

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

UDK 34



ISSN 0583-5062

ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE

DE LA FACULTÉ DE DROIT
„JUSTINIANUS PRIMUS“ DE SKOPJE

LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА

ПРОФ. Д-Р АРСЕН ЈАНЕВСКИ



ТОМ
61

Скопје 2023

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

ГОДИШНИК

НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE
DE LA FACULTÉ DE DROIT
“JUSTINIANUS PRIMUS” DE SKOPJE

LIBER AMICORUM

ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р АРСЕН ЈАНЕВСКИ

СКОПЈЕ 2023

**ГОДИШНИК
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ**

ГОДИШНИК	ТОМ 61	СКОПЈЕ SKOPJE	2023
-----------------	---------------	--------------------------	-------------

**ANNUAIRE
DE LA FACULTE DE DROIT
"IUSTINIANUS PRIMUS" DE SKOPJE**

РЕДАКЦИСКИ ОДБОР

Уредник на Годишникот

Проф. д-р Татјана Зороска-Камиловска

Уредувачки одбор

Проф. д-р Михајло Дика (Република Хрватска)
Проф. д-р Гордана Станковиќ (Република Србија)
Проф. д-р Миодраг Орлиќ (Република Србија)
Проф. д-р Весна Ријавец (Република Словенија)
Проф. д-р Зоран Рашовиќ (Црна Гора)
Проф. д-р Јозо Чизмиќ (Република Хрватска)
Проф. д-р Алеш Галич (Република Словенија)
Проф. д-р Татјана Јосиповиќ (Република Хрватска)
Проф. д-р Мелиха Повлакиќ (Босна и Херцеговина)
Проф. д-р Родна Живковска (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Јадранка Дабовиќ Анастасовска (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Татјана Зороска-Камиловска (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Дејан Мицковиќ (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Тина Пржеска (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Ненад Гавриловиќ (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Неда Здравева (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Ангел Ристов (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Елена Игновска (Република Северна Македонија)
Проф. д-р Милка Ракочевиќ (Република Северна Македонија)

Секретар на Годишникот

Проф д-р Милка Ракочевиќ

Правен факултет „Јустинијан Први“

Ул. Гоце Делчев 9б 1000 Скопје, Република Македонија

Лектура: Софија Чолаковска-Поповска

Печати: МАР-САЖ Ташко ДООЕЛ Скопје

Тираж: 40 примероци

Објавувањето на овој Годишник и подготовката на трудови чии што автори се вработени на Правниот факултет „Јустинијан Први“ - Скопје е во рамки на Проектот “Евроинтеграција на општествениот, правниот и политичкиот систем на Република Северна Македонија“.

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ – СКОПЈЕ

ГОДИШНИК
НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ANNUAIRE
DE LA FACULTÉ DE DROIT
“IUSTINIANUS PRIMUS” DE SKOPJE



LIBER AMICORUM
ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р АРСЕН ЈАНЕВСКИ

СКОПЈЕ 2023

ОСТАНАТИ ПРАВНИ ОБЛАСТИ

- Акад. Владо Камбовски
СУДОТ КАКО ПРОТАГОНИСТ НА ЕКОЛОШКАТА ПРАВДА 435
- Проф. д-р Владо Поповски
ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА РЕПУБЛИКАТА И ВЛАДИТЕ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА ВО ДЕВЕДЕСЕТТИТЕ ГОДИНИ НА XX ВЕК,
ПОЛИТИЧКИ ОРИЕНТАЦИИ И МЕЃУСЕБНИ ОДНОСИ 465
- Проф. д-р Гале Галев
ОСНОВОТ НА ОДГОВОРНОСТ ЗА ПРИЧИНУВАЊЕ НА ШТЕТА
ВО КОНТЕКСТ НА КОДИФИКАЦИЈАТА НА
МАКЕДОНСКОТО ГРАЃАНСКО ПРАВО 487
- Prof. Dr, Dr. h.c. Dušan Nikolić
O AUTORSKOPRAVNOJ PRIRODI SUDSKIH SPISA..... 499
- Проф. д-р Јадранка Дабовиќ Анастасовска, Проф. д-р Неда Здравева
ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА СПРОВЕДУВАЊЕТО
НА ГРАЃАНСКО ПРАВНАТА ЗАШТИТА НА ПРАВАТА
НА ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОПСТВЕНОСТ 525
- Проф. д-р Тодор Каламатиев, Проф. д-р Александар Ристовски
ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ
ОДНОС СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТОДАВАЧОТ 569
- Проф. д-р Родна Живковска, Проф. д-р Тина Пржеска, Асс. м-р Теа Лалевска
ВРШЕЊЕ НА ПРАВОТО НА СЛУЖБЕНОСТ И НЕГОВА ЗАШТИТА 581
- Проф. д-р Димитар Гелев
НЕЛОГИЧНОТО РЕГУЛИРАЊЕ НА ЗДРАВСТВЕНАТА ДЕЈНОСТ И
НА ДРУГИТЕ СЛОБОДНИ ПРОФЕСИИ ВО ДОМАШНОТО ПРАВО 605
- Проф. д-р Горан Коевски, Проф. д-р Дарко Спасевски
СООДНОСОТ ПОМЕЃУ ФИДУЦИЈАРНИТЕ ДОЛЖНОСТИ НА
ЧЛЕНОВИТЕ НА ОРГАНИТЕ НА ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА И
КОНЦЕПОТ НА УКАЖУВАЧИ..... 625
- Проф. д-р Ангел Ристов, Проф. д-р Дејан Мицковиќ
НАСЛЕДНИТЕ ПРАВА НА ЧУВАНИК И ХРАНИТЕЛ:РЕАЛНОСТ
ИЛИ ЗЛОУПОТРЕБА ВО МАКЕДОНСКОТО НАСЛЕДНО ПРАВО..... 641
- Проф. д-р Тони Дескоски, Проф. д-р Вангел Доковски
ТРАДИЦИОНАЛНИ ТОЧКИ НА ВРЗУВАЊЕТО КАЈ ВОНДОГОВОРНАТА
ОДГОВОРНОСТ – ПОМЕЃУ ПОТРЕБАТА И РЕАЛНОСТА..... 657

Д-р Тодор Каламатиев, редовен професор
на Правниот факултет „Јустинијан Први“
при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје

Д-р Александар Ристовски, вонреден професор
на Правниот факултет „Јустинијан Први“
при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје

ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРЕСТАНОКОТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТОДАВАЧОТ

331.106.44(497.7)
331.108.644.7(497.7)
изворна научна статија

Прашањето за правните последици од престанокот на работниот однос со отказ од страна на работодавачот е прашање во кое се вкрстуваат материјално-правните и процесно-правните некуси на трудовото право. Предмет на анализа во трудот се правните последици од престанокот на работниот однос со отказ од страна на работодавачот кои можат да бидат различни, во зависност од тоа дали отказот е законски (допуштен) или незаконски (недопуштен), односно дали во конкретниот случај постои или не постои основана (оправдана) причина за отказ и дали се исполнети или не се исполнети останатите претходни барања пред отказот. Во контекст на правните последици од законскиот престанок на работниот однос, авторите се осврнуваат на прашањата за испратнината и паричниот надоместок за невработеност на отпуштените работници. Што се однесува, пак, до правните последици од незаконскиот престанок на работниот однос, предмет на анализа се правата и можностите кои му стојат на располагање на работникот во постапката за поништување на незаконскиот отказ, а тоа, првенствено, се враќањето на работа и/или надоместокот на штета.

Клучни зборови: основани причини за отказ, претходни дејствија пред отказ, враќање на работникот на работа, надоместок на штета.

Вовед

Современите трудовоправни системи се стремат кон изнаоѓање соодветно ниво на „рамнотежа“ помеѓу потребите на работниците од заштита (сигурност) на нивното вработување и на работодавачите, за слобода (флексибилност) во управувањето со деловниот потфат.¹ Корисен механизам за утврдување на фактот *дали постои и колкав е состојноста* на таквата рамнотежа се т.н. индикатори на ОЕЦД за законска заштита на вработувањето (анг. *OECD Indicators*

¹ Каламатиев, Т. и А. Ристовски, *Флексибилноста и сигурноста на работниот однос во рамките на законот за вработување во Република Македонија – развој и перспектива*, [2013], 78-84.

of *Employment Protection Legislation*) преку кои се определува степенот на ризик (несигурност) на работниците во работниот однос поврзан со формата на вработување (преку нестандартни договори за вработување) и посебно со можностите за престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавачот.² Во контекст на престанокот на работниот однос со отказ од страна на работодавачот, со индикаторите на ОЕЦД можат да се мерат „оптоварувањата“ на работодавачите поврзани со постапките и трошоците за индивидуалните откази и колективните отпуштања на работниците.³ Таквите „оптоварувања“ во македонското работно законодавство, илустрирани преку должината на минималните отказни рокови, висината на испратнината за отказ од деловни причини и роковите за информирање и консултирање во случај на колективно отпуштање, бележат драстично намалување со усвојувањето на Законот за работните односи од 2005 година (во понатамошниот текст: ЗРО)⁴, а како последица на трендот на флексибилизација во вработувањето и отпуштањето.⁵ Потрагата кон оптимален степен на баланс помеѓу интересите на работниците и работодавачите посебно е видлива во делот на преференциите на работниците за зголемена правна заштита од отказ на нивниот договор за вработување и заинтересираноста на работодавачите за полесно и помалку оптоварено отпуштање на работниците.

Во македонското работно законодавство, откажувањето на договорот за вработување (отказот) претставува еден од начините на престанување на важноста на договорот за вработување.⁶ Отказот е „еднострана изјава на волја“ на работникот или на работодавачот со која се откажува договорот за вработување.⁷ Во трудовото право и во секојдневниот живот, од посебно значење е откажувањето на договорот за вработување од страна (по иницијатива) на работо-

² OECD, *Indicators of Employment Protection*, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, (пристапено на 7.4.2017).

³ Повеќе за индивидуалните откази и колективните отпуштања во РС Македонија, види: Каламаџиев, Т. и А. Ристовски, *Заштити на работниците во случај на отказ од деловни причини и колективни отпуштања – состојби и мерсекции во македонскиот трудовоуправен систем*, [2018], 75-76.

⁴ „Сл. весник на Република Македонија“, бр. 62/05

⁵ На пример, во споредба со ЗРО од 1993 година (основен текст) кој предвидува минимален отказан рок од најмалку триесет дена до најмногу шест месеци, *отпремнина (испратнина)* од најмалку една, а најмногу дванаесет плати во зависност од работниот стаж на работникот и *обврска на работодавачот за известување* на работниците во период до шест месеци пред откажување на договорот за вработување, актуелниот ЗРО од 2005 година предвидува минимален отказан рок од еден до два месеца во зависност од бројот на отпуштени работници, *отпремнина (испратнина)* од најмалку една до најмногу седум плати во зависност од траењето на работниот однос кај работодавачот и рок за известување од еден месец пред започнување на постапката за колективно отпуштање. Види: Aleksandar Ristovski, *Fixed-Term Contracts and Disguised Employment Relationships* in Cristina Mihes (ed), *Non-Standard Forms of Employment in Selected Countries in Central and Eastern Europe* (ILO, 2021).

⁶ ЗРО, во член 62, предвидува неколку начини на престанување на важноста на договорите за вработување. Такви се: со изминување на времето за којшто бил склучен договорот; со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице); поради престанување на работодавачот согласно со закон; со спогодбено раскинување; со отказ; со судска пресуда и во други случаи утврдени со закон.

Начините на престанување на важноста на договорите за вработување се регулирани со член 62 од Законот за работните односи (Сл. весник на Република Македонија, бр. 62/05).

⁷ В. Мрџков, *Трудово право* (9. издание, Сиби, 2015), 609.

давачот, како посилна и надредена страна во работниот однос наспроти работникот. Следствено на тоа, работното законодавство регулира одредени аспекти од заштитата на работниците од отказ што произлегуваат од исполнувањето на две клучни претпоставки, а тоа се: *испоењето*, *т.е. неиспоењето основана (ојправдана) причина за ојказ* на договорот за вработување и *исполнувањето*, *т.е. неисполнувањето ојределени претходни дејствија* пред отказот.

Законот за работните односи не предвидува единствена класификација на можните причини за отказ. Најсеопфатна и најпреледна е класификацијата која се заснова врз „трихотомната“ поделба на *причините за ојказ*,⁸ и тоа на: лични причини (поврзани со способноста на работникот да ги извршува договорните или другите обврски од работниот однос), причини на вина (поврзани со однесувањето на работникот кој ги крши договорните или другите обврски од работниот однос) и деловни причини (поврзани со потребите за функционирање на работодавачот).⁹ Законот го предвидува и исполнувањето на повеќе *задолжителни дејствија кои треба да му претходат на ојказот* на договорот за вработување. Вообичаени, формални, односно процесни барања и претпоставки пред откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот се: *утврдувањето на фактичката состојба*, проследена со претходна средба/сослушување на работникот, која и покрај тоа што не е изречно предвидена во Законот, е предмет на уредување во повеќе колективни договори¹⁰ и е препознаена од надлежните судови кои одлучуваат во работните спорови,¹¹ заради обезбедување контрадикторност во постапката пред отказот; *писмената форма и содржина на ојказот*, која задолжително мора да вклучува *изјава на причините за давањето ојказ* (со наведување на основот и докажувањето на основаноста на причините за отказот во образложението на отказот¹²), *укажување на работничкиот неговата правна заштитата и зайознавање со неговите права од осигурување во случај на невработеност*, согласно со закон;¹³ *врачувањето на ојказот* (кое во зависност од приликите, може да се изврши лично, во просториите на работодавачот; на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето на работникот и на огласна табла во седиштето на работо-

⁸ Види: Љ. Ковачевиќ, *Ваљани разлози за ојказ уговора о рагу*, (Универзитет у Београду, Правни факултет, 2016), 295.

⁹ За ова види: ЗРО, член 76, став 1, точки 1, 2 и 3.

¹⁰ Одредени колективни договори го предвидуваат правото на работникот да биде сослушан (на пример, Колективен договор за вработените од прехранбената индустрија, член 24). Други изречно го предвидуваат правото на работникот на писмено изјаснување за повредата на правата и обврските од работниот однос која му се става на товар (на пример, Колективен договор за кожарската и чевларската индустрија на Република Македонија, член 23). Трети даваат можност како за усно сослушување (ставено на записник) така и за писмено изјаснување на работникот (на пример, Колективен договор на друштвата од друго монетарно посредување и дејноста на посредување во работењето во хартии од вредност и стоковни договори, член 81, став 3 и став 4).

¹¹ Со Одлуката бр. 8/13, Основниот суд во Струмица ја поништил Одлуката за откажување на договорот за вработување на работникот, поради тоа што, *inter alia*, Комисијата за утврдување на повреда при работењето на тужениот (работодавачот) пропуштила на непосреден начин (со усно сослушување на тужителот) да ги утврди битните околности заради кои дава мислење за одговорноста на тужителот за настанатата штета.

¹² За ова види: ЗРО, член 72.

¹³ ЗРО, член 74, став 2.

давачот);¹⁴ информирањето на посебни тела и консултирањето со нив (вообичаено на синдикат или претставник на работниците, или на службата надлежна за посредување при вработување) во случаите на колективно отпуштање¹⁵ и соодлучувањето (вообичаено од страна на синдикат или претставник на работниците, а во одредени случаи и на надлежниот инспекторат на трудот) при откажување на договорот за вработување одредени, посебно ранливи категории работници кои уживаат посебна заштита од отказ за време на мајчинство и родителство,¹⁶ или на синдикални претставници;¹⁷ иочийувањето на роковите за засипареност¹⁸ за давање отказ и сл. Кон споменатите формални, односно процесни барања и претпоставки пред откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот, треба да се придодат и одредени, посебни барања и претпоставки, кои зависат од причината за отказ на договорот за вработување. Ваквите барања и претпоставки се разликуваат помеѓу себе, во зависност од фактот дали во конкретниот случај работодавачот му го откажува договорот за вработување на работникот поради лични, односно причини на вина (при што, вообичаено, има обврска за писмено предупредување на работникот пред отказ)¹⁸ или, пак, деловни причини (при што има обврска да го утврди постоењето можност за продолжување на работниот однос на работникот)¹⁹. Отказот на договорот за вработување ќе биде законски и допуштен доколку за него постои основана причина и се исполнети задолжителните претходни дејствија. Сепак, доколку при откажување на договорот за вработување работодавачот нема или не ја докаже основаноста на причината за отказ или, пак, ги повреди предвидените формални, односно процесни барања и претпоставки, отказот ќе се смета за незаконски и недопуштен. Токму, правните последици од законскиот (допуштениот) и незаконскиот (недопуштениот) отказ на договорот за вработување од страна на работодавачот се предмет на посебна елаборација во продолжението на овој труд.

¹⁴ ЗРО, член 75.

¹⁵ За ова види: ЗРО, член 95

¹⁶ За ова види: ЗРО, член 101.

¹⁷ За ова види: ЗРО, член 200.

¹⁸ Со измените и дополнувањата на ЗРО од јули 2018 година, законодавецот направи сериозен пропуст во регулирањето на прашањето за претходното писмено предупредување на работникот пред отказ поради причини на вина. Единствената законска одредба (член 73), со која се предвидува елементи од постапката пред отказ поради причини на вина на страна на работникот, се измени, со цел таа да биде приспособена кон постапката пред отказ од лични причини на страна на работникот. Истовремено, законодавецот не воведо друга одредба со која ќе го третира прашањето за претходната постапка пред отказ, т.е. писменото предупредување пред отказ поради причини на вина. Потенцијална опасност од ваквата новонастаната состојба е директно откажување на договорите за вработување на работниците поради причини на вина, без какво било претходно писмено предупредување и независно од тежината на повредата на обврските од работниот однос, т.е. прекршувањето на работниот ред и дисциплина. За среќа, правниот вакуум кој го остави несмасната интервенција во Законот соодветно е пополнет со Конвенцијата за престанок на работниот однос (бр. 158) на МОТ од 1982 година и истоимената Препорака бр. 166, кои се составен дел од внатрешниот правен поредок на Република Северна Македонија, и од кои, начелно, произлегува правилото за градација во санкционирањето на работникот во случај на полесни повреди на обврските, односно работниот ред и дисциплина.

¹⁹ Види: Каламатиев, Т и Ристовски А., *Отказ уговора о раду и заштитна права радника услед пресипанка попребе за обављанем одређених послова у македонском радноправном систему*, [2017], 23-26.

1. Правни последици од законски престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавачот

Донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување го одбележува правниот (*de iure*) престанок на работниот однос. Доколку отказот е со отказан рок, по истекот на отказниот рок и одјавувањето на работникот од службата надлежна за посредување при вработување, настапува и фактичкиот (*de facto*) престанок на работниот однос.²⁰ Кога се говори за правните последици од законскиот престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавачот, вообичаено се мисли на одредени материјални обесштетувања на работниците кои ги исплаќа работодавачот (испратнина), како и на права кои се стекнуваат по основ на осигурувањето во случај на невработеност (паричен надоместок во случај на невработеност).

Македонското работно законодавство го гарантира правото на *испратнина* на работниците, но само во случаите на престанок на работниот однос со отказ од деловни причини, вклучувајќи ги и колективните отпуштања. Во случај на спогодбено раскинување на договорот за вработување, работодавачот нема обврска да му исплати испратнина на работникот, бидејќи спогодбениот престанок не се издначува со престанокот на работниот однос со отказ од деловни причини. Меѓутоа, во спогодбата за престанок на работниот однос, договорните страни слободно можат да договорат исплаќање испратнина и да ја утврдат нејзината висина, независно од условите за исплаќање на испратнината предвидени со закон. Договарањето „пакети за отпремнина“ е посебно применливо во случаите кога работодавачот им нуди спогодбено раскинување на договорите за вработување на работниците опфатени со колективно отпуштање. Правото на работниците на испратнина во услови на отказ од деловни причини не треба да се поистовети со правото на работниците на „отпремнина“ при одење во пензија.²¹ Во двата случаја, работодавачот има обврска да им исплати еднократен паричен надоместок на работниците, но додека „испратнината“ се пресметува и исплаќа на начин и во висина чиј најнизок износ е определен со Закон, висината и начинот на пресметување и уплаќање на „отпремнината“, по правило е предмет на уредување на колективните договори.²² Македонското работно законодавство утврдува два основни критериума за пресметување на износот на испратнината на работникот, а тоа се: должината на неговиот работен однос и висината на основницата за пресметка на испратнината. Должината на работниот однос на работникот го опфаќа времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена правен следбеник е последниот работодавач.²³ Основица за пресметка на испратнината е просечната нето-плата на

²⁰ Г. Старова, *Трудово право* („Просветно дело“ АД Скопје, 2009), 343.

²¹ Законот за работните односи предвидува дека *работничкиот има право на отпремнина при одење во пензија* (член 113, став 2).

²² На пример: вработените во приватниот сектор имаат право на надоместок при заминување во пензија најмалку во двократен износ од основницата, а тоа е просечната месечна нето-плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци (За ова види: Општ колективен договор за стопанство, член 35, став 2, алинеја 6 и став 3).

²³ ЗРО, член 97, став 3.

работникот во последните шест месеца пред отказот, но таа да не биде помала од 50 % од просечната нето-плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.²⁴ Поаѓајќи од овие два критериума кои учествуваат во определувањето на висината на испратнината, работникот може да се стекне со испратнина во износ од *една до седум нејто-илајти*, во зависност од работниот стаж кај работодавачот, и тоа: *до ѝејѝ ѝодини*, една нето-плата; *од ѝејѝ до десетѝ ѝодини*, две и пол плати; *од десетѝ до ѝејѝнаесетѝ ѝодини*, три и пол плати; *од ѝејѝнаесетѝ до дваесетѝ ѝодини*, четири и пол плати; *од дваесетѝ до дваесетѝ и ѝејѝ ѝодини*, шест нето-плати и над дваесет и пет години, седум нето-плати.²⁵ Договорните страни можат да определат испратнина чиј износ и услови за стекнување се поповолни за работниците од оние определени во закон.²⁶ Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос,²⁷ а тоа вообичаено е датумот на истекување на отказниот рок. И покрај тоа што испратнината се утврдува во висина на нето-плата, нејзиниот даночно-правен третман е различен во споредба со даночно-правниот третман на платата. Тоа значи дека работниците не се обврзници на плаќање, а работодавачот не е обврзник на пресметка и уплата на придонеси за социјално осигурување на испратнината. Испратнината е ослободена и од плаќање личен данок на доход.²⁸

Паричниот надоместок за невработеност претставува основно право на осигурениците кое произлегува од системот на осигурување во случај на невработеност во Република Северна Македонија. Право на паричен надоместок има невработено лице кое било во работен однос (и за кое е уплатуван придонес за осигурување во случај на невработеност) најмалку девет месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци.²⁹ Паричниот надоместок за осигурување во случај на невработеност не може да се оствари во кој било случај на престанок на работниот однос по кој лицето станало невработено. Осигурениците нема да се стекнат со ова право во случаите во кои работниот однос им престанал *по нивна волја*, *по нивна вина* или во други случаи определени *со закон*³⁰. Паричниот надоместок, по правило, му припаѓа на невработеното лице од денот на престанокот на работниот однос.³¹ Времетраењето на неговото исплатување зависи од времето за кое невработеното лице било осигурено во случај на невработеност.³² Паричниот надоместок се исплатува за период од *најмалку еден месец* (доколку осигуреникот има минимален стаж на осигурување од девет месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци) *до најмногу 12 месеци* (доколку осигуреникот

²⁴ ЗРО, член 97, став 2.

²⁵ За ова види: ЗРО, член 97, став 1 (алинеја 1 – 6).

²⁶ На пример, за ова види: Колективен договор за вработените од прехранбената индустрија (член 51, став 3); Колективен договор за комуналните дејности (член 34, став 1) и други.

²⁷ ЗРО, член 97, став 4.

²⁸ За ова види: Закон за данокот на личен доход („Службен весник на РМ“, бр. 241 од 26.12.2018 година), член 6, став 1, точка 25.

²⁹ За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на РМ“ бр. 37/1997), член 65.

³⁰ Види: Т. Каламатиев и А. Ристовски, *Работниот однос во услови на здравствено-економска криза предизвикана од ковид-19* (USAID и ЗТСП, 2021), 54-56.

³¹ За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, член 74, став 1.

³² Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, член 71, став 1.

има максимален стаж на осигурување над 25 години).³³ Висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност изнесува 50 % од просечната месечна нето-плата на работникот за последните 24 месеци (за лица кои имаат правот на паричен надоместок до 12 месеци) или 50 % од просечната месечна нето-плата на работникот за последните 24 месеци и 40 % од просечната месечна нето-плата за преостанатото време (за лица кои имаат право на паричен надоместок подолго од 12 месеци).³⁴

2. Правни последици од незаконски престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавачот

2.1. Ништовност и одлука за враќање на работникот на претходното работно место или на друго работно место кај работодавачот

Македонското работно законодавство го санкционира „незаконскиот престанок на работниот однос“.³⁵ Притоа, поимот „незаконски престанок на работниот однос“ е поширок поим од поимот „незаконски отказ на договорот за вработување“ кој се однесува само на „незаконитоста“ на отказот (како посебен начин на престанување на важноста на договорот за вработување), т.е. на одлуката за откажување на договорот за вработување на работникот.

Законот за работните односи предвидува дека *ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работничкиот незаконски му претходнал работничкиот однос, работничкиот има право да се врати на работи на правосилноста на одлуката, ако то бара тоа*.³⁶ Поаѓајќи од претходната одредба, во практиката се смета дека работникот (во својство на тужител), со тужба пред надлежен суд, може да ја оспори законитоста на одлуката за отказ, вообичаено истакнувајќи ги следниве тужбени барања: **прво**, *да се поништит одлуката за отказ на договорот за вработување* и да се утврди дека на работникот незаконски му претходнал работниот однос и, **второ**, *да се задолжи работодавачот да го врати работничкиот на работи*.³⁷ Оттука, основна правна последица која произлегува од утврдувањето на незаконитоста на отказот е неговата ништовност, а основно право на незаконски отпуштените работници е правото на враќање (т.е. реинтеграција) на работа кај работодавачот. Правосилната судска одлука со која се поништува незаконската одлука за отказ има *ex tunc* дејство и таа претпоставува дека договорот за вработување останува во сила и се смета дека никогаш не бил прекинат.³⁸ Во истата судска одлука, судот вообичаено одлучува и во однос на делот од тужбеното барање за *враќање на работничкиот на работи*. Токму во овој дел, во практиката се појавуваат и најсериозните дилеми, бидејќи не е сеедно дали работникот ќе биде вратен на претходното работно место или, пак, на друго (соодветно) работно место кај работодавачот. По правило, судот од-

³³ За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, член 71, став 2.

³⁴ За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, член 68, став 1.

³⁵ За ова види: ЗРО, член 102.

³⁶ ЗРО, член 102, став 1.

³⁷ За ова види: Чавдар, К., *Тужби, тужбени барања и пресуди во работничките спорови* [2005], 107.

³⁸ За ова види: Томановиќ, Т. и Томановиќ, В., *Договор за работи*, (Скопје, 2011), 122-123.

лучува во границите на барањата што се ставени во постапката.³⁹ Но, од друга страна, судската практика во Република Северна Македонија нема воедначен став ниту во однос на дозволената содржина на таквите тужбени барања ниту, пак, во однос на постапувањата на судовите по нив (на пример, судот може да го задолжи работодавачот *да ѝ врати работничкиот на работното место – бравар на кое работел пред пресјанокот на работничкиот однос*⁴⁰, *да ѝ врати работничкиот на работно место кое одговара на нејовиот ситејен на стирчна подготвка*⁴¹ и сл.).

Во услови на реинтеграција на работникот на работа, клучните проблеми настануваат во фазата на спроведувањето (извршувањето) на правосилната судска пресуда. Таа, во одредени случаи, може да изгледа премногу апстрактно, бидејќи содржи налог за враќање на работникот на работа без притоа да се прецизира работното место на кое ќе се врати работникот. Проблемот може да биде продлабочен доколку дојде до присилно извршување, бидејќи надлежниот извршител е врзан со она што е назначено во извршната исправа и тој нема дискреционо право да врши сопствен избор врз работното место на кое ќе биде реинтегриран работникот.⁴² Во други случаи, пак, судот може да постапува по барање за враќање на работникот на работа на работно место кое за времетраење на спорот било укинато со измена на актот за систематизација кај работодавачот или на кое бил намален бројот на извршители. Бидејќи во таков случај постои објективна неможност за враќање на работникот на претходното работно место, практиката го препознава и алтернативното барање на работникот (во својство на тужител) за враќање на работа *или на работното место на кое работел пред пресјанокот на работничкиот однос или на друго работно место кое одговара на нејовиот стирчна подготвка и работно искуство*.⁴³

2.2. Надомест на штета

Последица од незаконскиот престанок на работниот однос може да биде и правото на работникот на надомест на штета. Македонското работно законодавство имплицитно утврдува два различни вида надоместок на штета кои се остваруваат во различни случаи, односно околности.

Во првиот случај, надоместокот на штета поприма карактеристики на дополнително право на работникот кое се надоврзува на основното право, а тоа е правото на реинтеграција, т.е. враќање на работникот на работа. Надоместокот на штета која работодавачот е должен да му ја исплати на работникот во ваков случај се третира како *надомест на изгубената заработувачка* на работникот којашто тој би ја остварил доколку не му престанел работниот однос на незаконски начин.⁴⁴ Висината на надоместокот на штета (т.е. изгубената заработувачка) се определува во висина на бруто-платата која работникот

³⁹ За ова види: Закон за парничната постапка, („Сл. весник на РМ“, бр.79/2005), чл.2, став 1.

⁴⁰ За ова види: Пресуда на Апелациониот суд Скопје, РОЖ бр. 1101/09 од 8.1.2010.

⁴¹ За ова види: Пресуда на Апелациониот суд Скопје, РОЖ бр. 1217/09 од 26.11.2009.

⁴² За ова види: Закон за извршување („Сл.весник на РМ“, бр.72/2016), член 234.

⁴³ За ова види: Пресуда на Апелациониот суд Скопје, РОЖ бр. 1215/09 од 08.01.2010.

⁴⁴ За ова види: Начелен став на Врховниот суд на Република Македонија утврден на Општата седница на 17 јуни 1996.

би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување. Доколку по (незаконскиот) престанок на работниот однос работникот остварил приход врз основа на работа, висината на побаруваниот надомест на штета ќе биде намален за износот на остварениот приход.⁴⁵ Надоместокот на штета ги опфаќа придонесите за социјално осигурување кои му следуваат на работникот при исплаќањето на секоја загубена бруто-плата, а тој може да опфати и исплата на регрес за годишен одмор доколку во периодот додека траел незаконскиот прекин на работниот однос, работникот би се стекнал со ова право. Спротивно, надоместокот на штета не би можел да ги опфати исплаќањата по основ на храна и пат, бидејќи таквите исплаќања зависат исклучиво од фактичкото присуство на работникот на работа и редовното вршење на работните активности.⁴⁶ Во практиката, надоместокот на штета (т.е. изгубената заработувачка) вообичаено се остварува по пат на дополнително тужбено барање поднесено од страна на тужителот (работникот) кое следува по правосилната судска пресуда со која се поништува одлуката за престанување на работниот однос на работникот.

Во вториот случај, надоместокот на штета претставува основно право на работникот и основна последица од незаконскиот престанок на работниот однос. Во овој случај, работникот не се враќа на работа кај работодавачот, а важноста на неговиот договор за вработување престанува на посебен начин – врз основа на судска пресуда.⁴⁷ Правна претпоставка за остварување на правото на надомест на штета во случај на престанок на работниот однос со судска пресуда е претходното судско утврдување дека одлуката донесена од страна на работодавачот за откажување на договорот за вработување на работникот е незаконска. Последователно на тоа, иницијатива за судско раскинување на договорот за вработување со определување на денот на престанокот на работниот однос може да биде поднесена како од страна на работникот,⁴⁸ така и од страна на работодавачот.⁴⁹ Во практиката се смета дека одлуката на судот да го раскине договорот за вработување по барање на работникот и/или работодавачот не е безусловна. Надлежниот суд може, но и не мора, да го прифати барањето на работникот или работодавачот за судски прекин на договорот за вработување. Во таа насока, помеѓу македонските практичари преовладува ставот дека работникот треба да изнесе основана причина врз основа на која го темели барањето за судски прекин на договорот за вработување и да докаже дека за него не е прифатливо да остане во работен однос кај тужениот работодавач.⁵⁰ Од друга страна, работодавачот ќе треба да ги докаже околностите кои оправдано укажуваат дека продолжување на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можно.⁵¹ Барањето за престанок на договорот за вработување

⁴⁵ За ова види: ЗРО, чл.102, став 2.

⁴⁶ За ова види: Томановиќ.Т и В.Томановиќ (по.38), 233.

⁴⁷ За ова види: ЗРО, чл.102, став 4, 5 и 6.

⁴⁸ За ова види: ЗРО, член 102, став 4

⁴⁹ За ова види: ЗРО, член 102, став 5.

⁵⁰ Такви причини можат да бидат, на пример: крајно нарушени односи помеѓу работникот и работодавачот (пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос или во текот на траењето на судската постапка), вработување на работникот кај друг работодавач и слично.

⁵¹ Такви околности можат да бидат, на пример: фактот што работодавачот му го откажал договорот за вработување на работникот поради потешко кршење на работниот ред и дисциплина (на

тување со судска пресуда работодавачот и работникот можат да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд.⁵² Надоместокот на штета врз кој полага право работникот во случај на престанување на важноста на договорот за вработување со судска пресуда се состои од две компоненти. Првата компонента го опфаќа *надоместокој на изјубенајта заработувачка* кој се пресметува заклучно со денот на кој престанал работниот однос со судската пресуда, додека втората компонента поприма карактеристики на *еднократен надоместок* кој му се исплаќа на работникот поради тоа што незаконскиот престанок на работниот однос не резултирал со реинтеграција, т.е. враќање на работникот на работа кај претходниот работодавач.⁵³ Во споредба со основниот текст на Законот за работните односи од 2005 година кој ги утврдуваше и *висината* на (еднократниот) надоместок на штета (од најмалку три до најмногу дванаесет просечни плати на работникот исплатени во последните дванаесет месеци) и *критериумите* за исплаќање на таквиот надомест (траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот), актуелните одредби во Законот ниту се осврнуваат кон висината ниту, пак, кон критериумите за исплаќање на надоместокот на штета. Ваквата состојба настанува како последица на Одлуката на Уставниот суд на Република Македонија со која се укинаа соодветните одредби од Законот за работните односи во врска со определувањето на надоместокот на штета во случај на незаконски престанок на работниот однос на работникот.⁵⁴ Недостигот на инструктивна законска одредба во врска со висината и критериумите за определување на надоместот на штета предизвикува неоедначена судска практика, т.е. различни судски одлуки при иста или слична фактичка состојба.

2.3. Права и обврски во привременниот период

Законот за работните односи му овозможува на работникот кој го оспорува отказот да побара од судот, привремено, до завршување на спорот да нареди негово враќање на работа.⁵⁵ При одлучувањето во врска со предлогот на работникот, судот, земајќи ги предвид сите околности, треба да утврди дали постојат услови за враќање на работникот на работа до завршувањето на

пример, кражба), меѓутоа одлуката за отказ е поништена поради формални пропусти во текот на постапката за отказ; навредливо однесување на работникот спрема работодавачот за време на судската постапка; омаловажување и навредување на работодавачот од страна на работникот по престанокот на работниот однос и слично.

⁵² За ова види: ЗРО, член 102, став 6.

⁵³ За ова види: Томановиќ, Т. и Томановиќ, В. (по. 38), 147.

⁵⁴ Уставниот суд, во своето образложение, оценува дека со оспорените законски одредби се отстапува од општите правила за надомест на штета и се предвидува поинаков начин, односно обем на обесштетување на работникот на кој по вина на работодавачот му престанал работниот однос. Уставниот суд оценува дека законодавецот во сферата на работните односи нема право однапред процентуално или во апсолутен износ да ја определи висината на штетата што работникот ја трпи, туку треба тоа да го утврди надлежниот суд, заради што пред него се води постапка. Види: Одлука на Уставниот суд на Република Македонија бр. 139/2005 („Сл. весник на Република Македонија“, бр. 3/2006).

⁵⁵ За ова види: ЗРО, член 102, став 3.

спорот во врска со законитоста на одлуката за отказ.⁵⁶ Македонското работно законодавство не го разрешува правниот епилог од ситуацијата во која судот привремено го враќа работникот на работа, но работниот спор во врска со (не) законитоста на одлуката за откажување на договорот за вработување кој продолжува да тече заврши со правосилна судска пресуда со која се одбива тужбеното барање на работникот за поништување на одлуката за отказ. Во таков случај, се придружуваме кон ставот дека работникот нема да биде должен да му ги врати на работодавачот платите кои ги примил во периодот додека бил привремено вратен на работа, бидејќи тој нив ги остварил вршејќи *фактичка работа* за работодавачот.⁵⁷

Работникот може да оствари привремено одлагање на извршувањето на одлуката за откажување на договорот за вработување и со помош на надлежниот инспектор на трудот. Правни предуслови за остварување на ваквата правна состојба се: работникот да завел работен спор против работодавачот пред надлежен суд; да поднел барање до инспекторот на трудот во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд и инспекторот на трудот да утврдил дека со конечната одлука на работодавачот е повредено право на работникот. Доколку надлежниот инспектор на трудот го усвои барањето на работникот и констатира повреда на негово право, тој со решение ќе го одложи извршувањето на одлуката на работодавачот до донесувањето правосилна одлука на судот.⁵⁸

3. Постапка за заштита на правата на работниците во случај на отказ на договорот за вработување

Во македонскиот трудовоправен систем, постапката за заштита на правата на работниците се остварува во две фази: пред работодавачот (т.н. примарна или интерна заштита) и пред надлежниот суд (т.н. екстерна заштита). Споровите од работните односи во Република Северна Македонија можат да се решаваат и во вонсудска постапка (мирно решавање на работните спорови).⁵⁹ Начинот и постапката на мирното решавање на работните спорови подетално се уредуваат со посебен закон, а тоа е Законот за мирно решавање на работните спорови.⁶⁰ Основот за поведување постапка за остварување и заштита на правата на работникот може да биде „иницијален“ (кога работникот поднесува барање за остварување некое право од работен однос кое смета дека му припаѓа) и „предизвикан“ (кога работодавачот со писмена одлука крши некое од

⁵⁶ Судот, пред сè, треба да ја земе предвид материјалната состојба на работникот, но, од друга страна, тој треба да се осврне и на причината за откажување на неговиот договор за вработување, т. е. видот и степенот на претпоставената повреда на работниот ред и дисциплина (За ова види: Crnčić Ivica, *Otkaz ugovora o radu*, 236).

⁵⁷ За ова види: Frntič. F. D., Govič Pentič. I., Hanzelak. D., Milkovič. D., Novakovič. N. and Rožman K., *Detaljni komentar zakona o radu* (Zagreb, Radno pravo, 2017), 657.

⁵⁸ За ова види: ЗРО, член 262, став 1 и став 2.

⁵⁹ Види: Ристовски. А., *Анализа за колективно договарање во Северна Македонија* (прво издание, ПЛО, 2022), 31-33.

⁶⁰ Закон за мирно решавање на работните спорови („Сл. весник на Република Македонија“, бр. 87/2007).

правата на работникот од работен однос).⁶¹ Во случаите на отказ на договорот за вработување, работникот има предизвикан основ за поведување постапка за остварување и заштита на неговите права. Постапката се поведува со поднесување приговор против одлуката за отказ на договорот за вработување пред работодавачот, во рок од осум дена од добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.⁶² Следуваат дополнителни осум дена од денот на поднесувањето на приговорот од страна на работникот, во кои работодавачот може да се произнесе по него. Самиот приговор може да има суспензивно дејство, т. е. да го одложи извршувањето на одлуката за отказ (во случај кога работодавачот го откажува договорот за вработување со отказен рок) или, пак, да нема такво дејство (во случај кога работодавачот го откажува договорот за вработување без отказен рок), но, во секој случај, рокот во кој се поднесува приговорот е преклузивен. Конечно, приговорот на работникот против одлуката за отказ има и деволутивно дејство и тоа без оглед на фактот дали договорот за вработување е откажан со или без отказен рок. Тоа значи дека по приговорот на работникот, по правило, одлучува второстепен (повисок) орган кај работодавачот и тоа во законски предвиден рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот. Доколку работодавачот (т.е. второстепениот орган) се произнесе во законски предвидениот рок, неговата одлука има карактер на конечна одлука. Конечната одлука може да има три различни исходи. Со неа работодавачот може да го отфрли приговорот како ненавремен, да го одбие приговорот како неоснован, но може и да го уважи приговорот. Доколку работодавачот го уважи приговорот, тогаш со конечната одлука може да се поништи одлуката за отказ (*ex tunc*) или, пак, таа да се укине, со што предметот ќе се врати на повторно одлучување пред првостепениот орган. Работодавачот може и да ја преиначи нападнатата одлука за отказ, на таков начин што самиот мериторно ќе одлучи за правото на работникот. Тогаш, најчесто доаѓа до замена на одлуката за откажување на договорот за вработување на работникот со одлука за парична казна (секако, доколку станува збор за случај на дисциплинска одговорност на работникот). Доколку работодавачот не донесе одлука во законски предвидениот рок или, пак, работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, тогаш тој има право да поведе спор пред надлежниот суд.⁶³ Со тоа, се заокружува постапката пред работодавачот (т.е. постапката на примарна или интерна заштита), но се остава можноста за започнување постапка пред надлежниот суд (т. е. постапката на екстерна заштита).

Постапката пред надлежниот суд се иницира со тужба која мора да биде навремена и дозволена. Тужбата е *навремена* доколку тужителот (работникот) се придржува кон законскиот и преклузивен рок од 15 дена кој започнува да тече од добивањето на конечната одлука од работодавачот по приговорот упатен до него од страна на работникот во рамките на примарната, т. е. интерната постапка, или, пак, од наредниот ден по истекот на рокот од осум дена во кој работодавачот имал можност да се произнесе по приговорот упатен од страна на работникот, но не го сторил тоа. Тужбата е *дозволена* доколку тужителот (работникот) претходно побарал остварување и заштита на своите права

⁶¹ За ова види: Чавдар К. (п.37), 94.

⁶² За ова види: ЗРО, член 181, став 4.

⁶³ За ова види: ЗРО, член 181, став 5.

во постапка пред работодавачот.⁶⁴ Доколку не е сторено тоа, не се исполнети претпоставките за засновање надлежност на судот и за барање судска заштита.⁶⁵ Оттука, во македонскиот трудовоправен систем не постои можност за директна заштита на правата на работникот пред надлежен суд во постапка за оспорување на законитоста на отказот, но и во други случаи на остварување и заштита на статусните права на работникот. Единствени исклучоци од ова правило се споровите за остварување и заштита на паричните побарувања од работниот однос, како и споровите поврзани со дискриминација на кандидатот за вработување при засновањето на работниот однос.⁶⁶ Судови кои имаат надлежност да одлучуваат во спорови од работните односи во прв степен се основните судови со основна надлежност (т.е. судовите кои судат во прв степен по граѓански спорови).⁶⁷ Надлежност за одлучување во втор степен, т.е. во постапките по жалба против одлуките на основниот суд имаат апелационите судови.⁶⁸ Конечно, од огромно значење за остварување и заштита на правата на работниците е и Врховниот суд на Република Македонија. Тој *inter alia* има надлежност да решава и по вонредни правни лекови против правосилните одлуки на судовите и одлуките на своите совети кога тоа е определено со закон.⁶⁹ Вонредниот правен лек (ревизијата) против второстепената пресуда може да биде изјавен секогаш кога станува збор за спорови од работните односи по повод престанок на работниот однос, без оглед на вредноста на спорот.⁷⁰ Постапката во споровите од работните односи има повеќе специфики во споредба со постапките во останатите судски спорови. Основна специфика е итноста во нејзиното решавање. Во споровите од работните односи кои се однесуваат на престанок на работниот однос, рочиштето за главна расправа мора да се одржи во рок од 30 дена од денот на приемот на одговорот на тужбата.⁷¹ Постапката пред првостепениот суд мора да се заврши во рок од шест месеца од денот на поднесувањето на тужбата.⁷² Во практиката, периодот од поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд до неговата разрешница со правосилна судска пресуда трае и по неколку години.⁷³

⁶⁴ За ова види: Чавдар.К (п.37), 96.

⁶⁵ Во судската практика на Република Македонија, постојат одредени судски Одлуки, со кои во извесна мера се „дерогира“ правилото за условеност на дозволеноста на судската заштита со задолжително поведување на претходна постапка пред работодавачот (т.н. постапка на интерна заштита). На пример, со *Одлукајќа од 12.12.1997 година, рев.бр.929/96*, Врховниот Суд на Република Македонија, утврдил дека во услови кога во решението за престанок на работниот однос е дадена изречна поука дека решението е конечно и како последица на тоа работникот директно повел спор пред надлежниот суд, тој не го губи правото на судска заштита поради фактот што не поднел приговор против решението на работодавачот.

⁶⁶ За ова види: ЗРО, чл.181, став 6 и 7.

⁶⁷ За ова види: Закон за судовите, чл.30, став 2, алинеа 9 (Сл.весник на Р.Македонија бр.58/06).

⁶⁸ За ова види: Закон за судовите, чл.33, став 1, точка 1.

⁶⁹ За ова види: Закон за судовите, чл.35, став 1, точка 4.

⁷⁰ За ова види: Закон за парничната постапка, чл.372, став 3, точка 3 (Сл.весник на Р.Македонија, бр.79/2005).

⁷¹ Закон за парничната постапка, чл.405, став 3.

⁷² Закон за парничната постапка, чл.405, став 4.

⁷³ За ова види: <https://www.akademik.mk/ima-li-potreba-od-rabotni-sudovi/> (пристапено на 08 јуни 2018).

Заклучок

Во Република Северна Македонија, слободата на откажување на договорите за вработување од страна на работодавачите е ограничена со барања за постоење основани (оправдани) причини за отказ и исполнување на определени, претходни дејствија пред отказот. Правната подлога на режимот за откажување на договорите за вработување од страна на работодавачите произлегува и од ратификуваната Конвенција за престанок на работниот однос (бр. 158) од 1982 година на Меѓународната организација на трудот, која заедно со истоимената Препорака (бр. 166) од 1982 година е составен дел од внатрешниот правен поредок на земјата. Сепак, анализирајќи го македонското работно законодавство, може да се заклучи дека постојат повеќе правни празнини и недоречености, и тоа како во контекст на определувањето и дефинирањето на основаните причини за отказ (првенствено, во делот на личните причини и причините на вина на страна на работникот), така и во формалните, односно процесните дејствија пред откажувањето на договорот за вработување (на пример, во делот на задолжително претходно сослушување на работникот, писмено предупредување пред отказ поради полесни повреди на обврските од работниот однос, односно работниот ред и дисциплина и сл.).

Во контекст на правните последици од незаконското престанување на работниот однос, македонското работно законодавство не содржи јасно разграничување помеѓу институтите „враќање на работникот на работа“ и „престанок на работниот однос врз основа на судска пресуда“. Формулацијата која ја применува ЗРО за реинтеграција на работникот кај работодавачот по поништувањето на одлуката за отказ или т.н. враќање на работникот на работа е апстрактно одредена и во практиката предизвикува проблеми од аспект на определување на работното место на кое ќе се врати работникот по успешно добиениот работен спор. Правна последица, пак, од престанокот на работниот однос со судска пресуда (како посебен начин на престанување на важноста на договорот за вработување) вообичаено е и досудувањето еднократен надоместок на штета (нематеријална штета) која треба да му биде исплатена на работникот поради незаконското престанување на работниот однос. Сепак, постоечкиот Закон ниту ја утврдува висината ниту, пак, ги утврдува критериумите за исплаќање на таквиот надоместок, што предизвикува невоедначена судска практика. За очекување е новиот Закон за работните односи да се осврне кон прашањата кои беа споменати во овој труд и да понуди подобри решенија во однос на постоечките дилеми.

LEGAL CONSEQUENCES OF TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP BY DISMISSAL ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER

(Summary)

The issue of the legal consequences of the termination of the employment relationship by dismissal on the initiative of the employer is an issue in which the material and procedural nexuses of labour law intersect.

The subject of analysis in this article are the legal consequences of termination of the employment relationship by dismissal on the initiative of the employer, which may be different, depending on whether the dismissal is lawful (admissible) or unlawful (inadmissible), i.e. whether there is or not a founded (justified) reason for dismissal and whether or not the other pre-dismissal formal and procedural requirements have been met. Regarding the legal consequences of the unlawful termination of the employment relationship, the subject of analysis are the rights and possibilities available to the employee in the procedure for annulment of the unlawful dismissal, and that is primarily the right of the employee to return to work (reinstatement) and/or compensation for damages.

Key words: founded reasons for dismissal, pre-dismissal requirements and procedure, employee's reinstatement, compensation for damages.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Каламатиев, Т. и Ристовски, А. ., *Заштити на работничките во случај на отказ од деловни причини и колективни отстапувања – состојби и перспективи во македонскиот трудово-правен систем*, (International Scientific Conference Ohrid School of Law, Iuridica Prima, 2018), 71-85.
2. Каламатиев, Т. и Ристовски, А., *Отказ уговора о раду и заштита права радника услед престанка потребе за обављањем одређених послова у македонском радноправном систему*, (Радно и социјално право, број 1/2017, Београд, година XXI), 21-47.
3. Каламатиев, Т. и Ристовски, А., *Работничките односи во услови на здравствено-економска криза предизвикана од ковид-19*, (USAID и ЗТСП, 2021).
4. Каламатиев, Т. и Ристовски, А., *Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македонија – развој и перспектива*, (Радно и социјално право, број 1/2013, Београд, година XVII), 75-99.
5. Ковачевић, Љ, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, (Универзитет у Београду, Правни факултет, 2016).
6. Мрчков, В, *Трудово право*, (9 издание, Сиби 2015).
7. Frntić F. D., Gović Pentić, .I, Hanzelak, D., Milković, D., Novaković, N. and Rožman K., *Detaljni Komentar Zakona o Radu* (Zagreb, Radno Pravo, 2017).
8. OECD, Indicators of Employment Protection,

9. <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, (пристапено на 07.04.2017).
10. Ristovski, A., *Fixed-Term Contracts and Disguised Employment Relationships* in Cristina Mihes (ed), *Non-Standard Forms of Employment in Selected Countries in Central and Eastern Europe* (ILO, 2021), 83-101.
11. Ристовски, А., *Анализа за колективно договарање во Северна Македонија* (прво издание, ИЛО, 2022).
12. Старова, Г., *Трудово право*, („Просветно дело“ АД Скопје, 2009).
13. Томановиќ, Т. и Томановиќ, В., *Договор за работа*, (Скопје, 2011).
14. Чавдар, К., *Тужби, шужбени барања и пресуди во работнишките спорови* (Скопје, Деловно право, бр.14, 2005).