

ПРАВНА РАМКА ЗА ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ КОЛЕКТИВНИ ОТПУШТАЊА И НЕЈЗИНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ СОЦИЈАЛНАТА СИГУРНОСТ НА РАБОТНИЦИТЕ

Апстракт

Колективното отпуштање е еден од начините на престанок на работниот однос на работниците. Во овој труд ќе се обидеме да појасниме кои се условите за колективни отпуштања, кои се обврските што работодавачот треба да ги исполни и кои се правата на работниците при колективни отпуштања. Исто така, ќе дадеме и краток осврт на законската регулатива со која се регулира ова прашање, како и на меѓународното право (директиви, препораки итн.) Целта на овој труд е да се изведат заклучоци за подобрување на правната рамка за заштита на правата на работниците при колективни отпуштања и нејзиното влијание врз социјалната сигурност на работниците.

Клучни зборови: деловни причини, колективно преговарање, меѓународно право.

IMERI Amir²

LEGAL FRAMEWORK FOR THE PROTECTION OF WORKER'S RIGHTS IN COLLECTIVE LAYOFFS AND ITS IMPACT ON THE SOCIAL SECURITY OF WORKERS

Abstract: Collective dismissal is one of the ways of terminating the employment relationship of workers. In this paper we will try to clarify what are the conditions for collective dismissals, what are the obligations that the employer has to fulfill and what are the rights of workers in collective dismissals. We will also give a brief overview of the legislation that regulates this issue, as well as international law (directives, recommendations, etc.). The aim of this paper is to draw conclusions for improving the legal framework for the protection of workers' rights in collective dismissals and its impact on the social security of workers.

Keywords: business reasons, collective bargaining, international law.

1. Вовед

1.1. Поим за колективно отпуштање од деловни причини

Законот за работните односи предвидува дека работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако 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).

Според членот 95 од Законот за работните односи, за колективно отпуштање од деловни причини станува збор кога 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 работници. Овде 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 поголем број работници, Директивата предвидува посложена постапка, во која се вклучуваат не само претставници на работниците, туку и претставници на јавната власт (Беловски В, 2013).

¹Амир Имери, студент на трет циклус по Деловно право на Правниот факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ — Штип, Северна Македонија. Email: amir.3079@student.ugd.edu.mk.

²Amir Imeri, an PhD student in Business Law at the Faculty of Law, Goce Delcev University, Stip, North Macedonia. Email: amir.3079@student.ugd.edu.mk

Правата и обврските во случај на отказ од деловни причини се содржани во член 96 од Законот за работните односи, со кој е регулирано дека работодавачот е должен да провери, дали наместо отказ може да се обезбеди вработување на работниците кај друг работодавач без објавување на оглас, со преземање; стручно оспособување (обука, право на преквалификација или доквалификација) или да им понуди нов договор за вработување.

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 работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

Престанокот на работниот однос се врши врз основа на потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж и други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби на кои им престанува работниот однос по истиот основ.³

Но, се поставува прашањето, дали работодавачот може да спроведе постапка на економски, технолошки, структурални и слични промени со кои ќе им престане работниот однос на одреден број работници, ако претходно не утврдил критериуми за рангирање на работниците на кои ќе им престане работниот однос?

Согласно чл. 13 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини – деловни причини, се утврдуваат со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел или на ниво на работодавач.

Како пример ќе го наведеме Колективниот договор за основното образование во Република Македонија Консолидиран текст („Службен весник на Република Македонија“ бр. 24/2009, бр. 17/2009, бр. 84/2009, бр.28/2010 и бр.39/2010), каде што во чл. 71 се утврдени посебните критериуми при определување на работниците на кои им престанува работниот однос со отказ поради деловни причини и при утврдувањето на приоритетот за задржување на работното место на работниците се поаѓа од следните критериуми:

А) Степен на стручна подготовка и квалификација:

- ВСС - 20 бода, ВШС - 18 бода, ССС - 10 бода, ВКВ - 8 бода, КВ - 6 бода, ПКВ - 4 бода

Б) Работно искуство во дејноста:

- работно искуство на работно место во дејноста со соодветна стручна подготовка - 0,40 бода за година;

- работно искуство за работното место кое се бодира, за работник со пониска или несоодветна стручна подготовка - 0,20 бода за година.

Бодирањето на работното искуство се врши врз основа на актот за систематизација на работните места во училиштето и соодветната документација на работникот.

В) Успешност во работењето:

В.1.1. Придонес и резултати во наставата и стручната работа :

- успешно, квалитетно и ефикасно ги остварува работните задачи со натпросечни резултати - 13 бода;

- успешно ги остварува работните задачи со просечни резултати - 9 (девет) бода;

- ги остварува работните задачи без поголеми резултати - 5 (пет) бода;

- ги остварува работните задачи под планираните и предвидени резултати - 1 (еден) бод;

В.1.2. Придонес и резултати постигнати вон наставните активности и вон редовната работа (секции, натпревари, дополнителна настава и др.):

- натпросечни активности и резултати - 9 (девет) бода;

³ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23, 39/25 и 74/25) **ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

- просечни активности и резултати - 6 (шест) бода;
- потпросечни активности и резултати - 1 (еден) бод;

В.1.3. Поширок придонес во воспитно-образовната дејност:

- автор на учебник, прирачник, збирка, скрипта, сликовница - 5 (пет) бода;
- коавтор на учебник, прирачник, збирка, скрипта, сликовница - 3 (три) бода; - рецензент на учебник, прирачник, збирка, скрипта, сликовница - 2 (два) бода;
- ментор на приправник, автор на објавени стручни написи - 2 (два) бода;

В.1.4. Звања и други признанија:

- државни признанија и други одликувања за посебни заслуги во воспитно-образовната дејност на ниво на Републиката - 12 бода;
- општински, односно признанија на Град Скопје за посебни заслуги во воспитно образовната дејност - 8 (осум) бода;
- особено истакнат педагошки работник - 6 (шест) бода;
- истакнат педагошки работник - 4 (четири) бода;

В.2. Успешност во работењето на административно-техничките работници:

- успешно и квалитетно ги остварува работните задачи со натпросечни резултати - 44 бода;
- ги остварува работните задачи со просечни резултати - 32 бода;
- ги остварува работните задачи без поголеми резултати - 20 бода;
- ги остварува работните задачи под планираните предвидени резултати - 1 (еден) бод.

Г) Економско-социјална состојба:

- работник во чие семејство се остваруваат приходи по член на семејство до 30% од просечната плата на ниво на Републиката за последниот месец, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ - 10 бода. Семејство во смисла на овој колективен договор го сочинува: брачен другар, деца родени во брак, вон брак или посвоени, родители на брачните другари со кои живеат во иста заедница. Семејство од став 2 на овој член претставува заедница на живеење во кое има заеднички приходи и трошоци на заедничко живеење.

Д) Работен стаж: Работниот стаж се утврдува според севкупните години на работен стаж и тоа по 0,1 бод за година.

Ѓ) Возраст: Возраста на работникот се бодира според годините утврдени со закон како услов за пензионирање и тоа 64 години возраст. Бодовите за возраст се пресметуваат кога годините за старост се множат со десет, а производот се дели со 64.

Е) Здравствена состојба: - работник со трајни телесни недостатоци поради повреда на работа или професионални заболувања - 20 бода; - инвалидност на работник кој работи со скратено работно време - 10 бода.

Здравствената состојба се утврдува со соодветна документација од надлежна здравствена установа.⁴

1.2. Деловни причини за откажување на договорот за вработување

Деловни причини кои можат да предизвикаат отпуштање на работниците се следните:

-економски промени, кои се секогаш поврзани со економската состојба во општеството воопшто,

-технолошки промени, секогаш се поврзани со техничкиот дел на производниот процес,
-структурални промени кои се поврзани со самата структура на работниците од аспект на стручната подготовка и нивната квалификација,

-слични промени - не би можело да бидат дефинирани или наброени, но се претпоставува да се работи за такви промени кои мора да бидат поврзани со процесот на производство кои може да бидат и од друг аспект но во врска со самиот произведен процес. (Михајлоски З, 2020)

Наведената законска одредба се темели врз соодветните одредби од Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, бр. 158 и Препораката за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, бр.166 на Меѓународната

⁴ („Службен весник на Република Македонија” бр. 24/2009, бр. 17/2009, бр. 84/2009, бр.28/2010 и бр.39/2010), Колективен договор за основното образование во Република Македонија Консолидиран текст

организација на трудот. Законот за работните односи не ја определува постапката за давање отказ по наведената основа, туку тоа го остава подетално да биде регулирано со колективен договор. (Беловски В, 2013)

Колективните договори имаат суштествено значење во уредувањето одредени аспекти од постапката за откажување на договорите за вработување поради деловни причини, вклучувајќи ги и колективните отпуштања. Значењето на колективните договори, пред сè, се огледа во делот на определувањето на критериумите и мерилата за изборот на работници што ќе имаат приоритет за задржување на работното место. Во најголемиот дел од нив доминираат критериуми какви што се: стручната подготовка и квалификација, работниот стаж, видот и значењето на работното место, резултатите од работата, возраста и слично. Колективните договори содржат и одредени социјални критериуми (на пример, здравствена состојба или економско-социјална состојба на работникот), но и покрај тоа што се предвидени, таквите критериуми вообичаено се вреднуваат (бодуваат) релативно помалку во споредба со останатите споменати критериуми. (Ристовски А, 2022)

Причините за воведување на промените поради кои ќе има потреба да се намалува бројот на работниците работодавачот ги утврдува во програма, која претежно би содржела податоци за: основните, односно општите податоци за работодавачот; промените кои се воведуваат и опис на причините за нивното воведување: дали тоа ќе се направи со укинување на работните места или со намалување на бројот на извршители на некое работно место; вкупниот број на вработени, квалификационата структура на работните места за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место; начинот на решавање на правата на работниците кои ќе бидат опфатени со промените односно за чија работа престанала потребата; финансиските средства што треба работодавачот да ги обезбеди со цел спроведување на програмата и роковите и носителите на активностите за спроведување на програмата. Меѓутоа, во Законот за работните односи, ниту во подзаконски акт конкретно не е уреден начинот и обврската на донесување на оваа програма и не е прецизирано во кој рок и како треба работодавачот да ја донесе.

Откажување на договорот на вработените од деловни причини секогаш се случува на ниво на работодавач и ги опфаќа сите организациски облици, ако ги има, а не само еден дел и секогаш деловните причини, без разлика дали ќе биде со укинување или намалување на бројот на извршителите, се однесува на вкупниот број на вработени кај работодавачот. Нема да биде законито спроведена постапката за откажување на договорот за вработување на работниците, ако деловните причини биле спроведени само на една организациона единица, подрачно одделение, а не на ниво на работодавач. (Ристовски, 2022)

При откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен да донесе одлука која ќе му ја врати на работникот на кој му се откажува договорот за вработување. Одлуката за престанување на потребата од работа на работниците од деловни причини со отказ на Договорот за вработување донесува Органот на управување и за истата се известува репрезентативниот синдикат кај работодавачот. Поединечната Одлука за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување од деловни причини ја донесува главниот извршен директор/претседателот на управниот одбор/ управител.

Работодавачот и синдикатот може 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, поради 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. (Мајхошев А. Беловски В. 2012)

2. Улогата на синдикатите/претставниците на работниците

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.

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. Консултациите 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. 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.

Во членот 265 од Законот за работните односи е предвидена казнена одредба доколку работодавачот не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членовите 94-а и 95 од овој закон.

3. Улогата на институциите

Работодавачот е должен по завршување на консултациите 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, а 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.

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. Законот предвидува, доколку рокот 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. 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.

4. Обврски на работодавачот

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: 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; стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или нов договор за вработување. Овие права на работникот не се однесуваат за вработување во трговско друштво односно трговец поединец во: државен орган; јавно претпријатие; јавна установа; единица на локална самоуправа и градот Скопје; фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

Законот за измени и дополнување на Законот за работни односи (Сл. Весник бр. 120/2018 од 29.06.2018 г.) определува заштитни механизми при откажување на договорот за вработување поради деловни причини, при што се додаваат два нови става кои гласат: ако работодавачот го откаже договорот за вработување поради деловни причини, не може на истите работи, со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник, во рок од две години од денот на престанување на работниот однос; ако пред истекот на рокот од две години настане потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договорот за вработување има работникот кој претходно му престанал работниот однос.

5. Право на исплата на испратнина

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен со денот на престанокот на работниот однос на работникот да му исплати испратнина согласно должината на стажот, односно времето поминато во работен однос кај ист работодавач. Испратнината е еден од најважните инструменти за заштита на работниците кои остануваат без работа поради деловни причини, со што се гарантира нивната правна и социјална сигурност. Работникот не може да се откаже од правото на исплата на испратнина.

Со чл. 12 од Законот за измени и дополнување на Законот за работни односи („Сл. весник бр. 120/2018 од 29.06.2018 г.), во член 97 ставот (1) се менува и гласи:

„(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 и пол нето плати,
- 3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три и пол нето плати,
- 4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири и пол нето плати,
- 5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати и
- 6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од седум нето плати.”

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. Под работен однос 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. Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос. Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни. Испратнина 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.⁵

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.

Со чл. 93 од Законот за работните односи е уредено дека против 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.

⁵ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23, 39/25 и 74/25) **ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**.

Согласно чл. 181 ст.5 од истиот закон, 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. (Беловски В, 2016)

6. Правен аспект, социјален аспект и анализа

Во својот труд „Заштита на работниците во случај на отказ од деловни причини и колективни отпуштања (состојби и перспективи во македонскиот трудово-правен систем) проф. д-р Тодор Каламатиев и проф. д-р Александар Ристовски, анализираат дека постои некомплементарност помеѓу дефиницијата и начините (т.е. правните основи) со кои може да се спроведат колективните отпуштања во нашето национално законодавство и правото на ЕУ, (т.е. Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања) согласно која, правните основи, односно причините на кои се темелат колективните отпуштања се: одлуките за престанок на работниот однос да произлегуваат, односно да се засноваат на иницијативата на работодавачот и да не се однесуваат на самиот работник, додека пак Законот за работните односи, како правни основи (причини) за колективно отпуштање ги наведува, од една страна „одлуката за престанок на работен однос од деловни причини на поголем број работници“, а од друга страна, „секој престанок на работен однос“, што остава простор за дилема, односно ги опфаќа сите начини на престанок на работниот однос.

Согласно Законот за работните односи, одредбите со кои се уредуваат колективните отпуштања не се применуваат кај колективните отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата со судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавна администрација, што е контрадикторно со Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања која ги исклучува договорите за вработување на определено време, но само доколку основ на престанок на нивниот работен однос е истекувањето на времето за кои се склучени или извршувањето на задачите за кои се склучени тие договори. Но, доколку договорите за вработување на определено време се откажани пред нивниот истек, тие можат да бидат опфатени со колективното отпуштања.

Уредувањето на отказот од деловни причини како единствен начин на престанок кој може да се подведе под поимот колективно отпуштање е спротивно на одредбите на Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања. (Каламатиев Т. Ристовски А, 2018)

Во контекст на наведеното, потребно е да се изврши усогласување на постоечкиот Закон за работни односи со меѓународното право, поточно со Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања.

Правната рамка во Република Северна Македонија има за цел да воспостави баланс меѓу потребите на работодавачите за рационализација и реструктурирање и заштитата на правата на работниците кои го губат своето работно место. Законодавецот овозможува отказите да се спроведуваат како исклучок, но секогаш со запазување на принципите на правичност, консултации и соодветен надомест. Отказот мора да се спроведе во согласност со процедурите за известување и консултација, а работниците имаат право на испратнина доколку нивното работно место е укинато или престанало да биде потребно од деловни причини. Со овој механизам се овозможува правична заштита на вработените и поголема правна предвидливост, која е неопходна за одржување на стабилните работни односи и за обезбедување на социјална сигурност во услови на динамичен пазар на труд. (Адвокатското друштво Лаличиќ и Партнери)

Од аспект на работодавачот, предноста на откажувањето на договор за вработување поради деловни причини е во тоа што не е потребна согласност, ниту вина на страна на работникот, па така работодавачот е слободен да одлучи за намалувањето на бројот на работници на одредено работно место или пак за целосно укинување на тоа работно место, секако доколку тоа го наложува економската состојба, напредокот на технологијата, внатрешните организациони/ структурни промени или други објективни причини тоа го наложуваат.

Од аспект на социјалната сигурност на работникот, доколку му биде откажан договор за вработување поради деловни причини, по престанокот на работниот однос му следува исплатнина од работодавачот, а може и да ги остварува правата согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, меѓу кои и правото на паричен надоместок во износ од 50% од просечната месечна нето плата на работникот за последните 24 месеци, за време од 1 до 12 месеци, во зависност од стажот на осигурување.

Согласно одредбите на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, паричен надоместок за невработени лица, како едно од правата од осигурување во случај на невработеност, претставува надоместок за загуба на плата или приходи што се обезбедува врз основа на осигурување во случај на невработеност определен со овој закон.

Во членот 66 од овој закон е предвидено дека право на паричен надоместок има невработено лице за времето поминато во работен однос, за кое се уплатувачи придонеси од задолжително социјално осигурување.⁶

Паричниот надоместок во случај на невработеност се зема за определување на пензиската основа, покрај месечниот просек на плати што осигуреникот ги остварил за време на вкупното траење на осигурувањето, а најрано од 1 јануари 1970 година (чл. 20 ст.1 и ст. 2 од Законот за пензиско и инвалидско осигурување).⁷

7. Судска заштита

Овде е многу важно да се напомене дека еден од позначајните столбови за заштита на правата на работниците воопшто, но и кога станува збор за отказ од деловни причини е исто така и судот. Па така, на пример, со судска пресуда Основниот суд Скопје II Скопје поништил одлука за откажување на договор за вработување од деловни причини како незаконита, бидејќи работодавачот спровел процедура за прогласување на работникот за технолошки вишок, но истата ја спровел на несоодветен начин и тоа конкретно извршил не соодветно бодување според утврдените критериуми, каде што до работодавачот до работникот се обратил на маил, сè со цел истиот да достави потврда со која би се утврдила неговата семејна, економска и социјална положба и со рок на достава, а притоа истиот без да го испочитува зададениот рок, веќе на истиот ден ја донел листата за бодирање. На листата за бодирање двајца работници се со ист број на бодови, а притоа во меѓувреме на работникот кој бил едно место погоре бодиран му престанал работниот однос, а ново бодирање воопшто и не било спроведено. (Вучкова Ф. 2025)

Меѓутоа, треба да се има во предвид следното: Врховниот суд на Република Северна Македонија дава мислење дека: „Во случај кога работното место на тужителот било укинато и согласно Програмата престанала потребата од тоа место, тужениот немал обврска да изврши бодирање со примена на критериумите наведени во колективен договор. Тие се применуваат само кога станува збор за намалување на бројот на извршители на определено работно место, а не и кога станува збор за укинување на работно место, не може да се изврши бодирање со примена на критериумите од колективниот договор, бидејќи тие се применуваат само кога станува збор за намалување за број на извршители на определено работно место, а не и кога станува збор за укинување на работно место, како што е во конкретниот случај.“ (Врховен суд на РСМ, 2018)

8. Меѓународни механизми за заштита

Откажување на Договорот за вработување од деловни причини е утврден со следните меѓународни механизми:

⁶ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19, 103/21, 274/22 и 132/25) *ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕТО И ОСИГУРУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ*

⁷ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18, 220/18 и 245/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 180/19, 275/19, 31/20, 267/20, 67/22, 79/23, 193/24, 75/25 и 154/25) *ЗАКОН ЗА ПЕНЗИСКОТО И ИНВАЛИДСКОТО ОСИГУРУВАЊЕ*

-Конвенција на МОТ за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот (дел трети) – 158 од 22.06.1982 година. Оваа конвенција се однесува на сите гранки на стопанската дејност и на сите вработени лица. Кога работодавачот има намера да го раскине работниот однос од деловни причини: благовремено ќе им даде на заинтересираните работнички претставници соодветни информации, вклучувајќи ги и причините за намерата за раскинување на работниот однос, со бројот и категоријата на работници кои веројатно ќе бидат опфатени како и рокот во кој има намера да го оствари раскинувањето на работниот однос; на заинтересираните работнички претставници ќе им даде во согласност со националното законодавство и практика, што е можно побрзо, можност за консултација за мерките што треба да се преземат за да се спречи или да се намали до најмала мерка престанокот на работниот однос и мерките за да се ублажат штетните последици од престанокот на работниот однос на заинтересираните работници, како што е наоѓање на алтернативно вработување.

-Конвенција на МОТ за право на организирање и колективно преговарање – 98 од 1949 година. Оваа конвенција се однесува на остварување на соодветна заштита во областа на вработувањето и синдикална слобода. Оваа заштита особено може да се примени доколку се работи за: вработување на работникот да биде условено со нечленување во синдикат или со одредување на неговото синдикално учество; да се отпушти работникот или со сите останати средства да му се нанесе штета затоа што е член на синдикатот или што учествува во синдикалните дејности надвор од работното време или со согласност на работодавачот, за време на работното време.

-Препорака на МОТ за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачите – 166 од 1982 година. Одредбите на оваа препорака можат да се применуваат по пат на: национални закони; колективни договори; прописи на претпријатија; арбитражи; одлуки на суд; други начини кои се во согласност со националната практика и одговараат на националните услови. Оваа Препорака уредува дека работниците на кои им престанал работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени, треба да имаат приоритет при повторно вработување доколку работодавецот повторно вработува работници со слични квалификации, под услов идите во одреден рок од моментот на нивното заминување да изразиле желба повторно да бидат вработени.

-Директива на ЕУ бр. 75/129, Директивата предвидува консултирање со претставниците на вработените и известување на соодветните власти пред повеќекратните отпуштања; Директивата не влијае на правото на работодавачот да отпушти вработени, ниту пак ја ограничува нивната слобода за организирање на процесот на работа во нивните претпријатија на начин кој е најсоодветен за нивните потреби; Директивата не овозможува две или повеќе меѓусебно поврзани претпријатија да формираат заедничко регрутирање и отпуштање на вработени за кое е потребна соодветна процедура.

-Директива бр.92/56 од 24.07.1994 година, консолидирани со Директива на Советот бр. 98/59 од 20.07.1998 година за усогласување на законодавството на државите членки во однос на колективните отпуштања. Оваа Директива уредува дека работодавачот кој размислува за колективен технолошки вишок има двојна обврска: да ги информира надлежните национални власти; да се консултира со претставниците на работната сила за планираната програма за технолошки вишок. Работодавачот е обврзан да им ги обезбеди сите релевантни информации поврзани со отказот од деловни причини. Работодавачот е должен во писмена форма да ги даде на претставниците на вработените следните информации: причините за предложениот технолошки вишок; бројот на категории работници кои ќе бидат прогласени за технолошки вишок; бројот на работници вообичаено вработени во претпријатието; временскиот период во кој технолошкиот период ќе има влијание; предложените критериуми за селектирање на работниците кои ќе бидат технолошки вишок, доколку националното право го овластува работодавецот да ја направи таа селекција - методот на пресметување на исплаќање на работниците прогласени за технолошки вишок, кои не се исплаќаат и не се пресметуваат според националното право. (Михајлоски 3, 2020).

9. Заклучок

Од сето горе наведено може да заклучиме дека правната рамка за заштита на работниците од колективни отпуштања е недоволно усогласена со меѓународното право и е потребно ревидирање на постоечките закони со кои се регулира оваа материја. Информираноста на работниците по ова прашање е исто така важен сегмент во заштитата на нивните права. Праксата покажува дека исплаќањето на испратнината најчесто оди преку судска постапка или во постапка пред надлежните органи, како што е Државниот инспекторат за труд, поради што е потребно законот во овој дел да биде поригорозен во однос на работодавачите кои нема да исплатат на време испратнина или нема да го исплатат целиот износ предвиден со закон, сè со цел да се постигне правна и социјална сигурност на работниците на кои им престанал работниот однос поради деловни причини. Исто така е потребно да се доуреди законската регулатива во делот на индивидуалните и колективните отпуштања од деловни причини и правата и обврските кои произлегуваат од нив, бидејќи и институциите понекогаш се контрадикторни во носењето на одлуки, а особено во делот на обврската на работодавачот за информирање и консултирање на работниците.

И на крај, исто така е потребно да се даде акцент на значењето на социјалната сигурност на работниците во случај на колективни отпуштања, како нивно законско и уставно загарантирано право.

10. Користена литература

10.1. Објавени трудови

[1] Мајхошев А, Беловски В. (2012) „Трудово право (авторизирани предавања)“ Универзитет „Гоце Делчев“ Штип, Правен факултет, Монографија

[2] Беловски В. (2013) „Отказ на договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини (деловни причини)“ издавач Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг, Монографија

[3] Каламатиев Т. Ристовски А. (2018) „Заштита на работниците во случај на отказ од деловни причини и колективни отпуштања (состојби и перспективи во македонскиот трудово-правен систем)“, издавач Јуридика Прима, Институт за правно економски истражувања и едукација, Охридска школа на правото, Публикација

[4] Ристовски А. (2022) „Анализа на колективното договарање во Северна Македонија“, МОТ, Публикација

[5] Беловски В (2013) „Коментар на Законот за работните односи, Публикација

10.2. Закони и подзаконски акти

[6] („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23, 39/25 и 74/25) **ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

[7] („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19, 103/21, 274/22 и 132/25) **ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕТО И ОСИГУРУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ**

[8] („Службен весник на Република Македонија” бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18, 220/18 и 245/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 180/19, 275/19, 31/20, 267/20, 67/22, 79/23, 193/24, 75/25 и 154/25) **ЗАКОН ЗА ПЕНЗИСКОТО И ИНВАЛИДСКОТО ОСИГУРУВАЊЕ**

[9] (“Службен весник на Република Македонија” бр. 24/2009, бр. 17/2009, бр. 84/2009, бр.28/2010 и бр.39/2010), *Колективен договор за основното образование во Република Македонија Консолидиран текст*

10.3 Останати извори

[10] Михајлоски З., *Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања* “ Е-Платформа

[11] Адвокатското друштво Лаличиќ и Партнери, *Анализа на отказ поради деловни причини*

[12] Фросина Вучкова, Адвокатски приправник во Адвокатска канцеларија Марија Стојановска, *правна анализа*

[13] Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија РевЗ. бр147/2017 од 12.09.2018 година.