесена одлука во рокот од 8 дена има право да поведе спор пред надлежниот суд во наредните 15 дена.

---

На овој член не е потребен никаков коментар, бидејќи е дециден, прецизан и јасен за практична примена.<sup>6</sup>

## БИБЛИОГРАФИЈА

Беловски Војо, Водич со коментар на Законот за работните односи и модели на акти и обрасци за практична примена, Издавач: Компанија „Д-р Беловски“ - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг, 2015.

Димитров Георги – адвокат од Скопје, Управување со вишок вработени да се отпуштат или не, објавен во Деловно право, бр. 23, 63 Средба на правниците, октомври 2010, стр.63-77.

Закон за работните доноси (пречистен текст), Сл. весник на Р. Македонија, бр.167 од 28.9.2015 година.

Директива на ЕУ 98/59.

Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, Службен весник на РМ, бр. 189/13.

---

<sup>6</sup>) Извадоци од Колективен договор на ниво на работодавач.

Работодавачот и Синдикатот можат со заедничка согласност да утврдат и повисок износ на дополнителна испратнина.

Испратнината се исплатува од страна на работодавачот со денот на престанокот на работниот однос.

Главниот извршен директор/претседателот на Управниот одбор / управител, може да му понуди на работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ на договорот за вработување од деловни причини, за време на отказниот рок да не доаѓа на работа заради овозможување на работникот да бара ново вработување, при што работникот ќе добие надоместок на плата во висината на платата што би ја добил како да бил на работа.

Против поединечната одлуката за отказ на договорот за вработување од деловни причини донесена од страна на овластените лица, работникот има право на приговор до органот на управување, во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена по приговорот или ако не е донесена одлука во рокот од 8 дена има право да поведе спор пред надлежниот суд во наредните 15 дена.