

# ШТО Е РАБОТНИК/РАБОТНИЧКА?



Новиот Закон за работните односи повторно како работник го дефинира само „физичкото лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување“.

Оваа дефиниција е фактички неточна и не обезбедува заштита на голем број работници кои работат без договор за вработување или со поинаков договор!



Предлагаме Законот да се усогласи со европското законодавство<sup>1</sup> и Препораката број 198 на МОТ за работниот однос,<sup>2</sup> дефиницијата да се преформулира и да гласи: „работник е секое физичко лице кое е дел од работен однос и/или има договор за вработување со работодавач“.

<sup>1</sup> Договорот за функционирање на Европската Унија C-326/99 и Директивата 2006/54/EC на Европскиот парламент и Совет од 5 јули 2006 година.

<sup>2</sup> Препорака број 2, точка 3 од Техничкиот меморандум на Меѓународната организација на трудот од 2019 година.



На овој начин, законската заштита ќе ги опфати и работниците кои немаат договор за вработување, но се во реален работен однос. Постоенето на работен однос може да се одреди врз основа на:

- секојдневното доаѓање на работникот на работното место,
- исплаќањето плата и/или награди,
- подреденоста,
- контролата
- однесувањето како да е заснован работен однос врз основа на договор за вработување, без разлика на типот на договор – вклучително устен договор, договори за дело, ангажман, услуги и слично.



Проширената дефиниција ќе ги заштити граѓаните од ранливите категории кои не се запознаени со различните видови договори и последиците што тие ги произведуваат.



## ШТО МОРА ДА СОДРЖИ ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ?



**Задолжителен елемент на договорот за вработување**, согласно новиот Закон за работните односи, ќе бидат податоците за **трудовите прописи**, вклучително и **колективните договори**, за општите акти на работодавачот и одредбите за правата на отсуство од работа.

внимателно прочитај



Со поставувањето на овие елементи како задолжителни, Законот го обврзува работодавачот уште со самиот договор **да го запознае работникот или работничката со неговите/нејзините права.**

внимателно прочитај

внимателно прочитај  
пред да потпишеш

На овој начин ќе се наведат актите кои ги дефинираат правата и обврските на работниците, што ќе обезбеди **поголема заштита на граѓаните од ранливите категории** кои не се запознаени со своите работнички права.

# ФЛЕКСИБИЛНОСТ НА РАБОТНОТО МЕСТО



Со новиот Закон за работните односи **се воведува можноста за работење од далечина**, односно работникот или работничката да ја врши работата **надвор од работното место на работодавачот.**



Овој нов вид вработување овозможува **поголема флексибилност во работата** и е од посебно значење за:

- 📍 младите луѓе
- 📍 родителите кои се грижат за децата
- 📍 студентите
- 📍 работниците во одредени професии како што е, на пример, ИТ-индустријата.



Притоа, **самиот работник ги определува работното време и периодите за одмор**, а работењето од далечина значи дека работникот повторно ќе има **дневен и неделен одмор**, но во периоди кои сам ќе ги одреди.

# КОИ СЕ ПРОМЕНИТЕ ВО ОДНОС НА ДОГОВОРИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НАОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ?



Новиот Закон за работните односи предвидува дека **вработувањето на определено време** може да се склучи најмногу до **три** години наместо како досега, до пет години.



Вработувањето на определено време ќе мора да биде **исклучок**, односно **нема да може да бидат вработени на определено време повеќе од 20%** од вкупниот број вработени.



Сметаме дека и **рокот од три години е премногу долг** и ги држи работниците во незавидна положба, но дека **трендот за намалување на договорите на определено време е добар** и дека треба да продолжи.

## ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ



Сè што се однесува на престанувањето на важноста на договорите за вработување е одвоено во посебна глава во новиот Закон за работните односи заради поедноставување и приближување на трудовото законодавство до потребите на работниците.



Според новиот Закон, ако договорот се раскинува со спогодба, таа треба да содржи своерачно напишано име и презиме, датум и потпис од страна на работникот и од страна на работодавачот.



Ваквата промена ќе ги намали досегашните злоупотреби при потпишување на спогодбите, односно ќе се намалат случаите во кои работодавачот ги принудува работниците да потпишуваат бланко-изјави или овозможува друг да се потпише наместо нив на спогодбите.

## ПИСМЕНО ПРЕДУПРЕДУВАЊЕ ПРЕД ОТКАЗ



Новиот Закон за работните односи предвидува дека работодавачот, пред да му даде отказ на работникот, е должен да му даде **писмено предупредување со соодветни насоки и упатства** за да го подобри своето однесување **во рок од 15 до 45 работни денови.**

Во овие денови **не се засметуваат** деновите за годишен одмор, боледување и други отсуства од оправдани причини.



Законската обврска на работодавачите да им дадат на работниците појасни упатства и подолго време за да го поправат своето работење и однесување, **ги заштитува работниците од отказ**, онаму каде што имало простор тоа да се избегне.

## ОТКАЗ СО ОТКАЗЕН РОК И ПРИГОВОР ПРОТИВ ТАА ОДЛУКА



Новиот Закон за работните односи предвидува дека пред работникот да добие отказ поради кршење на работниот ред и дисциплина или на работните обврски, треба да добие **писмено предупредување** од работодавачот и да се поведе **истражна (дисциплинска) постапка** при која **работникот ќе има можност да се одбрани.**



Сметаме дека ова законско решение ќе овозможи **транспарентност на дисциплинската постапка** и **можност работникот да изнесе аргументи и докази во своја одбрана.**



На одлуката за отказ со отказен рок, работникот може да поднесе **приговор во рок од 15 денови.** Во оваа постапка, **работникот може да биде застапуван од синдикатот** во кој членува или пак, според новиот Закон, **од адвокат.**



Овие новини ќе придонесат за **ефикасен пристап до правда** на работниците при **заштитата на нивните работнички права.**

# ТОВАР НА ДОКАЖУВАЊЕ ВО СУДСКИ РАБОТЕН СПОР ЗА ОТКАЗ



Новиот Закон за работните односи во **судските работни спорови** во кои се одлучува за отказ на работникот, **товарот на докажување** го префрла на страната на работодавачот.



Ваквата значајна промена, која е уште еден показател за стремежот на усогласување на нашето трудово законодавство со европското и со конвенциите на МОТ, ќе им **го олесни пристапот до правда** на работниците.



Оваа промена ќе ги **охрабри работниците** почесто да користат **судска заштита** на своите работнички права и ќе придонесе кон **намалување на прекршувањата на работничките права** на работниците во постапките за престанување на договорите за вработување.



# ЕДНАКВО ПЛАЌАЊЕ ЗА РАБОТА СО ЕДНАКВА ВРЕДНОСТ

Досега, законодавецот ја ограничуваше еднаквата плата за еднаква работа на работата што ја вршат двајца работници во истата област и кај истиот работодавач, но **еднаквото плаќање за работа со еднаква вредност не може да се поистовети со еднаквата плата за еднаква работа.**

Вака поставениот институт цели кон **елиминирање на сите форми на дискриминација во однос на вработувањето и на професијата** и дополнително ја зајакнува улогата на жената работничка на пазарот на трудот.



Целиот текст на новиот Закон за работните односи настојува нашето трудово законодавство да го усогласи со меѓународните стандарди. Затоа, новиот Закон **прецизно го уредува институтот еднакво плаќање, согласно со дефиницијата на МОТ,<sup>1</sup> како и со европското законодавство.<sup>2</sup>**

Новиот Закон го прифаќа ова **пошироко толкување на концептот на еднакво плаќање за работа со еднаква вредност** и предвидува негова примена и во **случаи во кои мажите и жените работат различна работа.**

<sup>1</sup> Конвенција број 100 за еднакво плаќање од 1951, Конвенција број 111 за дискриминација (во однос на вработувањето и на професијата) од 1958 и Препорака број 90 за еднакво плаќање од 1951.

<sup>2</sup> Директива 2006/54/EЗ на Европската Унија за примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и на жените во областа на вработувањето и на професиите.

# ЗАСТАРУВАЊЕ НА ПОБАРУВАЊАТА ОД РАБОТЕН ОДНОС



Согласно на новиот Закон за работните односи, **паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од 5 години** од денот на настанувањето на обврската, за разлика од досегашниот рок од 3 години.



Тоа би значело дека еден работник, кому работодавачот не му го исплатил регресот за годишен одмор (K-15) за 2019 година, ќе може да поведе судски спор за да го добие овој надоместок најдоцна до 2025 година.



Подолгиот рок предвиден со новиот Закон **ќе ја зголеми заштитата на работниците и нивната правна сигурност**, кога тие имаат парични побарувања кон работодавачот, кои произлегуваат од нивниот работен однос.

# ПРАВО НА ГОДИШЕН ОДМОР И ЗАШТИТА ПРИ НОЌНА РАБОТА



Новиот Закон за работните односи го **укинува ставот** дека годишниот одмор може да трае **најмногу до 26 денови**. Ова е **позитивна промена** бидејќи **не се одредува горна граница** за времетраењето на годишниот одмор и за тоа се договараат работодавачот и работникот меѓусебно или со колективен договор.



Значајна новина е предвидена и **во однос на неискористениот годишен одмор**. Така, на пример, работникот што не го искористил годишниот одмор за 2019 година поради боледување, а работодавачот не му го овозможил тоа до 30 јуни 2020 година, **може да го користи одморот до крајот на годината кога ќе се врати на работа**. Оваа промена им овозможува на работниците подолг рок и поголема слобода во изборот на деновите за користење на годишниот одмор.



Новиот Закон за работните односи ќе го дефинира поимот ноќна работа и ноќен работник согласно со европското законодавство.<sup>1</sup> За разлика од сегашните одредби, новиот Закон прецизно ќе ги дефинира **подолгиот одмор за работниците кои работат ноќно време од најмалку 1 ден и работните часови на ноќните работници**, кои не можат да бидат повеќе од **8 часа во просек, на секои 24 часа**. При работа во смени, **работникот не може да работи повеќе од три последователни ноќни смени**.

<sup>1</sup> Директива 2003/88/ЕЗ на Европската Унија во однос на организацијата на одредени аспекти од работното време.

# ПРЕЦИЗНО ДЕФИНИРАЊЕ НА ПРЕКУВРЕМЕНАТА РАБОТА



Новиот Закон за работните односи предвидува обврска **договорот за вработување прецизно да ги дефинира случаите во кои работникот може да работи прекувремено**. Ова ќе ја намали можноста за **злоупотреба на овој институт** од страна на работодавачите, за сметка на работниците.



Согласно новиот Закон, прекувремената работа **во период од еден месец не може во просек да надминува повеќе од 8 часа неделно**, за разлика од сегашниот закон, каде што просекот се пресметува за период од 3 месеци.



Новиот Закон му забранува на работодавачот да го повика работникот кој има дете до 3 години или е самохран родител на дете до 6 години, да работи подолго од работното време, освен ако работникот писмено и доброволно се согласил на тоа. **Проширувањето на оваа забрана**, која со новиот Закон, покрај **работничките ги опфаќа и работниците**, ќе придонесе кон **изедначување на одговорностите на двајцата родители во растењето и грижата за децата**.



Работниците поради бременост и родителство и работниците од специфични ризични групи уживаат посебна заштита со Законот за работните односи.



Овој дел од Законот им забранува на работничките да вршат подземни работи во рудниците.



Усогласувајќи го нашето трудово законодавство со препораките на МОТ, а во насока на зајакнување на родовата рамноправност, новиот Закон не ја содржи оваа забрана.

Согласно со новиот Закон за работните односи, **работникот кој има дете на возраст од 1 до 3 години** може да работи ноќе или прекувремено, **само со негова писмена согласност**. Оваа заштита досега се однесуваше само на жените работнички. Со проширување на нејзиниот опфат, Законот дополнително придонесува кон унапредување на родовата рамноправност.

## ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ

## Според новиот Закон

Мајчинското отсуство

едно  
дете

90

120

повеќе  
деца  
одеднаш

Татковското отсуство

10

## денови непрекинато

Значајна новина е **родителското отсуство**, кое може да се пренесува помеѓу мајката и таткото и да се користи во нивен меѓусебен договор.



Родени

едно  
дете

повеќе  
деца  
одеднаш

Времетраење  
непрекинато

9 месеци

15 месеци



Сметаме дека воведувањето на родителско отсуство, кое директно ќе влијае на порамномерната распределба на домашните обврски, еднаквиот придонес во грижата за децата и присуството на двајцата родители на пазарот на трудот, е од особено значење за родовата рамноправност помеѓу работниците.



Новиот Закон за работните односи му дава можност на работникот кој сака порано да се врати на работа, да работи по однапред **договорен распоред на работното време или да работи од дома**, доколку работните задачи тоа го дозволуваат.

Откако ќе се вратат од мајчинско, татковско или родителско отсуство, работодавачот има обврска да го/ја задржи работникот/работничката на **истото работно место најмалку една година, а во работен однос најмалку две години.**

# МАЈЧНСКО, ТАТКОВСКО И РОДИТЕЛСКО ОТСУСТВО

Новиот Закон за работните односи за првпат зборува за мајчинско, татковско и родителско отсуство.

# ОСТВАРУВАЊЕ НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ



Новиот Закон за работните односи го зголемува рокот во кој работникот може да поднесе приговор до работодавачот, доколку смета дека со некоја одлука на работодавачот е прекршено неговото право.

Работникот може во рок од **15 денови од добивањето на одлуката** да поднесе приговор и да бара работодавачот да го отстрани прекршувањето.



Во случај на отказ од страна на работодавачот, работникот може да поднесе **приговор во рок од 15 денови** од приемот на одлуката.



Со продолжување на овие рокови, од 8 на 15 денови, новиот Закон им остава повеќе време на работниците **да ги соберат сите потребни информации за постапките за приговор** и да одлучат дали ќе го искористат ова право. Истовремено, ова ги намалува шансите работниците да го пропуштат рокот за поднесување на приговор, а со тоа и **да ја остварат заштитата на своите работнички права**.

# ПРАВЕН СТАТУС НА СИНДИКАТИТЕ И СИНДИКАЛНА ЧЛЕНАРИНА

Сè она што се однесува на синдикатите, здруженијата на работодавачите, колективното договарање и штрајкот е сместено во Законот за работните односи.

Во процесот на пишување на новиот Закон за работните односи се јави дилемата дали **овие одредби да се одвојат и да се сместат во нов посебен закон**, но за тоа допрва ќе се одлучува во Собранието.

Со оглед на тоа што тежнееме кон **усогласување на нашето со европското законодавство и со препораките на Меѓународната организација на трудот**, се настојува на пошироко дефинирање на поимот **работник**. Ова за синдикатите би значело дека во нив ќе можат да членуваат, покрај вработените, **и сите други лица кои се дел од работен однос** (со устен договор, договор за дело, ангажман и слично).

Во моментот, само синдикатите на повисоко ниво имаат својство на правно лице. Ова значи дека само тие синдикати можат да



располагаат со сопствена трансакциска сметка



имаат печат



поднесуваат тужби до надлежен суд

Со новиот Закон е предвидено дека **сите синдикати ќе имаат својство на правно лице**.

На пример, доколку во некоја фирма работниците одлучат да основаат синдикат, тој ќе стекне својство на правно лице со **моментот на упис во Централниот регистар**.

Ова ќе доведе до приближување на работникот до синдикатот на ниво на работодавачот, а истовремено, при вакви услови, **ќе ја зајакне улогата на синдикатот** како заштитник на работниците.



Новиот Закон за работните односи предвидува дека синдикалниот претставник е заштитен од

- отказ
- намалување на платата
- прераспределба на друго работно место
- други видови на прејудиирани постапки



Оттука, предложеното решение предвидува усогласување со европското законодавство и со препораките на Меѓународната организација на трудот.<sup>1</sup>

Работодавачот може да му даде отказ или да го прераспредели синдикалниот претставник на друго работно место, **единствено по претходно добиена согласност од синдикатот**. Ако синдикатот не даде согласност, таа одлука е конечна и **не може да се замени со судска одлука**, како што беше случај досега.

## КАКО СЕ ЗАШТИТЕНИ СИНДИКАЛНИТЕ ПРЕТСТАВНИЦИ?

<sup>1</sup>Технички коментар 16.2 во Техничкиот меморандум на Меѓународната организација на трудот од 2019 година.

# КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРАЊЕ



Значајна промена во новиот Закон за работните односи е тоа што општиот колективен договор за приватниот сектор, кој се склучува на државно ниво, освен областа на стопанството како досега, ќе ги опфати **сите области на приватниот сектор**.

Ова е можност за работниците од сите области на приватниот сектор да ги ползуваат правата кои се предвидени со општиот колективен договор. Еден таков случај е **правото на регрес за годишен одмор**, кој сега го исплаќаат само работодавачите од областа на стопанството. Работодавачите од останатите области се повикуваат на тоа дека колективниот договор не се однесува на нив и дека тие немаат обврска да им го исплаќаат регресот на своите работници. Со измените, **работниците од целиот приватен сектор ќе можат да го остварат своето право на регрес за годишен одмор**.

Новина е и тоа што одредбите на колективните договори ќе продолжат да се применуваат по истекот на рокот за кој биле склучени, до склучувањето на нов колективен договор, **но не подолго од девет месеци**.



Хелсиншкиот комитет за човекови права ги поздравува обидите за создавање **јасна и единствена законска рамка за колективното договарање** затоа што социјалниот дијалог претставува основа за соодветна заштита на работничките права.

# ШТРАЈК

## ВО СУШТЕСТВЕНИТЕ ДЕЈНОСТИ

Новиот Закон за работните односи ги дефинира **суштествените дејности** кај кои прекилот на работата може да доведе до загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на целото или на дел од населението.



Пред започнување на штрајкот, синдикатот или иницијативниот одбор за поведување и организирање штрајк и работодавачот **спогодбено подготвуваат и донесуваат правила за нужните работи** во суштествените дејности кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.



Набројувајќи ги суштествените дејности, новиот Закон **настојува да го појасни овој дел за сите чинители** на работниот процес, додека работниците штрајкуваат и/или се одвива штрајкот.



Такви суштествени дејности се:



Снабдувањето со електрична енергија



Поштенските услуги



Полицијата и одбраната



Телекомуникациите



Казнено-поправните установи



Снабдувањето со вода



Здравствената заштита во делот на болниците



Контролата на воздушниот сообраќај



Противпожарната заштита



Снабдувањето со храна и одржувањето на хигиена во училиштата во рамките на задолжителното образование