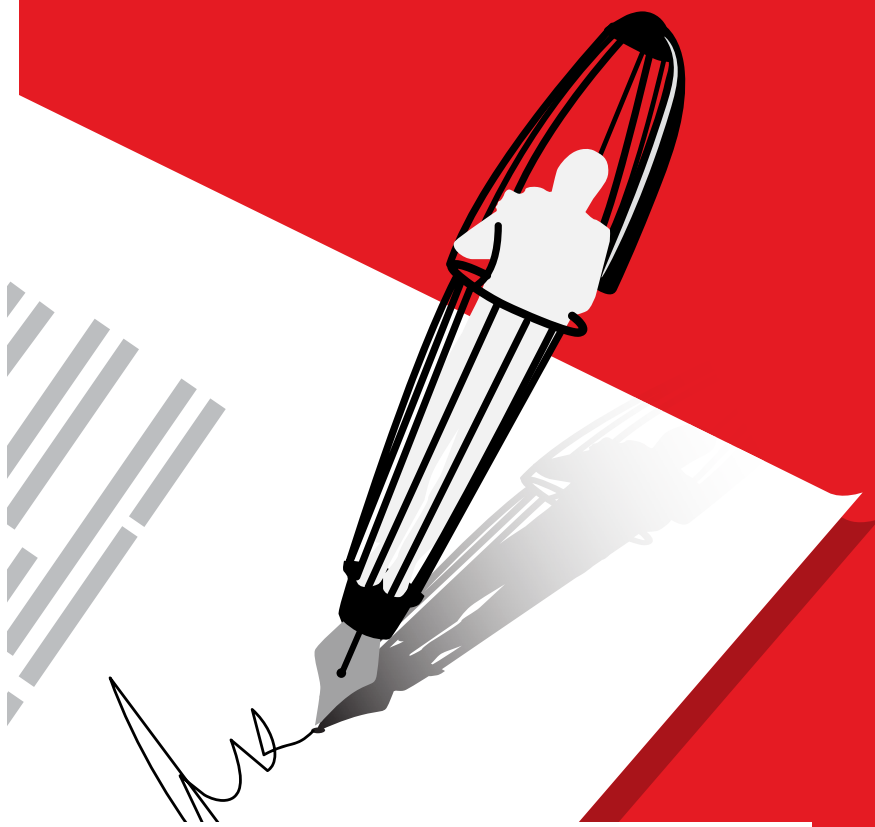




Предлог верзија на
Законот за работните односи
- заложби на Хелсиншкиот комитет



КОМИТЕТ ЗА ЧОВЕКОВИ
ПРАВА НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА

Одредба од законот



Член 19

- Договор за вработување на определено време, трансформација на работниот однос на определено време во работен однос на неопределено време – член 19, став 3

Предложено решение

Организацијата на работодавачите предложи да се избрише став 3 од член 19 од новиот текст на ЗРО. Конкретниот став ги ограничува работодавачите при вработување на работници на определено време и изречно ги набројува случаите во кои работодавачот може да склучи договор за вработување на определено време со работникот. Организацијата на работодавачи образложува дека ваквото ново законско решение е ограничувачко.

Хелсиншкиот комитет препорача да не се брише предложениот став 3 затоа што со овој став позитивно се ограничуваат можностите на работодавачите да вработуваат работници на определено време без конкретна причина. Ставот на Комитетот е дека сите потребни причини за вработување на работници на определено време се опфатени во предложениот став. Тоа треба да придонесе за подобрување на сигурноста на работниците и нивна заштита во случај на прекинување на работниот однос бидејќи за да се вработат работници на определено време неопходно е постоење на оправдани причини за тоа, а доколку истите не постојат, тогаш вработувањето на определено време се врши со цел полесно да може да им се прекине работниот однос на работниците.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Во споменатиот член додаден е став 5 во кој е имплементирана препораката на Хелсиншкиот комитет, трансформацијата на работниот однос од определено време во работен однос на неопределено време по истекот на законскиот рок од ставот 1 на истиот член (три години) да биде задолжителна обврска на работодавачот.

ЗАТОА ШТО:

Ова ќе ја подобри заштитата на работничките права при бидејќи досега Законот не ја прецизираше постапката за трансформација на работниот однос, односно не беше прецизирано дали истата започнува по иницијатива на работникот или пак е законска обврска на работодавачот. Како резултат на ова и заради неинформираноста на работниците за нивните работнички права, на голем број на работници кои ги исполнуваа законските обврски за трансформација на договорот за вработување, истиот не им беше трансформиран од страна на работодавачите.

Статус на имплементација на препораката

Оваа препорака на Комитетот е инкорпорирана во предлог законот, односно ставот 3 од членот 19 стои во последната верзија на предлог законот.

Одредба од законот



Постапка пред отказот поради лични причини од страна на работникот – членот 76 од ЗРО ги утврдува личните причини поради кои работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот.

Предложено решение

Вториот став од наведениот член регулира дека работодавачот е должен писмено да го извести работникот дека не е задоволен од начинот на извршувањето на работните обврски и да му даде рок за да го подобри работењето (не пократок од 15 работни денови, не подолг од 60 дена) пред да донесе одлука дали ќе му го откаже договорот за вработување.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Хелсиншкиот комитет предложи додавање на нов став во овој член, каде ќе се прецизира дека во дадениот рок од работодавачот нема да се засметуваат деновите во кои работникот отсутува од работа заради користење денови од годишен одмор, времена неспособност за работа поради болест или повреда и заради останати оправдани причини согласно закон и колективен договор.

ЗАТОА ШТО:

Во пракса работодавачите практикуваат во рокот да засметуваат денови од годишен одмор или денови во кои работникот е отсутен поради боледување, па работниците не секогаш имаат вистинска шанса и можност да го подобрат своето работење.

Статус на имплементација на препораката

Ваквата препорака е инкорпорирана во член 76 од Предлог-законот како дополнителна заштита на работниците.

Одредба од законот



Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок; Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот – членовите 80 и 81 од Предлог-законот ги регулираат постапките, роковите и начините за доставување на приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок (член 80) и против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот (член 81).

Предложено решение

Двата членови во моментот пропишуваат дека работникот го поднесува приговорот против споменатите одлуки во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуките.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Хелсиншкиот комитет препорача роковите во двата членови од осум да се зголемат на петнаесет дена.

ЗАТОА ШТО:

Досегашната пракса покажува дека работниците имаат потреба од подолг рок за поднесување на приговор по одлуката за отказ на договорот за вработување затоа што најчесто не се запознаени со роковите и начинот за поднесување на приговор. Оттука, потребно е да им се даде доволно време да се информираат и да одлучат дали ќе го искористат правото на приговор. Искуството покажува дека работниците најчесто го пропуштаат рокот за поднесување на приговор по одлуката за отказ на договорот за вработување заради неинформираност. Со продолжување на рокот за поднесување на приговор, на работодавачот не му се нанесува никаква штета, а на работниците им се остава доволно време да се информираат и одлучат.

Статус на имплементација на препораката

Оваа препорака е прифатена и инкорпорирана во членовите 80 и 81 од Предлог-законот.

Одредба од законот



Парична казна за повредите на работните обврски и на работниот ред и дисциплина – член 82

Предложено решение

Нема предложено решение.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Хелсиншкиот комитет предложи прецизирање на дисциплинската постапка за утврдување на повреда на работните обврски, работниот ред и дисциплина од страна на работникот пред изрекување на парична казна.

ЗАТОА ШТО:

Тоа ќе овозможи поголема заштита на работничките права и ќе ја ограничи можноста за самоволно и неосновано казнување на работниците од страна на работодавачот.

Статус на имплементација на препораката

Оваа препорака не е инкорпорирана во член 82 од Предлог-законот.

Одредба од законот



Застарувања на побарувањата од работен однос – член 114

Предложено решение

Член 114 од Предлог-законот предвидуваше дека паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Хелсиншкиот комитет предложи паричните побарувања од работен однос да застаруваат во рок од 5 години.

ЗАТОА ШТО:

Согласно Законот за облигациони односи општиот рок за застарување на побарувањата е 5 години. Организацијата на работодавачи се противеше на ваквиот предлог и бараше рокот на застарување да биде првично предложениот рок – 3 години.

Статус на имплементација на препораката

Во последната верзија на Предлог-законот е инкорпорирана препораката на Хелсиншкиот комитет.

Одредба од законот



Забрана за вршење работа подолго од полното работно време – член 121

Предложено решение

Член 121, став 1, алинеја 3 од Предлог-законот пропишува дека работодавачот не смее да му наложи на работникот да работи подолго од полното работно време, доколку станува збор за родител со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Хелсиншкиот комитет препорача да се тргне можноста за прекувремена работа со дадена согласност.

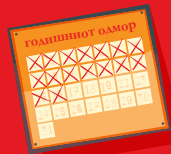
ЗАТОА ШТО:

Во пракса најчесто се злоупотребува оваа можност и работничките со деца до три години и самохрани родители со дете до 6 години старост се принудени од работодавачите да потпишат изјава со која се согласуваат да работат прекувремена работа при што се губи елементот на „доброволност“. Ова е особено применливо во текстилната, кожарската и чевларската индустрија.

Статус на имплементација на препораката

Ваквата препорака не е прифатена во последната верзија на Предлог-законот.

Одредба од законот



Надоместок на неискористен дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос – член 145

Предложено решение

Член 145 од Предлог-законот пропишува дека работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанокот на работниот однос кога работниот однос му престанал не по негова вина и волја. Во првичната верзија на овој член, Законот го условуваше остварувањето на овој надоместок со претходно барање на работникот за користење на годишен одмор.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Хелсиншкиот комитет бараше бришење на ваквиот услов.

ЗАТОА ШТО:

Комитетот смета дека е апсолутно непотребно работникот претходно да побарал користење на годишен одмор. Тука станува збор за престанок на работниот однос не по волја и вина на работникот, па работникот не може да знае дека ќе му престане работниот однос за да претходно евентуално побара користење на годишен одмор.

Статус на имплементација на препораката

Оваа препорака беше прифатена и инкорпорирана во последната верзија на Предлог-законот.

Одредба од законот



Отсуство од работа поради празнување – член 148

Предложено решение

Член 148, став 2 од Предлог-законот пропишува дека правото на отсуство од работа на работникот поради празнување може да се ограничи ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден. Став 3 од истиот член пропишува дека работодавачот е должен за секое воведување на работа на неработни денови, утврдени согласно закон, претходно писмено да го известат Државниот инспекторат за труд.

Препорака на Хелсиншкиот комитет

Хелсиншкиот комитет бараше поинакво уредување на ограничувањето на правото за отсуство од работа на работникот поради празнување.

ЗАТОА ШТО:

Досегашната пракса покажува значителна неефикасност на Државниот инспекторат за труд во случаи на непријавена работа за време на државен празник и неработни денови, како и неплаќање на истата. Оттука, сметаеме дека овие два ставови им даваат можност на работодавачите да го злоупотребуваат правото на отсуство од работа со надоместок на плата за празници на работниците.

Статус на имплементација на препораката

Ваквата препорака **не е прифатена** и не е инкорпорирана во последната верзија од Предлог-законот.

Овој документ е подготвен во рамки на проектот „Зголемување на продуктивноста преку подобрување на законската рамка за работните односи во Северна Македонија“ финансиран од Фондот за добро владеење на Велика Британија, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Владата на Обединетото Кралство.



British Embassy
Skopje



ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА
ПРОДУКТИВНОСТА
ПРЕКУ ПОДОБРУВАЊЕ
НА ЗАКОНСКАТА РАМКА
ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
ВО МАКЕДОНИЈА

