

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



ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ЈАНЕ МИЉОВСКИ

Скопје 2016

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ – СКОПЈЕ
L'UNIVERSITE "ST CYRILLE ET METHODE" – SKOPJE

ГОДИШНИК НА ПРАВНИОТ ФАКУЛТЕТ
„ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ

ГОДИШНИК	ТОМ 54	СКОПЈЕ	2016
----------	--------	--------	------

Издавач: Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје

За издавачот: проф. д-р Сашо Георгиевски, в.д. Декан

Адреса на издавачот: бул. Гоце Делчев 96, 1000 Скопје, Р. Македонија

Главен и одговорен уредник: проф. д-р Александар Стојков

Уредувачки одбор:

проф. д-р Владимир Кандиќан (Правен факултет „Јустинијан Први“ – Скопје)

проф. д-р Весна Пендовска (Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје)

проф. д-р Ванчо Узунов (Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје)

проф. д-р Тодор Кадамчиев (Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје)

проф. д-р Горан Ковески (Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје)

проф. д-р Демитар Гелев (Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје)

проф. д-р Александра Максимовска (Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје)

проф. д-р Александар Клирски (Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје)

проф. д-р Фрањо Штублар (Правен факултет во Љубљана, Словенија)

проф. д-р Катарина Јајц (Правен факултет во Љубљана, Словенија)

проф. д-р Маџаж Амброж (Правен факултет во Љубљана, Словенија)

проф. д-р Младен Ведрш (Правен факултет во Загреб, Хрватска)

проф. д-р Иван Копрлик (Правен факултет во Загреб, Хрватска)

проф. д-р Хрвоје Арбутина (Правен факултет во Загреб, Хрватска)

проф. д-р Давор Деренчиновиќ (Правен факултет во Загреб, Хрватска)

проф. д-р Александра Јовановиќ (Правен факултет во Белград, Србија)

проф. д-р Сима Аврамовиќ (Правен факултет во Белград, Србија)

проф. д-р Српа Божовиќ (Правен факултет, Универзитет „Медицера“ во Подгорица, Црна Гора)

проф. д-р Стати Стаев (Универзитет за национално и светско стопанство во Софија, Бугарија)

проф. д-р Владимир Петров (Правен факултет, Нов бугарски универзитет во Софија, Бугарија)

проф. д-р Нермин Оруч (Меѓународен универзитет во Сараево, Босна и Херцеговина)

проф. д-р Сенад Софтиќ (Економски факултет, Универзитет во Сараево, Босна и Херцеговина)

проф. д-р Тиери Барин (Харвард универзитет во САД)

проф. д-р Натали де Марселис (Политехнички универзитет во Монреал, Канада)

Секретар: доц. д-р Катерина Шапкова

ISSN 0583-5062

Печатни: Академски печат

Лектура: Ивана Коцевска

Тираж: 150

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 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
“JUSTINIANUS PRIMUS” DE SKOPJE



ВО ЧЕСТ НА
ПРОФ. Д-Р ЈАНЕ МИЉОВСКИ

Скопје 2016

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	VII
Д-р Јадранка Дабовиќ Анастасовска, Д-р Валентин Пелевџоски ПРЕНОСЛИВОСТА НА ПАТЕНТОТ УСЛОВ ЗА ЕКОНОМСКО ИСКОРИСТУВАЊЕ И ЕФЕКТИВАЊЕ НА МАТЕРИЈАЛНИТЕ (ИМОТНИТЕ) ПРАВА НА НОСИТЕЛОТ НА ПАТЕНТОТ	1
Д-р Тодор Каламатиев, Д-р Александар Ристовски ЕКОНОМСКИ ЗАВИСЕН ТРУД И ЕКОНОМСКИ ЗАВИСНИ РАБОТНИЦИ – НОВА ФОРМА НА РАБОТА И НОВ (ТЕРМИЛ ГЕНУИ) РАБОТНО-ПРАВЕН СТАТУС НА РАБОТНИЦИ ПОМЕГУ ВРАБОТЕНИТЕ И САМОВРАБОТЕНИТЕ ЛИЦА	33
Д-р Горан Коевски, Д-р Дарко Спасевски НАЈНОВИ ТЕНДЕНЦИИ ВО РАЗВОЈОТ НА ДОГОВОРНОТО ПРАВО ЗА ГРАДЕЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА (2011 – 2016 ГОДИНА)	59
Vesna Rendovska, PhD, Aleksandra Maksimovska, Ph.D, Elena Neshovska Kioseva, Ph.D TAX "INVESTMENT" POLICY: CASE STUDY ON THE COUNTRIES IN SOUTH EASTERN EUROPE	71
Prof. D-r Poliksena Gavrovska, MSc. Ilija Rumenov PROVISIONAL, INCLUDING PROTECTIVE MEASURES IN THE BRUSSELS IIBIS REGULATION AND THEIR ENFORCEMENT IN THE EU	93
Д-р. Димитар Гелев ОРГАНИЗИРАЊЕ НА АКЦИОНЕРСКО СОБРАНИЕ	111
Д-р Тони Дескоски, Д-р Вангел Доковски ТЕОРЕТСКИ АСПЕКТИ НА ТОЧКИТЕ НА ВРЗУВАЊЕТО КАЈ СЕМЕЛНИТЕ ОДНОСИ СО СТРАНСКИ ЕЛЕМЕНТ	125
Д-р Тања Каракамишева-Јовановска ЕВРОПСКИТЕ ПАРТИИ И ПОЛИТИЧКИТЕ ГРУПИ ВО ЕВРОПСКИОТ ПАРЛАМЕНТ	141
Д-р Тајана Петрушевска, м-р Маријан Попески УКРАИНА: ОСИЛО ИЛИ ПОСЛЕДНАТА ИМПЕРИЈАЛИСТИЧКА ВОЈНА	159
Д-р Рената Тренеска-Дескоска УСТАВНИ ПАРАДОКСИ НА ПОМИЛУВАЊАТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ОД 12.4.2016 ГОДИНА	197
Д-р Никола Туланчески, м-р Драгана Кипријановска КАЗНЕНОПРАВНА ЗАШТИТА НА ПРАВТА ОД ИНТЕЛЕКТУАЛНА СОПСТВЕНОСТ	217
Д-р Ванчо Узунев, Д-р Биљана Петровска ЕКОНОМИКА НА КРИМИНАЛОТ: БАЗИЧНИ АСПЕКТИ	237

Д-р Александар Стојков, Д-р Игор Величковски, м-р Ивана Рајковиќ ПОВРЗУВАЊЕ НА ПЕРИФЕРНИТЕ ВАГОНИ КОН ЛОКОМОТИВАТА НА ЈАДРОТО НА ЕВРО ЗОНАТА: НЕВОЗМОЖНА МИСИЈА?	257
Д-р Ненад Гавриловиќ ОДГОВОРНОСТ ЗА ШТЕТА ПРЕДИЗВИКАНА ОД ЖИВОТНИ: ОПШТ РЕЖИМ	301
Д-р Мишо Докмановиќ ИЗБОРИТЕ НА ПРВАТА ДЕКАДА – СОЈУЗНИТЕ И РЕПУБЛИЧКИТЕ ИЗБОРИ НА ТЕРИТОРИЈАТА НА МАКЕДОНИЈА ВО ПЕРИОДОТ ОД 1945 ДО 1953 ГОДИНА	325
Д-р Јасна Бачовска-Недиќ, Д-р Милена Апостоловска-Стеланоска, Д-р Христина Рунчева Тасев ЕВРОПСКИОТ ИДЕНТИТЕТ И ТЕОРИЈАТА НА ЈИРГЕН ХАБЕРМАС ЗА „УСТАВНИОТ ПАТРИОТИЗАМ“	341
Д-р Владимир Божиновски ДЕФИНИРАЊЕ НА СОПСТВЕНОСТА ВО РАЗВИЕНИОТ СРЕДЕН ВЕК: ХРИСТИЈАНСКИОТ КОНЦЕПТ НА ЕВРОПА И ПРАВОТО НА СОПСТВЕНОСТ	355
доц. Д-р Иван Дамјановски ИСТОРИСКО ИНСТИТУЦИОНАЛИСТИЧКА ПЕРСПЕКТИВА НА ПРОШИРУВАЊЕТО НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА	365
Д-р Неда Здравева ЦЕНА НАСПРОТИ ВРЕДНОСТ – ПРАВНИ И ЕКОНОМСКИ АСПЕКТИ НА НАДОМЕСТУВАЊЕТО НЕМАТЕРИЈАЛНА ШТЕТА	379
Д-р Елена Игновска АЛТЕРНАТИВЕН (ДОГОВОРЕН) ИМОТЕН РЕЖИМ ВО БРАЧНА И ВОНБРАЧНА ЗАЕДНИЦА	395
Д-р Елена Макревска Дисоска ЕФЕКТИ ОД ФОРМИРАЊЕТО НА ВНАТРЕШНИОТ ПАЗАР НА ЕУ	409
Д-р Елена Михајлова ОДРЖУВАЊЕТО НА ГРАНИЦИТЕ ПОМЕГУ КУЛТУРНИТЕ ГРУПИ	433
Д-р Милка Ракочевиќ ЗНАЧЕЊЕ И ФУНКЦИЈА НА НАЧЕЛОТО НА СОСЛУШУВАЊЕ НА СТРАНКИТЕ ВО СОВРЕМЕНАТА ПАРНИЧНА ПОСТАПКА	443
Д-р Драги Рашковски, Д-р Викторија Кафејска Е- ГЛАСАЊЕ ВО ШВАЈЦАРИЈА	459

Д-р Катерина Шапкова МЕРЕЊЕ НА ЗАШТИТАТА НА СОПСТВЕНИЧКИТЕ ПРАВА: ПРЕГЛЕД НА КОРИСТЕНИ МЕРИЛА ВО ЛИТЕРАТУРАТА ОД ОБЛАСТА НА НОВАТА ИНСТИТУЦИОНАЛНА ЕКОНОМИЈА	475
м-р Катерина Жатева ПРАВНА ЕТИКА ВО САД	495
м-р Марко Кртолица ДИЛЕМИ И ПРЕДИЗВИЦИ ОКОЛУ ЗАДОЛЖИТЕЛНОТО ГЛАСАЊЕ – ПРАВО VS. ПРАВО И ОБВРСКА	507

Jadranka Dabovikj – Anastasovska, Ph.D.

Full professor

Valentin Pepeljugovski, Ph.D.

Full professor

Transferability of the Patent Right for the purpose of economic utilization and effect of the economic (property) rights of the patent right

Abstract

The Paper analyses the legal regulation of the agreements for transfer of patent in the economic and trade system of the Republic of Macedonia. The Authors convey comparative analysis with the norms of the European Patent Convention and the TRIPS Agreement which relate to the trade transactions with patents. The transferability, as the authors conclude, is one of the basic characteristics for the patent right that enable the holders of the patent to establish economic benefit out of their patent. The economic rights which derive of the patent enable the holders: uninterrupted usage and direct exploitation of the patent; damages due to unauthorized usage; economic benefit in cases when the patent is used in accordance with the law (compulsory license); trade of the patent and economic usage based on contractual relations. Thus the patent related transactions are in direct connection with one of the economic rights which is guaranteed almost in every legal system, respectively the right to freely dispose.

The authors analyze the legal regulation of various forms of the right of free disposal which can be chosen by the holders of the patent in accordance with their need and economic effects that they wish to achieve. The Paper presents thorough research of the legal solutions which are contemplated in the Macedonian legal system and which regulate the transfer of patent – cession, license agreement, patent as share capital in a trading company and agreement for pledge of patent.

Key words: patent, holder of patent, economic rights, agreement for cession, license agreement, share capital, pledge agreement

1.01 Изворна научна статија
УДК: 349.2:331.102.12(430)
349.2:331.102.12(450)

Д-р Тодор Каламатиев *

Д-р Александар Ристовски **

Економски зависен труд и економски зависни работници – нова форма на работа и нов (*Tertium genus*) работно-правен статус на работници помеѓу вработените и самовработените лица

Апстракт

Трудовото право сè уште почива врз традиционалните сфаќања за појмот „субординација“, при што надгледуваат правните за сметка на економските содржини на овој поим. Правната содржина на субординацијата се состои од управувачката, нормативната и дисциплинската власт на работодавачот во однос на работникот, додека нејзината економска содржина ја истакува материјалната (економската) зависност (субординација) претставува основен фактор врз кој почива економски зависниот труд како современа форма на работа и клучен критериум врз кој се темели работно-правниот статус на новата категорија „работници“ (помеѓу вработените и самовработените лица), а тоа се економски зависните работници. Во таа насока, предмет на проучување на овој труд ќе биде правниот третман на економски зависниот труд и правната положба на економски зависните работници во компаративното трудово право, а, пред сè, во трудовоправниот режим на Италија (концепт на „двасубординирани работници“ – *Parasubordinati*) и Германија (концепт на „лица слич-

* Д-р Тодор Каламатиев, редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан I“ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Скопје (onikalamatiev@yahoo.com)

** Д-р Александар Ристовски, доцент на Правниот факултет „Јустинијан I“ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Скопје (a.ristovskii@pf.ukim.edu.mk)

ни на вработените“ - Arbeitsvertragliches Personen). Економски зависната работа не е предмет на регулирање во македонскиот трудовоправен систем, а економски зависните работници не се подведуваат под режимот на работното законодавство на Република Македонија. Сепак, авторите на овој труд, користејќи го методот на дедукција, прават обид да го лоцираат работно-правниот статус на економски зависните работници и тоа преку правната положба на хонорарците и прописите со кои се уредуваше хонорарната работа во Република Македонија.

Клучни зборови: субординација, економска зависност, економски зависен труд, економски зависни работници, хонорарна работа

Вовед

Дефинирањето на работниот однос и неговото адаптирање кон општествено-економската реалност на XXI век претставува исклучително комплексна задача со која се соочуваат трудовоправната теорија, законодавството и судската пракса. Определувањето на персоналниот опсег на трудовото право воопшто е клучна претпоставка за детерминирање на категориите на лица кои имаат потреба од соодветна правна и економско-социјална заштита. Истовремено, утврдувањето на границите на работниот однос се јавува како една од најважните политички цели на многу национални правни системи, но и на активностите на многу супранационални организации.² Суштествениот интерес на трудовоправната наука за наврќање кон концепциската анализа на нејзините основни поими (работен однос, договор за работа и работник), е инспириран од современите проблеми и потешкотии во класификацијата на односите по повод и во врска со трудот кои сè или треба да бидат предмет на уредување на трудовото право и кои припаѓаат или треба да припаѓаат во доменот на заштита на работното, односно социјалното законодавство. Денес, работниот однос сè уште претставува резидуална категорија, т.е. една страна, од „лицето“ на бинарната поделба³ на договорните односи по повод и во врс-

² Countouris, N., *The Employment Relationship: a Comparative Analysis of National Judicial Approaches*, (Edited by Giuseppe Casale, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 35.

³ Понмот „бинарна поделба“, односно „бинарен модел“ на работните односи, претставува универзален концепт за класификација на договорните аранжмани по повод и во врска со трудот, односно работно-правните статуси кои се јавуваат како последица на овие договорни аранжмани. „Криптолошката ознака“, која произлегува од самиот поим „бинарност“, всушност, уаптува кон традиционалната, бинарна поделба на односите во сферата на трудот на две доминантни категории а тоа се: субординиранот работен однос (вработувањето) и самостојната работа (самовработувањето). Бинарната поделба на работните односи, може да се опсервира и низ призмата на „договорниот облик“ со кој се засноваат правните односи по повод и во врска со трудот, како и работно-правниот статус на субјектите кои вршат определена, лична работа за соодветен материјален надоместок. Во таа насока, операционализацијата на „бинарниот

ка со трудот. Субјекти на ваквиот правен однос се лицата со статус на „работници“ кои склучуваат договори за работа, врз основа на кои вршат определена работа во име, за сметка и под „власт“ на работодавачите. Оваа категорија лица се стекнуваат со целокупниот корпус на работно-правна заштита која произлегува од работното и поширокото социјално законодавство. Втората страна од „лицето“ на бинарната поделба на договорните односи по повод и во врска со трудот, ги опфаќа оние „трудови односи“ кои почиваат врз посебно поинакви правила и потпаѓаат под посебно поинаков правен режим од класичните работни односи. Оваа категорија ги опфаќа лицата со работно-правен статус на самовработени работници кои вршат автономна работа и не се наоѓаат во субординирана положба во однос на другите договорни субјекти со кои стапуваат во договорен однос по повод и во врска со трудот. Правата и обврските кои произлегуваат од овие односи се предмет на регулирање на граѓанското и трговското право, а не на трудовото право. Сепак, во современите околности, бинарниот модел на работните односи и остро разграничувањето помеѓу договорите за вработување и останатите договори за вршење на определена работа сè почесто се соочуваат со предизвици од правен, економско-политички и номо-технички карактер кои ја комплицираат правната класификација на работата (во или вон работен однос), како и самата примена на работното законодавство. Овие предизвици, главно се движат во две насоки. Првата насока, се однесува на правилна интерпретација на погрешната или противзаконската примена на материјалното право која често паѓа доведува до создавање на т.н. „прикриен работен однос“ (кој претпоставува номинално категоризирање на субординиранот работник како „самовработено“ лице, во функција на избегнување на „трошоците“ кои произлегуваат од остварувањето на правата од работен однос, социјалното осигурување и даночните обврски кон државата). Втората насока, ја истакнува потребата од правилна атипичација на т.н. „економски зависна работа“, која претпоставува утврдување на посебен, „интермедијарен“ работно-правен статус на работници (помеѓу традиционалните работно-правни статуси на „вработените“ и „самовработените“ лица), односно примена на механизмите на „селективно проширување“ на работно-правните прописи или „асимилација“ на економски зависните работници како вработени лица. Заштитата на економски зависните работници и регулирањето на економски зависната работа претставува сериозен предизвик кој се исправа пред современото трудово право. Во таа насока, пронаоѓањето на нова, современа класификација на работните односи претставува централна и егзистенцијална операција на трудовоправните системи,

модел“ може да се согледа преку дихотомијата помеѓу „договорите за вработување“ и статусот на „вработените лица“, од една страна, и „договорите за услуги“, односно статусот на „самовработените лица“, од друга страна. За ова види: Freedland, M. and N. Countouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, (Oxford University Press, 2011), 104.

а недостигот од таква класификација, може да доведе до потешкотии врз апликативноста на трудовото право.⁴

1. Субординацијата и хиерархиските структури на пазарите (од правна кон економска субординација во работните односи)

Субординацијата се дефинира на различни начини и преку различни правни извори кои се составен дел од севкупниот трудовооправен систем во една земја. Етимолошки, поимот „субординација“ потекнува од средновековниот латински термин „subordinatio“ (sub – „под“ и ordinare – „чини, става под контрола“).⁵ Субординацијата вообичаено се определува како фактичко извршување на работните активности на работникот под власт на работодавачот, кој од своја страна, се стекнува со повеќе различни прерогативи во однос на работникот.⁶ Трудовооправната теорија прави разлика помеѓу правната и економската субординација. **Правната субординација** е услов *sine qua non* на секој работен однос. Таа претставува оригинален институт на трудовото право, преку кој се идентификува разликата помеѓу договорот за работа и останатите договори од сферата на облигационото и трговското право. Истовремено, правната субординација претставува клучно „обележје“ за разграничување на работата која ја извршуваат поддредените работници во рамките на работникот однос и работата која ја извршуваат самостојните работници во форма на самовработување или хонорарна работа.⁷ Доколку субординацијата како генерички поим може да се дефинира како состојба на потчинетост во однос на определен поредок, правната субординација претставува лична подреденост на работникот во однос на наредбите и директивите на работодавачот.⁸ Оттука, правната субординација се состои од подредување на работникот во однос на авторитетот на работодавачот кој има надлежност да управува со начинот на вршење на работата (управувачка власт), да донесува општи акти со кои се регулираат правилата за работа (нормативна власт) и да го санкционира несоодветното однесување на работникот со преземање на дисциплински мерки (дисциплинска власт).⁹ За разлика од правната, **економската субординација** почива врз идејата за разпикување помеѓу (економски)

посилната страна и (економски) послабата страна во еден работен, односно договорен однос по повод и во врска со трудот. Оттука, економската зависност произлегува од фактичката состојба во која паричните средства со кои се стекнува работникот како резултат на неговата работна активност во кој рист на работодавачот претставуваат негов *единствен* или *главен извор на приходи*. При тоа, работникот се наоѓа во услови на ограничена економска автономија (нема можност за самостојно настапување во деловниот промет) и тој е интегриран во деловно-произволствена активност на работодавачот.¹⁰ Во современите трудовооправни системи сè уште постои примат на правната врска економската субординација. Оттука и критиките на одреден број теоретичари, кои земајќи ги предвид карактеристиките на современите пазари на труд, сметаат дека самиот факт на техничко подредување на едно лице кон наредбите и упатствата на друго лице (правна субординација) не треба да има поголема важност од фактот на економската зависност на тоа лице во поглед на стекнувањето средства за егзистенција од другото лице (економска субординација).¹¹ Во таа насока, афирмирањето на идејата за економска зависност претпоставува проширување на персоналниот опсег на работното законодавство и врска определени „стандардни“ категории работници кои уживаат поголем степен на автономија во нивниот договорен однос по повод и во врска со трудот.¹²

Правната субординација како состојба на подредување на работникот во однос на управувачката, нормативната и дисциплинската власт на работодавачот, претставува номо-техничка формула за детерминирање на работниот однос. Сепак, правната субординација и индикаторите кои го предопредуваат нејзиното постоење не се независни од пошироката економско-социјална реалност. Тоа значи дека правната субординација вообичаено е симетрична со хиерархијата и хиерархиските структури на управување и организација. Хиерархиските односи на пазарот претпоставуваат насочување на активностите и поведенијата на работниците кон остварување на целите на претпријатијата. Во хиерархиските структури, фактичкиот однос помеѓу договорните страни не е предусловен со континуирано „барвање“ на поединечна согласност од страна на работодавачот и континуирано „давање“ на таква согласност.

⁴ Deakin S and F. Wilkinson, *The Law of the Labour Market – industrialization, employment and legal evolution*, (Oxford University Press, 2005), 4.

⁵ Online Etymology Dictionary, <http://www.etymonline.com/index.php?term=subordinate> (пристапено на 04.03.2015).

⁶ Rostoni, F., *The changing concept of subordination*, (Kiss György (szerk.), Recent Developments in Labour Law, Budapest, 2013), 1.

⁷ Rostoni, F., *The changing concept of subordination*, (Kiss György (szerk.), Recent Developments in Labour Law, Budapest, 2013), 7.

⁸ Surlot, A., *Une sais-je? Le droit du travail*, (Presses Universitaires de France, 2004), 72.

⁹ Rivero, J et J.Savater, *Droit Du Travail*, (Presses Universitaires de France, 1970), 117.

¹⁰ Casale, G., *The Employment Relationship: A General Introduction* (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon International Labour Office, Geneva, 2011), 26.

¹¹ За ова види: Surlot, A., *Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe* (Oxford University Press, 2001), 14.

¹² Економската субординација претставува особено применлива критериум за определување на т.н. пост-фордистички форми на работа кои ги опфаќаат „новите“ генерации на работници кои работат дома (употребувајќи компјутери и современи телекомуникациски уреди) и технички самовработените професионалци кои илентично како и останатите вработени лица, се наоѓаат во положба на економска зависност од еден клиент/работодавач. За ова види: Surlot, A., supra, бр.479, 15.

ст од страна на работникот за вршење на секојдневните работни процеси.¹³ Ваквата правна и фактичка околност ја подвлекува разликата помеѓу правните односи по повод и во врска со трудот кои се засноваат со договор за работа и останатите договорни односи кои се состојат од вршење на определена работа (договорите за дело). Интензитетот во меѓусебната зависност на субјектите на „хиерархискиот“ (т.е. работниот) однос може да влијае врз поголемиот или помалиот степен на автономија на работниците во извршувањето на работните задачи кои произлегуваат од договорот за работа, но тоа не може да ја елиминира правната субординација како битен елемент на работниот однос. Развојот на новите технологии, интензивирањето на обуките, преквалификациите и доквалификациите на работниците, новиот партиципативен менаџмент и слично, обликуваат нов тренд на автономија на работното место. Во вакви околности може да се забележи и трансформација на вертикалното, хиерархиско управување со хоризонтално управување, кое подразбира промени во операционализацијата на правната субординација која може да се состои од евалуација на работниот учиник на работникот (како нов, автономен тренд) за сметка на спецификацијата и описот на работните задачи на работникот (како традиционален тренд на субординацијата). Дополнително, промените може да се уочат и во самиот облик на плаќање на работниците. Платата сè почесто се поврзува со резултатите од работењето, за сметка на традиционалниот метод на плаќање во зависност од работното време.¹⁴

Хиерархиската структура или т.н. „вертикална интеграција“ од која произлегува правната субординација во работниот однос, може да се анализира и низ призмата на трошоците, како едни од основните економски параметри. Од економски аспект, идентификувањето на причините за постоењето на хиерархиските структури на управување, а со нив и правната субординација која го детерминира постоењето на работниот однос, може да се прикаже низ призмата на т.н. „трансакциски трошоци“.¹⁵ Во теоријата, постојат две доминантни објаснувања на овој поим. Додека „неокласичната дефиниција“ под трансакциски трошоци ги подразбира трошоците кои произлегуваат од трансакциите, односно деловниот промет на пазарот, „дефиницијата на сопственичките права“ ги апострофира трошоците за воспоставување и спроведување на правото на сопственост.¹⁶ Трансакциските трошоци, како трошоци кои произлегуваат од деловниот промет и се однесуваат на сопственичките права, можат да се опсервираат и од аспект на теоријата за организациско управу-

¹³ Casale G., *The Employment Relationship: A General Introduction*, (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 17.

¹⁴ Supiot A., *Transformation of labour and future of labour law in Europe*, (Final Report, June 2008), 18-19.

¹⁵ Поимот „трансакциски трошоци“ му се припишува на британскиот економист Роналд Коазе, во неговото дело „Теорија на фирмата“ од 1937 година.

¹⁶ Allen W.D., *Transaction Costs*, (Paper Number 0740, 1999), 893.

вање. Оттука, „борбата“ за намалување на трансакциските трошоци ги соочува претпријатијата со избор во организацијата и начинот на управување со човечките ресурси, т.е. разрешување на дилемата дали претпријатијата ќе применат „хоризонтален“, т.е. пазарен пристап или „вертикален“, т.е. хиерархиски пристап во организацијата и вршењето на деловно-производствените процеси.¹⁷ Во својата семинална публикација „*Природата на фирмата*“ од 1937 година, Роналд Коазе утврдува дека потребата од намалување на трошоците за пазарните трансакции (трансакциските трошоци) е основната причина поради која постојат фирмите (хиерархиите).¹⁸ Вилијамсон ги пролабочува наодите на Коазе, анализирајќи ги условите и причините за поголема исплатливост на „интерното производство во рамките на фирмата“, за сметка на „екстерните пазарни трансакции надвор од фирмата и нејзините хиерархиски граници“. Тој заклучува дека од аспект на потребата за намалување на трансакциските трошоци, организацијата на деловно-производствените процеси во рамките на самото претпријатие (т.е. хиерархиската организацииска структура) е поефикасен начин на деловна активност отколку настапувањето на отворен пазар.¹⁹ Претходната анализа која резултира со наодот дека „хиерархиските“ структури ги намалуваат трансакциските трошоци ја вршише поради една цел, а тоа е идентификувањето на односот помеѓу *хиерархискиот систем на производство и правната субординација* како *diferentia specifica* на работните односи во доменот на приватното право. Сепак, трансакциските трошоци не се единствениот вид трошоци кои имаат директни импликации во однос на моделите на управување со човечките ресурси и регулирањето на пазарите на труд. Новата економско-социјална реалност во периодот по осумдесеттите години на минатиот век, се карактеризира со замена на фордистичко-тејлористичкиот со пост-фордистичко тејлористички модел на организација на деловно-производствените активности и зголемување на интензитетот на екстернализација во работните процеси и аутсорсинг. Во такви околности се наметнаа и т.н. **организациски трошоци**, кои можат да се дефинираат како деловно-производствените активности.²⁰ Оттука, работодавачите сметаат дека екстензивното работно и социјално законодавство (индивидуалните и колективните права на работниците од работен однос и правата од социјално осигурување) ги лимитираат нивните хиерархиски овластувања, истовремено намалувајќи ја флексибилноста во реализацијата на работните активности. Економската логика во селектирањето на најоптималниот модел на деловно-

¹⁷ Muehburger U., *Dependent Self-Employment*, (Palgrave Macmillan, 2007), 81.

¹⁸ Coase R.H., *The nature of the firm*, (Economics, New Series, IV, 1990), 386-405.

¹⁹ Williamson O.E., *Transaction cost economics: the governance of contractual relations*, Journal of Law and Economics, 1979), 22-61.

²⁰ За ова види: Casale G., *The Employment Relationship: A General Introduction*, (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 17.

производствена активност (интернализация или екстернализация) произлегува од рамнотежата помеѓу трансакциските и организациските трошоци. Теоријата и емпиријата укажуваат и на постоењето на други, алтернативни причини во селекцијата на оптималниот модел на економска активност на претпријатијата. *Првата причина* произлегува од „депронизацијата“ на договорот за работа како единствен хиерархиски механизам кој им овозможува зголемена флексибилност и намалени трансакциски трошоци на работодавачите. *Втората причина* се сведува на напуштањето на концептот на „стандарден работен однос“, како ортодоксен и монолитен договорен однос помеѓу работодавците и работодавачите и воведувањето на други, нестандартни форми на работа.²¹ Пост-фордистичкиот систем на организација на производството и новите перспективи во економската анализа на трошоците на претпријатијата влијаат врз видоизменувањето на постоечките договорни односи и водат кон создавање на т.н. „*релативски договори*“. Понмот „релативски договори“ не е класичен позитивно правен поим. Тоа е организациско-социолошки поим кој ги опфаќа сите неформални спогодби и непишани кодекси на постапување кои имаат силно влијание врз однесувањето на поединците во рамките на претпријатијата и однесувањето на претпријатијата помеѓу себе.²² Релативските договори во рамките на претпријатијата (*интерни релативски договори*), се состојат од неформален однос на заемна условеност помеѓу *guides* помеѓу соработниците, како и непишани правила на однесување помеѓу наредените и подредените за извршување на работните задачи, спроведување на хоризонталната и вертикалната мобилност во рамките на работната организација и донесување на одлуките за престанок на работниот однос. Релативските договори помеѓу претпријатијата (*екстерни релативски договори*) опфаќат долгорочна соработка, заемност и стабилност помеѓу договорните страни. Релативските договори се каузално поврзани со т.н. „*идиосинкратски инвестиции*“. Идиосинкратските инвестиции се оние инвестиции чија алтернативна реалокација е речиси невозможна поради нивната поврзаност со определена, конкретна деловна вреќа.²³ Едностраниата насоченост на идиосинкратските инвестиции и недостигот на пазарни алтернативи за нивна употреба може да создаде т.н. „асиметрична“ релација помеѓу договорните страни, при што едната страна на договорот може да се најде во „зависна“ и послаба економска позиција во однос на другата страна. Такво е релативскиот договор помеѓу двете договорни страни, од кои едната е формално-правно *независна*,

²¹ Casale, G, supra, бр. 247, 20.

²² Baker, G., R. Gibbons and K. J. Murphy, *Relational Contracts and the Theory of the Firm*, (Forthcoming in Quarterly Journal of Economics, 2001), 3.

²³ Идиосинкратските инвестиции можат да бидат материјални (специјална опрема, специјална простора или деловно-производствен капацитет во близината на локацијата на другата договорна страна), нематеријални (специјална обука, вештини, know-how и сл.); симетрични (доколку двете страни ги снаогат трошоците од идиосинкратската инвестиција) и асиметрични (доколку едната страна во целост или во најголем дел ги снаог трошоците од идиосинкратската инвестиција).

но истовремено, *економски зависна* од другата страна (т.н. моно-клиентна состојба). Состојбата на фактичка економска зависност помеѓу „формално“ рамноправните страни има сериозни импликации во однос на нивната реална „еднаквост“. Моно-клиентната состојба на пазарите може да предизвика еднострано определување на содржините на „неформалниот релативски договор“, наметнување на ригидни стандарди на производство и деловна активност и конечно состојба на стечај на послабата договорна страна во услови на еднострано откажување на договорот.²⁴ Во вакви околности, повеќе од очигледна е позицијата на „хиерархија“ на едната (посилната) страна во однос на другата (послабата) страна и покрај „слободното договарање“ помеѓу страните на отворениот пазар. Во услови на пост-фордистички модел на организација на деловно-производствените активности, евидентно е воспоставувањето на нов „хиерархиски“ однос на пазарите, кој е сличен со односот помеѓу страните во рамките на т.н. „вертикална интеграција“. Терминот кој се употребува да се опише овој амалгаман однос кој содржи карактеристики на хиерархиска структура (карактеристична за интерните релативски односи) и слободен пазар (карактеристичен за екстерните релативски односи) се нарекува „*хиерархиски пазарен однос*“. Доколку посилната страна е поголемо претпријатие, таа може да воспостави повеќе различни хиерархиско пазарни односи со различни снабдувачи, хонорарни работници, франшизери и слично. Целта на законодавството воопшто е да ги идентификува релативските договори кои содржат неелемосни клаузули и злоупотребувачки деловни практики и да прошире поправични механизми на уредување на договорните односи, како што се: понипштување и укинување на едностраните одредби за изменување на пропишаните услови, забрана за неосновано откажување на договорот и слично.²⁵ Конечно, клучниот заштитен механизам треба да се однесува на *забраната на злоупотребата на економската зависност на послабата во однос на посилната договорна страна*, која имплицитно ги оуранчува можностите на послабата страна да пронајде друга соодветна деловна алтернатива. Економската зависност ја отсликува реалноста која се наоѓа во заднината на правната субординација како критериум за разграничување на работниот однос од останатите договорни односи. Таа е и клучниот индикатор за редофинирање на персоналниот опсег на трудовото право и проширувањето на границите на работниот однос. *Економската зависност* е сигналативично поврзана со потребата од заштита. Тоа значи дека економската зависност претпоставува материјална зависност на работникот од лицето кое му обезбедува работа и етзистенција. Можеме да заклучиме дека економската зависност има универзална временска димензија за разлика од правната субординација која ги менувала своите содржини и облици во историскиот развој и

²⁴ Casale, G., *The Employment Relationship: A General Introduction*, (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 21.

²⁵ Casale, G., supra, бр. 253, 22.

таа денес сè почесто е предмет на критика од страна на трудово-правната теорија. Дефинирањето на правната субординација како техничко потчинување на работниците во однос на насоките и упатствата на работодавачите е типичен пример за адаптирање на правната заштита на поделените лица во периодот на настанувањето на трудовото право.²⁶ Оттука, фактор на потчинување на работникот во однос на насоките и упатствата на работодавачот (правната субординација) одигра поголема улога во определувањето на системот на заштитните права, отколку фактор на материјална зависност и потребата од заштита на работникот во односите со работодавачот (економска субординација). Историско-еволютивната димензија на субординацијата во трудовото право укажува кон заклучокот дека економската зависност ги инспирирала трудово-правната теорија и работното законодавство да воведат презумпција за формирање на правната субординација која и денес претставува единствен меродавен критериум за определување на работниот однос.²⁷ Сепак, во деловни услови, потчинувањето во однос на наредбите на работодавачот не може да се окарактеризира како најбитна одлика на работниот однос и статусот на работниците. Оттука, постоењето на потребата од заштита не може да се поврзе со состојбата на „техничка потчинетост“, туку со економската зависност од поединечен работодавач.²⁸

2. Поим за економски зависен труд и економски зависни работници

Во трудово-правната доктрина забележително е отсуството на „консензус“ во однос на номиналното дефинирање на работно-правните статуси на работниците кои се наоѓаат во т.н. „сива зона“, т.е. работниците кои по карактеристиките на нивниот договорен однос би можеле да се третираат како „работени“ или „самовработени лица“. Недостигот на консензус, *inter alia*, претставува и последица од ограничениот број на социолошки и економски истражувања кои се однесуваат на положбата на работниците кои ја сочинуваат т.н. „интермедијарна“ категорија, позиционирана помеѓу вистински „работените“ и вистински „самовработените лица“.²⁹ Трудовоправните системи ги антиципираат слабостите на бинарниот модел на работните односи,

но и покрај тоа не преземаат „радикални“ чекори во трансформација на бинарниот во „троен“ систем кој ќе го издвои третиот, „интермедијарен“ работно-правен статус како посебен, во однос на статусот на „работените“ и „самовработените“ лица.³⁰ Во последните неколку децении, евидентни се алтернативните облици на организација на деловно-производствените процеси кои се карактеризираат со зголемен обем на „аутсорсинг“ и други форми на екстернализација на економските активности кои влијаат врз супституирање на „хиерархиските односи“, со односи кои се карактеристични за отворен пазар.³¹ Земајќи го предвид сè поголемото значење и влијание на економската зависност во рамките на современите договорни односи во сферата на трудот, овој институт се стекнува со клучна улога во определувањето на новата „интермедијарна“ категорија на работници кои го разбиваат традиционалниот бинарен модел. Во теоријата, но и законодавствата на различни земји, среќаваме различни дефиниции и описи за „работниците“, кои се наоѓаат во сивата зона помеѓу вработувањето и самовработувањето. Помеѓу различните термини со кои се опишуваат овие лица, ги издвојуваме следните: *економски зависни работници* (анг. *economically dependant workers*), *зависни самовработени лица* (анг. *dependant self-employed persons*), *лица кои се слични на вработените* (анг. *employee like persons*), *квази-зависни лица*, *полузависни лица*, *квази-субординирани работници*, *парасубординирани лица*, *економски зависни автономни работници* и слично. Сепак, општиот и унифицирачки термин под кој се препознава работно-правниот статус на овие лица е терминот „економски зависни работници“.

Економски зависните работници се наоѓаат на „половина пат“ помеѓу двата традиционални работно-правни статуси (вработени и самовработени лица). Тие, всушност, претставуваат формално самовработени лица, кои зависат од еден или главно еден работодавач во однос на севкупниот приход или најголем дел од приходот.³² Значи, економската субординација претпоставува зависност на работникот во однос на наравките на работодавачот (нарачувањот, клиентот), но не и задолжителна „лична, т.е. правна зависност“ во однос на работодавачот.³³ Економски зависните работници синтетизираат определени карактеристики кои се карактеристични како за самовработените така и за вработените лица. Клучната разлика помеѓу „економски зависните работници“ и „прототипот“ на вработените лица, може да се согледа преку формално-правниот статус на економски зависните работници, според кој овие работници се класифицираат во групата на самовработени лица. Тоа значи дека

³⁰ Perulli, A., *Economically dependant/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en>, пристапено на 07 март 2015), 76.

³¹ Muehlberger, U and S. Pasqua, *Workers on the Border between Employment and Self employment*, (International Center for Economic Research, Working Paper No.11/2006), 2.

³² Pedersini, R., *Economically Dependant Workers: Italy*, (Study I.2, ITU0202204S), 1.

³³ Directorate-General for Internal Policies, *Social Protection Rights of Economically Dependant Self-Employed Workers*, (IP/A/EMPL/ST/2012-02, April 2013 PE 507 449, 2013), 29.

²⁶ Supiot, A., *Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe* (Oxford University Press, 2001), 14.

²⁷ Perulli, A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*. (The employment Relationship – A comparative overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 139.

²⁸ Supiot, A., supra. op. 255, 15.

²⁹ Böheim, R and U. Muehlberger, *Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment*, (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor, IZA DP No.1963, 2006), 2.

економски зависните работници немаат договори за вработување, односно тие *вршат определени работни активности или услуги врз основа на договор за деловна услуга* кој припаѓа во сферата на општото договорно право.³⁴ Понатаму, овие работници *задржуваат значителна дискреција во однос на начинот на вршењето на работата и времето во кое ја вршат работата*, но помеѓу нивните работни задачи и деловните активности на клиентот/работодавачот се воспоставува посебна функционална врска, врз основа на која економски зависниот работник станува составен дел од произволствениот или услужниот процес на неговиот работодавач (нарачувач, клиент). Во таа насока, сличноста помеѓу економски зависните работници и вработените лица произлегува од комплексноста помеѓу економската субординација (која е карактеристична за двете категории работници) и „личната“, т.е. правно-техничката субординација“ (која е *divergentia specijisa* во определувањето на работно-правниот статус на вработените лица, но може да се појави во поблага форма и кај економски зависните работници).³⁵ Сметаме дека и покрај имплицитната лична, т.е. правно-техничка субординација на економски зависните работници (која може да опфати различни степени на подреденост во поглед на времето, местото и содржината на работата) во однос на нивните работодавачи (нарачувачи, клиенти), економски зависните работници го задржуваат неопходното и оптимално ниво на автономија кое влијае врз нивното правно класифицирање како „самовработени лица“. Сепак, можеби клучната разлика помеѓу економски зависните работници и вработените лица се состои во квалитетот и квантитетот на социјалните права кои ги уживаат овие лица. Изедначувањето на економски зависните работници со „формално“ самовработените лица доведува до апстрахирање на оваа категорија работници од правата кои произлегуваат од заснован работен однос и одредени права кои произлегуваат од социјалното осигурување (на пример: надоместок на плата во случај на болест или друго оправдано отсуство од работа, право на одмор, право на основани причини за откажување на договорот, отказни рокови и слично).³⁶ Теоријата и емпиријата ги истакнуваат и разликите помеѓу економски зависните работници и вистинските самовработени лица. И покрај формално-правниот статус на самовработените лица, економски зависните работници се наоѓаат во положба на длабока економска субординираност (слично како и вработените лица) од материјалните надоместоци кои им ги исплаќаат нивните работодавачи (нарачувачи, клиенти). Тие истовремено се подведуваат и

³⁴ Muehlhfiger, U., *Dependent Self-Employment*, (Palgrave Macmillan, 2007), 5.

³⁵ Емпиријата укажува кон повеќе сличности помеѓу економски зависните работници и вработените лица, како што е недоступноста на јасна организациона одвоеност (работата во просторните на работодавачот и/или користењето на опремата на работодавачот) или недостатоците на јасна дискреција во вршењето на работните активности (вршењето на исти работи како определени категории вработени лица кај работодавачот, или вршење на работи кои претходно биле вршени од вработени лица, но потоа биле екстернализираны).

³⁶ Bronstein, A., *Intentional and Comparative Labour Law, Signet Challenges* (Palgrave Macmillan, П.О., 2009), 54.

кон определен степен на претприемничка контрола или координација од страна на работодавачите (нарачувачите, клиентите) во вршењето на нивните активности за определен временски период.³⁷ Конечно, економски зависните работници го преземаат само претприемничкиот ризик од загуба, но не и претприемничката шанса за добивка. Органичувањата на претприемничките можности за добивка на економски зависните работници произлегуваат од фактичката состојба на воспоставување договорен однос со еден (или вообичаено еден) клиент, што сама по себе ги ограничува пазарните алтернативи и можноста за дополнителни, екстерни ангажмани на пазарот. За разлика од економски зависните работници, вистинските самовработени лица вообичаено работат за голем број работодавачи (т.е. нарачувачи или клиенти) без да се подредат кон нивната хиерархиска контрола. Тие се носители на претприемничкиот ризик од загуба, но и шансата за добивка. Конечно, работното ангажирање на едно лице во форма на економски зависен работник може да произлезе од повеќе различни причини, како на страната на работникот така и на страната на работодавачот (нарачувачот, клиентот). Помеѓу нив ги издвојуваме следните: недостигот на можности за вработување по некој од другите два облика на економска активност (вистинско вработување или вистинско самовработување); ограниченост во изборот на обликот на ангажирање на работникот, кој следи по престанокот на неговиот работен однос однос или по одлуката на работодавачот за екстернализација на конкретното работно место на кое бил вработен работникот; фактот дека хиерархиските форми на самовработување се карактеризираат со помали трошоци за започнување на економска определена активност; привидната едноставност помеѓу договорните страни во вршењето на самиот деловен процес (т.е. процесот на координација, а не субординација во деловно-произволствениите активности) и слично.³⁸

2.1 Италијански модел на економски зависни работници (нарасувобордничари работници)

Италијанското законодавство уште во почетоките на седумдесетите години од минатиот век го воведува моделот на економски зависен труд со кој се уредува работно-правниот статус на т.н. „даракубордничари работници“. Првите референци кои го најавија создавањето на третираниот институт можат да се пронајдат во рамките на италијанското процесно право (итал. *processo di lavoro*). Во таа насока, Италијанскиот Законик за граѓанска процесна постапка (уште во 1973 година) го проширува правниот режим со кој се уредуваат работните спорови и врз овие договорни односи чии правен основ не е договорот за вработување. Такви се договорните односи кои про-

³⁷ Comptons, N., *The changing law of the employment relationship - comparative analyses in the European context*, (Ashgate, 2007), 72.

³⁸ Muehlhfiger, U., *Dependent Self-Employment*, (Palgrave Macmillan, 2007), 8.

излегуваат од: договорите за налог, трговско застапување и другите односи на континуирана и координирана соработка (коллаборација) кои содржат доминантно личен или целосно личен карактер.³⁹ Сумарно, со овој Закон се овозможи проширување на прописите за работните спорови кои важеа само за работните односи (т.е. субординираните работници) и врз сите други договорни односи за вршење на определени услуги во облик на доминантно лична активност која се состои од континуирана и координирана соработка помеѓу две страни (т.н. „со.со.со – *Collaborazioni Coordinate e Continuate*“ договори, кои, всушност, можат да се поистоветат со генеричката категорија „парасубординирани“ работници).⁴⁰ Италијанскиот моделот на „парасубординирани работници“ претпоставува овластување на работодавачот да ги координира активностите на работникот и покрај недостигот на класичен однос на подреденост и надреденост во договорниот однос помеѓу договорните страни.⁴¹ Анализата на „со.со.со“ договорите, води кон идентификување на три основни елементи на овие договори, а тоа се: континуитетот, координацијата и доминантно личната природа на работата. Покрај овие три елементи, битно е да се напомене и дека „соработката“ (како каузална врска помеѓу двете договорни страни) не треба да се поистовети со „соработката“ која ги карактеризира „вистинските“ (субординирани) работни односи помеѓу работниците и работодавачите. Соработката помеѓу договорните страни сама по себе исклучува каков било хиерархиски однос помеѓу работодавачот и работникот кој доминантно лично врши определени услуги. *Континуитетот* како елемент на „со.со.со“ договорите, претпоставува подолготраен однос помеѓу договорните страни во процесот на вршење на работата. Со други зборови, временскиот период во кој се одвива вршењето на работата нема еднократна и дискретиска природа и покрај тоа што „со.со.со“ договорот (како и сите останати договори за дело) се склучува во функција на остварување определен резултат.⁴² *Координацијата* помеѓу работникот и работодавачот (начувачот, клиентот) мора да се толкува различно од контролата (субординацијата) на работодавачот во однос на работникот. За разлика од субординацијата, координацијата не се состои во наметнување на ригидни услови на ра-

ботникот во поглед на *местото* и *времето* на извршувањето на работата.⁴³ Оттука, може да се заклучи дека работодавачот може да му дава определени инструкции на работникот во однос на вршењето на работата, но не и специфични наредби и упатства. Конечно, *доминантно личната природа на работата* може да се определи преку одредени квантитативни или квалитативни критериуми. *Квантитативните критериуми* претпоставуваат „исклучување“ на какви било активности кои имаат претприемнички карактер и вообичаено се состојат во вложување на капитал и/или вработување на нови работници (на пример: услуги кои произлегуваат од деловно-производствените активности на одредена компанија која вработува работници или на одредено физичко лице кое не ги врши лично конкретните работни задачи или услуги, туку истите ги делегира на друго/други лица). *Квалитативните критериуми* ги истакнуваат „доминантно“ личните карактеристики на последниот работник во вршењето на одредена услуга или работна задача за која е склучен конкретниот договор (на пример: поседувањето на одредено теоретско знаење или искуство кое го прави работникот незаменлив во процесот на вршењето на работата, па дури и во случај кога овој работник делегира еден дел од договорените работни задачи/услуги на трето лице).⁴⁴ Анализата на елементите на „со.со.со“ договорите може да не доведе до заклучокот дека нивното разграничување со класичните договори за дело произлегува од „континуитетот“ и „доминантно личната природа на работата“. Континуитетот во рамките на „со.со.со“ договорите претпоставува подолготраен однос помеѓу договорните страни, за разлика од класичните договори за дело кои вообичаено имаат акутен, т.е. краткотраен карактер. Од друга страна, личниот труд на работникот е дистинктивен елемент на овие договори, за разлика од средствата за производство (капиталот) и/или можноста за ангажирање на трети лица кои се карактеристични за договорите за дело.⁴⁵ Оттука, „со.со.со“ договорите можат да се определат како договори кои се различни од договорите за вработување, но и од договорите за дело. Врз основа на овие договори, одредена категорија работници (т.н. парасубординирани работници) кои имаат „интермедијарен“ работно-правен статус (различен од работно-правниот статус на вистински „вработените“ и вистински „самовработените“ лица), се стекнуваат со одредени права кои произлегуваат од социјалното и работното законодавство и кои, по својата солдржина се карактеристични за вработените лица.

⁴³ Perulli, A, *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en>, пристапено на 07 март 2015), 80.

⁴⁴ Perulli, A, *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, (The employment Relationship – A comparative overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 167.

⁴⁵ Countouris, N, *The changing law of the employment relationship - comparative analyses in the European context*, (Ashgate, 2007), 73-74.

³⁹ За ова види: Codice di Procedura Civile Italiano, (Gazzetta Ufficiale, No. 253, 23 October 1942), Art.409.

⁴⁰ Countouris, N, *The Employment Relationship: a Comparative Analysis of National Judicial Approaches*, (Edited by Giuseppe Casale, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011), 44.

⁴¹ Countouris, N, *The changing law of the employment relationship - comparative analyses in the European context*, (Ashgate, 2007), 73.

⁴² Во случај кога „со.со.со“ договорот, претпоставува еднократно вршење на работата (наеднаш или „во еден злив“, континуитетот кој е составен дел на секој „со.со.со“ договор, може да се огледа во *претходниот период на подготовка* на работата и *преземањето на сите претходни дејства* за еднократно вршење на работата.

2.2. Германски модел на економски зависни работници („лица слични на вработените“)

Во Германија, профиферацијата на различни договорни односи по повод и во врска со трудот доведе до создавање на нов работно-правен статус, именуван како „лица слични на вработените“.⁴⁶ Овие лица не се наоѓаат во постојбата на „лична зависност“ или „правна субординација“ како лицата со статус на вработени, туку тие се наоѓаат во положба на „економска зависност“ во однос на нивниот клиент/работодавач. Лицата слични на вработените формираат засебна поткатегорија (во рамките на категоријата „самоработени лица“) која ја истакнува нивната потреба од поцврста заштита во однос на заштитата која им се овозможува на вистинските „самоработени“ лица.⁴⁷

Генезата на германскиот модел на „економски зависен труд“ ја прикажуваме преку постепено уредување на работно-правниот статус на економски зависните работници (т.н. работници слични на вработените) во рамките на повеќе различни прописи од сферата на работното и социјалното законодавство. Слично како и во случајот на италијанските „*ragasubordinati*“, првите прописи кои го воведуваат појавувањето на посебна категорија лица со различен работно-правен статус од „вработените“, но и „самоработените“ лица, се прописите во сферата на германското процесно право.⁴⁸ Законот за работно процесно право на Германија, покрај лицата со статус на „вработени“, ја опфаќа и категоријата „останати лица, кои порад негоститот од економска автономија, се третираат како субординирани работници.“⁴⁹ Идентичен опис прејвидува и Законот за одморите, со кој се гарантираат правата на одмори и отсуства на оваа категорија работници.⁵⁰ Сепак, првата вистинска правна „идентификација“ на категоријата „лица слични на вработените“, може да се пронајде во рамките на Законот за колективните договори на Германија од 1974 година. Овој Закон ја проширува слободата на здружување и правото на колективно договарање и врз економски зависните работници, односно лицата слични на вработените. Посебниот правен идентитет на овие лица може да се препознае во фактот што тие вршат определена лична работа, за сметка на друго лице, но врз основа на договор за дејо. Поимот „лица слични на вработените“ ги опфаќа оние работници кои вршат работни активности за

⁴⁶ Countours N. *The changing law of the employment relationship - comparative analyses in the European context*, (Ashgate, 2007), 43.

⁴⁷ Directorate-General for Internal Policies, *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*, (IP/A/EMPL/ST/2012-02 April 2013 PE 507.449, 2013), 38.

⁴⁸ Reilly A. *Economically dependent/subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, (<http://ec.europa.eu/social/ViewServlet?docId=2510&langId=en>, пристапено на 07 март 2015), 83.

⁴⁹ За ова види: Arbeitsvertragsgesetz, (Arbeitsvertragsdatam: 03.09.1953), § 5

⁵⁰ За ова види: Bundesurlaubsgesetz, (Arbeitsvertragsdatam: 08.01.1963), § 2

еден работодавач/клиент или се стекнуваат со повеќе од половина од вкупните професионални приходи од еден клиент/работодавач.⁵¹

Следниот циклус на проширување на работно-правните и социјално-правните прописи во однос на лицата слични на вработените, ги опфаќа анти-дискриминациските прописи (прописите за заштита од сексуално вознемирување на работното место)⁵² и прописите од сферата на социјалното осигурување (т.н. критериуми на Ванк).⁵³

3. Економски зависниот труд и економски зависните работници во македонскиот трудовоуправен систем

Македонскиот трудовоуправен систем се базира врз ригидна бинарна поделба на трудовите односи помеѓу „работниците“, како лица кои се поведуваат под персоналниот опсег на заштита на Законот за работните односи, и „самоработените лица“, кои се третираат од повеќе посебни закони.⁵⁴ Тоа значи дека од аспект на „работно-правниот статус“ лицата можат да се третираат

⁵¹ За ова види: Tätigkeitengesetz, (Arbeitsvertragsdatam: 09.04.1949), § 12a

⁵² За ова види: Beschäftigtenschutzgesetz, (vom 24.06.1994), § 1

⁵³ Во 1998 и 1999 година, се воведоа измените на прописите за социјалното осигурување (т.н. каталог на Ванк со критериуми за квалификување на работно-правниот статус на работниците како „вработени лица“). Основна цел на овие прописи беше борбата против самовраќаботување, која доведе до целосна покрпеност на работно ангажираните лица со социјалното осигурување.

⁵⁴ На пример, такви закони се: Законот за трговските друштва (Сл.весник на Република Македонија, бр. 28/04) со кој се определува лицето „трговец поединец“, Законот за вршење земјоделска дејност (Сл.весник на Република Македонија, бр. 11/02) со кој се определува „индивидуалниот земјоделец“, Законот за занаетчијска дејност (Сл.весник на Република Македонија, бр. 62/04) со кој се определуваат лицата „занаетчиј“, Законот за адвокатска дејност (Сл.весник на Република Македонија, бр. 59/02) со кој се определуваат „адвокатите поединци“ и „адвокатските друштва“, Законот за нотаријат (Сл.весник на Република Македонија, бр. 55/07) со кој се определува лицето „нотар“, Законот за вршење на сметководствени работи (Сл.весник на Република Македонија, бр. 95/12) со кој се определуваат лицата „сметководители“ и „овластен сметководител“ кои сметководствените работи интер алта можат да ги вршат и во форма на трговец поединец или трговец поединец овластен сметководител. Законот за купитура (Сл.весник на Република Македонија, бр. 31/98), со кој се определува лицето „самостоен уметник“, Законот за туристичка дејност (Сл.весник, бр. 62/04) со кој интер алта се уредува и дејноста „туристички водич“ и „туристички прируженик“ која може да биде вршена од лица кои се регистрирани како трговци поединци или физички лица кои повремено ги вршат третираните дејности и тоа како слободно занимање. Законот за угостителска дејност (Сл.весник на Република Македонија, бр. 62/04) со кој се уредува вршењето на угостителската дејност која интер алта можат да ја вршат и трговци поединци наречени „угостители“ кои се запишани во трговскиот регистар, како и физички лица регистрирани во регистарот што го води Градоначалникот на општината кои вршат угостителска дејност од мал обем и други закони.

раат или како „работници, т.е. вработени“⁵⁵ или како „самовработени“.⁵⁶ Работното законодавство и социјалното осигурување во Република Македонија не ја препознаваат категоријата „економски зависни работници“ која е присутна во компаративните трудовоправни системи. Сепак, фактот што работното законодавство и социјалното осигурување изрично не ја препознаваат оваа категорија работници не значи и дека во Република Македонија не постојат лица кои во поголем или помал обем имаат карактеристики на лица кои се третираат како „економски зависни работници“. Обидот за утврдување на, пред сè, „социјално-правниот“ статус (т.е. правниот третман од аспект на поведеноста или исклученоста од режимот на социјалното осигурување и правата и обврските кои произлегуваат од овој режим), а потоа и на „работно-правниот“ статус (т.е. правниот третман како „вработени“ или „самовработени“ лица од аспект на поведеноста или исклученоста од општиот режим на работното законодавство) на економски-зависните работници го вршаме „посредно“ преку корпустот на прописи со кои се уредуваше правната положба на лицата познати под називот „хонорарци“.⁵⁷ Прописите со кои се уредуваше правната положба на т.н. „хонорарци“ се состојеше од повеќе измени и дополнувања во неколку закони и тоа: *Законот за работните односи*, *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*, *Законот за придонесите за задолжително социјално осигурување*,⁵⁸ *Законот за пензиско и инвалидско осигурување*⁵⁹ и *Законот за здравствено осигурување*.⁶⁰

Анализата на правната положба и правата и обврските на „новата“ категорија вршители на услуги (т.н. „хонорарци“), води кон заклучокот дека лицата кои припаѓаат во оваа група сочинуваат една исклучително *нехомогена категорија*. Поаѓајќи од нивниот **социјално-правен статус**, „новиот“ систем на социјално осигурување во Република Македонија упатуваше кон две категории на „хонорарци“. Во **првата категорија** ги класифицираме оние лица

⁵⁵ Поимот „работник“ се дефинира како *своето физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување* (За ова види: Закон за работните односи, Сл.весник на Република Македонија, бр.62/05, член 5, став 1, точка 2).

⁵⁶ Поимот „самовработено лице“ се дефинира како *физичко лице кое врши самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, за своја сметка, под условите утврдени со закон*. (За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл.весник на Република Македонија, бр.37/97, член 2, став 1, точка 2).

⁵⁷ Прописите, т.е. измените и дополнувањата на неколку закони (т.н. Закони за хонорарците) со кои се уредуваше „хонорарна работа“, во суштина наметнаа обврски за плаќање на придонеси за социјално осигурување по основ на „други договори“ кои се различни од договорите за вработување. Сепак, само седум месеци по нивното стапување на сила (на 1 јануари, 2015 година), измените и дополнувањата на претходно споменатите закони беа укинати како последица на сериозните критики од стручната и општата јавност. Законските прописи со кои се укинаа т.н. Закони за хонорарците беа усвоени на 31 јули, 2015 година.

⁵⁸ Сл.весник на Република Македонија, бр.142/08.

⁵⁹ Сл.весник на Република Македонија, бр.53/13, Пречистен текст.

⁶⁰ Сл.весник на Република Македонија, бр.65/12.

(работници) кои остваруваат приходи од извршување физичка и/или интелектуална работа, врз основа на еден или повеќе договор/и за дело, авторски договор/и или друг/и договор/и, а кои до моментот на стапувањето во сила на прописите со кои се уредуваше т.н. „хонорарна“ работа, немаа социјално-правен статус (по основ на задолжително социјално осигурување во облик на вработени или самовработени лица), т.е. се третираа како невработени.⁶¹ Опширот и поимнаста на оваа категорија работници најмногу соодветствува со универзалниот термин „фриленсери“ (*freelancers*). Во недостиг на компатибилен термин од аспект на македонското позитивно право, овие лица ги именуваме како „**лица-хонорарци**“ или „**потесна категорија**“ хонорарци. Во рамките на **втората категорија**, „хонорарци“ ги класифицираме останатите лица кои остваруваат приходи од извршување физичка и/или интелектуална работа, врз основа на еден или повеќе договор/и за дело, авторски договор/и или друг/и договор/и. Во оваа категорија можат да се супсумираат лицата, кои во моментот на остварувањето на „хонорарот/ите“ веќе се стекнале со социјално-правен статус на „осигуреници“ врз основа на прописите за социјално осигурување. Втората категорија „хонорарци“ ја разложуваме на две подгрупи. Во **првата подгрупа** ги категоризираме *лицата вработени со договор за вработување* (вработените лица), кои врз основа на договор/и за дело, авторски договор/и или друг/и договор/и, остваруваат приходи од својот работодавач или од правно лице кое е поврзано со работодавачот.⁶² Напоменуваме дека приходите (хонорарите) кои ги остваруваат вработените лица врз основа на договор/и со работодавачот кај кого засновале работен однос, т.е. правно-тите лице/а поврзано со работодавачот, ќе се третираат како „дополнителни приходи“ на овие лица кои не произлегуваат од работниот однос (договорот за вработување). Во **втората подгрупа** ги инкорпорираме *вработените лица, пензионерите и самовработените лица* кои остваруваат договорни хонорари (покрај редовните плати/пензии/приходи од вршење на дејноста), од лица-

⁶¹ Врз основа на измените и дополнувањата на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување (Сл.весник на Република Македонија, бр. 48/15, член 7, став 1, точка 15 и член 10, став 1, точка 18), оваа категорија лица се третираат како „обврзници за плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување“ (задолжително пензиско и инвалидско осигурување по стапка од 18% од основната и задолжително здравствено осигурување по стапка од 7.3% од основната) доколку вкупниот нето приход кој го остваруваат врз основа на договорот/договорите кои ги склучиле е висок од износот на минималната плата утврдена со закон (минималната плата во Република Македонија за 2015 година изнесува 9.590 денари).

⁶² Врз основа на измените и дополнувањата на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување (член 7, став 1, точка 14 и член 10, став 1, точка 17), оваа категорија лица се третираат како „обврзници за плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување“ (задолжително пензиско и инвалидско осигурување по стапка од 18% од основната и задолжително здравствено осигурување по стапка од 7.3% од основната) без оглед на висината на „дополнителниот“ приход кој го остваруваат како резултат на склучен „друг“ договор со нивниот работодавач, односно правното лице кое е поврзано со работодавачот.

исплатувачи кои не се нивни работодавачи.⁶³ Значи, во оваа подгрупа можат да се класифицираат лицата кои веќе имаат (врз основа на вработување или самовработување) или имале (по исполнување на условите за стекнување на правото на старосна пензија) социјално-правен статус на „осигуреници“, но и покрај таквиот социјално-правен статус тие остваруваат дополнителни приходи (хонорари) од други лица-исплатувачи. Сумарно, за описот на двете претходни поткатегории „хонорарци“ го употребуваме генеричкиот назив „лица – вршители на хонорарни работи“ или „поширока категорија хонорарци“.

Од аспект на социјално-правниот статус (врз основа на кој се стекнуваат или не се стекнуваат права од социјално осигурување), како и од аспект на работно-правниот статус (врз основа на кој се стекнуваат или не се стекнуваат со права од работен однос), заклучуваме дека посебна важност во целокупниот корпус на прописи со кои се уредуваат правната положба на т.н. „хонорарци“, имаа лицата кои припаѓаа во потесната категорија „хонорарци“ или т.н. „лица-хонорарци“. Од социјално-правен аспект, овие лица постојувале „обврзаници“ за плаќање на придонеси за социјално осигурување врз основа на што се стекнуваат со правата од пензиско и инвалидско, како и со правата од здравствено осигурување. Оттука, „лицата-хонорарци“ кои до моментот на усвојувањето на прописите со кои се уредуваат вршењето на хонорарната работа немаа социјално-правен статус ниту како вработени, ниту како самовработени лица (т.е. се третираа како невработени лица и покрај тоа што вршеа определени физички и/или интелектуални работи врз основа на еден и/или повеќе договори за дело, авторски договор и/или други договори), со т.н. „Закони за хонорарците“ се подвелоа под прописите за задолжително социјално осигурување врз основа на што се стекнуваа со соодветни права од пензиско и инвалидско, т.е. од здравствено осигурување. Правниот режим со кој се уредуваа социјално-правниот статус на „лицата-хонорарци“ имплицитно улогуваае кон постоење на *лица-хонорарци* кои *склучуваат еден и лица-хонорарци* кои *склучуваат повеќе договори* за дело, авторски договори и/или други договори. Имајќи ја предвид дескриптивната дефиниција на економски зависните работници како работници кои *се наоѓаат во положба на економска зависност од нивните работодавачи (нарачувачи, клиенти), т.е. лица кои вршат доминантно лична работа, во одреден временски континуитет и за еден или главно еден работодавач* (т.е. нарачувач, клиент), сме-

⁶³ Врз основа на измените и дополнувањата на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување (член 7, став 1, точка 13 и член 10, став 1, точка 16), оваа категорија лица се третираат како „обврзаници за плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување“ (задолжително пензиско и инвалидско осигурување по стапка од 18% од основницата и задолжително здравствено осигурување по стапка од 7.3% од основницата) доколку вкупниот нето приход кој го остваруваат врз основа на договорот/договорите кои ги склучиле е повисок од износот на процената нето плата по работник во Република Македонија објавена во јануари во теконата година според податоците на Државниот завод за статистика (просечната плата во Република Македонија во 2015 година изнесуваше 21.828 денари.)

таме дека ваквиот опис на оваа категорија работници може да се аналогизира со лицата-хонорарци кои склучуваат (еден) или (главно) еден договор за дело, авторски договор или друг договор. Врз основа на оваа фактичка состојба, лицата-хонорарци кои склучуваат (еден) или (главно) еден договор за дело, авторски договор или друг договор со (еден) или (главно) еден работодавач (нарачувач, клиент), се наоѓаат во положба на економска зависност во однос на тој работодавач (нарачувач, клиент). Во практиката, наидовме на различни категории лица кои ги исполнуваат овие критериуми за да се третираат како економски-зависни работници. Такви случаи пронајдовме во осигрувателната дејност, каде одредени компании во сферата на осигурувањето склучуваат *договори за застапување во осигурување* со одредени застапници за осигурување кои континуирано продаваат полиси само за компанијата која ги ангажира. Тие лица имаат статус на надворешни соработници и не се вклучени во актите за систематизација на компаниите. Други лица кои ги исполнуваат потенцијалните критериуми да бидат третираани како „економски зависни работници“ се: маркетинг промоторите кои склучуваат *договори за промотори* со еден телекабелски оператор (во својство на исплатувач) вршејќи промотива на производите и услугите и работејќи под „доготот“ на нивниот исплатувач; инструкторите за возење кои користат сопствени возила, но ја вршат дејноста под „ознаките“ на автошколата за која се ангажирани со договор и слично. Карактеристично за оваа категорија лица е тоа што тие немаат речиси никаква работно-правна заштита која произлегува од работното законодавство. На пример, тие немаат: право на заштита од отказ поради неосновани причини, право на отказан рок, право на отпремнина, право на дневен, неделен и годишен одмор, право на ограничено работно време, на дурри ни право на синдикално здружување и колективно преговарање. Сето тоа потенцијално ја зголемува „ранливоста“ и „несигурноста“ во нивната работно-правна положба. Заклучуваме дека и покрај „фактичкото“ постоење на одредена категорија работници (т.н. работници - *tentim genus*) кои ги исполнуваат критериумите за да бидат определени како „работници со посебен работно-правен статус“, различни од вистински вработените и вистински самовработени лица, во суштина овие лица се третираат како „формално“ самовработени лица и припаѓаат во рамките на „втората“ страна на бинарниот модел, т.е. на страната која се подведува под правниот режим на општото договорно право. Оттука, заклучуваме дека „економски зависните работници“, кои ги определуваме по пат на аналогича со „лицата-хонорарци“ определени како физички лица (вршители на физичка и/или интелектуална работа) кои склучуваат (еден) или (главно) еден договор кој е различен од договорот за вработување, не се подведуваат под персоналниот опсег на примена на Законот за работните односи. Всушност, Законот за работните односи (како генерален закон за уредување на прашањата во сферата на трудот) не идентификува посебен (интермедијарен) работно-правен статус кој соодветствува со категоријата „економски зависни работници“. Заклучуваме дека и покрај „фактичкото“ постоење на одредена

категија работници кои ги исполнуваат критериумите за да бидат определени како „работници со посебен работно-правен статус различен од вистински вработените и вистински самовработени лица“ (т.н. работници - *tertium genus*), во суштина овие лица се третираат како „формално“ самовработени лица и припаѓаат во рамките на „втората“ страна на бинарниот модел, т.е. на страната која се подведува под правниот режим на општогo договорно право.

Отсуството на посебна, „интермедијарна“ категорија на работници и екстензијата на работното законодавство врз таа категорија лица, не значи дека во Република Македонија не постои никаков облик на проширување работно-правните прописи врз други лица освен „работниците“, односно вработените лица. Проширувањето на работно-правните прописи го пронаоѓаме во неколку посебни (*lex specialis*) закони и тоа: Законот за здравје и безбедност при работа,⁶⁴ Законот за заштита од вознемирување на работното место⁶⁵ и Законот за спречување и заштита од дискриминација.⁶⁶ Законот за здравје и безбедност при работа во рамките на персоналниот опсег на примена на правата и обврските кои произлегуваат од овој закон, го применува механизмот на „асимилиција“ на одредени категории лица кои се различни од лицата со работно-правен статус на вработени. Вработено лице во смисла на овој закон претставува секое лице вработено според договор за вработување и ангажирање на која било друга правна основа, самовработен, професионална или друга дејност и лице кое извршува работа на работно место како дел од програмата за обука.⁶⁷ За разлика од Законот за здравје и безбедност при работа кој го применува механизмот на „асимилиција“, т.е. подведување на одредена категорија лица кои традиционално се исклучени од системот на работно-правна заштита под поимот „вработен“, останатите два закони го применуваат механизмот на „екстензивно проширување“ на нивната содржина врз поширока група на лица кои, всушност, се изедначуваат со вработените лица. Персоналниот опсег на примена на Законот за заштита од вознемирување на работното место ги опфаќа работодавачите, вработените, кандидатите за вработување, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот. При тоа, во категоријата лица ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот можат да се подведат лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело, авторски договор и други видови на договори.⁶⁸ Конечно, најширок опус на примена на прописите за заштита и спречување од дискриминација врз најширока категорија на лица, пронаоѓаме во Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Според овој Закон, заштитата и забраната од дискриминација се однесува на

⁶⁴ Закон за безбедност и здравје при работа, (Сл.весник на РМ бр.92/07)

⁶⁵ Закон за заштита од вознемирување на работното место, (Сл.весник на РМ бр.79/2013)

⁶⁶ Закон за спречување и заштита од дискриминација, (Сл.весник на РМ бр.127/2010)

⁶⁷ Закон за безбедност и здравје при работа, член 3, став 1, алинея 1

⁶⁸ Закон за заштита од вознемирување на работното место, член 3, став 3

сите физички и правни лица во процесот на остварување на правата и слободите гарантирани со Уставот и законите на Република Македонија.⁶⁹

Заклучок

Економски зависниот труд е во причински-последователна врска со економската зависност, т.е. економската субординација помеѓу договорните страни. Концептот на економски зависен труд како „интермедијарна“ категорија лопирана помеѓу субординираното вработување и вистинското самовработување ја среќаваме во трудовоуправните системи на повеќе развиени земји: Италија (концепт на „парасубординирани работници“ – *Parasubordinati*), Германија (концепт на „лица слични на вработените“ – *Arbeitsnaheemerenliches Personen*) и слично. Економски зависните работници можат да се определат како работници кои првенствено се наоѓаат во положба на економска зависност од нивните работодавачи (нарачувачи, клиенти). Трудот (работата) која што ја вршат овие лица (т.н. економски зависен труд), почива врз три основни критериуми: *доминантно лична работа, временски континуитет во вршењето на работата и единствен или воглавно еден клиент, односно работодавач.*

Концептот „економски зависен труд“ и неговото присуство во трудово-правниот систем на Република Македонија е речиси целосна енигма. Овој „интермедијарен“ работно-правен статус не се подведува под општиот правен режим со кој се уредуваат работните односи, ниту пак се проучува од страна на трудовоуправната доктрина. Всушност, откривањето на статусот и положбата на економски зависните работници, го вршиме посредно, со толкување на прописите со кои се уредуваат т.н. „хонорарна работа“ и режимот на социјално осигурување на т.н. „хонорарци“, кои беа определени како лица кои остваруваат приходи врз основа на договори за дело, авторски договори и други договори. Сепак, нејасните нормативни решенија со кои се воспостави т.н. правен режим на хонорарната работа, неподготвеноста на институциите на системот (пред сè, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување) и несоодветното финансиско опггарување на лицата кои вршат определена физичка или интелектуална работа за одреден надоместок, доведе до укинување на одредбите за хонорарната работа.

⁶⁹ Закон за спречување и заштита од дискриминација, член 2

Библиографија

Монографији и други научни публикации:

1. Allen, W. D., *Transaction Costs*, (Paper Number 0740, 1999)
2. Baker, G., R. Gibbons and K. J. Murphy, *Relational Contracts and the Theory of the Firm*, (Forthcoming in Quarterly Journal of Economics, 2001)
3. Böheim, R. and U. Muehlberger, *Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment*, (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor, IZA DP No.1963, 2006)
4. Bronstein, A., *International and Comparative Labour Law, Current Challenges* (Palgrave Macmillan, ЦО, 2009)
5. Casale, G., *The Employment Relationship: A General Introduction* (The Employment Relationship – A Comparative Overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon International Labour Office, Geneva, 2011)
6. Coase, R. H., *The nature of the firm*, (Economica, New Series, IV, 1990)
7. Coughlin, N., *The Changing Law of the Employment Relationship (Comparative Analyses in the European Context)*, Ashgate Publishing Company, 2007
8. Deakin, S. and F. W. J. Kinson, *The Law of the Labour Market – industrialization, employment and legal evolution*, (Oxford University Press, 2005)
9. Directorate-General for Internal Policies, *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*, (P/А/ЕМР/ST/2012-02 April 2013 PE 507 449, 2013)
10. Freedland, M. and N. Coughlin, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, (Oxford University Press, 2011)
11. Ковачевиќ, Љ., *Права субординација у радном односу и њене границе* (Правни факултет Универзитета у Београду, 2013)
12. Muehlberger, U., *Dependent Self-Employment*, (Palgrave Macmillan, 2007)
13. Muehlberger, U., *Dependent Self-Employment*, (Palgrave Macmillan, 2007)
14. Muehlberger, U. and S. Pasqua, *Workers on the Border between Employment and Self employment*, (International Center for Economic Research, Working Paper No. 1112006)
15. Pettit, A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, (The employment Relationship – A comparative overview, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva, 2011)
16. Pettit, A., *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, 2015)
17. Pedersini, R., *Economically Dependent Workers*: Italy, (Study I.2, IT0202204S)
18. Rivolet, J. et J. Savatier, *Droit Du Travail*, (Presses Universitaires de France, 1970)
19. Rosson, F., *The changing concept of subordination*, Kiss György (szek.), Recent Developments in Labour Law, Budapest, 2013
20. Supiot, A., *Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe* (Oxford University Press, 2001)
21. Supiot, A., *Que sais-je? Le droit du travail*, (Presses Universitaires de France, 2004)

22. Supiot, A., *Transformation of labour and future of labour law in Europe*, (Final Report, June 2008)
23. Williamson, O. E., *Transaction cost economics: the governance of contractual relations*, Journal of Law and Economics, 1979)

Законски прописи:

- Закон за работните односи, (Сл.весник на Република Македонија, бр.62/05)
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, (Сл.весник на Република Македонија, бр.37/97)
- Законот за придонесите за задолжително социјално осигурување (Сл.весник на Република Македонија, бр.142/08)
- Законот за пензиско и инвалидско осигурување (Сл.весник на Република Македонија, бр.53/13, Пречистен текст.)
- Законот за здравствено осигурување (Сл.весник на Република Македонија, бр.65/12)

Todor Kalamatiev, Ph.D.

Full Professor at the Faculty of Law "Iustinianus Primus"

Ss. Cyril and Methodius UNIVERSITY, Skopje

Aleksandar Ristovski, Ph.D.

Assistant Professor at the Faculty of Law "Iustinianus Primus"

Ss. Cyril and Methodius UNIVERSITY, Skopje

Economically dependent work and economically dependent workers – a new form of work and a new (Tertium genus) employment status of workers between employed and self-employed persons

Abstract

Labour law still rests upon the traditional understanding of the term "subordination", while its legal contents still prevail at the expense of its economic contents. The legal contents of the subordination are comprised of managerial, normative and disciplinary authority of the employer in respect of the employee, while its economic contents highlight the material (economic) dependence of the employee in relation to the employer. That is exactly the economic dependence (subordination) as an essential factor upon which the economically dependent work is based and as a key criterion that makes the foundation of the employment status of new category of "workers" (so-called economically dependent workers). Hence, this paper shall study the legal treatment of economically dependent work and the legal position of economically dependent workers in comparative labour law, but above all in the labour law systems of Italy (the concept of "parasubordinate" workers) and Germany (the concept of "employee like persons"). Economically dependent work is not subject to regulation by the Macedonian labour law system and economically dependent workers are not covered by the labour legislation of the Republic of Macedonia. However, the authors of this paper, using the method of deduction, make an attempt to determine the employment status of economically dependent workers through the legal position of the "freelancers" and the legislation that used to regulate the so-called "freelance" work in the country.

Key words: subordination, economic dependence, economically dependent work, economically dependent workers, freelance work.

1.01 Изворна научна статија
УДК: 347.754:69].04(497.7)„2011/2016“

Д-р Горан Коевски *

Д-р Дарко Спасевски **

Најнови тенденции во развојот на договорното право за градење во Република Македонија (2011 – 2016 година)

Апстракт

Стабилна законска рамка треба да обезбеди соодветни стандарди кои ќе овозможуваат кохерентност на одредбите во законите. Кохерентноста ќе значи и ефикасност во спроведувањето на законските одредби и нивно прифаќање од страна на субјектите на кои се однесуваат. Во областа на правото на договорот за градење тоа значи постоење на законска рамка која ќе овозможи сигурност на договорните страни, т.е. инвеститорот и изведувачот дека ќе бидат исполнети нивните обврски, обезбедување на почитување на стандардите при градењето, последоставување на административните процедури, рационализирање на трошоците за градење итн. Ако тргнеме од таа претпоставка, за жал, во Република Македонија може да се забележи тренд на постојана, најчесто, неконзистентна промена на законите. Токму таквите состојби и нивните импликации во практиката се предмет на анализа на овој труд.

Клучни зборови: договор за градење, измени и дополнувања, правна сигурност

* Редовен професор на научната област трговско право, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје, Македонија

** Доцент на научната област трговско право, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје, Македонија