

UDK: 349.22:331.106(497.7)
331.106.29:340.13(497.7)

LIMITATIONS AND CONDITIONS OF A FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Biljana Todorova

Full professor, Faculty of Law, Goce Delcev University, Stip, North Macedonia
biljana.todorova@ugd.edu.mk

Lazar Jovevski

Full professor, Faculty of Law Iustinianus Primus,
“Ss. Cyril and Methodius” University in Skopje
l.jovevski@gmail.com

Abstract

The paper will focus on the conditions and limitations for concluding fixed-term employment contracts, which are an exception to the rule of indefinite employment contracts. The employment contract can be concluded for an indefinite or fixed period, with the former being the norm, and the latter being allowed only under specific conditions according to national labor legislation. The author will analyze the legal provisions regulating the conclusion of fixed-term employment contracts and the limitations on their use, examining the cases in which such contracts can be concluded and the number of times the same employee can enter into a fixed-term contract with the same employer. The paper aims to provide clarity on the use of fixed-term employment contracts and to contribute to the discussion on the balance between the flexibility of the labor market and the protection of workers' rights.

Keywords: fixed-term employment contract, indefinite employment contract, labor market flexibility, workers' rights, employment contract conclusion, employee protection.

ОГРАНИЧУВАЊА И УСЛОВИ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ

Билјана Тодорова

вонреден професор, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Северна Македонија
biljana.todorova@ugd.edu.mk

Лазар Јовевски

редовен професор, Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Северна Македонија
l.jovevski@gmail.com

Апстракт

Трудот ќе се фокусира на условите и ограничувањата за склучување на договор за вработување на определено време, кое е исклучок од правилото дека договорот за вработување се склучува на неопределено време. Според националното трудовото законодавство, договорот за вработување може да се склучи на неопределено или определено време, при што првото е норма, а второто е дозволено само под одредени услови. Авторот ќе ги анализира законските одредби со кои се регулира склучувањето на договори за вработување на определено време и ограничувањата на нивното користење, испитувајќи ги случаите во кои може да се склучат такви договори и колку пати истиот вработен може да склучи договор на определено време со истиот работодавач. Трудот има за цел да ги појасни одредбите за користењето на овој вид договорот за вработување и да даде придонес во дискусијата за рамнотежата помеѓу флексибилност на пазарот на труд и заштитата на правата на работниците.

Клучни зборови: договор за вработување на определено време, договор за вработување на неопределено време, флексибилност на пазарот на трудот, работнички права, склучување на договор за вработување, заштита на вработените.

1. Вовед

Употребата на договорот за вработување на определено време е доста присутна на денешниот пазар на труд, обезбедувајќи му на работодавачот флексибилност да ги задоволи променливите деловни барања и ефикасно да управува со потребата за работна сила.⁷⁸⁶ Сепак, широката употреба на овој договор предизвикува сомнеж во врска со потенцијалната експлоатација и ранливоста на работниците. За да се надминат можните проблеми, со Законот за работните односи (ЗРО) од 2005 година,⁷⁸⁷ воспоставена е правна рамка за регулирање на ограничувањата и условите околу договорот за вработување на определено време, а сè со цел да се постигне неопходната рамнотежа помеѓу флексибилноста на пазарот на труд и правата на работниците.

Трудот има за цел да навлезе во сложеноста на договорот за вработување на определено време, истражувајќи ги ограничувањата и условите наметнати со прописите за работни односи на нашата земја. Со анализата на законските одредби кои го регулираат ваквиот договор на национално ниво ќе се види како се зачувани интересите и на работодавачите и на работниците, обезбедувајќи правичност и заштита во работниот однос. Оттука, трудот се фокусира на клучните аспекти кои го обликуваат договорот за вработување на определено време, истражувајќи ги законските обврски на работодавачите, особено во однос на обезбедување еднакви можности на работниците на определено време. Дополнително, се испитуваат условите под кои може да се оправда склучувањето ваков вид на договор, како на пример: привремени отсуства, зголемен обем на работа, сезонска работа и вработување врз основа на работа на проект.

Се прави осврт и на потенцијалните предизвици и ограничувања со кои се соочуваат работниците на определено време, вклучувајќи го ризикот од експлоатација, ограничената сигурност на работното место и влијание врз напредувањето. Со критичка анализа на овие прашања, имаме за цел да ја оцениме ефективноста на постојните законски одредби во обезбедувањето стабилност и заштита на работниците како и правична рамнотежа помеѓу флексибилноста на пазарот на труд и правата на работниците. Преку оваа анализа, се надеваме дека ќе придонесеме за тековниот дискурс

⁷⁸⁶ Baert, S., De Visschere, S., & Schoors, K. (2016). Temporary Employment Contracts and Firm Performance: Evidence from a Globalizing Economy, *Journal: British Journal of Industrial Relations*, 791-832.

⁷⁸⁷ „Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005 и неговите досегашни измени и дополнувања.

околу договорите за вработување на определено време и ќе обезбедиме увид во тоа како дополнително да се зајакне правната рамка за да се заштитат правата и благосостојбата на работниците, да се поттикне поправедна и побезбедна работна средина, а сепак да се овозможи неопходната флексибилност на пазарот на труд.

2. Времетраење на договорот за вработување на определено време

Во согласност со членот 14 од ЗРО, Договорот за вработување може да биде склучен на определено време (со однапред определено траење) и неопределено време (времето на траење не е однапред наведено).⁷⁸⁸ Договорот за вработување по правило се склучува на период чие времетраење не е однапред определено, во терминологијата познат како работен однос на неопределено време. Овој принцип е усогласен со Конвенцијата бр. 158 на МОТ од 1982 година⁷⁸⁹ и ја нагласува важноста на работниците да им се обезбеди сигурност на работното место и да ги обесхрабри произволните или неправедните отпуштања. Конвенцијата ја поддржува идејата дека работните односи треба да се воспостават на неопределен период, обезбедувајќи стабилност и заштита на работниците. Ова се усогласува со концептот на договор за вработување на неопределено време, што овозможува разумно очекување за континуитет и стабилност во вработувањето, намалувајќи го ризикот од неправедни раскинувања и промовирајќи поправеден пазар на труд.

Оттука, за да нема дилеми во практиката и да се спречи различното толкување на законот, во членот 14 од ЗРО, став 3 експлицитно се наведува дека доколку во договорот не е утврдено времето за кое е склучен, тогаш се смета дека се работи за договор за вработување на неопределено време.

Во членот 46 од ЗРО, поконкретно се регулирани прашањата во врска со договорот за вработување на определено време (работен однос на определено време). Овој член е во делот од Законот кој содржи одредби и во врска со другите т.н. посебни, флексибилни атипични договори во кои спаѓаат: договорот за вработување за вршење сезонска работа, договорот за вработување со скратено работно време, договорот за вработување со скратено време со еден или повеќе работодавачи, договорот за вработување со вршење работа дома и договор за вработување на куќни помошници. Овој член го наведува дозволеното времетраење на договорите на определено време, кое може да трае до 5 (пет) години за извршување на истата работа. Дополнително, договорот на определено време може да се користи за замена на привремено отсутен работник до неговото враќање. Во овој максимален пет годишен период се опфатени еден или повеќе договори кои можат да се склучат на определено време со ист работодавач, за вршење на исти работи, заради превенција од искористување на работникот преку последователна употреба на договори за вработување на определено време. Доколку работодавачот повеќепати склучил договор за вработување со конкретен работник за исти работи, независно дали тие договори се со прекин или без прекин, со тие договори не може да се надмине крајниот законски рок од 5 (пет) години.

Одредбата наведена во член 46 од ЗРО во однос на времетраењето на договорот на определено време покренува одредени размислувања и импликации. Со неа се утврдува дека договорот на определено време може да трае до 5 (пет) години за извршување на истата работа и може да се користи и за замена на привремено отсутен работник до неговото враќање.

Од научна перспектива, може да се направат неколку забелешки врз основа на правната дефиниција дадена во член 46. Одредбата не е целосно јасна во однос на третманот на паузите помеѓу ангажманите во петгодишниот период. Останува нејасно дали паузите, со или без прекин, треба да се сметаат како дел од петгодишното времетраење. Овој недостаток на јасност може да доведе до разлики во толкувањето и бара дополнително појаснување.

Ограничувањето на времетраењето на договорот на определено време на траење од пет години се

⁷⁸⁸ Член 14, став 2, ЗРО.

⁷⁸⁹ Достапна на:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158;

однесува на поединечен вработен. Тоа значи дека без оглед на какви било промени во описот на работното место, склучување на повеќе последователни договори или прекини меѓу договорите, работниот однос на определено време не може да надмине вкупно пет години со ист вработен. Времетраењето е поврзано со индивидуалниот вработен и не може да се продолжи повеќе од пет години, освен во случаи на специфични исклучоци.

Со оглед на горенаведените точки, по кумулативен период од пет години работен однос на определено време кај ист вработен, работодавачот се соочува со две опции: или да го прекине работниот однос или да воспостави работен однос на неопределено време. Сепак, останува нејасно дали може да се склучи нов договор за вработување на определено време со истиот вработен по истекот на почетниот петгодишен период, особено ако описот на работното место е изменет. Оттука, потребни се потенцијални измени за да се решат несигурностите и недоследностите во одредбата. Појаснувањето на третманот на паузите и решавањето на подобноста за следните договори на определено време по петгодишниот период ќе ја подобри правната рамка и ќе обезбеди посеопфатно и покохерентно регулирање на работните односи на определено време.

3. Трансформација на договорот за вработување на определено време

Работниот однос на определено време има ограничен рок на траење, но широка примена. ЗРО ги специфицира условите под кои договорот за вработување на определено време може да се трансформира во договор за вработување на неопределено време. Оваа трансформација може да се случи доколку работникот продолжи да работи по истекот на определениот рок или ако работникот работел повеќе од две години на работно место кое станува трајно достапно поради пензионирање или други основи. Целта на институтот „трансформирање“ е да се спречи изигрување на Законот од страна на работодавачот преку склучување на договори за вработување на определено време за работа која е од подолгорочен карактер, па со таквото постапување се злоупотребуваат и правата на работникот. Во однос на постапката и начинот на трансформирањето на работниот однос, постои разлика помеѓу трансформирањето на работниот однос во приватниот сектор и трансформирањето на работниот однос во јавниот сектор. Кај приватниот сектор, работниот однос од определено време на неопределено време се трансформира по истекот на рокот од пет години, ако работникот продолжи да работи кај работодавачот. За разлика од приватниот, во јавниот сектор каде финансирањето е од буџетот, со закон се пропишани и други посебни услови во врска со трансформирањето на работниот однос. Покрај исполнувањето на условот во врска со законскиот рок по кој може да се трансформира работниот однос, пред да се изврши трансформацијата се бара потребата од конкретен работник да е утврдена, систематизирана како трајна (на неопределено време) и претходно да се обезбедат финансиски средства за плата и придонеси од буџетот за работа на неопределено време. Во случајов не станува збор за исполнување на формално правен услов туку станува збор за исполнување на суштински услов, бидејќи без обезбедени средства од Буџетот и работникот не би прифатил да продолжи со работа.

Законодавецот како специфичен договор за вработување на определено време го класифицира Договорот за вработување на определено време за замена на отсутен работник. Овој договор за вработување на определено време може да се склучи исклучиво до враќање на привремено отсутниот работник, па од таа причина во овој договор не е утврден конкретен рок на времетраењето на договорот, туку тоа е условено од должината на отсуството од работа, но не може да трае подолго на привремено отсутниот работник, поради спецификите, карактеристиките на овој вид на договор кој е често застапен во практиката. Тоа е поради различниот вид на случаи на платено и неплатено отсуство утврдено во Законот кои секогаш не можат да се предвидат за да може однапред да се определи времето за кое се склучува договорот (на пример, отсуство поради породилно, родителско отсуство, отсуство поради болест и сл.). Меѓутоа има и случаи кога привремено отсутниот работник не сака или нема да се врати на работа, па во таков случај на работникот кој го заменува не може да му се трансформира работниот однос, туку работодавачот ќе може со него да склучи нов договор

за вработување на определено или неопределено време. Во членот 46 став 4 од ЗРО е предвиден исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време да може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот од 5 (пет) години, ако работникот работи повеќе од 2 (две) години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон. Во практиката, овој исклучок повеќе наоѓа примена во јавниот сектор, бидејќи во приватниот сектор работодавачот може во секое време за времетраењето на работниот однос на определено време да му го трансформира работниот однос на неопределено време зависно од потребата и волјата на работодавачот, без исполнување на други законски услови и ограничувања.

4. Сезонската работа и нејзините импликации

Вработувањето на определено време има ограничено времетраење, но наоѓа широка примена во различни индустрии. Но, доколку работникот продолжи да работи по истекот на договорениот и законски рок, работниот однос може да се трансформира во неопределен. Овој принцип не важи за договорот за вработување за сезонска работа. ЗРО ја препознава уникатната природа на сезонската работа, која се карактеризира со специфични периоди или сезони наместо преку целогодишно вработување. Членот 47 ја дефинира сезонската работа како работа извршена помалку од осум месеци во последователен период од 12 месеци поради климатски или природни услови. Со него се доделуваат одредени права на вработените на определено време ангажирани во сезонска работа, како што е вклучувањето на пресметаните работни денови во нивниот работен стаж и можноста да бараат прекувремената работа да им биде пресметана во работни денови со полно работно време. Кај овој вид на атипична форма на договор работодавачот на пример секоја година со истиот работник (во определена сезона) склучува нов договор за вработување за вршење на сезонска работа. Преку признавање на специфичните карактеристики на сезонската работа и обезбедување на одредени заштити за овие работници, ЗРО има за цел да создаде фер и урамнотежена средина за вработување што ги задоволува потребите и на работодавачите и на вработените во овој сектор.

5. Дали договорот на определено време може да трае подолго од 5 (пет) години?

Како што договорот за вработување на определено време е исклучок од правилото дека работниот однос е заснован на неопределено време, исто така постојат исклучоци од правилото дека работен однос на определено време кај ист вработен може да трае најмногу пет години. Имено, договор за вработување на определено време може да се склучи на период подолг од пет години само во следниов случај: Доколку е потребно замена на привремено отсутен работник, до неговото враќање на работа: се применува кога се знае дека одреден работник ќе отсутува одредено време од работа (на пр. поради вршење јавна функција, продолжено боледување итн.). Лицето ангажирано како замена за отсутен вработен ќе работи додека отсутниот работник не се врати на работа, без разлика колку време е потребно. Кога се воспоставува ваков работен однос за замена на привремено отсутен работник, неговото траење не е лимитирано временски од 5 (пет) години, туку со должината на отсутноста. Затоа, работниот однос заснован од таа причина може да трае и пократко и подолго од 5 (пет) години, но не подолго од отсутството на привремено отсутниот работник. Тоа значи дека може да трае и повеќе години, ако толку трае и отсутството на работникот кој го заменува. Привремено отсутен работник може да биде во работен однос на неопределено или определено време. Работникот кој го заменува привремено отсутниот работник може да биде само во работен

однос на определено време.⁷⁹⁰

Во оваа ситуација оправдано е работодавачот да склучи нов договор за вработување на определено време со истиот работник по истекот на рокот од 5 (пет) години, по истиот или друг основ од законот. Тоа практично значи дека по истекот на периодот за кој е склучен договор за вработување на определено време заради замена на привремено отсутен работник, може да се склучи нов договор со ист вработен кој работи на одредено време, од иста правна основа или од друга правна причина. На пример, работодавачот може да склучи договор за вработување со вработен за да го замени отсутниот работник кој бил на боледување. По враќањето на отсутниот работник на работа, работодавачот може да заснова нов работен однос на одредено време со работникот што го заменил за да замени друг отсутен работник или да го ангажира да работи на одреден проект. Исто така, нема пречка да се склучи договор за вработување на определено време со истиот вработен по завршување на одреден проект за работа на друг проект, или да се замени привремено отсутен работник.

6. Престанување на договорот за вработување на определено време

Договорот за вработување на определено време престанува со истекот на договореното, односно законски одредениот рок. Меѓутоа, практиката покажува дека е потребно, во моментот на престанокот на работниот однос, сепак, на работникот да му се издаде и декларативно решение за престанок на работниот однос поради истек на рокот за кој е заснован работниот однос. Работникот може да продолжи да работи по истекот на договорениот рок само ако со работодавачот склучат друг договор за вработување (бидејќи претходниот истекол) и тој друг договор, по истекот на законскиот рок од пет години мора да биде на неопределено време. Според ЗРО (член 46, став 3) „работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истек на рокот од ставот 1 на овој член (пет години), под услови и на начин утврдени со закон“. Работодавачот треба да биде многу внимателен. Тој се изложува на ризик – веднаш по истекот на рокот (наредниот ден) ќе мора да склучи со работникот договор за вработување на неопределено време, бидејќи до трансформацијата доаѓа по сила на закон. Ако работодавачот постапи поинаку, ја негира промената, на работникот му останува своите

⁷⁹⁰ Отсуството може да биде поради различни причини. Најчести се: болест, породилно отсуство, нега на дете, извршување на државни или јавни функции, упатување на работа во странство, отсуство на сопругникот чиј брачен другар е упатен на работа во странство, воена вежба, отстранување од работа кај работодавачот до донесување одлука за отказ на договорот за вработување, издржување казна затвор...Но, отсуството мора да биде привремено. Во праксата, можна е и двојна отсуственост. Таа настанува кога работникот кој заменува отсутен работник и самиот тој постане отсутен работник. Бидејќи е релевантно секое отсуство, може да се смета дека и времето за водење на парница за спор за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, може да се земе како отсуство (бидејќи на работникот правосилно му престанува работниот однос дури со правосилност на пресудата за одбивање на тужбеното барање. И тогаш може да се зборува дека се засновува работен однос на определено време со друг работник до евентуално враќање на тужителот, како отсутен работник. Со престанок на работниот однос, кога со правосилна пресуда е одбиено тужбеното барање за враќање на работа престанува и привремената отсуственост. Може да се случи отсутниот работник да биде вратен по ревизија, но сметаме дека со правосилноста на пресудата на отсутниот работник со која му е одбиено тужбеното барање за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, на работникот кој засновал работен однос за замена на привремено отсутен работник (на кој му е даден отказ на договорот за вработување), не треба (не може) да му се трансформира работниот однос на неопределено време. Беловски, В. (2019). Работните односи коментар на законот за работните односи, обрасци и упатства за практична примена за современите и успешните кадровски служби, Скопје, достапно на <https://eprints.ugd.edu.mk/23539/3/VB%201.pdf>, 22.05.2023.

права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на право на работен однос на неопределено време. Правило е дека работниот однос се заснова на неопределено време, а работниот однос на определено време е исклучок. Бидејќи исклучоците се применуваат и толкуваат рестриктивно (само кога се дозволени), таму каде што нема услови за постоење на работен однос на определено време постои работен однос на неопределено време. Ако работниот однос на определено време излезе од законските рамки, ќе завладее правило за работен однос на неопределено време.⁷⁹¹ Оттука, со оглед на дефинираното времетраење, од клучно значење е работодавачите да ги следат законските барања при истекување на рокот на таквите договори. Ако работникот продолжи да работи по истекот на договорот, мора да се понуди нов договор, обично со неопределено времетраење. Непочитувањето на овие прописи може да резултира со правни последици, бидејќи стандардното правило е да се има работен однос на неопределено време.

7. Унапредување на еднаквоста и професионалниот развој на работниците на определено време

7.1. Обезбедување правичност и недискриминација

Со цел да се обезбеди еднаков третман и можности за сите работници, основен аспект на правото на работа е принципот на недискриминација. Иако генерално се очекува дека работниците на определено време не треба да се третираат понеповолно од работниците на неопределено време, исклучиво поради нивниот тип на договор, ЗРО во членот 8 предвидува ситуации каде различниот третман може да се оправда со објективни причини. Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.⁷⁹² Во овој контекст клучно е да се испитаат исклучоците од забраната за дискриминација. Објективните оправдувања може да вклучуваат специфични околности или барања својствени за природата на работата или времетраењето на договорот. На пример, одредени бенефиции или права поврзани со стажот природно може да им се доделат на постојаните работници кои биле во работен однос подолг период. Дополнително, различен третман може да се оправда ако е неопходно да се задоволат легитимните деловни потреби, како што е решавање на краткорочните флукуации на персоналот или исполнувањето на привремените проектни барања. Сепак, од клучно значење е да се осигура дека секој различен третман е заснован на објективна причина и дека не се користи како средство за дискриминирање на работниците на определено време. Објективните оправдувања мора внимателно да се проценат и поткрепат со докази, а работодавачот треба да биде транспарентен во неговиот процес на одлучување. За да се заштитат од потенцијални злоупотреби, прописите за работни односи треба да обезбедат јасна насока за дозволени оправдувања за различен третман. Понатаму, треба да се воспостават механизми за следење и спроведување за да се обезбеди усогласеност и да се заштитат правата на работниците на определено време. Иако може да постојат исклучоци од забраната за дискриминација во контекст на договорот за вработување на определено време, тие треба строго да се проверат за да се спречи каков било нефер третман или експлоатација. Урамнотежувањето на легитимните потреби на работодавачите со принципот на еднаквост и недискриминација е од клучно значење за поттикнување фер и инклузивна работна средина за сите вработени.

⁷⁹¹ Беловски, В. (2019). Работните односи коментар на законот за работните односи, обрасци и упатства за практична примена за современите и успешните кадровски служби, Скопје, стр. 87, достапно на <https://eprints.ugd.edu.mk/23539/3/VB%201.pdf>, 22.05.2023.

⁷⁹² Член 8.

7.2. Еднаквост во стекнувањето квалификации

ЗРО ја нагласува важноста на еднаквите можности и за работниците на неопределено и на определено време кога станува збор за стекнување на квалификации. Одредбата со која се обезбедува еднаков период за стекнување квалификации, и за работниците на неопределено и за работниците на определено време, ја нагласува важноста на правичноста и еднаквите можности на пазарот на трудот. Одредбата вели дека периодот за стекнување на квалификации треба да биде ист за двата вида договори за вработување, освен ако времетраењето на договорот на определено време не го надмине времето потребно за стекнување на потребните квалификации.⁷⁹³ Оваа одредба го одразува принципот на еднаквост и препознава дека работниците, без оглед на нивниот тип на договор, треба да имаат еднаков пристап до можности за обука и развој на вештини. Обезбедува работниците на определено време да не бидат неправедно обесправени во однос на нивната способност да ги стекнат квалификациите неопходни за нивните работни места. Со воспоставување на еднакви услови за стекнување квалификации, оваа одредба промовира правичност и спречува дискриминација врз основа на времетраењето на договорот за вработување и ги охрабрува работодавачите да обезбедат соодветна обука и можности за развој на сите вработени, без оглед на привремената природа на нивните договори. Сепак, нема појаснување за тоа како треба да се реши ситуацијата ако времетраењето на договорот на определено време го надминува времето потребно за стекнување на квалификации. За да се подобри одредбата, треба експлицитно да наведе дека ако времетраењето на договорот на определено време го надмине времето потребно за стекнување квалификации, работодавачите треба да се погрижат да се обезбедат потребните можности за обука и развој во договорениот период. Ова појаснување ќе обезбеди работниците на определено време да не се неправедно обесправени поради времетраењето на договорот и дека имаат разумна можност да ги стекнат потребните квалификации. Дополнително, би било корисно да се нагласи потребата работодавачите проактивно да планираат и да одвојуваат соодветно време и ресурси за обука и развој во вработувањата на определено време. Ова ќе помогне работниците на определено време да имаат еднаков пристап до можностите за градење вештини во текот на нивниот период на вработување, без оглед на привремената природа на нивните договори. Со вклучување на овие аспекти во одредбата, ќе се зајакне принципот на еднаквост и ќе се зајакне заложбата за обезбедување еднакви можности и за постојаните и за работниците на определено време за стекнување на квалификации суштински за нивниот професионален развој.

7.3. Еднакви можности и професионален развој

Во членот 25 од ЗРО насловен како „Права и обврски на работодавачот“, ставовите 10 и 11 ја истакнуваат важноста од еднакви можности и правичен третман за работниците на определено време. Ставот 10 гласи: „Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време, како и другите работници“. Ставот 11 гласи: „Работодавачот треба, колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност“. Со обврзување на работодавачите да ги информираат работниците на определено време за слободните работни места, овие ставови имаат за цел да обезбедат еднакви можности да добијат постојано вработување, елиминирајќи ја секоја потенцијална дискриминација или неповолност врз основа на нивниот работен статус. Понатаму, барањето работодавачите да го олеснат пристапот до соодветни можности за обука за работниците на определено време покажува посветеност на нивниот професионален развој и напредување во кариерата. Со обезбедување можности за обука,

⁷⁹³ Член 8, став 4.

работодавците, не само што ги подобруваат нивните вештини и способностите на работниците на определено време, туку и го промовираат нивниот потенцијал за професионална мобилност во организацијата.

Овие одредби се усогласуваат со принципите на правичност, еднакви можности и недискриминација на работното место. Со информирање на работниците на определено време за слободни работни места и нудење можности за обука, работодавачите придонесуваат за создавање поинклузивна и поподдржлива работна средина. Ова го промовира ангажманот на вработените, задоволството и продуктивноста додека ги намалува разликите помеѓу работниците на определено време и постојаните работници. Иако, во прекршочните одредби, не можат да се забележи дека за непочитување на одредбите од членот 25 за работодавачите и одговорните лица се предвидени глоби, важно е работодавачите да се придржуваат до овие одредби и да обезбедат нивно ефективно спроведување. Ова може да вклучи воспоставување транспарентни канали за комуникација, видливост на објавените соопштенија и развивање сеопфатни програми за обука кои се грижат за специфичните потреби на работниците на определено време.

8. Влијание на отсуството поради бременост, раѓање и родителство врз истекување на договорот за вработување на определено време

Вреди да се воочи уште една нејаснотија која често се поставува како прашање во практиката, дали договорот за вработување престанува со истек на времето за кое бил склучен, доколку во тој момент работникот користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство. Оваа нејаснотија се јавува поради одредбата во ЗРО, според која на работодавачот му се забранува да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за нега на дете до тригодишна возраст.⁷⁹⁴ Дополнително, ЗРО уредува дека решението за раскинување на договорот за вработување е ништовно доколку на денот на донесувањето на одлуката за раскинување на договорот за вработување, работодавачот знаел за постоење на околности на бременост, породилно отсуство, отсуство од работа, за згрижување на деца и отсуство од работа заради посебна грижа за деца, или ако работникот во рок од 15 дена од денот на престанокот на работниот однос го извести работодавачот за постоењето на наведените околности и достави соодветна потврда од овластен лекар или друг надлежен орган. Според тоа, доколку жената во рок од 15 дена од денот на престанокот на работниот однос на работодавачот му достави потврда со која го известува за фактот на бременост, одлуката за раскинување на договорот за вработување по сила на закон станува ништовна и неважечки и работодавачот е должен да склучи нов договор за вработување со работникот за работа која ќе трае до истекот на породилното отсуство. Сепак, важно е да се напомене дека ова правило не се однесува на случаевите кога договорот за вработување на определено време истече по својот договорен краен датум. Во такви случаи, работодавачот може да донесе декларативна одлука за престанок на работниот однос, иако работникот користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство. На работник на кој во текот на отсуството му престана договорот за вработување на определено време (заради истек на договор), а користи надомест на плата за време на отсуството поради бременост, раѓање или родителство, продолжува да го користи правото сè до истекот на отсуството на товар на орган надлежен за спроведување на задолжително здравствено осигурување (Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија).

⁷⁹⁴ Член 101.

9. Заклучок

Трудот дава длабинска анализа на одредбите кои се однесуваат на договорите за вработување на определено време во прописите од областа на работните односи. Ги истакнува условите под кои може да се склучи договор за вработување на определено време и дозволеното времетраење на ваквиот договор. Додека членот 46 од ЗРО го утврдува неговото дозволено максимално времетраење и обезбедува рамка за негова трансформација во договор за вработување на неопределено време, постојат нејаснотии околу третманот на паузите и подобноста за последователен договор на определено време. На овие прашања се даде дополнително испитување и појаснување за да се обезбеди правна конзистентност и транспарентност на договорот за вработување на определено време. Понатаму, ја истраживме трансформацијата на договорите на определено време и специфичните размислувања за сезонската работа. Се доаѓа до констатацијата дека целта на одредбите кои го уредуваат ова прашање треба да биде обезбедување фер и правични практики за вработување. Разбирањето на овие одредби е од клучно значење за засегнатите страни да се движат низ сложената динамика на современиот пазар на труд и да промовираат хармоничен однос работодавач – вработен.

Иако договорите за вработување на определено време имаат свое место во одредени околности, тие треба да се користат разумно и со оправдани причини. Вработените со договор на определено време не треба да бидат подложени на нефер третман или да им бидат ускратени нивните права и бенефиции. Потребни се соодветни законски одредби и внимателно спроведување за да се спречат злоупотребите и да се обезбеди правилно остварување на работничките права и заштита за сите вработени, без оглед на времетраењето на нивните договори. Ова можеби ќе се постигне со донесувањето на нов Закон за работните односи, чиј предлог опфаќа неколку нови форми на договори за вработување, како што се оние кои се однесуваат на работа од далечина или дома, ангажирање странски работници и работа во домаќинството. Со инкорпорирање на различни форми на договори за вработување, и ограничување на траењето на договорот за вработување на две години останува да видиме дали новиот закон ќе ги исправи превладувачките правни недоследности и ќе ги заштити интересите на работниците и работодавачите. Бидејќи засегнатите страни со нетрпение го очекуваат донесувањето на новиот Закон за работните односи, се очекува дека тој ќе поттикне поправедна и избалансирана работна средина погодна за одржлив социоекономски развој.

Користена литература

1. Baert, S., De Visschere, S., & Schoors, K. (2016). Temporary Employment Contracts and Firm Performance: Evidence from a Globalizing Economy, *Journal: British Journal of Industrial Relations*, 791-832.
2. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158.
3. Беловски, В. (2019). Работните односи коментар на законот за работните односи, обрасци и упатства за практична примена за современите и успешните кадровски служби, Скопје.
4. Закон за работните односи, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005 и понатамошните измени и дополнувања.