

*Издание за теорија и практика на правото*

# ДЕЛОВНО ПРАВО BUSINESS LAW

*Edition for the theory and practice of Law*



Оваа публикација е подготвена од страна на Издавачот – Здружение на правници на Република Македонија, и ги содржи рефератите на 77-мата Средба на правници.

# ДЕЛОВНО ПРАВО

Издание за теорија и практика на иравото

Ноември 2017

Година XVIII

Број 37

Скопје

Издавач:  
Здружение на иравниците на Република Македонија

Главен и одговорен уредник:

Д-р Тийо Величанец  
редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје и  
претседател на Здружението на иравниците на РМ

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Гале Гале

Проф. д-р Александар Николовски

Д-р Арсен Јаневски,

редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје

Д-р Тзмие Ситарова,

судца на Уставниот суд на РМ и вонреден професор  
на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје

Аквемик д-р Влада Камбовски,

редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје

Д-р Владо Бучковски,

професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје

Д-р Сашо Георгиевски,

професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје

Д-р Димко Миленков

Д-р Кирил Чавдар,

судца на Врховниот суд на РМ, во пензија

Адреса:

Бул. „Гоце Делчев“ 9 б.  
1000 Скопје

Тел./факс: (+389 2) 3131-084

E-mail: mla@mia.org.mk

http: www.mla.org.mk

Жиро сметка: 250-0000000259-13,

дан.бр. 4030991191047,

депонент на Шпаркасе банка Македонија - Скопје

Лектура:

Билјана Наумовска

Превод:

Друштво за услуги ЈАЗИЧНО СТУДИО ЈАНКА ДООЕЛ - Скопје

Компјутерска подготовка и печатење:

ДИГИПРИНТ - Скопје

## СОДРЖИНА

Реферации од 77-мата Средба на иравници, Стружа, 02 - 04.11.2017

Јуран КОВЕСКИ

ДЕЛКИТЕ СО ЗАИНТЕРЕСИРАНА СТРАНА ВО СПОРЕДБЕНОТО И ВО  
МАКЕДОНСКОТО КОРПОРАТИВНО ПРАВО ..... 7

Татјана СУСУЛЕСКА

ОДГОВОРНОСТ НА ТРГОВЕЦОТ – ПОЕДИНЕЦ ЗА  
СВОИТЕ ОБВРСКИ И СТЕЧАЈ НАД ДОЛЖНИК – ПОЕДИНЕЦ ..... 43

Али АЛИУ

ОДГОВОРНОСТ НА СОДРУЖНИЦИТЕ/АКЦИОНЕРИТЕ ЗА ОБВРСКИТЕ НА  
ТРГОВСКОТО ДРУШТВО ВО СЛУЧАЈ НА ЗЛОУПОТРЕБА НА ПРАВНИОТ  
СУБЈЕКТИВИТЕТ НА ДРУШТВОТО ..... 63

Ванчо ГОРГИЕВ

Славе ТРПЕСКИ

ИНВARIАНТНИ РЕЛАЦИИ ОД КОН ТЕЖИШНАТА КОНСТРУКЦИЈА  
ТИТУЛАР – ВРЕДНОСТ – ИСКОРИСТЕНОСТ – ФУНКЦИОНАЛНОСТ ВО  
НАЦИОНАЛНИОТ КАТАСТАРСКИ СИСТЕМ ..... 83

Ана ПАВЛОВСКА ДАНЕВА

Елена ДАВИТКОВСКА

ОСВРТ НА НАЦРТ – СТРАТЕГИЈАТА ЗА РЕФОРМА НА  
ПРАВОСУДНИОТ СЕКТОР 2017-2021 ..... 105

Борче ДАВИТКОВСКИ

Ивана ШУМАНОВСКА-СПАСОВСКА

ИЗМЕНИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА УПРАВНИТЕ  
СПОРОВИ – НЕУЖНОСТ ИЛИ ПОТРЕБА ..... 117

Мислената и ставовите на авторите не мора да значи дека се и  
мислења и ставови на Издавачот

# BUSINESS LAW

*Editon for the theory and practice of law*

Year XVIII No. 37 Skopje November 2017

## CONTENTS

*Articles of the 77th Lawyers Meeting, Struga, 02 - 04.11.2017*

<b>Горан КОЛЕВСКИ</b> RELATED PARTY TRANSACTIONS IN COMPARATIVE AND MACEDONIAN CORPORATE LAW.....	7
<b>Татјана СУСУЛЕСКА</b> RESPONSIBILITY OF THE SOLE PROPRIETOR FOR THEIR OBLIGATIONS AND BANKRUPTCY OF THE SOLE PROPRIETOR .....	43
<b>АН АЛИУ</b> RESPONSIBILITY OF THE OWNERS/SHAREHOLDERS FOR THE OBLIGATIONS OF THE COMPANY IN CASE OF ABUSE OF THE LEGAL ENTITY OF THE COMPANY .....	63
<b>Ванчо ГИОРГИЈЕВ</b> Slave TRPESKI INVARIANT RELATIONS FROM/TO THE WEIGHT CONSTRUCTION TITULAR – VALUE – USE – FUNCTIONALITY IN THE NATIONAL CADASTRE SYSTEM .....	83
<b>Ана ПАРВЛОВСКА ДАНЕВА</b> Elena DAVITKOVSKA REVIEW OF THE DRAFT STRATEGY FOR REFORMS IN THE JUDICIAL SECTOR 2017-2021 .....	105
<b>Борче ДАВИТКОВСКИ</b> Ivana SHUDMANOVSKA-SPASOVSKA AMENDMENTS OF THE LAW ON ADMINISTRATIVE DISPUTES – NECESSITY OR NEED.....	117

<b>Димитрија ЛПОСТОДОВСКА</b> ПРОБЛЕМИ И ДИЛЕМИ НА СУДИТЕ ВО УПРАВНИОТ СУД ПРИ ПОСТАПУВАЊЕ ПО ТУЖБИ А ВО КОРЕЛАЦИЈА СО ПРАВНАТА НА ГРАЃАНИТЕ КАКО ТУЖИТЕЛИ ПРИ ПРИМЕНАТА НА ПОСТОЈЕКТЕ ЗАКОНСКИ РЕШЕНИЈА .....	135
<b>Анѓелина ДИМОВСКА</b> ВЕШТАЧЕЊЕТО КАКО ДОКАЗНО СРЕДСТВО ВО ПАРНИЧНАТА ПОСТАПКА И НЕГОВИТЕ КОНТРОВЕРЗИ, ОД АСПЕКТ НА СУДИТЕ .....	153
<b>Валеријан ПЕНДЬУЛОСКИ</b> ВЕШТАЧЕЊЕТО КАКО ДОКАЗНО СРЕДСТВО ВО ПАРНИЧНАТА ПОСТАПКА И НЕГОВИТЕ КОНТРОВЕРЗИ, ОД АСПЕКТ НА ПОЛНОМОШНИЦИТЕ НА СТРАНКИТЕ (АДВОКАТИТЕ).....	169
<b>Владимир ЃОРЧЕСКИ</b> ОСВРТ НА ЗАКОНОТ ЗА ВЕШТАЧЕЊЕ СО КОНТРАВЕРЗИИ ОД СТРАНА НА ВЕШТАЦИТЕ .....	189
<b>Тодор КАЛАМАТИЈЕВ</b> Дубинка КОВАЧЕВИК Александар РИСТОВСКИ ЗАШТИТА НА ПРАВТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАНОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА СРБИЈА (КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА) .....	203
<b>Божана ВЕЛКОВСКА</b> ВЛИЈАНИЕТО НА СТАТУСНИТЕ ПРОМЕНИ ВО ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА ВРЗ ПРАВТА НА РАБОТНИЦИТЕ СО ОСВРТ НА ПРИМЕНАТА НА ЧЛ. 78 ОД ЗРО (ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ) .....	227

Проф. д-р Тодор КАЛАМАТИЕВ<sup>1</sup>  
Проф. д-р Љубинка КОВАЧЕВИЌ<sup>2</sup>  
Доц. д-р Александар РИСТОВСКИ<sup>3</sup>

## ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА СРБИЈА (компаративна анализа)

### 1. Потреба за посебна заштита на работниците во случај на промена на работодавачот

Сигурноста на работното место е важен аспект на заштита на вработените воопшто и посебно во случај на промена на работодавачот. Причината за ова е потребата да се спречи можноста вработените да ги загубат своите работни места во случај на статусни промени на едно друштво или во други случаи на промена на работодавачот. Оваа потреба е препознаена и во рамките на Европската Унија (ЕУ), па така Директивата на Советот 2001/23/ЕК<sup>4</sup> нормира правило дека сите договори за вработување, кои се во сила на датумот на пренос на претпријатието автоматски се префрлаат од страна на работодавачот - претходник на работодавачот-следбеник. Тоа е затоа што, за разлика од вработениот, кој во никој случај не може да ја довери својата работа на трети лица (договорот за работа се заклучува *intuitu personae*), работодавачот може да ги пренесе правата и обврските од работниот однос на трети лица. Меѓутоа, во исто време, потсетуваме дека секое претпријатие претставува единствено организационо единство на материјални елементи (пра-

<sup>1</sup> Редовен професор на Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Скопје, e-mail: [tomikalamatiev@yahoo.com](mailto:tomikalamatiev@yahoo.com).

<sup>2</sup> Вонреден професор на Правен факултет, Универзитет во Београд, e-mail: [ljubinka@ius.bg.ac.rs](mailto:ljubinka@ius.bg.ac.rs).

<sup>3</sup> Доцент на Правен факултет „Јустинијан Први“, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Скопје, e-mail: [alek222@yahoo.com](mailto:alek222@yahoo.com).

<sup>4</sup> Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (*Official Journal* L 82, 22. 3. 2001, стр. 16-

во на сопственост, право на индустријска сопственост, авторски права, побарувања и други имотни права) и лични елементи (основачи, вработени, менаџери), кои заедно извршуваат определена дејност<sup>5</sup>. Видејќи вработените се составен дел од претпријатието, трансферот на вработените е особено важен аспект при преносот на една компанија на трето лице. Во случај на промена на работодавачот, лицето на кое се пренесени правата и обврските станува нов работодавач на вработените и тие со својата работа обезбедуваат функционирање на компанијата. Овој тип на сукцесија не зависи од волјата на засетнатите субјекти, туку претпоставува одредена државна интервенција: сукцесијата во областа на трудот произлегува директно од законот (*ex lege*)<sup>6</sup>.

Правилото за пренос на договорите за работа при промена на работодавачот нема да се применува доколку работодавачот може да ги откаже договорите за вработување неколку дена, па и една недела пред реструктурирањето на компанијата. Затоа, примена на принципот на зачувување на вработувањето во случај на промена на работодавачот, покрај пренесувањето на договорите за работа, исто така, претпоставува правило дека оваа промена сама по себе не претставува оправдана причина за раскинување на договорот за вработување. Ова, исто така, значи дека забораната за отпуштање од страна на работодавачот - претходник или работодавачот - следеник не ја опфаќа можноста за откажување на договорот за вработување поради важечки причини за престанок на работниот однос, поврзани со способноста и однесувањето на вработените или технолошките, економските или организационите промени што довел до престанување на потребата со вршење на одредена работа или со намалување на обемот на работа.

Правилата за заштита на работниците во случај на промена на работодавачот се важни за работното законодавство и практики на Република Македонија и Република Србија, во чии развој евидентно значење и влијание има правото на ЕУ. Ова се однесува пред сè на влијанието на секундарното законодавство на ЕУ, додека влијанието на одлуките на Судот на правдата на ЕУ е речиси незначително. Овој заклучок завршено

<sup>5</sup> Мирко Василевки, *Пословно право (Трговинско и фирменско право)*, Савремена администрација, Београд, 1999, стр. 42-43.

<sup>6</sup> Прашањето за пренесување на договорите за работа на трето лице, за прв пат е уредено во француското право со Законот од 19 јули 1928 година. Имено, Законикот за труд утврдил норма, според која, во случај на промена на правниот статус на работодавачот, како резултат на неона смрт, продажба на претпријатието или фузија, сите договори за работа продолжуваат да важат и тоа помету степенуваат на претпријатието и вработените во претпријатието. *Statut Lyon-Saen, Mutuel de droit du travail et de la science sociale*, *Le travail générale de droit et de jurisprudence*, Paris, 1955, 1955, стр. 199.

ги илустрира предизвиците и пречките со кои се соочуваат Република Македонија и Република Србија во усогласувањето на своето законодавство со Директивата на Советот 2001/23 / ЕС за заштита на правата на вработените во случај на трансфер на претпријатијата.

## 2. Клучни аспекти на заштита на правата на вработените во случај на пренесување на претпријатие во правото на ЕУ

### 2.1. Развој на заштитата на вработените во случај на реструктурирање на претпријатијата

Во рамките на Европската Унија усвоени се три директиви кои се занимаваат со заштитата на правата на вработените во случај на реструктурирање. Тоа сè: Директивата за заштита на правата на вработените во случај на колективно отпуштање (Директива на Советот 75/129 / ЕЕС)<sup>7</sup>, Директивата за промена на работодавачот (Директива 77/187 / ЕЕС)<sup>8</sup> и Директивата за несопственост на работодавецот (Директива 80/987 / ЕЕС)<sup>9</sup>. Тие беа усвоени по Парискиот Самит на шефови на држави или влади на Европската економска заедница, одржан во 1972 година. Со усвојувањето на овие директиви отпочнува нова ера во развојот на заедницата, во која евидентно значење се посветува и на уредувањето на социјалната компонента во склоп на економскиот развој. Ова е период од кој социјалната политика престанува да се смета за „слуга“ на економски политика. Усвојувањето на овие директиви е исклучително важно поради фактот што кон крајот на 1970-тите, поради рецесијата, високата стапка на невработеност во европските земји и конкуренцијата на пазарот на трудот во САД и во државите на Далечниот Исток, земјите на ЕЕЗ се согласија само да усвојат правно необврзувачки инструменти за социјална политика<sup>10</sup>. Истовремено, треба да се има на ум дека прет-

<sup>7</sup> Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (*Official Journal* L 48, 22. 2. 1975, стр. 29-30).

<sup>8</sup> Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (*Official Journal* L 61, 5. 3. 1977, стр. 26-28).

<sup>9</sup> Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (*Official Journal* L 283, 28. 10. 1980, стр. 23-27), as amended by Council Directive 87/164/EEC of 2 March 1987 amending, on account of the accession of Spain, Directive 80/987/EEC (*Official Journal* L 066, 11. 3. 1987, стр. 11).

<sup>10</sup> E. Szysszszak, *EC Labour Law*, Pearson Education Limited, Harlow, 2000, str. 8.

ходно споменатите директиви беа усвоени како „кризни мерки“ од економски и социјални причини, а особено поради потребата да се ублажат последиците од кризата во приватните индустриски претпријатија<sup>11</sup>. Во таа смисла, во литературата се наведува дека предметните директиви биле усвоени во светло на идејата дека наместо „плаќање на цената“ за воспоставување заеднички, поголем пазар, работниците треба да бидат заштитени од социјалните последици од фузијата, преземањето, колективното отпуштање и стечајот<sup>12</sup>. Примената на овие Директиви е во функција на обезбедување заштита на правата на вработените во секоја земја, преку усогласување на трошоците при колективни отпуштања, како и трошоците на стечајната постапка и трансфер на претпријатијата кои работат на ниво на Заедницата<sup>13</sup>. Други причини кои влијаат на донесувањето на овие Директиви се: ублажување на отпорот на вработените за реструктурирање на компанијата, во согласност со идејата дека овие промени, па дури и затворањето на некои компании е составен дел од развојот. Поради тоа, тие процеси треба да се поддржат заедно со професионалната мобилност на вработените<sup>14</sup>.

Секоја од трите директиви подоцна беше изменета. Измените и дополнувањата беа во функција на објаснување и рационализирање на третираната материја и беа резултат на промените во областа на трудот. Така, усвојувањето на новите правила за пренос на претпријатија (Директива 98/50 / ЕЗ) беше под силно влијание на новите облици на реструктурирање, особено во контекст на приватизацијата во службениот сектор, како и судската практика на Европскиот суд на правдата и тешкотииите со кои се соочуваа земјите-членки при транспонирање на предметните правила во внатрешните правни системи<sup>15</sup>. Меѓутоа, новата директива беше укината три години подоцна, а ревидираните решенија во оваа област се опфатени со Директивата 2001/23/ ЕЗ<sup>16</sup>.

<sup>11</sup> J. Kennet, *EU employment law: From Rome to Amsterdam and Beyond*, Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon, 2003, стр. 28.

<sup>12</sup> R. Blanpain, *European labour law*, Eight revised edition, Kluwer Law International, The Hague/London, New York, 2002, стр. 450.

<sup>13</sup> *Ibid.*, стр. 455

<sup>14</sup> За ова види: M. Jeffrey, „European labor laws relating to business restructuring“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 24, 2003, стр. 671.

<sup>15</sup> Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (*Official Journal L* 201, 17. 7. 1998, стр. 88–

<sup>16</sup> Од друга страна, во Повелбата на Заедниците за основните права на работниците е утврдено дека подобрувањето на условите за живот и работа во Европските заедници претпоставува и развој на правилата со кои се утврдуваат одредени аспекти од постапката

## 2.2. Концептот на трансфер на претпријатијата

Основните правила од значење за т.н. трансфер на претпријатијата (англ. transfer of undertaking) се утврдени со Директивата на Советот 2001/23/ЕЗ. При тоа, првото основно правило подразбира дека во случај на договорен или друг трансфер на претпријатието, правата и обврските на работодавачот - претходник кои произлегуваат од заснованиот работен однос, што постојат на денот на преносот на претпријатието, се пренесуваат на работодавачот - следбеник. Второ основно правило е: трансферот на претпријатијата, сам по себе, не претставува оправдана причина за откажување на договорот за вработување ниту од страна на работодавачот - претходник ниту од работодавачот - следбеник. Конечно, третиот столб за заштита на правата на вработените е правилото, според кое работодавачот - претходник и работодавачот - следбеник имаат обврска да информираат и да се советуваат за планираните промени со претставниците на вработените кои се опфатени со процесот на трансферот на претпријатието.

Примената на овие правила, се разгледува само ако се кумулативно исполнети два услова: првиот се однесува на промената на работодавачот, додека другиот услов се однесува на зачувување на идентитетот на компанијата. Исполнувањето на првиот услов, подразбира промена на правното или физичкото лице кое е одговорно за организирање и водење на работата и кое ги презема обврските што работодавачот ги има кон вработените во одредено претпријатие<sup>17</sup>. Од друга страна, зачувувањето на идентитетот на компанијата претпоставува дека работодавачот - следбеник продолжи да ја врши истата активност и ја задржал истата работна сила (вклучително и вработените на менаџерските ра-

на колективните отпуштања и стечајот. Тоа беше доволно силен поттик со Директивата на Советот 92/56/ЕЗ да се унапредат информирањето и консултирањето на вработените во случај на колективни отпуштања, кога тоа е резултат на одлука донесена од претпријатие кое се наоѓа во друга држава - членка. Нови правила во областа на колективните отпуштања се утврдени со Директивата 98/59/ЕЗ. Исто така, положбата на вработените во случај на несолвентност на работодавачот се одредите од Директивата на Европскиот парламент и на Советот 2002/74/ЕЗ, која вклучува обезбедување правна сигурност на вработените во случај на несолвентност на компаниите кои работат во две или повеќе земји-членки на Европската заедница.

<sup>17</sup> За ова види: Пресуди на Европскиот суд на правдата и тоа: Пресуда по предметот 287/86 (*Landsorganisationsen i Danmark for Tjenesteforbundet i Danmark v. Ny Mille Kro*), од 17. 12. 1987 година (*European Court Reports* 1987, 05465), став 12; пресуда по предметот 324/86 (*Potvingen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S*), од 10. 2. 1988. године (*European Court Reports* 1988, 0739), став 9; пресуда по предметот C-234/98 (*Allen and Others v. Amalgamated Construction Co. Ltd.*), од 2. 12. 1999. година (*European Court Reports* 1999, I-8643), став 16.

ботни места), на ист начин ја организира работата, употребува ист оперативен метод и исти средства<sup>18</sup>. Проценката на исполнувањето на овие услови е во надлежност на националните судови, и тие особено треба да ги земат во предвид следните факти: видот на претпријатието; реализација на трансфер на средствата на новиот работодавач; вредноста на имотот во моментот на преносот, дали новиот работодавач ги презел повеќето од вработените, како и повеќето клиенти, или не, степенот на сличност помеѓу активностите што се вршат пред и по трансферот на претпријатието, можниот период во кој овие активности биле прекинати. Во светлина на погоренаведените факти, се смета дека принципот на заштитата на вработувањето треба да се однесува на вработените во компанијата која е предмет на реструктурирање, само ако работодавачот - следбеник има услови да продолжи да ги врши истите или слични економски активности. Заштитата на правата на вработените е обезбедена, само во случај на промена во која работодавачот-следбеник ги продолжува економските активности на неговиот претходник. Тие, не секогаш треба да бидат идентични, но во секој случај треба да бидат слични или еквивалентни со активностите на работодавачот-претходник со цел да се обезбеди адекватна заштита на работниците<sup>19</sup>. Во прилог на погоренаведените факти се смета дека начелото на заштитата на вработувањето треба да се однесува на вработените во компанијата која е предмет на реструктурирање, само ако работодавачот - следбеник обезбеди услови да продолжи да ги врши истите или слични економски активности или услови, односно работодавачот - следбеник обезбеди активност на компанијата да биде повторно воспоставена (по привремено прекинување, на пример, неколку недели, дур и месеци)<sup>20</sup>.

Вршење на истага економска активност на работодавачот - следбеник не секогаш значи и зачувување на идентитетот на одреден стопански субјект. Затоа се смета дека, покрај континуитетот во извршувањето на активностите, зачувувањето на економскиот идентитет претпоставува и ист начин на организација на работата, односно употреба на исти оперативни методи и исти средства за работа.

<sup>18</sup> Пресуда по предметот 24/85 (*Jozef Maria Antonius Srijkers v. Gebroeders Benedik Adolffoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*), од 18. март 1986 година (*European Court Report* 1986, 01119), став 13.

<sup>19</sup> Jean Pelissier, „Les restructurations d'entreprises et leur effets sur l'emploi“, *Revue internationale de droit comparé*, vol. 42, 6<sup>ro</sup> 1/1990, стр. 154.

<sup>20</sup> Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 21<sup>e</sup> édition, Dalloz, Paris, 2002, стр. 426.

### 2.3. Три основни столба на заштитата на вработените во случај на трансфер на претпријатието

Заштитата на правата на вработените во случај на промена на работодавачот почива првенствено на начелото на зачувување на вработувањето на лицата кои работат кај работодавачот чиј правен статус се менува<sup>21</sup>. Овој принцип подразбира дека сите договори за работа кои биле во сила на денот на промената, продолжуваат да создаваат ефекти помеѓу вработените и новиот работодавач. Затоа, лицата кои биле вработени во времето на промената ги имаат истите договорни права и обврски кон работодавачот - следбеник. Ова, исто така, значи дека вработените стапуваат ек леге доверители на лицето кое го заменува работодавачот, без оглед на видот на вработувањето, т.е. без оглед на тоа дали вработениот има воспоставено стандардна или флексибилна форма на вработување<sup>22</sup>.

Примената на начелото за зачувување на вработувањето во случај на промена на работодавачот, го вклучува во себе правилото дека промената на работодавачот, сама по себе, не претставува основана причина (оправдан основ), за престанување на договорот за вработување. Така, во трудовото право на Европската Унија, трансферот на компаниите не се смета за оправдан основ за отказ ниту од страна на работодавачот - претходник, ниту од страна на работодавачот - следбеник<sup>23</sup>. При тоа, секоја држава-членка има право, од заштитата од отпуштање, да исклучи одредени посебни категории на вработени, кои во националните закони и практики, не се „покриени“ со заштитата од отказ. Овој исклучок, сепак, не им дава можност на земјите-членки во целост да го дерогираат утврденото флексибилно решение, со цел да ја отстранат заштитата од отказ на определени категории на вработени кои уживаат ограничена заштита од отказ во солисност со националното законодавство. Од друга страна, со Директивата, гарантираната забрана на откажување на договорот за вработување не се однесува на ситуации во кои работниот однос престанува поради основани причини за отказ, поврзани со способноста и однесувањето на вработените или поради технолошки, економски или организациони промени што воведуваат до престанок на потребата за извршување на одредена работа или намалување на обемот на работа.

Конечно, заштитата на работниците во случај на пренос на претпријатијата обезбедува признавање на нивното право на учество во одлучувањето за прашања од значење за позицијата на вработените во слу-

<sup>21</sup> *Ibid.*, стр.150.

<sup>22</sup> Франко Лубарда, Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004, стр 286.

<sup>23</sup> Директива на Советот 2001/23/ЕЗ, член 4, став 1.

чај на реструктурирање. Ова подразбира особено информирање и консултирање со претставниците на вработените со цел да се ублажат негативните последици од реструктурирањето во насока на донесување на правични одлуки и одлуки донесени врз основа на закон. Во овој поглед со Директивата на Советот 2001/23/EK е утврдена обврската за информирање и консултирање на вработените околу трансферот на претпријатијата, со целосна гаранција за зачувување на статусот и функциите на претставниците на работниците опфатени со промената, или создавање услови претставниците на вработените да бидат повторно именувани<sup>24</sup>.

Согласно со одредбите на Директивата, обврската за информирање на претставниците на вработените вклучени во трансферот на компанија важи и за работодавачот - претходник и за работодавецот - следбеник. Информирањето се однесува за датумот и причината за пренесувањето, како и за правните, економските и социјалните последици што ќе ги има трансферот за вработените и мерките што се однесуваат на вработените<sup>25</sup>. Ако во компанијата нема претставници на вработени, вработените кои се вклучени во трансферот треба да бидат информирани за истите прашања<sup>26</sup>. При тоа, работодавачот - следбеник, е обврзан да им обезбеди на вработените соодветни информации навремено. Информациите треба да се пласираат пред трансферот и особено пред моментот кога вработените, опфатени со трансферот, се соочуваат со последиците од тој трансфер. За разлика од обврската за информирање на претставниците на вработените, која е од општ карактер, обврската за нивно консултирање е ограничена само на случајот кога работодавачот - претходник или работодавачот - следбеник предвидуваат мерки поврзани со вработените во компанијата (на пример, намалување на бројот на вработени).

### 3. Клучни аспекти на заштитата на правата на вработените во случај на промена на работодавачот во Република Србија

#### 3.1. Опфат на правилата за заштита на правата на вработените во случај на промена на работодавачот

Во правото на Република Србија, заштитата на вработените во случај на промена на работодавачот за прв пат е регулирана со важечки-

<sup>24</sup> Ако компанијата не ја задржи својата автономија, заштитата на претставниците на вработените зависи од гаранцијата за континуитет на соодветното застапување на вработените за време на периодот потребен за повторно воспоставување или назначување на претставници на вработените (Директива 2001/23 / ЕС, член 6).

<sup>25</sup> Директива 2001/23ЕЗ, член 7, став 1.

<sup>26</sup> Директива 2001/23ЕЗ, член 7, став 6.

от Закон за труд<sup>27</sup>. Согласно со овој закон, промената на работодавачот претпоставува можност на вработените да продолжат да вршат работи определени со договорите за вработување под истите услови и да ги остваруваат сите права што ги остварувале пред соодветната промена. Овој тип на sukcesija настанува директно врз основа на законот, без оглед на тоа дали во одредена ситуација е зачуван економскиот идентитет на претпријатието или не, независно од промените воведени од работодавачот - следбеник и без оглед на моментот на настапување на соодветната промена<sup>28</sup>.

Ова, конечно, значи дека одредбите од Законот за труд не ги процизираат условите за примена на начелото на зачувување на работниот однос, туку тие се однесуваат за сите случаи на промена на работодавачот, без оглед на тоа дали во дадената ситуација е зачуван економскиот идентитет на компанијата.

Законот за труд на Република Србија, исто така, не ги специфицира ситуациите во кои се јавува промената на работодавачот, но може да се заклучи дека се работи за ситуации во кои, поради промена на економски посилната (и правно надредената) страна на работниот однос, доаѓа до пренесување на правата и обврските од работниот однос. Во практиката, идентификацијата на овие ситуации не е секогаш едноставна, особено со оглед на прилично широка правна дефиниција за поимот »работодавач«<sup>29</sup> и отсуството на дефиниција за работен однос во Законот за труд. Согласно со одредбите на овој закон, терминот »промена на работодавачот« значи »статусна промена на работодавачот или промена на работодавачот, во согласност со законот«<sup>30</sup>. Ова значи дека промена на работодавачот постои во случај на смрт на работодавачот-физичко лице, бидејќи наследниците ги наследуваат сите права и обврски во моментот на неговата смрт, освен ако личноста на работодавачот не се смета за незаменлива во однос на исполнувањето на работниот однос. Од друга страна, промената на работодавачот-правно лице може да дојде, пред сè, поради статусни промени. Доколку работодавачот е трговско друштво, може да дојде до присоединување, спојување и поделби кои се вршат со

<sup>27</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), чл. 147-152.

<sup>28</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), члан 147.

<sup>29</sup> „Работодавач е домашно, односно странско правно или физичко лице кое запослува, односно работно ангажира едно или повеќе лица“ (Закон о раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), член 5, став 2).

<sup>30</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), чл. 147.



преземање на сите права и обврски на друштвото - претходник од страна на друштвото - следбеник, без потреба да се спроведе ликвидација на друштвото, кое престанува да постои<sup>31</sup>. Освен тоа, промена на страната на работодавачот може да настане и ако друштвото проложи да постои, но дел од своите средства и обврски ги пренесе на една или повеќе постоечки и/или новоформирани друштва (т.н. издвојување)<sup>32</sup>. Имено, говориме за ситуација во која едно друштво со повеќе организациони делови пренесува еден од неговите делови (работна или деловна единица, сектор, потон, фабрика итн.) на друго друштво, поради што се менува работодавачот на вработените во делот од друштвото што е вклучен со преносот, додека вработените кои работат во останатите делови остануваат и понатаму во матичното друштво<sup>33</sup>. Во овој случај, преносот на дел од средствата и обврските од едно во друго трговско друштво е издана-чен на преносот на вкупните средства и обврски на трговското друштво.

Промена на работодавачот постои и во случај на статусни промени на здруженија, фондации, задруги, спортски организации, научно-истражувачки институти и други правни лица<sup>34</sup>. Исто така, до промена на работодавачот може да дојде во сите други случаи предвидени со закон. Оваа упатувачка одредба од Законот за труд се однесува на кој било друг закон кој предвидува ситуација во која вработените добиваат нов работодавач. При тоа констатираме дека поимот „промена на работодавач“ е поширок од поимот „статусни промени“. Од друга страна, Законот за труд не го регулира прашањето за пренесување на договорите за вработување во стечајната постапка. Стечајното законодавство, пак, ја уредува стечајната постапка со реорганизација, во којашто се вклучени и статусните промени или преносот (дел или на целиот) имот на едно или на повеќе постоечки или новоформирани субјекти<sup>35</sup>. Со планот за

<sup>31</sup> Закон о привредни друштвима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/11, 99/11 и 5/15), чл. 485-488. Определите на овој закон се применуваат и на статусните промене на јавните претпријатија (Закон о јавним претпријатија, „Службени гласник Републике Србије“, број 15/2016, члан 76).

<sup>32</sup> Закон о привредни друштвима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/11, 99/11 и 5/15), чл. 489.

<sup>33</sup> Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jampaud, *Droit du travail*, 21<sup>e</sup> édition, Dalloz, Paris, 2002, стр. 421.

<sup>34</sup> Види: Закон о удруженима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 51/2009 и 99/2011), чл. 45-48; Закон о задужбинама и фондацијата („Службени гласник Републике Србије“, бр. 88/2010 и 99/2011), член 54; Закон о задругата („Службени гласник Републике Србије“, број 112/20015), член 65; Закон о спорту („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2011 и 99/2011), чл. 78-85; Закон о научноистражувачкој делатности („Службени гласник Републике Србије“, бр. 110/2005, 50/2006, 18/2010 и 112/2015), член 37.

<sup>35</sup> Закон о стечају („Службени гласник Републике Србије“, бр. 104/09, 99/11, 71/12 и 83/14), член 157, став 1, точ. 12 и 15.

реорганизација, пак, може да се предвиди општитање на вработените. Отворањето на стечајната постапка, само по себе, е (оправдана) причина за престанување на договорот за вработување. Ова, конечно, значи дека одредбите од Законот за стечај ги дерогираат одредбите на Законот за труд во врска со заштитата на вработените во случај на промена на работодавачот, при што преземањето на договорот за вработување постои само како можност (ако тоа е предвидено со планот за реорганизација). Ова решение не е во спротивност со правото на ЕУ.

Конечно, треба да се разгледа и прашањето за промена на сопственоста на капиталот на едно трговско друштво и покрај тоа што промената на сопственоста на капиталот не претпоставува промена во субјективитетот на друштвото чијшто капитал (средства) е предмет на приватизација. Затоа е интересно да се забележи дека Законот за труд на Република Србија го проширил опсегот на примена на правилата за заштита на вработените во случај на промена на работодавачот и на „сучај“ на промена на сопственоста врз капиталот на трговското друштво или друго правно лице<sup>36</sup>. Законодавецот со таквото решение имал за цел да ја потенцира заштитната функција на правилата за зачувување на работниот однос, односно да се обезбеди континуитет на работниот однос на вработениот. Ова е поради тоа, што на постапката на приватизација може да претходи и постапка на реструктурирање на субјектот на приватизацијата и тоа во случај ако надлежниот орган оцени дека капиталот или средствата не можат да се продаваат по пат на јавен тендер или јавно наплаќање. Во оваа ситуација, на вработените се применуваат трудово-правните правила за заштита во случај на промена на работодавачот, со тоа што правата на вработените дополнително се гарантирани со обврска да се донесе програма за реструктурирање. Програмата, во исто време, содржи и мерки од социјална природа. Донесената социјална програма во рамките на реструктурирањето на субјектот на приватизацијата пред спроведувањето на постапката за продажба на државниот капитал, мора да се разликува од социјалната програма, донесена во постапката за продажба. Социјалната програма, во овој случај, всушност, претставува составен дел на договорот за продажба на капиталот или средствата (и тоа како самостоен инструмент или како социјална клаузула вметната во договорот) и е во насока на зачувување на условите за работа и на правата на вработените кои продолжуваат да работат за новиот работодавач. Таа може да обезбеди и одредени права во случај на престанок на работниот однос поради потребата за реорганизација на деловните процеси. Конечно, целосна гаранција за заштита на правата на вработените

<sup>36</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05), член 152.

тениите во субјектите кои се приватизираа во минатото обезбедуваше и правилото за раскинување на договорот за продажба на капиталот односно имотот, ако ни во дополнителниот рок, купувачот не успеел да ги исполни своите обврски кон вработените и не ги исплатил минималните плати и придонеси за социјално осигурување<sup>37</sup>.

Иако претставените законски одредби формално обезбедуваа солидна рамка за заштита на вработените, во реалноста нивната позиција беше крајно неповолна. Новите сопственици си даваа многу повеќе права од оние што им ги нудеше правото. Ова беше особено присутно во областа на колективните отпустања, каде не се почитуваа ниту материјалноправните, ниту процесноправните правила. Во периодот од 2001 до 2008 година, повеќе од 400.000 вработени беа отпуштени поради приватизација, додека во наредните осум години беа отпуштени уште 300.000 вработени<sup>38</sup>. Затоа, особено загрижува фактот дека одредбата за заштита на работниците во случај на промена на сопственоста на капиталот, за жал, е избришана од законскиот текст, врз основа на Законот за изменување и дополнување на Законот за трудот од 2014 година<sup>39</sup>. Една од причините за ова е фактот што на 31 декември 2015 година истече крајниот рок за спроведување на задолжителната приватизација на општествениот капитал. Но, тоа не се однесува за приватизацијата во целина, бидејќи приватизацијата на капиталот на Република Србија, автономните покраини и единиците на локалната самоуправа (јавен капитал) и имотот на субјектите со коишто работат, се врши врз основа на одлука на Владата, или надлежниот орган на автономната покраина или локалната самоуправа<sup>40</sup>. Затоа, постои загриженост дека приватизацијата на јавниот капитал ќе биде проследена со злоупотреби слични на оние што го обележаа претходниот период<sup>41</sup>, и покрај тоа што важечките прописи предвидуваат одредени мерки за заштита на правата на вработените.

<sup>37</sup> Закон о приватизацији („Службени гласник РС“, бр. 38/01, 18/03, 45/05, 123/07, 123/07, 30/10, 93/12, 119/12, 51/14 и 52/14), член 41а.

<sup>38</sup> Čedanka Andrić, *Protection of employees' rights in the processes of companies restructuring in Serbia: Views from the trade unions*, in: Ljubinka Kovačević, Mirjana Radović (eds.), „Restructuring of companies and protection of employees' rights: Views from the EU, Austria, Serbia and Macedonia - Collection of extended abstracts of contributions presented at the international conference held at the University of Belgrade Faculty of Law on March 2nd 2017“, University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade 2017, стр. 66-67.

<sup>39</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 75/14), член 63.

<sup>40</sup> Закон о приватизацији („Службени гласник РС“, бр. 83/14, 46/15, 112/15 и 20/16), член 6, ст. 2 и 5.

<sup>41</sup> Јавните претпријатија основани од Република Србија вработуваат околу 93.000 вработени, додека единиците на локалната самоуправа се основачи на претпријатија во кои работат повеќе од 69.000 вработени.

тениите, како што се правилата според кои социјалната програма треба да претставува составен дел од програмата за продажба на имотот, кој е предмет на приватизацијата. Во иста насока е и правилото дека со договорот за продажба на имотот може да се забрани намалување на бројот на вработени ангажирани со договор на неопределено време во следните две и по исклучок во следните три години<sup>42</sup>.

### 3.2. Заштита на вработеноста и условите за работа на вработените

Начелото на зачувување на вработувањето во случај на промена на работодавачот е потврдено во српскиот Закон за труд преку правилото дека „во случај на статусна промена или промена на работодавачот, во согласност со закон, работодавачот - следбеник ги презема од работодавачот - претходник општиот акт и сите договори за вработување коишто важат на денот на промената на работодавачот“<sup>43</sup>. Договорите за вработување продолжуваат да произведуваат правно дејство меѓу работничкиот и новиот работодавач, и со тоа, лицата кои биле вработени во времето на промена на работодавачот, ги имаат истите договорни права и обврски спрема работодавачот-следбеник како и пред соодветната промена. Сепак, вработените немаат обврска да продолжат да работат за работодавачот-следбеник, согласно со гарантираното право на работа, како и правото на секој да заработува за живот од слободно избраната професија и вработување. Постоеното на согласност на работничкиот да продолжи да работи, всушност, во исто време може да се толкува и како можност работничкиот да престане да работи. Задржувањето на работничкиот на работа кај работодавачот-следбеник, против негова волја, се третира како принудна работа, која, согласно со правните прописи, е забранета.

Работодавачот - претходник има обврска писмено да ги извести вработените чии договори за вработување се пренесуваат на работодавачот-следбеник.

<sup>42</sup> Закон о приватизацији („Службени гласник РС“, бр. 83/14, 46/15, 112/15 и 20/16), чл. 37, 50 и 52.

<sup>43</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), член 147. На иста линија се и одредбите на Законот за трговски друштва „вработените во друштвото - пренесувач, кои со договор за статусни промени, односно со план за поделба, се доделени на друштвото - стекнувач продолжуваат да работат во таа компанија во согласност со прописите од област на трудот“. (член 505, став 1, точка б).

вачот – следбеник<sup>44</sup>. Ако работникот одбие да се пренесе договорот за вработување на трето лице, работодавачот - претходник може да го откаже договорот за вработување. При тоа, ако работникот изречно го одбие преносот на договорот, или не се изјасни за него во рок од пет работни дена од денот на известувањето од страна на работодавачот, на работниот му престанува договорот за вработување по пат на отказ<sup>45</sup>. Поаѓајќи од тоа дека изречното неприфаќање на трансферот на договорот за вработување од страна на работникот, како и неговото неизјаснување околу трансферот во предвидениот рок претставуваат основани причини за раскинување на договорот за вработување, се наметнува прашањето за стапување на работникот на кој работодавачот - претходник не му изрекол отказ. Во овој случај, вработениот, кој не се изјаснил, останува и понатаму во работен однос, но не е јасна неговата положба, ако работодавачот не го раскине договорот до реализацијата на стагусните промени. Како можно решение за пополнување на оваа правна празнина предлагаме соодветна примена на законската фикција за засновање на работен однос на неодредено време на денот на стапување на работа на лице кое претходно не склучило договор за вработување со работодавачот. Тоа значи дека стапувањето на работа е доволен индикатор дека работникот се солисиди да го продолжи својот работен однос кај новиот работодавач<sup>46</sup>. Поприфатливо е толкувањето, според кое, договорот за вработување кај новиот работодавач (работодавачот - следбеник) нема правно дејство во случај кога работникот се спротивставува на таквиот пренос<sup>47</sup>.

Поаѓајќи од тоа дека правата и обврските на вработените се уредуваат и со колективен договор (или со правилник за работа, ако не постојат услови за склучување на колективен договор со работодавачот), начелото на заштита на вработеноста во случај на промена на работодавачот треба да се составен дел и на овие акти. Законот за труд утврдува обврска на работодавачот- следбеник да го применува колективниот договор склучен на ниво на работодавач - претходник. Доколку не е склучен колективен договор, тогаш работодавачот следбеник мора да го применува Правилникот за работа на работодавачот - претходник. Обврска

<sup>44</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), член 149, став 1.

<sup>45</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), член 149, став 2.

<sup>46</sup> Зоран М. Ивошевић, Милан З. Ивошевић, *Коментаријар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2006, стр. 277.

<sup>47</sup> За ова види: Guiseppe Santoro-Passarelli, „The transfer of undertaking: Striking a balance between individual workers' rights and business needs“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 23/3, 2007, стр. 325-326.

за примена на актите на работодавачот- претходник постои најмалку една година од денот на промената на работодавачот, освен доколку пред истекот на овој рок не истече времето на кое е склучен колективниот договор кај работодавачот- претходник, или работодавачот- следбеник не склучи нов колективен договор со репрезентативниот синдикат<sup>48</sup>.

Конечно, треба да се земе предвид дека прашањето за заштита на работниците од отпуштање во случај на промена на работодавачот не е непосредно регулирано во српското право. Овој факт отвора врата за бројни злоупотреби, вклучително и отпуштање на вработените од страна на работодавачот - претходник, непосредно пред промената на работодавачот како и отпуштање на вработените од страна на работодавачот- следбеник веднаш по промената на работодавачот. Овие отпуштања се во функција на полесно реструктурирање. Ова е особено сериозен проблем, бидејќи во Србија реструктурирањето на компаниите беше афирмирано како еден од „главните столбови на транзицијата“, бидејќи тоа волееше до поголема профитабилност, подобро користење на средствата за производство, рационално управување и слично. Ова е и причината зашто законодавствата на некои европски земји се обидуваат да го ограничат правото на работодавачот- претходник да иницира престанок на работниот однос во периодот непосредно пред реструктурирањето. Овие напори ги слеги и проблемот на одредување на правичниот обем на предметните ограничувања, како и начинот на кој ќе биде санкционирана нивната повреда<sup>49</sup>. Во овој поглед, доминантното решението што го имаат работодавачите е такво што, во периодот пред реструктурирањето, не им се забранува мерката престанување на работниот однос. Но, во исто време е стимулирана мерката дека реструктурирањето не претставува оправдана причина за отказ. Во врска со ова, во практиката често се случува, работодавачот, непосредно пред одредени стагусни промени, да изрече престанок на работниот однос на определен број работници, а веднаш по пренесувањето на претпријатието да бидат примени од новиот работодавач, но сета под многу понеповолни услови за работниците. Оваа појава е дел од судската практика на Судот на правдата на ЕУ. Овој суд го има ставот дека вработениот на кој е изречена мерката отказ од страна на работодавачот - претходник има право да поднесе барање за заштита од незаконит отказ и пред работодавачот - следбеник<sup>50</sup>. Тоа е затоа што, според мислењето на Судот, се смета дека нивните договори за вработување се уште во сила, и тоа поради најмалку две

<sup>48</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), член 150.

<sup>49</sup> J. Pellissier, *op. cit.*, стр. 157.

<sup>50</sup> Ruth Nielsen, *European labour law*, DJOF Publishing, Copenhagen, 2000, стр. 338.

причини. Првата е таа дека работодавачот кој работодавачот го отпуштил во пресрет на промената, треба да се смета за вработен во друштвото на денот на промената. Втората причина се однесува на задолжителната пригода на заштитата на работниците од отказ поради промена на работодавачот, поради што е неприфатливо одредбата од Директивата што ја поведува таа заштита да биде дерогирана на штета на вработениот<sup>51</sup>.

Преносот на друштвото, не може да ја оправда иницијативата на работодавачот - следбеник за престанок на работниот однос. Мотивот за изречениот отказ е фактичко прашање за секој поединечен случај. При тоа, проценките се многу деликатни, бидејќи помеѓу правото на *bona fide* отказ поради економски и други слични промени во друштвото и злоупотребата на ова право, со цел да се олесни реструктурирањето на друштвото, постои многу тенка линија на разграничување. Во овој поглед, треба да се напомене дека во некои правни системи, за неоправдан се смета отказот на работникот од страна на работодавачот - следбеник, бидејќи тој не ја прифатил понудата за измена на договорот за вработување упатена веднаш по трансферот на претпријатието (на пример: Понудата од страна на работодавачот-следбеник, непосредно по преносот на друштвото, до работникот за распоредување на друга работа која претставува пониско место во хиерархијата на работните задачи). Во последниот случај, работникот има право да ја одбие понудата од работодавачот - следбеник. При тоа, одбивањето на понудата не може да се квалификува како реална и сериозна причина за отказ<sup>52</sup>. Исто така, во правото на ЕУ е афирмиран ставот дека работодавачот е одговорен за престанок на работниот однос, ако тој е резултат на пренос на друштвото пропратен со суштински измени на условите за работа и тоа на штета на работникот<sup>53</sup>. Загва, може да се констатира потреба за понатамошно подобрување на српското трудово законодавство во насока на усвојување на јасни и сигурни правила за заштита на работниците од отказ.

### 3.3. Колективни права на вработените во случај на промена на работодавачот

Законот за труд на Република Србија го уредува и прашањето за партиципацијата на вработените во случај на пренос на друштвото. Ра-

<sup>51</sup> Пресуда по предметот C/319-94 ( Jules Dethier Equipment SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL) од 12 март 1998 година (European Court reports 1998, I-1061), st.39-40.

<sup>52</sup> Bob Herple, „European rules on dismissal law“, *Comparative Labour Law Journal*, vol. 18, 1996-1997, стр. 208.

<sup>53</sup> Директива на Советот 2001/23/ЕЗ, член 4, ст. 2.

ботодавачот - следбеник и работодавачот - претходник имаат законска обврска, пред промената, да го известат репрезентативниот синдикат, а во негово отсуство, вработените (директно), за дагумот, причините и правните, економските и социјалните последици на промената<sup>54</sup>. Истото важи и за мерките за ублажување на овие последици, со тоа што работодавачите се должни истите да ги достават пред промената. Понатаму, во соработка со репрезентативните синдикати, работодавачите преземаат мерки за ублажување на социо - економското влијание врз вработените<sup>55</sup>. Законодавецот, сепак, не поставил временска рамка за информирање на вработените, ниту за моментот на започнување на консултациите, што се особено чувствителни прашања. Во некои држави, овие прашања се регулирани така што прецизно се утврдува најраниот дагум кога консултациите треба да започнат (на пример, преку утврдување на минимален број на денови, кои претходат на денот кога одлука за мерките за вработените ќе почне да произведува правно дејство). Српскиот закон не предвидува соодветна управна или судска заштита, во случај да се повредени правата на вработените на информирање и консултирање. Покрај тоа, постои потреба да се воспостават доволно ефикасни и разубедувачки казни што ќе се применуваат против работодавачите кои ја прекршуваат обврската за информирање и консултирање. Законодавецот треба да воведи превентивни мерки со кои би се спречила појавата, одлуката за пренос на друштвото да произведува правно дејство пред исполнување на обврската на работодавачот за информирање и консултирање на вработените кои се опфатени со конкретната промена.

И на крајот, треба да забележиме дека со Директивата на Советот 2001/23 / ЕЗ не е непосредно утврдена обврската на земјите - членки да обезбедат механизми за изборот на претставници на вработените. Но, државите треба да обезбедат информирање и консултирање на претставниците на вработените. Понатаму, Директивата бара националното законодавство да го уреди начинот на избор на претставниците на вработените кои работодавачот е должен да ги извести и консултира за преносот на друштвото. Во оваа смисла, *de lege ferenda* може да се предложи дополна на српскиот Закон за труд со одредба со која ќе се регулира прашањето за избор на претставниците на вработените во друштвата каде што нема репрезентативен синдикат. Изборот на претставници на вра-

<sup>54</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), член 151, ст. 1 и 3.

<sup>55</sup> Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17), член 151, ст. 2.

ботениге може да се изврши на Собир на вработени, каде Работодавачот ги известува вработените и за престојните промени во Друштвото.<sup>56</sup>

#### 4. Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговското друштво или делови на трговското друштво во законодавството на Р. Македонија

Прашањето за заштита на работниците во случај на пренесување на трговско друштво, делови на трговско друштво, или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од Работодавачот – преносител на друг Работодавач – стекнувач, ќе биде презентирано и преку позитивното законодавство на Р. Македонија. Законот за работните односи од 2005<sup>57</sup> година, во неговиот основен текст, содржи само една одреба (чл. 68) насловена како „промена на Работодавачот“.

Стандардизацијата на институционалната заштита на работниците во случај на промена на Работодавачот и во Р. Македонија е резултат на погребата за усогласување на националното Трудово законодавство со Директивата на Советот 2001/23/ЕЗ, со која се обезбедува заштитата на правата на работниците во случај на трансфер на трговско друштво, бизнис или дел од деловна активност на одреден Работодавач. Ова беше направено со Законот за изменување и дополнување на Законот за Работните односи, донесен 2010 година<sup>58</sup>.

Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи од 2010 ги доуреди прашањата поврзани со заштитата на правата на работниците во случај на пренесување на трговското друштво или деловите на трговското друштво. Членовите на законот кои следат (член 68-а до 68-г) се во функција на заштита на правата на работниците во случај на пренос на фирма или одредени делови на компанијата. Овие одредби од Законот за работните односи на Р. Македонија, исто така се во насока на спречување на откажување на договорот за вработување на вработените во случај на промена на статусот на Работодавачот или во случај на други промени на Работодавачот, како субјект на работниот однос. Главна цел на споменатите одредби е (или треба да биде) примена (необављена), *Sveikštie u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2011, стр. 254.*

<sup>56</sup> За ова види: Sandra Laeta, *Prastanik ugotovi o radi, doktorska disertacija* (необављена), Sveikštie u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2011, стр. 254.

<sup>57</sup> Закон за работните односи, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 62/05, вклучувајќи ги сите измени и дополнувања заклучно со Законот за измени и дополнувања на Законот за работните односи, „Сл. весник на Р. Македонија“, бр. 27/16.

<sup>58</sup> Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 124/10.

ната на начелото за зачувување на вработувањето во случај на промена на Работодавачот, според кое, самата промена не претставува основана причина за престанување на договорот за вработување на засенатите работници. Во прилог е и одредбата од Законот за работните односи, според која пренесувањето на трговското или делови од трговското друштво само по себе не дава основа за отпуштање на работници, освен отпуштањата од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени<sup>59</sup>.

Проблематиката поврзана со преносот на трговските друштва или делови на трговското друштво во Република Македонија е регулирана и со Законот за трговските друштва<sup>60</sup>. Овој закон ги уредува статусните промени на трговските друштва како што се: поделба на друштвата, спојување на друштвата и присоединување на друштвата. Од друга страна, Законот за работните односи ги утврдува статусните измени. Имајќи го во вид горекисеното, логичен епитет е дека постои одредена јазична, но во исто време и суштинска разлика помеѓу овие два закона во поглед на третираната тема.

Понимот „претпријатие“ е различно концептиран во споменатите закони. Во Законот за трговските друштва, основен субјект на правото кој врши трговска дејност е трговското друштво и трговецот поединец. Законот содржи и дефиниција за претпријатието како објект на правото. Врз основа на овој закон, под поимот „претпријатие“ се подразбира збир на права, ствари и фактички односи кои имаат имотна вредност и кои припаѓаат кон трговската дејност на трговецот и тоа претставува целокупен и самостоен правен објект кој може да биде во промет<sup>61</sup>. При тоа, претпријатието претставува економски супстрат на трговското друштво, односно на трговецот – поединец. Претпријатието е основа на самото трговско друштво. Тоа, претпријатието, нема својство на правно лице, за разлика од трговското друштво. Трговското друштво е основен субјект на правото.

Наспроти Законот за трговските друштва, Законот за работните односи, во своите општи одредби утврдува дека „претпријатието“ е генерички поим кој во себе ги опфаќа: трговското друштво, трговецот поединец и јавното претпријатие. Така, „претпријатие“ значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец – поединец, што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на

<sup>59</sup> Закон за работните односи, чл. 68-г, ст. 4; За ова види: Директива 2001/23/ЕЗ, чл. 4, ст. 1.

<sup>60</sup> Закон за трговските друштва, Сл. весника на Р. Македонија, бр. 28/04.

<sup>61</sup> Закон за трговските друштва, чл. 3, став 1, точка 40.



територијата на земјите - членки<sup>62</sup>. Имајќи ја предвид оваа дефиниција, логичен заклучок е дека „претпријатието“ согласно со Законот за работните односи е субјект на правото.

Статусните промени како и преносот на претпријатието или делови на претпријатието, всушност претставуваат реорганизација односно реструктурирање на претпријатието. Кога станува збор за пренос на претпријатието или пренос на одредени делови на тоа претпријатие, првоствено, се мисли на промени на претпријатието како објект на правото, затоа што само објектите на правото може да се дел од правниот промет. За разлика од нив, субјектите на правото (трговското друштво, односно трговецот поединец), не можат да бидат дел од правниот промет<sup>63</sup>. Со тоа, трговското друштво, сватено како субјект на правото, не може да биде предмет на пренос согласно со Директивата 2001/23/ЕЗ, без оглед на фактот што Законот за работните односи на Р. Македонија го употребува поимот „пренос на трговското друштво, односно пренос на бизнисот или дел од бизнисот“.

Суштината на самата Директива е всушност пренос на претпријатието или делови на претпријатието, а не пренос на трговското друштво како субјект на правото.

Имајќи го предвид горенаведеното, заклучуваме дека и покрај тоа што измените на Законот за работните односи се во насока на имплементација на Директивата 2001/23, таа не е соодветно имплементирана и со тоа Законот за работните односи отстапува од насоките предвидени во неа.

Под поимот „реорганизација“, односно „реструктурирање“ во поширока смисла, се подразбира секоја промена во дејноста или структурата на самото трговско друштво. Во Република Македонија, реорганизацијата на друштвото е уредена со Законот за стечај<sup>64</sup>.

Трудовото право на ЕУ го утврдува реструктурирањето во функција на работодавачот, а со цел да се подобри конкурентноста и/или да се избегне инсолвентноста на работодавачот.

Директивата бр. 2001/23 се применува на сите вработени, без оглед на видот на договорот за вработување со кој се заснова работниот однос

<sup>62</sup> Закон за работните односи, „Сл.весник на Р. Македонија“, бр. 62/05, член 5, став 1, точка 11.

<sup>63</sup> За ова види: Т.Беличанец и Миладинова, Д. *Заштити на правата на Работниците во случај на спонтанна промена или пренесување на претпријатието, бизнис или дел од бизнис од едно во друго тврдоеско друштво*, Деловно Право, Година XII, Бр. 25, Скопје, 2011, стр.78-79.

<sup>64</sup> Закон за стечај, „Сл. весник на Р. Македонија“, бр. 34/06.

и без оглед на траењето на тој договор. Со тоа, поимот „вработено лице“ се сфаќа многу пошироко.

Согласно со Законот за работните односи, при промената на работодавачот, сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случај кога ќе настанат статусни измени<sup>65</sup>. Истата правна судбина во однос на положбата, правата и обврските на вработените ја среќаваме и во случај на промена на работодавачот како резултат на правна зделка (закуп, наем). Имено, ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на правната зделка целосната или дел од дејноста на друг работодавач, преминуваат работниците по престанување на важноста на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач - преземач на дејноста<sup>66</sup>. Впрочем и оваа одредба е во функција на заштита на положбата на вработените опфатени со преносот на претпријатието, односно со промената на работодавачот. Евидентно, во случаите на пренос на претпријатието, односно промена на работодавачот, Законот за работните односи ги употребува термините „преносител“ и „стекнувач“.

Така, преносител е секое физичко или правно лице, кое поради пренесување, предвидено со законот престанува да биде работодавач во трговско друштво или делови на трговското друштво<sup>67</sup>. Следбеник, пак, е секое физичко или правно лице кое поради исто такво пренесување станува работодавач на трговско друштво или на дел од трговското друштво<sup>68</sup>.

Понатаму, сите права, обврски и одговорности на вработените работници опфатени со промената, новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач<sup>69</sup>. Во духот на Директивата е и одредбата од законот со која се предвидува дека ако поради промена на работодавачот се влошат правата од договорот за вработување и работникот затоа се откаже од договорот за вработување, работникот има еднакви права, како да го откажал договорот за вработување од деловни причини. При тоа, при одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи<sup>70</sup>. Исто така, согласно

<sup>65</sup> Закон за работните односи, чл. 68, ст. 1.

<sup>66</sup> Закон за работните односи, чл. 68, ст. 5.

<sup>67</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68-а, ст. 6.

<sup>68</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68-а, ст. 7.

<sup>69</sup> Закон за работните односи, чл. 68, ст. 2.

<sup>70</sup> Закон за работните односи, чл. 68, ст. 3.

со Директивата 2001/23/ЕЗ<sup>71</sup> и одредбата во Законот за работните односи според која претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања настанати во случај на отказ кога се влошени положбата и правата на работниците независно од нивната војда<sup>72</sup>.

Преносот на трговското друштво или делови на трговското друштво е можен само врз основа на Законот за работните односи или врз основа на други прописи, кај сите пренесувања на трговско друштво или делови на трговско друштво на друг работодавач како резултат на за- или делови на трговското друштво се подразбира пренесување на економскиот ентитет кој го задржува својот идентитет, т.е. организирано групирање на ресурсите со цел за извршување на стопанска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските друштва кои се занимаваат со економски активности без разлика дали работат со добивка или не<sup>73</sup>.

И покрај тоа што одредбите од изминатите и догонувачката на Законот за работните односи од 2010 година, се во функција на хармони-запија на работното законодавство со правото на ЕУ, има повеќе одредби коишто во најмала рака можеме да ги сметаме како лош превод во полед на имплементирањето во националното законодавство. Така, согласно со законот, независно од правната причина за пренесувањето и независно од фактот дали правата за сопственост се пренесени, стекнувачот се смета за правно или физичко лице надлежен да продолжи како работодавач во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач или во спични задачи или активности, за период не пократок од една година<sup>74</sup>. Согласно со оваа одредба се наметнува заклучоког дека работодавачот - стекнувач има обврска да продолжи да работи најмалку уште една година. Прашањето кое се поставува е „врз основа на која одредба од Директивата 2001/23/ЕЗ е обврската на работодавачот-стекнувач да продолжи со дејноста којашто ја вршел работодавачот - преносител“? Во спомнатата Директива рокот од „најмалку една година“ е поврзан со обврската на работодавачот - стекнувач да ги обезбеди сите услови за работа на вработените чии договори за вработување се пренесени од страна на работодавачот - преносител.

<sup>71</sup> За ова види: Директива 2001/23/ЕЗ, чл. 3, ст. 1.

<sup>72</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68, ст. 4.

<sup>73</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68-а, ст. 1 и 2.

<sup>74</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68-а, ст. 4.

Заштитата на работниците во случај на пренос на претпријатијата го опфаќа и нивното право на учество во одлучувањето за прашања од значење за појобата на вработените во случај на реструктурирање. Правото на информирање и консултирање во Законот за работните односи се резултат на имплементирањето на соодветната директива на ЕУ. Така, според законот е утвредена должност на работодавачот – преносител и на работодавачот – стекнувач, да ги информираат синдикалните организации и да ги консултираат истите со единствена цел да се постигне договор за:

- утвредениот или предложениот датум на пренесување;
- причините за таквото пренесување;
- правните, економските и социјалните импликации за работниците и

- предвидените мерки во врска со работниците<sup>75</sup>.

Во случај кога работодавачите (преносителот и стекнувачот) предвидуваат мерки во врска со нивните работници, тие се должни навремено да се консултираат со претставниците на синдикалните организации на нивните работници во врска со таквите мерки, за да се постигне договор. Со тоа заклучуваме дека процесот на информирање и консултирање е неопходен и секоташ се случува пред промената на работодавачот.

Обврската за информирање којашто е неопходна пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач се однесува и на работниците кај работодавач кај кого работниците немаат синдикална организација<sup>76</sup>.

И на самиот крај, одредбата според која работниците и нивните претставници кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита<sup>77</sup>. Судската заштита, согласно со Директивата 2001/23/ЕЗ е предвидена откако ќе бидат исприпени сите други правни средства.

<sup>75</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68-б, ст. 1.

<sup>76</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68-б, ст. 7.

<sup>77</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 68-л.

*Todor KALAMATIEV, Ph.D.  
Ljubinka KOVACEVIKJ, Ph.D.  
Aleksandar RISTOVSKI, Ph.D.*

## **PROTECTION OF THE RIGHTS OF EMPLOYEES IN CASE OF CHANGE OF EMPLOYER IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA AND THE REPUBLIC OF SERBIA (comparative analysis)**

– Summary –

The corporate restructurings and their legal consequences for the workers are significant issues that are subject to regulation of the EU law. They are a particular subject of interest to the European labour law, where the nexuses of EU's economic and social paradigm are intercepted. Only the combination of company and labour law and the reconciliation between the economic and social paradigm of the EU can create a proper balance between flexibility and security as a necessary precondition to achieve an economic growth and employment protection at the same time.

Restructuring is a broad term that essentially involves the reorganization of the trade companies (employers) in order to avoid their insolvency, but this is also aimed at improving the competitiveness of the companies. In the first case, the restructuring is associated with reorganization in a bankruptcy procedure while in the second case, with reorganization that is carried out through status changes, transfer of the undertakings or their parts, collective redundancies and etc.

The basic rules which are of an importance to the transfer of the undertakings are regulated by the Council Directive 2001/23/EC on the approximation of the safeguarding of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (Transfer of Undertakings Directive). The legal regime of the employer's change (transfer of undertakings) and the protection of employees is a part of the positive legislation of the Republic of Macedonia and Republic of Serbia.

*Бојана ВЕЛКОВСКА,  
Судија во Основен суд Скопје 2 - Скопје*

## **ВЛИЈАНИЕТО НА СТАТУСНИТЕ ПРОМЕНИ ВО ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА ВРЗ ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ СО ОСВРТ НА ПРИМЕНАТА НА Чл. 78 ОД ЗРО (ПОНУДА НА НОВ ПРОМЕНЕТ ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ)**

Статусни промени на друштвото (промена на работодавачот)

Статусните промени на трговските друштва се дефинирани во Законот за трговските друштва. Согласно со член 3 став (1) точка 47) од Законот за трговските друштва, „статусни промени“ означуваат присоединување, спојување и поделба на трговските друштва на начин и според условите определени со овој закон, а е уредено со членовите од 517 до 537. До присоединувањето или спојувањето доаѓа поради потреба од концентрација на капиталот, пазарот, ресурсите и др., а до поделба на друштвата поради ситнењето на капиталот, технологијата и слично. При соединувањето е постапка во која едно друштво или повеќе друштва, го пренесува односно го пренесуваат целиот свој имот заедно со обврските на друго друштво, и со тоа друштвото кое се присоединува престанува да постои, без при тоа да биде спроведена постапка за ликвидација.

Спојувањето е постапка во која две или повеќе друштва се спојуваат на начин што нивниот имот заедно со обврските се пренесуваат на друштвото што го основаат и тие престануваат да постојат, без при тоа да се спроведе постапка за нивна ликвидација, при што, двете, или сите друштва кои се спојуваат престануваат да постојат, а се основа едно ново друштво.

При присоединувањето друштвото што ги презема друштвата и натаму постои, а друштвото односно друштвата што се присоединуваат престануваат да постојат.

Едно друштво може, преку поделба, истовремено да го пренесе ситот имот и обврски на две или повеќе новоосновани или постојни друштва и во таков случај станува збор на раздвојување со основање, од-