

Издание за теорија и практика на правото

**ДЕЛОВНО ПРАВО
BUSINESS LAW**

Edition for the theory and practice of Law



Оваа публикација е подготвена од страна на Издавачот – Здружение на правници на Република Македонија, и ги содржи рефератите на 74-тата Средба на правници.

Издавач:
Здружение на првеници на Република Македонија

Главен и одговорен уредник:

Д-р **Тијко Беличанин**,
редовен професор на Правниот факултет „Јуститија и Прав“ во Скопје и
председател на Здружението на првеници на РМ

Уредувачки одбор:

Проф. д-р **Галие Галев**
Проф. д-р **Александар Николоски**
Д-р **Арсен Јаневски**,
редовен професор на Правниот факултет „Јуститија и Прав“ во Скопје

Д-р **Глиме Стамболова**,
судија на Уставниот суд на РМ и вонреден професор
на Правниот факултет „Јуститија и Прав“ во Скопје
Академик, д-р **Владо Каиновски**,
редовен професор на Правниот факултет „Јуститија и Прав“ во Скопје
Д-р **Владо Бучковски**,
професор на Правниот факултет „Јуститија и Прав“ во Скопје
Д-р **Сашо Георгиевски**,
професор на Правниот факултет „Јуститија и Прав“ во Скопје
Д-р **Димко Милевски**
судија на Врховниот суд на РМ, во пензија

СОДРЖИНА

Реферати од 74-тиот Средба на првеници, Охрид, 12-14.5.2016

Влада на Република Македонија
Министерство за Правда
ПРОЕКТ ЗА ИЗРАБОТКА НА ГРАДАНСКИ ЗАКОНИК
НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....7

Комисија за издавување на Граѓанскиот
Законик на Република Македонија
ТРЕТА КНИГА НА ГРАДАНСКИОТ ЗАКОНИК НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА: „ОБЛИГАЦИОНИ ОДНОСИ“ (работен материјал)133

Борче ДАВИТКОВСКИ
Ана ПАВЛОВСКА-ДАИЕВА
Елена ДАВИТКОВСКА
СПЕЦИФИКИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ОПИТА УПРАВНА ПОСТАПКА
ОД 2015 ГОДИНА ПРИКАЖАНИ НИЗ ОДРЕДБИ КОИ ПРЕТСТАВУВААТ
НОВИНА ЗА МАКЕДОНСКОТО УПРАВНО ПРАВО605

Лазар ЈОВЕВСКИ
ДИСИЦИПИНСКА ОДГОВОРНОСТ И ДИСИЦИПИНСКА ПОСТАПКА ВО
РАБОТЕН ОДНОС – ПРЕДИВИНИ ВОЈАВНИГ И ПРИВАТНИОТ СЕКТОР631

Тодор КАЛАМАТИЕВ
Александар Ристовски
РАБОТА НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ И РАБОТА СО НЕГОДИНО
РАБОТНО ВРЕМЕ, НЕСТАНАРНИ ФОРМИ НА РАБОТА ВО
РАБОТНОТО ЗАКОНОДАВСТВО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА643

Lazar JOVEVSKI, Ph.D.,

Associate Professor at the Justinianus Primus Faculty of Law

Д-р Тодор КАЛАМАТИЕВ,
Редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“
Универзитет „Св.Кирил и Методиј“, Скопје

Д-р Александар РИСТОВСКИ,

Долент на Правниот факултет „Јустинијан Први“
Универзитет „Св.Кирил и Методиј“, Скопје

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AND DISCIPLINARY PROCEDURE IN A LABOR RELATION - CHALLENGES IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTOR

- Summary -

This paper focuses on the issue of disciplinary responsibility in the private and public sector labor relations. The author attempts to answer the issue as set disciplinary responsibility in this binary track job in the Republic of Macedonia. This paper analyzes the major issues in the existing system of disciplinary responsibility such as the initiation of the procedure, disciplinary sanctions, types of disciplinary measures. At the same time, the author makes a parallel between the disciplinary responsibility in the economic sector and the public sector. The paper also provides answers to a number of general issues related to the disciplinary responsibility as well as specific proposals for improving the system in the country.

Вовед

Определувањето на полмот „работен однос на определено време“ и регулирањето на работата со неполно работно време претставуваат правни институции кои се дел од економската и социјалнатаnomенклатура на современите пазари на трудот и современите политики на работуваче. Во европски рамки, работата на определено време како нестандардна форма на работа, најчесто се анализира низ призмата на полпирокиот концепт за „флексигурност“ на пазарите на трудот¹. Работата на определено време се прикажува и како „основна“ дејвиација на нестандардниот во однос на стандардниот работен однос на неопределено време и тоа во поглед на неговото времетраење².

¹ Во теоријата се среќаваат повеќе дефиниции за флексигурноста. Во зависност

од пристапот, флексигурноста може да се дефинира како политика стратегија, состојба на пазарот на труџ или аналитички концепт (за ова види: Kululić, Ispati li se fleksibilnost, TIM press, Zagreb, 2009). Други дефиниции објавуваат флексигурноста како сопствена заштита на флексибилната работна сила (за ова види: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Varieties of flexibility: reflections on key elements of flexibility and security*, Dublin, March 2007) или како меѓусебно супституирање

на флексибилноста и сигурноста на пазарот на труџ (за ова види: Tangian,A, *Towards Consistent Implementation of Flexicurity*, IPSE Institut de Protection Sociale Europeen, July 3, 2008).

² За ова види: Wilthagen,T, *Flexicurity Pathways - Turning hurdles into stepping stones*, (Report by the European Expert Group on Flexicurity, 2007), 11.

² Veneziani,B, *The Employment Relationship. (The Transformation of Labour Law in Europe, A comparative study of 15 countries 1945-2004*, Oxford and Portland, Oregon, 2009), 115.

Тоа значи дека, договорот за вработување на неопределено време, продолжува да опстојува како генерална форма и правен основ за засновање на (стандарден) работен однос кој се склучува помеѓу работниците и работодавачите, додека договорот за вработување на определено време претставува „исклучок“, кој мора да се толкува на рестриктивен начин и да се заснова врз определени објективни причини.³

Во теоријата се среќават повеќе аргументи кои ја „оправдуваат“ или „критикуваат“ работата на определено време како нестандардна форма на работа. Овие аргументи можат да се анализираат како од аспект на работниците, така и од аспект на работодавачите.

Од аспект на работниците, работата на определено време ги манифестира следните позитивни импликации: прво, работниците кои засноваат работен однос на определено време стануваат поддадгабилни кон фреквентните промени на работниот однос од еден кај друг работодавач, зголемувајќи ги своите вештини и способности во работењето; второ, работниот однос на определено време може да има улога на катализатор за работниците на определено време кои бараат трајно вработување и конечно, ваквиот работен однос може да се третира како „премин“ на работниците кон работен однос на неопределено време. Негативните импликации на работата на определено време од аспект на работниците претизлегуваат од нестабилноста на нивниот работен однос (бидејќи овие работници не се во можност да вршат соодветно планирање на сопствената професионална иднина) и неизедначувањето на нивните услови за работа во споредба со стандардните работници, т.е. работниците на неопределено време.⁴

Од аспект на работодавачите, предностите од антажирањето на работници на определено време се: однапред утврдена потреба од антажирање на работник за вршење на соодветна работа која ќе трае определен период; постоен обем на работни активности; статусни промени; потребата од антажирање на работници за вршење на еднократна работа или проект; намалување на трошоците за прекувремена работа од постоечкиот корпус на работници, преку вработување на работници на определено време.

³ Blanpain,R, *Fixed-Term Employment Contracts – A Comparative Study*,(Vanden Broeck Publishers, 2009), 18.

⁴ Nakabukuro,H, A.Takashi, *Introduction*, (Regulation of Fixed-Term Employment Contracts-A Comparative Overview, Wolters Kluwer, Law and Business, 2010), xii.

ме које можат да бидат антажирани и во вечерна смена или за време на викенд; воведување на пробна работа; потреба од замена на привремено отсутен работник (во случај на: отсуство поради мајчинство и родителство, татковско отсуство, отсуство поради болест и слично) и слично⁵. Недостатоците на работата на определено време од аспект на работодавачите сè: потешкотите во антажирањето на квалиитетни работници кои најчесто преферираат работа на неопределено време; отсуството на посвестеност и мотивираност на работниците на определено време во споредба со работниците на неопределено време,

Работата со неполно работно време претставува една од најчестите девиации во однос на работата со стандардно (нормално, т.е. полно) работно време и една од најпратиливите нестандардни форми на работа кои се присутни на современите пазари на труд. Работата со неполно работно време настанува како резултат на „вообичаените, општествено-економски фактори (глобализацијата, промените во организацијата на работењето, развојот на информатичко-телекомуникациските технологии и слично), кои ги предупредуваат радикалните промени во светот на работата. Во теоријата се среќаваат два клучни фактори кои inter alia, влијаат врз рапидното зголемување на оваа нестандардна форма на работата, а тоа се: *„порастот на сфаќањата на „маргинализираните“ учесници на пазарите на трудин“ (йонску кои ири-марто значење имаат жениште) и „распаѓањето на амортизионата мок на услугничкиот сектор. Во услови кога работата со неполно работно време е сè поприсутна на современите пазари на труд, трудовоправната теорија ги антиципира нејзините предности и недостатоци.*

Основните *придобивки* од работата со неполно работно време на страната на работниците се согледуваат преку: можностите за подобрување на рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот, односно работата и семејните обврски, олеснувањето на „влезот“ на жените и младите работници на пазарот на трудот; потенцијалите за креирање на нови работни места и слично⁶.

Работата со неполно работно време, манифестира и повеќе, евидентни *предности* на страната на работодавачите. Помеѓу нив, особено се карактеристични следните: можноста за ангажирање на

⁵ За ова види: Macdonald,I, *Managing Fixed-Term and Part-Time Workers*, (Lexis Nexis UK, 2009), 124.

⁶ International Labour Office, *Part-Time work*, (Information sheet No.WT-4, 2004), 3.

работници во периоди кои се карактеризираат со зголемена побарувачка во текот на денот или непелата; посоодветното користење на машините и другата производствена опрема; можноста за продолжување на оперативните работни часови, преку антакирање на работници со неполно работно време во утринските, вечерните или смените за време на викенд; зголемувањето на шансите за ретрутирање на поквалификувани работници чија единствена пресфериенција за вработување е постоењето на можност за работа со неполно работно време (на пример, жени со семејни обврски и слично); приоритетот за задржување на определени клучни работници кои не можат или не сакаат да работат со полно работно време; адаптабилноста на овој механизам на работа со потребите на лицата со телесна попреченост, односно лицата кои се оправуваат од болест, повреда или несреќа; директните ефекти по продуктивноста во работењето кои произлеваат од релативно помал и обем на работни часови и поголемата енергија за работење; намалувањето на оперативните трошоците во работењето, кои произлегуваат од намалувањето на исплатата на доцаподци за прекувремена работа и слично⁷.

Работата со неполно работно време има и свои недостатоци кои можат да се опсервираат како од страната на работниците, така и од страната на работодавачите.

Најкарактеристични недостатоци на работата со неполно работно време на страната на работниците се: пониските приходи и помалите плакања во споредба со работниците со полно работно време; ограничениите бенефиции кои произлеваат од системот на социјално осигурување и лимитираниите можности за професионално унапредување и кариерен развој; потенцијалната опасност од „прикривање“ на вистинското работно време во функција на погхранување на даночна евазија; потенцијалната закана од дискриминација и нееднаков третман на овие работници; потенцијалната несигурност која произлегува од нееднаквия распоред на работните часови и слично⁸.

Конечно, интегралниот пресек на работата со неполно работно време, го заокружуваме со прикажување на нејзините недостатоци во однос на работодавачите, помеѓу кои ги наведуваме:

повисоките трошоци при вработувањето, обуката и надзорот и контролата врз оваа категорија работници⁹.

1. Работата на определено време во македонскиот трудовоправен систем (поимни определби и објективни причини за склучување на договор за вработување на определено време)

Работниот однос, според времетраењето, може да се класифицира во следните две глобални групи: работен однос на неопределено време и работен однос на определено време¹⁰. Трудовоправната доктрина, речиси без исклучок се темели врз ставот дека работниот однос на определено време е „остапување“ од долгото работниот однос на определено време врз основа на ова мислење кое се издигнува во облик на „communis opinio“ помеѓу релевантните трудовоправни теоретичари, го темелиме и ставот дека работниот однос на неопределено време има карактер на „стандартен“ работен однос, доколку работниот однос на определено време претставува девијација (остапување) во однос на „стандардот“. Погврда за оваа констатација пронаоѓаме во позитивното право, но и во обичаената практика на начините и облициите на кои се антакираат работниците. Според Законот за работните односи на Република Македонија, договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време)¹¹. Договорот за вработување, може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време)¹². И покрај отсуството на изречно поимање на работниот однос на неопределено време како „правило“, определуването на работниот однос на определено време како можност, претставува доволен показател за „алтернативната“ улога на овој вид работен однос. Дополнителен, имплицитен показател за „тежнењето“ на Законот кон уредување на работните односи со договор за вработување на работниците.

⁹ За ова види: Macdonald L, *supra*бр.999, 77.

¹⁰ Каламатев Т, *Работниот однос на определено време во Законот за работните односи на Р.Македонија*, (Зборник во чест на животот и делото на Васил Грчев, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Правен Факултет – Скопје, 2002 година), 307.

¹¹ Закон за работните односи, „Службен весник на Р.Македонија“, бр 62/05, член 14, став 1

¹² Закон за работните односи, член 14, став 2

тување на неопределено време, претставува и пресумцијата според која неутврдуването на времето за кое е склучен договорот за вработување, претставува пресумција за постоење на договор за вработување на неопределено време¹³. Во конкретниот случај стапува збор за т.н. несеборлива пресумција (претпоставка), со која законодавецот ја исклучува можноста за докажување дека е заснован работен однос на определено време.

Договорот за вработување на определено време претставува таков договор, чие времетраење е однапред определено од договорните страни, т.е. работникот и работодавачот. Тој се склучува во писмена форма, а неговото времетраење се определува со фиксирање на определен датум или одреден временски период со чие истекување ќе престане и важноста на договорот. Вообичаено (но не секогаш), заснованието на работниот однос на определено време е предусловено со исполнување на определени, т.н. „објективни“ услови, кои ја легитимираат можноста за склучување на договори за вработување чие времетраење е ограничено. Во таа насока, особено недвосмислен и конзистентен беше ставот на поранешната југословенска доктрина, според која работните места кои опфаќаат вршење на работи кои по својата природа не се постојани и трајни, или пак се однесуваат на точно определени дејности, „отвораат“ можност за засноване на работен однос на определено време. Правна последица од заснованието на работен однос на определено време за работно место кое се состои од работни задачи кои по својата природа граат „трајно“ и „неограничено“ е делумно поништување на таквиот работен однос, т.е. негово третирање како работен однос на неопределено време. Современото работно законодавство на Република Македонија, како и работните законодавства на други земји од поранешна Југославија, во поголема или помала мера, ретерираат од оваа начелна определба. Хронолошката анализа на Законот за работните односи од периодот на осамостојувањето на Република Македонија до денес, е таа, којашто ќе овозможи вистински приказ за постоењето или непостоењето на објективни причини за засновање работен однос на определено време.

Работниот однос (договорот за вработување) на определено време, претставува неодминлив правен институт кој се уредува во континуитет, како со првиот Закон за работните односи од 1993 година, така и со вториот и сè уште важечки Закон за работни-те односи од 2005 година. Секупно, работното законодавство на

Република Македонија опсервирано низ призамата на двете општи кодификации (вклучувајки ги и нивните новелации), е предмет на пет измени и дополнувања кои се осврнуваат (суштински или маргинално) кон објективните причини за засновање работен однос на определено време. Законот за работните односи од 1993 година (сè до измените и дополнувањата од 2003 година), претставуваше единствен пропис кој таксативно ги набројуваше „случajte“ на засновање работен однос на определено време. Законот опфракаше неколку општи случаи, а „особено“ тутка спаѓаа: *сезонски работни; здолжеменски обем на работи; замената на отсуствувајуши и работата на определен проект*¹⁴. Овие случаи не ја искричуваа „листата“ на објективни причини за засновање работен однос на определено време. Во практиката описујувале толкувањето дека Законот поддржи т.н. „информативна“ законска одредба (всушност се мисли на прилогот „особено“), со која се остави можност за работодавачите, со своите акти и колективни договори да предвидат и други случаи за засновање работен однос на определено време. Оттука, за да може да се заснова работен однос на определено време потребно беше да се исполнат два услова и то: одредени законски претпоставки (објективни причини) под кои може да се заснова работен однос на определено време и утврдување на случаи кога може да се заснова таков работен однос¹⁵.

Објективните причини претставуваа интегридален дел од основниот текст на Законот за работните односи од 1993 година. За разлика од „*petitus clause*“ пристапот на овој закон, неговата новелација од 2003 година, како и новиот основен текст на Законот за работните односи од 2005 година, воведуваат повоопштена и порастглива формулатура со која ги афирираат „ограничувањата“ во процесот на засновање работен однос со задолжително присуство на објективна причина за склучување на договор за вработување на определено време. Законот за изменуване и дополнување на Законот за работните односи од 2003 година, утврдуваше дека работниот однос на определено време може да се заснова за вршење на работи *кои по својата природа определено време*, со прекин или без прекин, до три години¹⁶. Основниот текст на Законот за работните односи од 2005 година, видно изменувајќи го пристапот и начинот на регулирање на работата на определено

¹⁴ За ова види: Закон за работните односи од 1993, член 23.

¹⁵ Каламатиев Г., Наведено дело, 308.

¹⁶ Закон за изменуване и дополнување на ЗРО од 2003 година, член 2.

време во функција на засновување на нејзината флексибилност, за да се задржа правната одредница која уплатува кон третирање на работниот однос на определено време како „исклучок“ од работниот однос на неопределено време. Според овој Закон, договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на работи кои ѝ се *својата ирираат обредето време*, со прекин или без прекин до четири години¹⁷. Анализирајќи го овој пристап во уредувањето на работата на определено време, заклучуваме дека законодавецот ја земал предвиди претпоставката дека не е можно однапред да се предвидат сите објективни причини за набројување работен однос на определено време, преку таксативно вработување на сите случаи за коме може да се склучи договор за вработување на определено време. Сепак, веќе во првата наредба на новелација (од 2008 година), Законот за изменни и дополнувања на Законот за работните односи, ја избрши одредницата „вршење работи кои по својата природа траат определено време“ од основниот текст на Законот, со што, практично го укина постоењето на „објективна причина“ за склучување на договор за вработување на определено време, воопшто. Со оваа новелација, договорот за вработување на определено време се дефинира како договор кој може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години¹⁸. Одредба со идентична содржина, постој и денес, во актуелниот текст на Законот за работните односи. Преимминарниот заклучок кој може да се изведе од постоечката нормативна рамка со која се уредува склучувањето на договорот за вработување на определено време, се состои во констатацијата дека отсвтвото на „објективна причина“, без оглед дали таа е определена *sensu strictu* (со точно наведување на поединечни случаи кои го оправдуваат засновањето на работен однос на определено време) или *sensu lato* (со растеглива формулатија која сепак, упатува кон природата на работата која трае определено време) може да има штетни последии по известноста и стабилноста во вработувањето на работниците. За споредба, Директивата 99/70/EZ имплицитно уплатува кон постоење на објективни причини во процесот на уредување на работата на определено време, а спличен е и пристапот на трудовоправните системи на определени

¹⁷ За ова види: *Zakon o Radu*, член 10, став 1: Договор за работа на определено време може да се склучи по исклучок, за засновање работен однос чиј престанок е однапред утврден со постоење на објективни причини кои се оправдани со исполнување на определен рок, извршување на одредена работа или настапување на одреден настан.

¹⁸ За ова види: *Zakon o delovnih načinjajih*, член 52: Договор за работа на определено време може да се склучи во следните случаи: кога работата по својата природа има ограничено врежетраче; поради замена на привремено отсутен работник, привремено заслонување на објект на работа; вработување на странец на лична работна дозвола; којје се стекнува со привремена работна дозвола, освен во случај на лична работна дозвола; Плевенски лице и Раководители кои управљаат со организационата единица кај работавањот и имаат овластување да склучуваат правни дела или да носат независни кадровски и организациски импулси; сезонска работа; склучување на договор за вработување на определено време во функција на оспособување за работа, професионална обука или подготвителна службада; вработување на определено време во временскиот период, подготвите прилагодувањето кон конкретната одлука и сертификатот кој го издава надлежен орган во постапката за признавање на одредени квалификации врз основа на посебен закон; вршење на јавни работи и/или вклучување во мерките за активити политики на пазарот на труド во согласност со закон; подготвотка или реализација на одредена работа која е организирана како проект; работа којашто се врши за време на периодот на воведување нови програми, нови технологии и други технички и технолошки унапредувања на работниот процес или за обука на работниците; замена на изборами или именувани функционери и/или други работници кои вршат друга служба или функција во организите на локалната самоуправа, политичките партии, синдикатите, коморите, здруженијата и највишите федерации; други случај утврдени со закон и/или колективен договор на ниво на Гранка.

²¹ За ова види: *Zakon o Radu*, член 37: Договор за работа може да се склучи на определено време, за засновање работен однос чие траење однапред е определено со објективни причини кои се оправдани со рок или извршување на одреден настан попека трае таквата потреба. Законот за работа на Србија се остврува и кон неколку поединечни причини за засновање работен однос на определено време, како што се: замена на привремено отсутен работник; работа на проект; вработување на странски државјанин врз основа на договор за работа во согласност со закон; вршење на работи кај новоформирани работодавачи, чиј упис во Регистарот на надежниот орган во моментот на склучувањето на договор за работа не е подлог од една година и со нејзини ботени липа на кои им недостасуваат до пет години до истополнување на еден од условите за остварување на право на старосна пензија.

работа²², како можен услов за склучување договор за вработување на определено време²³.

1.1. Ограничување на траењето на договорот за вработување на определено време и трансформација на работниот однос на определено време во работен однос на неопределено време

Трудовоправните системи, се залагаат за избалансиран правен режим за регулирање на работата на определено време, кој од една страна, ќе овозможи флексибилност за работодавачите, но од друга страна, ќе гарантира сигурност за работниците. Сигурноста за работниците, првенствено се поврзува со креирање на соодветен правен механизам насочен кон спречување на злоупотребите на работниот однос на определено време кои можат да настанат како последица од склучувањето на сукцесивни договори за вработување на определено време. Во оваа пригода, уплатуваме кон директивата за работа на определено време 99/70/EZ чиј правен механизам за заштита на работниците на определено време од злоупотреба на нивниот работен однос, се состои од три суштествени мерки, а такви се:

- а) утврдувањето на објектични йерархии кои ќе објаснуваат обновувањето на договорите за вработување, односно работниот однос на определено време;
- б) ограничувањето на вкупниот максимално време/траење на сукцесивните договори за вработување, односно работниот однос на определено време и
- в) ограничувањето на бројот на обновувања на договорите, односно работниот однос на определено време²⁴.

Мерките на кои уптува третираната Директива, можат да се исполнат кумулативно, или алтернативно, во зависност од пристапот кој ќе го заземе националниот трудовоправен систем во консултација со социјалните партнери. Законот за работните односи на Република Македонија, овозможува склучување на договор за вработување на определено време, за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години²⁴. Анализирајќи ја оваа одредба може да се донесе заклучок дека македонското работно за-

²² За ова види: Закон за работните односи, член 46, став 2.

²³ За ова види: Директива 99/70/EZ, член 5, став 1, а), б) и в).

²⁴ Закон за работните односи, член 5, став 1.

конодавство применува една од трите мерки за заштита од злоупотреба на работниот однос на определено време, а тоа е мерката „ограничување на максималниот траење на работниот однос“, која во конкретниот случај изнесува најмногу пет години, опфаќајќи вршење на исти работи со или без прекин. Argumentum a contrario, македонското работно законодавство се апстракира од „утврдувањето на објектични йерархии“ за обновување на договорите за вработување на определено време, како и од „лимитирањето на бројот на обновувања“ на овие договори.

Основна претпоставка за склучување на договор за вработување на определено време е постоенето на согласност помеѓу работникот и работодавацот за рокот (времето) на кое е заснован работниот однос. Оттука, може да се заклучи дека рокот со кој се одредува траењето на работниот однос, претставува билтен (суштествен) елемент на договорот за вработување на определено време. Правниот режим за регулирање на работата на определено време, на посреден начин, го овозможува фиксирањето на рокот со кој се уредува времетраењето на договорот на повеќе начини. На мислење сме дека рокот за утврдување на времетраењето на договорот може да се определи календарски (со наведување на датумот на престанување на важноста на договорот), но тој може да се одреди и посредно (со утврдување на клаузула според која рокот исклучува во моментот на исполнувањето на некој услов или настапување на одреден настан). Оваа констатација ја извлекуваме преку позитивно-правната дефиниција на поимот „работник на определено време“ под кој се подразбира липе со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа *дојдатјето на одреден датум, завршување на одредена задача или истиота на одреден настан*²⁵. Без отлед на фактот дати рокот за ограничување на траењето на работниот однос е определен (календарски) или определлив (со исполнување на одреден услов или настапување на одреден настан), во двата случаја, мора да постои континуитет во работниот однос. Континуитетот, во одредена мерка, претпоставува непрекинатост во вршењето на работните задачи и тој како билтен елемент на работниот однос, го разграничува договорот за вработување на определено време од нему сличните договори (договорот за привремени и повремени работи, договорот за дело, договорот за налог и слично) кои во-

²⁵ Закон за работните односи, член 5, став 3.

обичаено припаѓат во корпусот на општото договорно право²⁶. **Максималниот рок за ограничување на траењето на договорот за вработување на определено време** уреден со Законот за работните односи на Република Македонија, изнесува 5 години. Во споредба со голем број европски земји, вклучувајќи и повеќе земји од регионот (на пример, Хрватска²⁷, Словенија²⁸ и Србија²⁹), станува евидентно дека Македонското работно законодавство предвидува исклучително висока маргина за ограничување на траењето на работата на определено време.

Законот за работните односи е недоречен во поглед на (брожт) на сукцесивни договори за вработување на определено време кои можат да се склучат во рамките на воспоставениот лимит. Во практиката се смета дека Законот не го лимитира бројот на сукцесивни договори за вработување на определено време. Работодавачот може да склучи еден, но и повеќе последователни договори, замајќи го предвид максималниот рок од пет години. Понатаму, Законот за работните односи, нема изречен став и во однос на можните „исклучоци“ од максималниот рок во износ од пет години. Тој, од една страна ја легитимира можноста од склучување на договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник сè до вработувањето на привремено отсутниот работник³⁰ но, од друга страна, не нуди експлицитна одређба со која ќе ја разреши диплемата дали врз така заоснованиот работен однос, ќе се примени максималното ограничување од пет години кое се однесува на секој друг случај за кој се склучува договор за вработување на определено време. По напис убедување во овој случај доаѓа до примена на одредбата за максималниот рок на траење на работниот однос на определено време во износ од пет години и покрај тоа што во теоријата и практиката егзистира и ставот дека

²⁶ Уčur.M., *Radno Pravo*, (Express Digitalni Tiskar d.o.o, 2001), 75.

²⁷ За ова види: *Zakon o Radu*, член 10, став 2: Работодавачот не смее да склучи еден или повеќе постнователни договори за работа на определено време со ист работник, врз основа на кој ќе се заснова работен однос кој ќе трае непрекинато, подолго од три години (член 10, став 2).

²⁸ За ова види: *Zakon o delovnih razmerjih*, член 53, став 2: Работодавачот не може да склучува еден или повеќе постнователни договори за вработување на определено време со ист работник и за истата работа, чие врекететраче ќе изнесува повеќе од две години без прекини, (освен во одредени случаи утврдени со закон).

²⁹ За ова види: *Zakon o radu*, член 37, став 2: Работодавачот може да склучи еден или повеќе договори за работа на определено време за засновање на работен однос со ист работник, за период кој со прекин или без прекин, не може да биде подолг од 24 месеци.

³⁰ Закон за работните односи, член 46, став 2.

со засноването работен однос на определено време за замена на привремено отсутен работник, всушност, се дерогира максималниот рок. Тоа значи дека траењето на договорот за замена на привремено отсутен работник не е лимитирано во временски период од најмногу пет години. Може да трае и повеќе и помалку од пет години, но во секој случај, не пополн од отсуството на привремено отсутниот работник³¹. За разлика од Законот за работните односи на Р. Македонија, се чини дека поизтивноправните прописи на земјите ком ги земаме за споредба (Хрватска³², Словенија³³ и Србија³⁴), јасно и преизнан ги уредуваат случаите во кои се можни дерогации во однос на максималниот рок за траење на работниот однос на определено време. Ваквата состојба може да упатува кон заклучокот дека Македонското работно законодавство и покрај долгиот рок за лимитирање на траењето на работата на определено време, ја нема соодветната еластичност за да одговори кон реалните потреби на пазарите на труд.

Следниот битен аспект во анализата на механизмот за ограничување на траењето на работата на определено време, е интерпретацијата на „видот на работите“ кои ги врши работникот на определено време, како и разрешувањето на лимитите во врска со континуитетот во работењето. Максималниот рок за траење со потреби на пазарите на труд.

³¹ Беловски В. и О.Кадриу, *Коментар на Законот за работните односи*, (2011), 129.

³² За ова види: *Zakon o Radu*, член 10, став 3: Договорот за работа може да трае пополго од три години, само ако тоа е потребно поради замена на привремено отсутен работник или поради некои други објективни причини кои се допуштени со закон или колективен договор.

³³ За ова види: *Zakon o delovnih razmerjih*, член 53 (стav 2 и став 3): Договорот за работа може да трае пополго од две години во следните случаји: замена на привремено отсутен работник; вработување на странец или лице без државјанство кој се стекнал со привремена работна дозвола, освен во случај на лична работна дозвола, менџери или раководители и изборани или именувани функционери, како и за работа на проект доколку проектот трае повеќе од две години, а договорот е склучен за ценоокупниот период.

³⁴ За ова види: *Zakon o radu*, член 37, став 4: По исклучок, договорот за работа на определено време може да се склучи за замена на привремено отсутен работник (до неговото вработување); работа на проект (до завршување на проектот); вработување на странски државјанин врз основа на дозвола за работа во согласност со закон (до истек на рокот за кој е издадена дозволата); вршење на работи кој новоформирани работодавач, чий утиес во регистарот на надлежниот орган во моментот на склучувањето на договорот за работа не е подолг од една година (за време чие вкупно траење не е подолго од 36 месеци) и со невработени лица на кои им недостасуваат до пет години до исполнување на един од условите за остварување на право на старосна пензија (најдолго до исполнување на условите во согласност со прописите од пензиско-инвалидско осигурување).

на работниот однос на определено време се однесува на вршење „исти“ работи. Законот не содржи одредба со која потесно ќе го определи овој поим, па оттаму, сметаме дека под поимот „исти“ работи се подразбираат работите кои припаѓаат на иста група или категорија на работни места кои вообичаено се определуваат со колективен договор или општ акт (акт за систематизација на работни места) на работодавач. Дополнително, Законот за работните односи ги иззема помалите работодавачи (оние кои вработуваат до 50 работници) од обврската со акт да ги определат посебните услови за вршење на работата на секое поединично работно место³⁵. Сето ова значи дека практиката може да се соочи со проблем во определувањето на „описок“ на работните места, поради ограничениот персонален опсег на примена на колективните договори и поради отговарувањата кои се однесуваат на помалите работодавачи. Секако дека во крајна истанца, договорот за вработување претставува најнепосредниот правен извор во кој треба да постом клаузулата со која се уредуваат клучните аспекти во однос на видот на работата и работните активности на работникот³⁶. Сепак и покрај таквата окопнност, во практиката, често пати се појавуваат случаи во кои непосредно пред истекот на максималниот рок кој го ограничува траењето на работниот однос на определено време, работодавачите ги ангажираат работниците на „други“ работи кои можат да бидат единствено номинално, но не и суштински различни од работите за кои е заснован првичниот работен однос. Оттука, сметаме дека е поправилно, воспоставениот рок за ограничување на работата на определено време од најмногу пет години, да се однесува за секоја работа која ја врши одреден работник, а не само за вршењето на „исти“ работи. Тоа значи дека механизмот за спречување на злоупотреби во склучувањето на суштински договори за вработување на определено време ќе го опфати секој поединечен договор помеѓу работодавачот и „истигот“ работник (во рамките на лимитот од пет години), без оглед дали таквиот договор се склучува за вршење на „исти“ или „други“ работи. Со примена на ваква мерка, ќе се придонесе кон спречување на т.н. „ротација“ на работниците кои засновале работен однос на определено време од едно на друго

³⁵ Закон за работните односи, член 19, став 2.

³⁶ Закон за работните односи утврдува дека договорот за вработување (показателите елементи) особено содржи назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којшто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување (член 28, став 1, точка 3).

работно место кај истиот работодавач во функција на избетнување на последиците од надминување на максималниот рок³⁷.

Поокрај дилемата во врска со „видот на работите“, Законот за работните односи, отвора дилема и во врска со континуитетот во работењето на работникот кој склучил договор за вработување на определено време. Разрешувањето на оваа дилема се однесува на потребата од правилна интерпретација на законската флоескула „**работа со прекин или без прекин**“³⁸, која се анализира во контекст на максималниот рок од пет години за ограничување на траењето на работниот однос на определено време. Работникот кој склучил договор за вработување на определено време и кому му сепродолжува договорот со еден или повеќе нови договори, има интерес од што е можно поголем континуитет во времетраењето на севкупниот работен однос, сè до максималниот лимит од пет години, чие надминување презумира трансформација на работниот однос од определено во неопределено време. Сепак, укажуваме на фактот дека во практиката постои суштествена разлика помеѓу пресметувањето на континуитетот во работенето „со прекин“ или „без прекин“. Во *„Првото струја“*, станува збор за нарушување на континуитетот кој е билен за определување на кумулативниот период за работа на определено време, водејќи кон прекин на суштествената на договорите за вработување на определено време. Актуелниот текст на Законот за работните односи не содржи никаква определба за определување на „временската празнина“ помеѓу истекувањето на претходниот договор за вработување на определено време и склучувањето на новиот договор. За споредба, измените и дополнувањата од 2003 година на Законот за работните односи од 1993, предвидува дека прекинот на работата пократок од 30 работни дена нема да се засмета во пресметувањето на севкупниот период на работа на определено време чие максимално траење изнесуваше три години³⁹. Слични одредби со идентичен или подолг рок, спречуваме и во работните законодавства на земјите од регионот (Хрватска⁴⁰, Словенија⁴¹ и Србија⁴²). Пристапот на македонското работ-

³⁷ Žic, I. et al., *Skuparija Ugovora o Radu*, (Veliki Komentari Novog Zakona o Radu, Vaša Knjiga Zagreb, 2010), 34.

³⁸ За ова види: *Zakon za izmeni i dopolniluvanja na ZPO* od 1993 година, член 2, став 1.

³⁹ За ова види: *Zakon o Radu*, член 10, став 4; Прекинот пократок од два месеци, нема да се смета како прекин на периодот од три години.

⁴⁰ За ова види: *Zakon o delovnih razmeđi*, член 53, став 4; Прекинот од три месеци или помалку, не се третира како прекин на непрекинатот период од две години.

⁴¹ За ова види: *Zakon o radu*, член 37, став 3; Прекинот пократок од 30 дена не се смета за прекин на периодот (на максимално траење на работниот однос на определено време).

но законодавство кој не утврдува временски период на прекин на работниот однос на определено време кој ќе се засмета во интегралното траење на работниот однос без олпед на обновуването на договорот за вработување на определено време со склучување нов договор, може да имплицира одреден „сигурносен“ аспект за работниците на определено време, но од друга страна, може да биде многу „ритиден“ за работодавачите. Во услови кога работникот ќе склучи договор за вработување на определено време во траење од одреден временски период (на пример од 1 година) кој ќе престане со истекот на рокот, а неколку години полоцна (на пример, после 3 години) работникот склучува нов договор за вработување на определено време со истиот работодавач за вршење на „исти“ работи (на пример во траење од една година), се поставува прашањето дали прекинот кој во конкретниот случај изнесува цели 3 години може да се третира како период кој ќе се засметува во максималниот рок за ограничување на работата на определено време од 5 години? Сметаме дека одговорот на оваа дилема е потврден. Тоа значи дека кој било временски период на прекин помеѓу сукcesивните договори за вработување, а во рамките на максималниот рок за траење на работниот однос на определено време ќе се смета како составен дел од вкупното траење овој рок. Сигурностниот аспект на ваквата одредба за работниците се состои во фактот што Законот, не позволява да постои дисконтинуитет, односно прекин помеѓу сукcesивните договори за вработување на определено време. Од друга страна, овој пристап може да биде многу ритиден и ограничавачки за работодавачите кои и по истек на период од неколку години во кој постои de facto и de jure прекин помеѓу сукcesивните договори за вработување на определено време за вршење „исти“ работи, ќе бидат обврзани да го почитуваат максималното ограничување за работа на определено време од пет години доколку немаат намера да му го трансформираат работниот однос на конкретниот работник од определено во неопределено време.

Конечно, последното битно прашање од аспект на механизмот за спречување на злоупотребата на договорите за вработување на определено време, а со тоа и од аспект на префериенции-те на работниците за сигурност и стабилност во вработувањето е уредувачтво на правниот режим за трансформација на работниот однос на определено време, а со тоа и од аспект на неопределено време. Работниот однос на определено време се трансформира во работен однос на неопределено време ако работникот продолжи да работи

на договорот за вработување под услови и на начин утврдени со закон. Единствен исклучок од оваа законска пресумпција претставува договорот за вработување за вршење на сезонска работа, кој без оглед на севкупното траење кое може да вклучи повеќе обновувања, не може да се трансформира во договор за вработување на неопределено време.⁴² Трансформацијата на работниот однос, сама по себе претставува законска претпоставка дека работодавачот ќе мора да склучи договор за вработување на неопределено време со работникот, веднаш (упака наредниот ден) по истекот на максималниот рок со кој се ограничува траењето на работниот однос на определено време. Во теоријата се скрекава ставот дека така одредена, трансформацијата на работниот однос од определено во неопределено време, се третира како несоборлива или апсолутна пресумпција (*presumptio juris et de jure*) за која не е допуштено докажување на спротивното.⁴³ Всушност, трансформацијата на работниот однос во овој случај настанува *ex lege*, а доколку работодавачот постапи помнажу на работникот му останува своите права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на правов на работен однос на неопределено време⁴⁴. Законот за работниот однос претвидува и друга, дополнителна окопност која се третира како „исклучок“ од општото правило за трансформација на работниот однос по истекот на кумулативниот период (рок) од пет години. Во овој случај, трансформацијата може да настане ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кои се обезбедени финансиски средства доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон⁴⁵. Анализирајќи го правниот режим за уредување на трансформацијата на работниот однос од определено во неопределено време, се чини дека македонското работно законодавство пропушта да се произнесе по неколку исклучително битни аспекти кои се однесуваат на овој правен институт и тоа:

⁴² За ова види: Закон за работните односи, член 46, став 3

⁴³ Gović I.I.D.M.Drača, *Ugovor o Radu*, (TIM press, Zagreb, 2005), 18

卷之三

45 За ова види: Закон за работните односи, член 46, став 4

Подека вториот аспект се однесува на „правната празнина“ која постои во случаите на продолжување на договорот за вработување на определено време без да се склучи нов (сукцесивен) договор.⁴⁶ Законот за работните односи не содржи објективни услови (причини) за склучување на договор за вработување на определено време. Поагајќи од таквата околност, може да се заклучи дека и судската практика е регистририва во поглед на толкувањето дека договорот за вработување на определено време, кој е склучен без да содржи објективна причина која го оправдува неговото склучување, треба да се третира како делумно иништовен договор, односно како договор кој со правосилна судска одлука може да биде трансформиран во договор за вработување на неопределено време.⁴⁷

Вториот аспект, рефлектира одредена практика која е присутна и во вообичаениот трудовоправен сообраќај во Република Македонија. Станува збор за фактичката состојба во која договорот за вработување на определено време престанал ех *ex lege* (на пример, поради истекување на рокот за кој бил и склучен договорот), но и покрај тоа, работникот продолжил да ги врши своите работни задачи кај истиот работодавач. Во теоријата натежнува мислењето дека во такви околности, потребно е да се примени пресумцијата за трансформација на работниот однос од определено во работен однос на неопределено време и покрај тоа што не е надминат максималниот рок за ограничување на траењето на работниот однос на определено време.⁴⁸ Сепак, се чини дека во отсуство на изречна норма која ќе ја пополни конкретната „правна празнина“, во теоријата се пронаоѓаат мислења дека продолжувањето на работничкиот задаци кај работодавачот и по истекот на претходниот договор за вработување на определено време, не

⁴⁶ Ruždjak, M., *Zasnovanje Radnog Odnosa*, (Poslovni zbornik d.o.o, Zagreb, 2005), 33-34.

⁴⁷ Спортивно од сегашната регулатива и судска практика, во архивата на судската практика на Социјалистичка Република Македонија, од периодот на претходното општествено-економско устројство пред осамостојувањето, можат да се пронајдат судски одлуки кои ја легитимираат трансформацијата на работниот однос од определено време во услови кога работниот однос е заснован на определено време без да бидат исполнети одредени условии утврдени со закон. На пример, Судот за задружен груп донел Одлука со која утврди дека ако работникот го здружува склојт труда определено време, а при тоа неговата работа се состои од такви работни активности кои по својата природа не се од привремен карактер, се смета дека работникот заснован работен однос на неопределено време (Одлука 207/86).

⁴⁸ Ротисјак, Ž., *Prestanak ugovora o radu*, (Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva I pravne prakse, Godišnjak 4, Organizator, 1997), 135-136.

значи и дека договорните страни склучиле договор за вработување на неопределено време, току напротив, дека тие склучиле нов договор за вработување чиј карактер и траење ќе зависи од нивната волја.⁴⁹ Евидентно, македонското работно законодавство содржи низа нејасни одредби кои создаваат повеќе потешкотии во практичната имплементација на работата на определено време, а особено во сегментот на „трансформација на работниот однос од определено во неопределено време“. Оттука, пожелено е да се земат предвид одредбите од работните законодавства на „селектираниите“ земји од регионот (Хрватска⁵⁰, Словенија⁵¹ и Србија⁵²), кои се чини дека нудат одговори за претходните думи.

1.2 Престанок на работниот однос на определено време

Работниот однос заснован со склучување на договор за вработување на определено време, престанува со изминување на времето за кој е заснован, односно со истекување на рокот кој е утврден во самият договор. Од приложеното, може да се заклучи дека во теоријата се става „знак на равенство“ помеѓу ограничениот времетраење на договорот и однапред утврденот рок за важење на договорот за вработување на определено време. Во секој случај, уште во моментот на склучувањето на договорот за вработување на определено време, работодавачот му става до знаење на работницот дека договорот за вработување се склучува на определено време⁵³. Сепак, во практиката, постојат повеќе начини со кои се

⁴⁹ Marinović Drača,D, M.Ruždjak, *Zakon o Radu*, (komentar, primjeri, sudska praksa, 2005), 31.

⁵⁰ За ова види: *Zakon o Radu*, член 10, став 5: Доколку договорот за работа на определено време е склучен спротивно на одредбите од Законот за работа или доколку работникот продолжи да работи кај работодавачот и по истекот на времето за кој е склучен договорот, ќе се смета дека е склучен договор за работа на неопределено време.

⁵¹ За ова види: *Zakon o delovnih razmerjih*, член 54: Доколку договорот за вработување на определено време е склучен спротивно на закон или колективен договор, или доколку работникот продолжи да работи дури и по истекот на периодот на важност на договорот за вработување, ќе се смета дека работникот склучил договор за вработување на неопределено време.

⁵² За ова види: Закон о раду, член 37, став 6: Доколку договорот за работа на определено време е склучен спротивно на одредбите на овој закон или доколку работодавачот, ќе се смета дека работодавачот и по истекот на времето за кој бил склучен договорот најмалку пет работни дена по истекот на времето за кој бил склучен договорот, ќе се смета дека е заснован работен однос на неопределено време.

⁵³ Камчевска, Г., *Работничи односи – затворчење, распоредување и пресланак*, (Слагнум, 1997), 190.

одредува временскиот период, односно рокот со кој се ограничува траењето на работниот однос на определено време. Рокот може да биде одреден календарски, понатаму, со *извршување на одреден услов*, т.е. *извршување на некоја работна и со настапување на одреден настап*⁵⁴. Се чини дека Законот за работните односи, ја следи ваквата систематизација на начините за престанување на важноста на договорот за вработување на определено време со друга на договорот за вработување на престанувањето на причината, а врот за вработување на определено време престанува да важи со изменување на рокот за којшто бил склучен, односно кога дого-ворената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којшто бил склучен⁵⁵. *Календарскоото определување на рокот*, се состои од означување на денот на кој ќе престане важноста на договорот (на пример, договорот истекува на 10.6.2015 година) или со определување на времето за кое е склучен договорот (на пример, договорот се склучува за вкупен период од три месеци од денот на неговото склучување) и слично. Во теоријата постои мислење дека календарскиот начин на определување на траењето на договорот за вработување на определено време со назначување на точниот датум кога истекува важноста на договорот, представува најсоодветен начин за утврдување на рокот на неговото времетраење. Употребувајќи го овој начин за определување на траењето на договорот, работодавачите ги избегнуваат последните од неспособувана трансформација на работниот однос, а особено во случај кога рокот во договорот за вработување не е ниту определен ниту пак одредлив⁵⁶. Покрај календарскиот начин, практиката препознава и случај на склучување договори за вработување на определено време кога престануваат да важат со *извршувањето на некоја работна* (на пример, работа на проект). Во овој случај постои т.н. описано определување на рокот на важноста на договорот, кое во практиката може да биде определено и двојно (со наведување на конкретниот услов – извршување на работата и со означување на календарскиот рок во кој ќе се изврши истата). Конечно, договорот за вработување на определено време може да прстане и со настапувањето на *одреден настап* (на пример, враќање на работа на привремено отстранети работник). Во таков случај, важноста на

договорот за вработување ќе истече во моментот на настапувањето на раскинливиот услов (враќањето на работа на привремено отсутниот работник) кој сам по себе, го предодредува датумот на престанок на работниот однос⁵⁷. Во практиката се спекаваат и случаи во кои привремено отсутниот работник поради чие отсуство се склучува договор за вработување на определено време со друг работник, стане трајно отсутен (на пример поради отказ, трајна неспособност за работа – инвалидитет, смрт и слично). Отглука се наметнува дилемата дали трајното отсуство на првостоменатиот работник претставува исполнување на условот, односно настапување на настанот поради кој ipso jure ќе престане и договорот за вработување на определено време, склучен од т.н. работник на замената? Одговорот на оваа дилема е афирмативен. Работниот однос на определено време на заменскиот работник ќе престане или во најмала мера ќе зависи од волјата на работодавачот да му понуди договор за вработување на неопределено време⁵⁸.

Конечно, правниот режим на договорот за вработување на определено време го закружуваме со уште една дилема, од чие разрешување во крајна инстанца зависи и правната природа на престанокот на неговата важност. Во практиката се поставува прашањето дали во услови на исполнување на рокот за кој е склучен договорот, работодавачот има обврска да донесе посебна писмена одлука со која ќе го оконча работниот однос на определено време, или доволно е и известување на работникот за известниот престанок на работниот однос? Вообичаено, работодавачот е должен да го извести работникот (најчесто во писмена форма) за исполнувањето на условот, т.е. рокот за престанок на работниот однос⁵⁹. Ова известување има улога на „потсетување“ на работникот за известниот престанок на работниот однос и тоа, како такво нема конститутивен карактер. Оттука, работникот кој поведува работен спор, скочајќи лекаво конкретниот случај не настапил условот за престанување на договорот за вработување, т.е. дека не истекол рокот за кој е склучен договорот, не може да го оспорува писмено-то известување за престанок на работниот однос кое му го врачили

⁵⁴ За ова види: Камчевска, Г. Работни односи – засновате, распоредување и престапаток. (Ситум, 1997), 190.

⁵⁵ Marinković Drača, D., M.Ruždjak, *Zakon o Radu*, (komentar, priručnik, sudska praksa, 2005), 229.

⁵⁶ Закон за работните односи, член 64.

⁵⁷ Radu, Váša Kujiga Zagreb, 2010), 172.

⁵⁸ Marinković Drača, D, M.Ruždjak, *Zakon o Radu*, (komentar, priručnik, sudska praksa и други алтернативни облици на запознавање на работни односи и флексибилни форми на работна и (Деловно) Право, Година XII, Бр.25, Скопје, 2011), 114.

⁵⁹ Милковић, Д. и Т. Томановиќ, *Првично правосудство и обврскиите за работен однос*, (Агенција „Академик“- Скопје, 1995), 205.

работодавачот, тукју тој, со поднесување на деклараторна тужба може да бара од судот да утврди дека се наоѓа во работен однос⁶⁰.

2. Работа со неполно работно време во македонскиот трудовоправен систем

Во Република Македонија, работата со полно работно време се третира како стандардна форма на работа која опфаќа стандардно траење на работното време (чија горна граница изнесува 40 работни часа неделно). Во теоријата преовладува ставот дека стандардниот работен однос со неполно работно време е „правилот“, додека нестандардниот правилото. Таквиот став се поткрепува со аргументите дека работата со полно работно време овозможува разумоано користење на работните способности на работниците, овозможувајќи оптимално распоредување на работната сила, при што работниците, во целост се стекнуваат со сите загарантирани права од работен однос⁶¹. Дополнително „приматот“ на работата со полно работно време во однос на работата со неполно работно време, може да се воочи и преку стапистичките податоци кои евидентираат готов ја помеѓу застапеноста на работата со полно и работата со неполно работно време⁶².

Вообичаено, под работа со неполно работно време се подразбира работата чие работно време е пократко од полното работно време. Но,

⁶⁰ Gović I., D.Marinović Drača, D.Milković, *Zakon O Radu – komentari, sudска praksa I ogledni primjeri*, (TEB- Poslovno Savjetovanje, Zagreb, 2010), 311.

⁶¹ Popović T., *Radno Pravo*, (Beograd, 1980), 133.

⁶² Според податоците за третиот квартал од 2014 година, работата со неполното време опфаќа 5,3% од вкупната вработеност во Република Македонија. И покрај тоа, застапеноста на работата со неполно работно време, потенцијалите за нејзиното зголемување и унапредување се очигледни, особено доколку се земе во предвид континуираната флексibilизација на македонскиот пазар на труд и ниската стапка на вработеност на жените која изнесува 38,8%. Поканите за работа со неполно работно време во Република Македонија, илустрираат значително повисок просек на овој облик на работа во споредба со просекот на ЕУ-28, кој изнесува 19,3%. Родовата димензија на вработените со неполно работно време во Република Македонија укажува дека 5,0 % од вкупниот број на вработени жени работат со неполно работно време, настроги 4,4% од вкупниот број на вработени мажи. Оваа пропорција (и покрај тоа што е незначителна) го следи трендот на ЕУ-28 каде утврдено на жените со неполно работно време е потолемо од утврдено на мажите со неполно работно време. Сепак, просекот на учество на жите со неполно работно време во Република Македонија е значително понизок од просекот на учество на жените од оваа категорија во рамките на ЕУ-28 кој изнесува 32,9 % од вкупното вработените жени настроги 9,8 % од вкупниот број на вработени мажи.

ваквата дефиниција на работата со неполно работно време нема „квантигивен“ карактер, билејќи таа не го определува бројот на работни часови кои ќе се третираат како неполно работно време⁶³. Сличен пристап во определувањето на поимот „работка со неполно работно време“, прона- оѓаме и во рамките на македонското работно законодавство. Законот за работните односи, всушност, го дефинира правниот основ за засновање работен однос на неполно работно време, а тоа е договорот за вработување со неполно работно време. Во таа насока, Законот ја легитимира можноста од склучување на договор за вработување, чие работно време е пократко од пополното работно време (неполно работно време)⁶⁴. При тоа, под неполно работно време се смета времето кое е пократко од пополното работно време кај работодавачот⁶⁵. Тоа значи дека работниот однос на неполно работно време може да се заснова без оглед на времетраењето на кое е склучен договорот за вработување (неопределено или определено време), како и без оглед на неделниот отсег на работни часови, кои треба да изнесуваат помалку од работните часови утврдени за полно работно време. Во секој случај, законодавецот наметнува обврска за работодавачот, во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршлотокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполното работно време, а за склучените договори со неполното работно време да се заснова на Република Македонија еднаш месечно го агенцијата за вработување на Република Македонија.

Известува Државниот инспекторат за груп⁶⁶. Целта на оваа одредба е превенција на злоупотребите на работното време на работниците кои склучиле договор за вработување со неполно работно време. Имено, ваквите злоупотреби во определени случаи ги вршат работодавачите, кои склучуваат договори за вработување со неполно работно време, а со цел да ги намалат севкупните трошоци во работењето. При тоа, тие честопати го продолжуваат работното време на работниците на незаконски начин со што ги прекршуваат нивните законски загарантирани права и стимулитет, „сина економија“.

Во практиката, вообичаено, работата со неполно работно време се поинстоветува со работата, која опфаќа работно време од 20 работни часа нејзино, односно четири часа дневно коме се распоредени во работна чува, „сина економија“.

⁶³ За ова види: Розич И., Флексибилни Обилици Задоцувачања у Складу со „Acquis Communautaire“, *(Radno i Socijalno Pravo, часоји за теорију и практику работно и социјалног права)*, Бр.2/2013, Година XVII, 2013), 50.

⁶⁴ Закон за работните односи, член 48, став 1.

⁶⁵ Закон за работните односи, член 48, став 2.

⁶⁶ Закон за работните односи, член 48, став 6.

недела од пет работни дена⁶⁷. Во оваа пригода, укажуваме дека работното законодавство на Република Македонија, не предвидува никаков распон во квантификацијата на работните часови кои се третираат како неполно работно време. Хипотетички, работното време како составен дел од работниот однос со неполно работно време, може да се движи од најниската граница која одрака „најмалку еден работен час непрекинут“, до највисоката граница „најмногу 39 работни часа“ како највисока граница за определување на неполното работно време. Имајќи ја предвид ваквата дискредија на договорните страни во определувањето на траењето на неполното работно време, сметаме дека од самият договор за вработување, недвосмислено треба да произлегува волјата на субјектите да засноваат работен однос со неполно работно време. Тоа значи дека покрај изричното именување на договорот за вработување, како *договор за вработување со неполно работно време*, договорните страни треба да го определат и неполното траење на работното време, како и дневниот распоред на работните часови, бидејќи организацијата на неполното работно време може да се состои од еден работен ден до шест работни дена во неделата.

2.1 Правна положба на работниците кои работат со неполно работно време

Работата со неполно работно време, per definitionem, се состои во остварување на обврските на работниците од работен однос во рамки на помал фонд на работни часови. Таа претпоставува вршење на работни активности од помал обем во споредба со обемот на работни активности кои произлетуваат од заснован работен однос со полно работно време. Логична последица од разликата во однос на бројот на работните часови и обемот на работата која ја вршиат работниците кои засновале работен однос со полно и работниците кои засновале работен однос со неполно работно време, е различниот опсег на права со кои се стекнуваат работниците. Таа еднаквост на права со кои се стекнуваат работниците со неполно работно време не е идентичен со опсегот на права на работниците со полно работно време⁶⁸.

Разликата во квантитетот на правата (а пред сè материјалните правва) од работен однос помеѓу двете категории работници, произлегува од начелото „pro rata temporis“, кое вкупност, тоа илустрира ваквите сегменти од работата со неполно работно време. Начелото

„*ваквите сегменти* од работата со неполно работно време. Начелото „*pro rata temporis*“ го афиримира правниот механизам врз основа на кој, работникот со неполно работно време се стекнува со права од работен однос „*пропорционално на работното време*“ во кое ги има работните задачи, односно „*размерно*“ со бројот на работните часови за кои заснован работен однос. Работното законодавство на Република Македонија, нивните услови за работа со условите за работа на работниците со полно, во оформувањето на нивната правна положба и изедначувањето на работно време. Работното законодавство на Република Македонија, предвидува имплицитна забрана за дискриминација на работниците со

неполно работно време. Законот за работните односи утврдува дека работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време има договорни и други права и обврски од работниот однос како работник кој работи пополн работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку не е определено⁶⁹. Оваа одредба, начело уплатува кон два сегменти на работата со неполно работно време и тоа:

Првиот сегмент

Првиот сегмент, се однесува на изедначувањето на правата и обврските од работниот однос на работникот со неполно во однос на работникот кој работи со полно работно време. Оттука, овој сегмент може да се третира како афирмација на начелото за забрана на дискриминација на работниците со неполно работно време. Врз основа на ваквата определба, работодавачите се долги да им овозможат исти услови за работа на работниците со неполно работно време во споредба со работниците со полно работно време⁷⁰. Сепак и покрај начелата забрана за дискриминација на работниците со неполно работно време, Законот за работните односи не го предизира „споредбениот“ субјект, т.е. „споредбениот“ работник со полно работно време, врз основа на чии права и обврски од работен однос, ќе се изврши споредбата на условите за работење за работници на работници. Начелното изедначување на условите за работа помеѓу две категории на работници. Начелното изедначување на

⁶⁷ За ова види: Закон за работните односи, член 48, став 3.

⁶⁸ Супрдја, М. и V. Hernan, *Osnove Radnog Prava*, (Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera, Osijek, 2011), 119.

⁶⁹ Žic, I. et al., *Sklapanja Ugovora o Radu*, (Veliki Komentar Novog Zakona o Radu, Vaša Knjiga Zagreb, 2010), 69.

не ја разрешува дилемата за опфатот на начелото по рата temporis. Оттука, се наметнува прашањето дали ова начело, се однесува, исклучително на материјалните (платежните) права или пак, се однесува и на нематеријалните права од работен однос? Во таа насока, ја анализираме и правната положба на работниците кои склучиле договор за вработување со неполно работно време, осврнувајќи се кон квалитетот и квантитетот на нивните материјални и нематеријални права од работен однос.

Основно, материјалното право од работен однос на сите работници, вклучувајќи ги и работниците со неполно работно време е правото на плата како награда за вложениот труд. Во овој корпус на права, сепако дека спаѓаат и останатите материјални компоненти кои се јавуваат како правни деривати на правото на плата или се индиректно поврзани со ова право (на пример: надоместокот на плата, надоместувањето на трошоците поврзани со работењето и слично). Платата (или поточното основна-та плата) која ја остваруваат работниците кои засновале работен однос, вообичаено произлегува од редовната работа остварена за полно работно време и нормален работен учинок, т.е. од просечните резултати од работењето⁷¹. Тоа значи дека платата може да биде одредена временски, односно како плата без конкретно утврден резултат од работењето и во такви случаи нејзиното исплакање зависи исклучително од присуството на работникот на работба⁷². Временското одредување на платата, ја потврдува поврзаноста помеѓу правото на плата и полното работно време. Оттука, станува јасно дека во услови кога платата се определува врз основа на траењето на (полното) работно време, работниците со неполно работно време ќе го остварат правото на плата во пропорционално рабочото време за кое склучиле договор за вработување⁷³. Идентична аналогија, во која ќе доминира принципот на „временска пропорционалност“ (pro rata temporis), постои и во случаите на останатите материјални права од работен однос, а пред сè, во однос на надоместоците на плата⁷⁴. Тоа значи дека, во услови кога работникот користи права на платено отсуство од работба (на пример: платен вонреден одмор; дообразување, стручно образование и преквалификација и доквалификација согласно потребите на работодавачот; празници, неработни денови и од работа слободни денови; прекин на работниот процес од причини од страна на

⁷¹ За ова види: Mlinarić V i Ž. Obradović, *Plaća e*, (TIM press, Zagreb, 2006), 26.

⁷² За ова види: Каламатиев Т. Ж. Митревски и А. Ристовски, *Права на Работник Однос на Младите и Жените во Република Македонија*, (Фондација „Фридрих Еберг“ - Капителарија во Македонија, Скопје, 2011), 42.

⁷³ Gović I.I.D.M.Drača, *Ugovor o Radu*, (TIM press, Zagreb, 2005), 96.

⁷⁴ Marinčković Drača D. M.Ruždjak, *Zakon o Radu*, (komentar, prirjeti, sudска пракса, 2005), 67.

работодавачот; синоцкото образование во договор со работодавачот; отсуство за време на отказниот рок; боледување за привремена неспособност за работа; па дури и за користење на годишен одмор – и покрај тоа што ова право е неотуѓиво право од работен однос и се класифицира во групата на права на одмори), *надоместоцот на йатланда* на работнициите ќе се исплака во пропорција со бројот на работните часови. Во таа насока, работниците со неполно работно време, кои се стекнуваат со пропорционален износ на плата во сразмерност со висината на платата на работниците со полно работно време, ќе се стекнат и со пропорционален износ на надоместок на плата за платено отсуство од работба, во сразмерност со висината на надоместокот на платата за штатено отсуство од работба на работниците со полно работно време. На челото го ја temporis и неговата улога во утврдувањето на материјалните права (плакањето) на работниците со неполно работно време, е забележително и во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини. Во вакви околности, работодавачот има обврска да му исплати во „исправнини“ на работникот во висина од една до шест него плати во зависност од годините поминати во работен однос, а основица за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеци пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Регујбликата во последниот месец пред отказот⁷⁵. Врз основа на принципот за „пропорционалност во согласност со времето“, квантитативно, висината на „исправнината“ на работникот со неполно работно време ќе биде различна (пописка) од „исправнината“ на работникот со полно работно време. Хипотетички, доколку еден работодавач им го откаже договорот за вработување на двајца работници (од кои, првиот склучил договор за вработување со полно, а вториот, договор за вработување со неполно работно време) поради деловни причини (на пример, укинување на работните места врз основа на одредени организациски причини), работниците ќе се стекнат со идентично право на „исправнини“ врз основа на годините поминати во работен однос кај работодавачот, но висината на ова материјално право ќе биде различна⁷⁶. Сепак, практичната примена на принципијално право ќе биде различна⁷⁷.

⁷⁵ За ова види: Закон за работните односи, член 97, став 1 и став 2.

⁷⁶ На пример, Работникот кој бил вработен со полно работно време (чија месечна нето плата изнесувала 30.000 денари и кој, континуирано работел кај работодавачот во период од 22 години), ќе се стекне со максимално право на испратнини во износ од шест нето плати (180.000 денари), доколку работникот кој бил вработен со неполно работно време (чија месечна нето плата изнесувала 15.000 денари како резултат на неполното работно време од 20 работни часа и кој континуирано работел кај работодавачот во период од 22 години) ќе се стекне со максимално право на испратнини од шест нето

ципот на „пропорционалност“ во остварувањето на одредени материјални права од работен однос, во определени случаи е неприменитив. Всушност, стекнувањето на определени материјални права, може да биде и во корист на работникот со неполно работно време, а да се појави како трошок за работодавачот. Во овој случај станува збор за надоместувањето на трошоците поврзани со работата кој се предвидени во ЗРО, но нивното детално уредување е предмет на колективните договори. Во таа најавка, *Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанскиот*, предвидува повеќе видови надоместоци на трошоците поврзани со работата утврдувајќи ја и висината на нивните износи. Тука спаѓаат: дневниците за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата; дневниците за службени патувања во странство согласно Уредбата за излатоците за службен пат и седмички во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци; тенденскиот додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.), во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач; надоместокот за вор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата; надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распореден, односно уплатен на работодавач од седиштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живеалиште; надоместокот на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар; надоместокот на трошоците при селиdba за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци⁷⁷. Покрај претходно наведените надоместоци, Општиот колективен договор предвидува и надоместоци во случај на: смрт на работник на неповторото семејство кој се исплатува во висина од три основици; смрт на член на семејното домаќинство на работникот кој се исплатува во висина од 2 основици; потешкоти последици од елементарни непогоди најмалку во висина од една основица; непрекинат боледувanje по долго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата; јубилејна напрадка во висина на основицата – за најмалку 10 години работа кај ист работодавач; заминување во плати, идентично како и работникот со пополн работно време, но паричниот износ на негојата исплатнина ќе изнесува двојно помалку (90.000 денари) како разкупат на пропорционалниот број на работни часови во „сторедба“ со работните часови на работникот со пополн работно време.

⁷⁷ За ова види: Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, член 35, став 1.

пензија при што се исплаќа надоместок во најмалку двојкратен износ од основицата⁷⁸. Со Слогодбата за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор во областа на стопанството од 2013 година, договорните страни (Организацијата на работодавачи на Македонија и Сојузот на синдикати на Македонија), го предвидуваат и правото на *рејрес за годиненiform*. Според новелите во содржината на Општиот колективен договор, висината на правото на ретрес изнесува најмалку 40% од основицата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач⁷⁹. Суштествената разлика помеѓу сите претходно наведени материјални права на работниците и основните права на плата, надоместоци на плата, како и исплатнина, се состои во примената, односно непримената на принципот на пропорционалност во сооднос со времето. Во таа насока, додека работниците со неполно работно време се стекнуваат со право на плата (основна плата, работна успешност и доцатоци на плата), право на надоместок на плата, право на испратница и слично, *сразмерно со бројот на работните часови за кои склучиле договор за вработување, во споредба со работниците со пополн работно време, принципот на пропорционалност, не се применува во однос на правата на надоместување на трошоците на работодавачот, како и останатите материјални права на работниците уредени со колективните договори*. Ваквиот заклучок го изведуваме од словото на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството во кој се утврдува основицата за пресметување на трошоците поврзани со работата и останатите материјални трошоци. Основицата, претставува *йотојечната месечна нето плата во работник во Република Македонија* исплатена во последните три месеци⁸⁰. Анализирајќи ја оваа одредба, станува јасно дека основицата за пресметување на надоместоците на трошоците поврзани со работата, корелира со просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија, а не со просечната нето плата на работникот, која се исплаќа кај работодавачот. Тоа не наведува кон заклучокот дека, основицата за пресметување на овие материјални права е единствена и фиксна за сите работници без оглед дали засновале работен однос со пополн или неполно работно време. Во такви околности, начелото *„pro rata temporis“*, се покажува како

⁷⁸ За ова види: Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, член 25, став 2.

⁷⁹ За ова види: Слогодба за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, (Словесник на РМ бр.189 од 31.12.2013), член 10.

⁸⁰ Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, член 35, став 3.

неприменив принцип во однос на стекнувањето и користењето на овие материјални права, билејќи тие се исплакаат во фиксен износ и се однесуваат на сите работници кои се стекнале со можноста за нивно користење без оглед на времетраенето на работното време за кое го склучиле договорот за вработување. Од друга страна, ваквиот пристап во уредувачкото на трошоците поврзани со работата, ги зетемува трошопите на работодавачите, кои всушност за двајца работници со неполно работно време исплакаат двојно поголем износ на надоместоите во споредба со надоместоите кои му се исплакаат на еден работник кој засновал работен однос со полно работно време⁸¹. Прелиминарниот заклучок, кој може да се изведе од правниот режим со кој се уредува правната положба и материјалните права од работен однос на работниците со неполно работно време, произлегува од констатацијата дека оваа категорија работници кои работат пократко од полното работно време се стекнуваат со право на помала плата (заработувачка) во споредба со работниците кои работат со полно работно време. Оттука, може да се утврди дека „кагалогот“ и квалитетот на правата, обврските и одговорностите на работниците со неполно работно време е идентичен во однос на работниците со полно работно време, но тие се разликуваат во квантивитетот на нивните права⁸².

Покрај правото на плата и останатите материјални права кои промилегуваат од работен однос, работниците (без оглед на времетраенето на нивното работно време) се стекнуваат и со повеќе различни нематеријални права (на пример: право на пауза, дневен одмор, неделен одмор, годишен одмор, отсуства од работа, отказни рокови, правото на исплатнина врз основа на годините поминати во работен однос кај работодавачот, но не и висината на износот на исплатнината и слатно). Оттука, во теоријата и практиката се наметнува дилемата дали принципот на „пропорционалност со времето“ (pro rata temporis) ќе претставува меродавен критериум за определување на корупсот на нематеријални права од работен однос на работниците кои склучиле договори за вработување со неполно работно време? Вообщично, работните законодавства не ги поврзуваат нематеријалните права на работниците со работата со полно работно време. Напротив, нематеријалните права од работен однос претставуваат последица која произлегува од самиот „член на вработуваче“, што значи дека работниците со неполно работно време во регулирањето на правото дневен и неделен одмор. Единствено отгашчување од правилото за еднакво и фиксно определување на правата на одмор, како нематеријални права од работен однос, се пронаоѓа во правниот третман на паузата и годишиниот одмор врз кој продолжува да се применува принципот на „пропорционалност во сооднос со времето“.

⁸¹ Žic I et al., *Sklapanja Ugovora o Radu*, (Veliki Komentar Novog Zakona o Radu), Vrška Knjiga Zagreb, 2010), 119-120.

⁸² Čupurdija M. и V.Nešteran, *Osnove Radnog Prava*, (Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera, Osijek, 2011), 119.

Време се стекнуваат со исти и еднакви нематеријални права, како и работниците со полно работно време⁸³. Потврда за ваквиот пристап пронаоѓаме во регулирањето на правото дневен и неделен одмор. Единствено отгашчување од правилото за еднакво и фиксно определување на правата на одмор, како нематеријални права од работен однос, се пронаоѓа во правниот третман на паузата и годишиниот одмор врз кој продолжува да се применува принципот на „пропорционалност во сооднос со времето“. Паузата во Република Македонија за работниците кои работат шест часа и подолго од шест часа е во траење од 30 минути⁸⁴. Законот го предвидува и распоредувањето на паузата која може да се одреди по два часа работа и најдобра три часа пред крајот на работното време⁸⁵. Сепак, работниците кои работат со пократко работно време, но најмалку четири часа дневно, имаат право на пауза во траење од 15 минути. Оттука, правото на пауза секогаш зависи од бројот на работни часови во текот на работниот ден, вклучувајќи ја и работата со неполно работно време. Од друга страна, Законот за работни односи го гарантира правото на плаќен годишен одмор кој изнесува најмалку 20 работни дена⁸⁶. Годишниот одмор може да се продолжи со колективен договор или договор за вработување, но најмногу до 26 работни дена⁸⁷. Потврда за „остапувањето“ од општиот правен режим за регулирање на траењето на годишиниот одмор во однос на работниците со неполно работно време, како и афирмација на начелото „pro rata temporis“, пронаоѓаме во законската одредба со која се утврдува дека работникот (кој склучил договор за вработување со неполно работно време) има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена⁸⁸. Други нематеријални права од работен однос кои им следуваат на работниците во идентичен обем, без оглед на времетраењето на нивното работно време, се и правата на отсуство од работа (платено и неплатено), правото на исплатнина врз основа на годините поминати во работен однос како работодавачот (но не и висината на исплатнината, која е вкупност материјално право на работникот од работен однос и зависи од висината на неговата нето плата, т.е. врз неа се применува принципот „pro rata temporis“), должнината на отказниот рок во случај на откажување на договорот за вработување и слично. Конечно, работното законодавство на Република Македонија предвидува и

⁸³ Jelčić V., *Radno Vrijeme*, (Knjižnica B. Adžija), 172.

⁸⁴ Закон за работни односи, член 132, став 1.

⁸⁵ Закон за работни односи, член 132, став 4.

⁸⁶ Закон за работни односи, член 137, став 1.

⁸⁷ Закон за работни односи, член 137, став 2.

⁸⁸ За ова виду: Закон за работните односи, член 48, став 4.

заштитни одредби за работниците кои работат со неполно работно време, на кои работодавацот не смее да им наложи работа подолга од договореното работно време, со исклучок на случаите кога се однесуваат на дополнително работење во услови на природна или друга неструка⁸⁹. Сместете лека забраката за работа подолго од договореното работно време ги опфака и случаите на прекувремена работа, освен доколку во договорот за вработување, договорните страни не утврдиле поинаква содржина, за што постои правна основа согласно со правниот режим за регулирање на работата со неполно работно време. Овој пристап на законодавецот е во прилог на работниците со неполно работно време, а особено на оние работници кои „доброволно“ засновале ваков работен однос во функција на урамнотекување на професионалните обврски со личниот или семејниот живот, грижа за деца или болни лица или која било друга причина, ориентирана кон потребите на работникот за работа пократка од полното работно време.

2.2 Работа со неполно работно време со повеќе работодавачи

Груповправниот систем на Република Македонија, ја препознава можноста за имплементација на моделот *работа со неполно работно време со повеќе работодавачи* во функција на кумулирање полн фонд на работни часови, чие траење ќе се изедначи со траењето на полното работно време. Правниот основ за ангажирање на еден работник кој работи со неполно работно време-кај повеќе работодавачи, останува идентичен со правниот основ за застоење работен однос со неполно работно време кај еден работодавач, а тоа е договорот за вработување со неполно работно време. Разликата помеѓу „работата со неполно работно време“ (со еден работодавач) и „работата со неполно работно време“ (со повеќе работодавачи) се однесува на дистрибуцијата на договорните страни (прец сè на работникот), како и на варијантите во однос на вториот субјект во работниот однос (работодавачот)⁹⁰. Допека „работата со неполно работно време“, се операционализира со склучување на еден договор за вработување со неполно работно време со еден работодавач, при што работникот се стекнува со права и обврски од работен однос врз основа на начелото „pro rata temporis“, „работата со неполно работно време со повеќе работодавачи“, се операционализира со склучување на

⁸⁹ За ова види: Закон за работните односи, член 48, став 5.

⁹⁰ Каламатиев, Т. Ж.Митревски и А.Ристовски, *Права од Работодавец Однос на Магацин и Женици во Районотка Македонија*, (Фондација „Фридрих Еберг“-Капитерија во Македонија, Скопје, 2011), 17.

повеќе договори за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи, а цепта на работникот во вакви околности е остварување на полното работно време, како и материјалните и нематеријалните права кои произлегуваат од полниот фонд на работни часови. Токму таа цел е интегрален дел од самата позитивно-правна определба на правниот институт „работка со неполно работно време со повеќе работодавачи“. Имено, Законот за работните односи утврдува дека работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот⁹¹. Законодавецот не го лимитира бројот на работодавачи со кои работникот може да склучи индивидуални договори за вработување со неполно работно време. Тоа значи дека работникот може да склучи два или повеќе договори за вработување со неполно работно време со два или повеќе работодавачи, при што фондот на работните часови кај сите работодавачи (кумулативно), не смее да го надмине „нормалното“ ограничување на работното време, а тоа е износот на полното работно време од најмногу 40 работни часа неделно⁹². Во таа насока, сметаме дека законодавецот de lege ferenda, би требало да го „осигура“ ограничувањето на работата со неполно работно време со повеќе работодавачи до износот на полното работно време, преку наметнување на обврска на работникот за задолжително известување на „другиот/те работодавач/и“ за постоечниот/те договор/и за вработување со неполно работно време склучен/и со „примарниот/те работодавач/и“.

Имајќи ја прецивид комплексната правна природа на работата со неполно работно време со повеќе работодавачи, во практиката се наметнуваат повеќе дилеми кои ги опфакаат аспекти на организирање на работното време кај поединечните работодавачи, користењето на одморите (пред сè годишниот одмор), отсуствата од работа и слично. Законот за работните односи ги „препознава“ можноите потешкотии во синхронизирањето на одделните аспекти од организацијата на работата и користењето на стекнатите права на работниците, кои деривираат од секој поединечен договор за вработување со неполно работно време. Во таа насока, Законот утврдува дека работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа⁹³. Во практика, се појавуваат конкретни дилеми во случај кога еден или повеќе работодавачи

⁹¹ Закон за работните односи, член 49, став 1.

⁹² Plazonić K., Puno, *Nepuno I Skoro evo Radno Vrijeme*, (Pravo u Gospodarstvu, 2007),

вачи ќе му наложат на работникот со неполно работно време да врши прекувремена работа или да работи со прераспределено работно време. Поаѓајќи од претпоставката дека постоечкото работно законодавство го „забранува“ вршењето на работа подолг од договореното работно време која ги опфаќа работниците кога склучиле договор за вработување со неполно работно време (освен во услови на природна или друга несрека или освен кога во договорот за вработување не е определена поинаква можност), сметаме дека практиките на воведување прекувремена работна или прераспределба на работното време се или би требало да бидат паритетни. Сепак, еден од потенцијалните начини за разрешување на оваа проблема која во крајна мера би можела да влијае врз нарушување на целокупната организација на работата на работниците кои работат со неполно работно време кај повеќе работодавачи, нарушувајќи го нивниот сејкутен систем на работа е воведувањето на законска обврска за индивидуална согласност, т.е. писмена изјава на работникот за вршење на прекувремена работа или прераспределба на неговото работно време⁹⁴. Евидентно, законодавецот не ја предвидел оваа можност со која би се разрешил еден дел од дипломите поврзани со организацијата на работата, т.е. работното време на работниците кои работат кај повеќе работодавачи. Слични, практични проблеми, произлегуваат и во однос на времето и начинот на користењето на годишниот одмор и отсуствата од работа. Законот за работните односи предвидува дека работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работничкиот одмор да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици по следици⁹⁵. Должноста за овозможување на синхронизирано користење на годишниот одмор на работникот, е ограничена од страна на деловните интереси на работодавачите, односно од „предимството“ на нивната заштита од потенцијални, штетни последици кои би произлзееле доколку му го овозможат ова право на работникот. Сепак, останува дискутиабилно прашањето на оваа „запогита“ на работодавачите и и да се соочуваат и трудовоправните системи на земјите (во регионот). Во Србија, дополнителното работење претставува единица од формите на работа кои се вршат „надвор од работниот однос“. Оттука, работникот кој работи со полно работно време кај еден работодавач, може да склучи договор за дополнително работење со друг работодавач, но *најмногу до една тај период на пополнување работничко време на работникот* (член 202, став 1). Договорот за дополнително работење утврдува правото на паричен надоместок и други права и обврски врз основа на работа (член 202, став 2). Законот за работа на *Држава* ја претвидува можноста за работникот кој работи со полно работно време да склучи договор за дополнително работење со ист или друг работодавач, доколку тој не е уредено со друг закон (член 58, став 1). Договорот за дополнително работење, преставува важи по истекот на договорниот рок или по отказот на договорот од страна од договорните страни (член

⁹⁴ За ова види: Каламатиев, Т. Ж.Митревски и А.Ристовски, *Права на Работеник и Жените во Република Македонија*, (Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Скопје, 2011), 17.

⁹⁵ За ова види: Старова, Г. *Трудово Право*, Просветно Дело А.Д. Скопје, 2009, стр.258.

⁹⁶ За ова види: Каламатиев, Т. Ж.Митревски и А.Ристовски, *Права на Работеник и Жените во Република Македонија*, (Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Скопје, 2011), 17.

⁹⁷ За ова види: Старова, Г. *Трудово Право*, Просветно Дело А.Д. Скопје, 2009, 98 За ова види: ЗРО, член 121, став 1.

⁹⁸ Со оваа дилема (повеќе или помалку), се соочуваат и трудовоправните системи на земјите (во регионот). Во Србија, дополнителното работење претставува единица од формите на работа кои се вршат „надвор од работниот однос“. Оттука, работникот кој работи со полно работно време кај еден работодавач, може да склучи договор за дополнително работење со друг работодавач, но *најмногу до една тај период на пополнување работничко време на работникот* (член 202, став 1). Договорот за дополнително работење утврдува правото на паричен надоместок и други права и обврски врз основа на работа (член 202, став 2). Законот за работа на *Држава* ја претвидува можноста за работникот кој работи со полно работно време да склучи договор за дополнително работење со ист или друг работодавач, доколку тој не е уредено со друг закон (член 58, став 1). Договорот за дополнително работење, преставува важи по истекот на договорниот рок или по отказот на договорот од страна од договорните страни (член

⁹⁴ За ова види: Govčić, I., D. Marinković Drača, D. Milković, *Zakon O Radu – komentar*, *sudski pravak i pogledi primjeri*, (СБВ-Poslovno Savjetovanje, Zagreb, 2010), 134.

⁹⁵ Закон за работните односи, член 49, став 3.

тествено-економската оправданост од воведување на дополнителното работење произлегува од интересот на претпријатијата (работодавачите) да обезбедат потреба од определени, лефтичарни кадри кои не можат да се обезбедат од корупсот на невработени лицја. Оттука, работодавачите пристапуваат кон антажирање на работници кои веќе засновале работен однос со полно работење кај друг работодавач. Личниот мотив на работниците за дополнително антажирање во форма на „дополнително работење“, пред сè, произлегува од економскиот мотив за стекнување на дополнителни приходи.

Според ЗРО, правен основ за „засновање на работен однос“ кој произлегува од институтот „дополнително работење“ представува договорот за вработување со неполно работење (ограничен на најмногу десет часа неделно и со претходна согласност на работодавачите, каде што е вработен работникот со полно работење време). Сметаме дека цепка за *ограничувањето на дополнителното работење на најмногу десет часа неделно*, произлегува од потребата за заштита на здравјето и безбедноста на работникот од прекумерно работење, но и од интересот на државата за стимулирање на вработувањето на лицата кои се невработени. Во споглав контекст може да се разгледува и *ограничувањето во однос на потребата од преизборна согласност*, поради заинтересираноста на работодавачот каде што е вработен работникот со полно работење, да има на располагање продуктивен работник. Сепак, претходната согласност на работодавачот/ите каде што е вработен работникот со полно работење, може да се разгледува и од аспект на конкурентска забрана, односно забрана за конкуренцкo однесување. Во таа насока, Законот утврдува дека за времетрајето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или түѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот¹⁰⁰. Од аспект на институтот „дополнително работење“, конкурентската забрана може да се толкува како забрана за склучување работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот (каде што е вработен работникот со полно работење време), за *штука смешка* (односно за сметка на другиот работодавач). Во таа

⁵⁸, став 2). Конечно, институтот „дополнително работење“ го предвидува и словенското работно законодавство. Анализата на член 146 од Законот за работните односи на Словенија, кои заклучокот дека содржината на институтот „дополнително работење“ во Република Словенија е идентична со содржината на историското институт во Република Македонија. Тоа утврдува кон понатамошен заклучок дека во регулираниот на „дополнителното работење“, ЗРО на Република Македонија го преземало словенскиот репечие.

¹⁰⁰ ЗРО, член 36, став 1.

насока, согласноста на примарниот работодавач може да има функција на *официјално одобрение* за дополнително работење (кој ќе се однесува на сите видови на работни антажмани без отпел на дејноста во која присуствуваат кон антажирање на работници на работодавачот)¹⁰¹. Законот за антажмани ком припаѓаат во дејноста на работодавачот¹⁰². Законот за работните односи, посредно ја определува и содржината на договорот за вработување со кој се врши дополнителното работење, утврдувајќи дека задолжителен составен дел на овој договор е начинот на остварувањето на правата и обврските од овој „работен однос“ со отпел на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работење време¹⁰³. Самот начин на остварување на правата и обврските кој произлегуваат од двата договорни односа (работникот однос со полно работење и „работниот однос“ со неполно работење), може да биде непосредно поврзан со организацијата на работното време каде што било од работодавачите. Оттука, прераспределувањето на работното време или воведувањето на обврската за прекувремена работа, може да влијаат врз начинот на усочување на правата и обврските кој произлегуваат од работите за кои е склучен договорот со кој се врши дополнителната работа (или обратно). На крај, Законот за работните односи ги утврдува начините за престанување на важноста на договорот со кој се врши дополнително работење. Договорот престанува да важи по изминувањето на договореното време, или ако е повлечена согласност на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работење време¹⁰⁴. Оттука, заклучуваме дека „дополнителното работење“ може да се врши за време, чие времетраење е однапред определено (определено време) или тоа може да се заснова врз резултивен услов (согласност на работодавачот) чие отповидување ќе предизвика престанок на важноста на договорот.

Додека според Законот за работните односи, правен основ за антажирање на работниците со „дополнително работење“ е договорот за вработување со неполно работење, што претпоставува имплицирално засновање на работен однос, практиката е „поблиска“ до третиранието на овој основ за работа како работа надвор од работен однос. Потврда за оваа теза, пронаоѓаме во констатацијата дека начинот на обезбедување на потребата од работник со дополнително работење не претставува предмет на огласување на потребата од работник на начин утврден со

¹⁰¹ За ова види: Marinović Drača D., M.Ruždjak, *Zakon o Radu*, (komentar, primjeti, sudski pravila), 2005), 199.

¹⁰² ЗРО, член 121, став 2.

¹⁰³ ЗРО, член 121, став 3.

Закон¹⁰⁴. Работодавачот кој сака да ангажира работник (кој) веќе е вработен со полно работно време кај друг работодавач е должен да поднесе документ „Претставка за истицавање на работник“ (ППР) кој се поднесува за секоја постапка на вработување работници во согласност со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Сепак, во услови на ангажирање на работник за дополнително работење, службата надлежна за посредување при вработување (Агенцијата за вработување на Република Македонија) не пристапува кон јавно огласување на потребата од работник. Дополнително, практиката укажува дека работодавачот кој ангажира работник, вработен со полно работно време кај друг работодавач (дополнително работење), не е обврзан да уплатка придонеси за задолжително социјално осигурување за конкретниот работник. Тој има обврска, само за уплаткање на персонален данок на доход, според прописите на даночното право. Ваквиот третман на договорот за вработување со не полно работно време како правен основ за ангажирање на работник за вршење на дополнително работење, го приближува овој договор кон договорите за дело. Оттука, можеме да заклучиме дека практикувањето на „дополнителното работење“ во Република Македонија е „поблиско“ до формите на работа кои се надвор од работниот однос, отколку до формите на работа кои претставуваат работен однос.

Заклучок

Работата (работниот однос) на определено време, претставува нестандардна форма на работа, која се состоји во склучување договори за вработување чие времетраење е ограничено на определен временски период. Традиционално, трудовоправната теорија во Република Македонија поага од претпоставката дека работниот однос на неопределено време е „правило“, додека работниот однос на определено време е „исклучок“ од правилото. Сепак, анализата на постојечките прописи со кои се регулира работата на определено време не ја потврдуваат оваа претпоставка. Ваквиот заклучок го изведуваме од недоволната заштита на работниците кои склучиле договор за вработување на определено време во однос на неизвесноста и несигурноста која го прати нивниот работен однос, како и несоодветниот правен режим за спречување на злоупотребите на договорите за вработување на определено време. Во таа насока, истакнуваме дека актуелното работно законодавство на Република Македонија не го условува засновањето на работниот однос на определено

време со постојење на „објективни причини“ за склучување на иницијалиниот договор за вработување на определено време. Дополнително, заклучуваме дека македонскиот законодавец предвидел само еден, од трите можни инструменти за спречување на злоупотребата на договорот за вработување на определено време кој се регулирани со Директивата за работа на определено време на ЕУ 97/80/EС. Станува збор за утврдувањето на максималниот рок за ограничување на траењето на договорот за вработување на определено време, кој изнесува 5 години и како таков претставува еден од најдолгите рокови за ограничување на работата на определено време во Европа.

Во определувањето на работата со не полно работно време, вообщено се применува принципот на споредба на неполното работно време со *целото, односно нормалното работно време*. Во трудовоправната доктрина на Република Македонија преовладува ставот дека стандардниот работен однос со полно работно време претставува „правило“, додека нестандардниот работен однос со не полно работно време е „исклучок“ или „отслапувач“ од правилото. Во таа насока, заклучуваме дека македонското работно законодавство и практика треба да дадат одговори на повеќе прашања поврзани со правниот режим за регулирање на работата со не полно работно време. Работниот законодавство на Република Македонија, предвидува имплицитна забрана за дискриминација на работниците со не полно работно време. Сепак и покрај начелната забрана за дискриминација на работниците со не полно работно време, Законот за работните односи не го прецизира „споредениот“ субјект, т.е. „споредениот“ работник со полно работно време, врз основа на чии права и обврски од работен однос, ќе се изврши споредбата на условите за работата помеѓу овие две категории на работници. Описегот на правата кои остваруваат работниците со не полно работно време не е идентичен со описегот на права на работниците со полно работно време. Разликата во квантитетот на правата (а пред сè материјалните права) од работен однос помеѓу двете категории работници, произлегува од начелото „*pro rata temporis*“ (начело на пропорционалност). На крај, законодавецот не утврдува јасни граници за примената на начелото на пропорционалност, од аспект на стекнувањето и користењето на материјалните права (платата и останатите онерозни елементи од работниот однос) и нематеријалните права (одморите, отсуствата и слитно) од работен однос на работниците со не полно работно време.

¹⁰⁴ За ова види: ЗРО член 22, став 1.

Todor KALAMATIEV, Ph.D.,

Full-time Professor at the "Justinianus Primus" Faculty of Law

"St. Cyril and Methodius" University, Skopje

Aleksandar RISTOVSKI, Ph.D.,

Assistant Professor at the "Justinianus Primus" Faculty of Law

"St. Cyril and Methodius" University, Skopje

WORK FOR DEFINITE PERIOD AND PART-TIME WORK AS NON-STANDARD FORMS OF WORK IN THE LABOR LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA

- Summary -

Traditionally, the labor-legal theory in the Republic of Macedonia is based on the assumption that the employment on indefinite period is "a rule", whereas the employment on definite period is "an exception" to the rule. Nonetheless, the analysis of the existing regulations that regulate the employment on definite period does not confirm this assumption. The authors of this paper reach this conclusion on the basis of the insufficient protection of the employees that have concluded an employment contract on definite period concerning the uncertainty that accompanies their employment as well as the inadequate legal regime for prevention of the abuses of the employment contracts on definite period. In that direction, the authors argue that the prevalent labor legislation of the Republic of Macedonia does not condition the establishment of the employment on definite period with the existence of "objective reasons" for concluding the initial employment contract on definite period.

In the definition of the part-time work in the labor-legal doctrine of the Republic of Macedonia, however, prevails the attitude that the standard employment with full-time work is "a rule" whereas the non-standard employment with part-time work is "an exception" or "variation" to the rule. In that direction, the authors conclude that the Macedonian labor legislation and practice should resolve several issues related to the legal regime for regulation of the employment with part-time work. Namely, despite the principal prohibition of discrimination of employees that work part-time, the

scope of rights exercised by the employees that work part-time is not identical to the scope of rights exercised by the employees that work full-time. The difference in the quantity of the employment-related rights (primarily the material rights) of the two categories of employees results from the „pro rata temporis" principle (the principle of proportionality).
The practice of "disguised employment" is also present on the labor market of the Republic of Macedonia. However, we believe that in Macedonia, there is a lack of systematic approach to identify this illegal practice. The labour law of the Republic of Macedonia does not contain provisions which can be treated as practical methods/techniques for the recognition of the employment relationship. Such a situation causes an inadequate approach of the courts and the judicial practice that do not provide proper legal protection for persons that are found in a disguised employment relationship.

