

Издание за теорија и практика на правото

ДЕЛОВНО ПРАВО BUSINESS LAW

Edition for the theory and practice of Law



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

Издавач:
Здружение на правниците на Република Македонија

Главен и одговорен уредник:

Д-р Тийо Беличанец,
редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје и
председател на Здружението на правниците на РМ

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Гале Галева
Проф. д-р Александар Николовски
Д-р Арсен Јаневски,
редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје
Д-р Елиза Ситарова,
судија на Уставниот суд на РМ и вонреден професор
на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје
Академик д-р Благо Камбовски,
редовен професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје
Д-р Благо Бучковски,
професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје
Д-р Сашо Георгиевски,
професор на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во Скопје
Д-р Димко Милеков
Д-р Кирил Чиваџиќ,
судија на Врховниот суд на РМ, во пензија

Адреса:

Бул. „Гоце Делчев“ 9 б.
1000 Скопје
Тел./факс: (+389 2) 3131-084
E-mail: mla@mfa.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:

М-р Весна Иванова

Компјутерска подготовка и печатење:

ДИТИПРИНТ - Скопје

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

ДЕЛОВНО ПРАВО

Издание за теорија и практика на иравошо

Година XVII Број 34 Скопје Мај 2016

СОДРЖИНА

Реферати од 74-иша Средба на иравници, Охрид, 12-14.5.2016

Влада на Република Македонија
Министерство за Права
ПРОЕКТ ЗА ИЗРАБОТКА НА ГРАЃАНСКИ ЗАКОНИК
НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 7

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

Борче ДАВИТКОВСКИ
Ана ПАВЛОВСКА-ДАНЕВА
Елена ДАВИТКОВСКА
СПЕЦИФИКИТЕ НА ЗАКОНОТ ЗА ОПШТА УПРАВНА ПОСТАПКА
ОД 2015 ГОДИНА ПРИКАЖАНИ НИЗ ОДРЕДЕН КОИ ПРЕТСТАВУВААТ
НОВИНА ЗА МАКЕДОНСКОТО УПРАВНО ПРАВО 605

Лазар ЈОВЕВСКИ
ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ И ДИСЦИПЛИНСКА ПОСТАПКА ВО
РАБОТЕН ОДНОС – ПРЕДИЗВИЦИ ВО ЈАВНИОТ И ПРИВАТНИОТ СЕКТОР 631

Тодор КАЛАМАТИЕВ
Александар РИСТОВСКИ
РАБОТА НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ И РАБОТА СО НЕПОЛНО
РАБОТНО ВРЕМЕ, НЕСТАНДАРДНИ ФОРМИ НА РАБОТА ВО
РАБОТНОТО ЗАКОНОДАВСТВО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 643

Lazar JOVEVSKI, Ph.D.,

Associate Professor at the Justinianus Primus Faculty of Law

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

- Summary -

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

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

РАБОТА НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ И РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ, НЕСТАНДАРДНИ ФОРМИ НА РАБОТА ВО РАБОТНОТО ЗАКОНОДАВСТВО НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Вовед

Определувањето на поимот „работен однос на определено време“ и регулирањето на работата со неполно работно време претставуваат правни институти кои се дел од економската и социјалната номенклатура на современите пазари на трудот и современите политики на вработување. Во европски рамки, работата на определено време како нестандартна форма на работа, најчесто се анализира низ призмата на поширокиот концепт за „флексибилност“ на пазарите на трудот¹. Работата на определено време се прикажува и како „основна“ девијација на нестандартниот во однос на стандардниот работен однос на неодредено време и тоа во полед на неговото времетраење².

¹ Во теоријата се среќаваат повеќе дефиниции за флексибилност. Во зависност од пристапот, флексибилноста може да се дефинира како политичка стратегија, состојба на пазарот на труд или аналитички концепт (за ова види: Kiplič, J., Ispati li se fleksibilnost, TIM press, Zagreb, 2009). Други дефиниции ја објаснуваат флексибилноста како социјална заштита на флексибилната работна сила (за ова види: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Varieties of flexibility: reflections on key elements of flexibility and security*, Dublin, March 2007) или како меѓусебно супституирање на флексибилноста и сигурноста на пазарот на труд (за ова види: Tangian, A., *Towards Consistent Implementation of Flexibility*, IPSE Institut de Protection Sociale Europeen, July 3, 2008).

За ова види: Wijnbergen, T., *Flexibility Pathways - Tipping hurdles into steering stones*, (Report by the European Expert Group on Flexibility, 2007), 11.

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

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

Од аспект на работодавачите, предностите од ангажирањето на работници на определено време сè: однапред утврдена потреба од ангажирање на работник за вршење на соодветна работа која ќе трае определен период; постоење на зголемен обем на работни активности; статусни промени; потребата од ангажирање на работници за вршење на еднократна работа или проект; намалување на трошоците за прекувремена работа од постоечкиот корпус на работници, преку вработување на работници на определено вре-

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

Работата со неполно работно време претставува една од најчестите девијации во однос на работата со стандардно (нормално, т.е. полно) работно време и една од најприфатливите нестандартни форми на работа кои се присутни на современите пазари на труд. Работата со неполно работно време настанува како резултат на „вообичаените“, општествено-економски фактори (глобализацијата, промените во организацијата на работењето, развојот на информатичко-телекомуникациските технологии и слично), кои ги предусловуваат радикалните промени во светот на работата. Во теоријата се среќаваат два клучни фактори кои *inter alia*, влијаат врз рапидното зголемување на оваа нестандартна форма на работа, а тоа се: *порастот на стајката на партиципација на „маргинализираниите“ учесници на пазарите на трудот (помеѓу кои фирмано значаење имаат жените) и порастот на ајсориционална моќ на службениот сектор*. Во услови кога работата со неполно работно време е сè поприсутна на современите пазари на труд, трудовоправната теорија ги антиципира нејзините предности и недостатоци.

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

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

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

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

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

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

⁷ Macdonald, I., *Managing Fixed-Term and Part-Time Workers*, (Lexis Nexis UK, 2009), 76.

⁸ International Labour Office, *Part-Time work*, (Information sheet No. WT-4, 2004), 3.

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

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

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

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

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

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

¹² Закон за работните односи, член 14, став 2

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

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

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

Република Македонија опсервирано низ призмата на двете општи кодификации (вклучувајќи ги и нивните новелации), е предмет на пет измени и дополнувања кои се осврнуваат (суштински или маргинално) кон објективните причини за засновање работен однос на определено време. Законот за работните односи од 1993 година (сè до измените и дополнувањата од 2003 година), претставуваше единствен пропис кој таксативно ги набројуваше „случаите“ на засновање работен однос на определено време. Законот опфаќаше неколку општи случаи, а „особено“ тука спаѓаа: *сезонските работи; зголемениот обем на работи; замена на отсушен работник и работи на определен проект*¹⁴. Овие случаи не ја исцрпуваа „листата“ на објективни причини за засновање работен однос на определено време. Во практиката опстојуваше толкувањето дека Законот содржи т.н. „информативна“ законска одредба (всушност се мисли на прилогот „особено“), со која се остави можност за работодавачите, со своите акти и колективни договори да предвидат и други случаи за засновање работен однос на определено време. Оттука, за да може да се заснова работен однос на определено време, ме потребно беше да се исполнат два услова и тоа: одредени законски претпоставки (објективни причини) под кои може да се заснова работен однос на определено време и утврдување на случаи кога може да се заснова таков работен однос¹⁵.

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

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

¹⁵ Каламатиев, Т. наведено дело, 308.

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

¹³ За ова види: Закон за работните односи, член 14, став 3

време во функција на зголемување на нејзината флексибилност, ја задржа правната одредница која упатува кон третирање на работниот однос на определено време како „исклучок“ од работниот однос на неопределено време. Според овој Закон, договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на работи кои по својата природа *иначе определено време*, со прекин или без прекин до четири години¹⁷. Анализирајќи го овој пристап во уредувањето на работата на определено време, заклучуваме дека законодавецот ја земал предвид претпоставката дека не е возможно однапред да се предвидат сите објективни причини за засновање работен однос на определено време, преку таксативно набројување на сите случаи за кои може да се склучи договор за вработување на определено време. Сепак, веќе во првата наредна новелација (од 2008 година), Законот за измени и дополнувања на Законот за работните односи, ја избриша одредницата „вршење работи кои по својата природа траат определено време“ од основниот текст на Законот, со што, практично го укина постоењето на „објективна причина“ за склучување на договор за вработување на определено време, воопшто. Со оваа новелација, договорот за вработување на определено време се дефинира како договор кој може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години¹⁸. Одредба со идентична содржина, постои и денес, во актуелниот текст на Законот за работните односи. Прелиминарниот заклучок кој може да се изведе од постоечката нормативна рамка со која се уредува склучувањето на договорот за вработување на определено време, се состои во констатацијата дека отсуството на „објективна причина“, без оглед дали таа е определена *sensu strictu* (со точно наведување на поединечни случаи кои го оправдуваат засновањето на работен однос на определено време) или *sensu latu* (со растетлива формулација која сепак, упатува кон природата на работата која трае определено време) може да има штетни последици по извесноста и стабилноста во вработувањето на работниците. За споредба, Директивата 99/70/ЕЗ имплементно упатува кон постоење на објективни причини во процесот на уредување на работата на определено време, а сличен е и пристапот на трудовооправните системи на одредени

РАБОТА НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ И РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ, НЕСТАНДАРДНИ...

651

земји од регионот (на пример: Хрватска¹⁹, Словенија,²⁰ Србија²¹ и слично). Значи, објективните причини можат да бидат предмет на општи одредници или таксативно набројување во националните работни законодавства, освен доколку се работи за трудовооправен систем кој не поставува никакви ограничувања за засновање работен однос на определено време. Сметаме дека токму таков систем е постоечкиот трудовооправен систем на Република Македонија. Сепак, Законот за работните односи го предвидува случајот „замена на привремено отсутен работник сè до неговото враќање од

¹⁹ За ова види: *Закон о Ради*, член 10, став 1: Договор за работа на определено време може да се склучи по исклучок, за засновање работен однос чиј престанок е однапред утврден со постоење на објективни причини кои се оправдани со исполнување на одреден рок, извршување на одредена работа или настанување на одреден настан.

²⁰ За ова види: *Закон о деловић пазнећ*, член 52: Договор за работа на определено време може да се склучи во следните случаи: кога работата по својата природа има ограничено времетраење, поради замена на привремено отсутен работник; привремено зголемување на обемот на работа; вработување на странец или лице без државјанство кој се стекнал со привремена работна дозвола, освен во случај на лична работна дозвола; деловодни лица и раководители кои управуваат со организационата единица кај работодавачот и имаат овластување да склучуваат правни дела или да носат независни кадровски и организациски одлуки; сезонска работа; склучување на договор за вработување на определено време во функција на оспособување за работа, професионална обука или дополнителна едукација; вработување на определено време во временскиот период додека трае припадоувањето кон конечната одлука и сертификатот кој го издава надлежен орган во постапка за признавање на определени квалификации врз основа на посебен закон; вршење на јавни работи и/или вклучување во мерките за активни политики на пазарот на труд во согласност со закон; подготовка или реализација на одредена работа која е организирана како проект; работа којашто се врши за време на периодот на воведување нови програми, нови технологии и други технички и технолошки унапредувања на работниот процес или за обука на работниците; замена на избрани или именувани функционери и/или други работници кои вршат друга служба или функција во организацијата на локалната самоуправа, политичките партии, синдикатите, коморите, здруженијата и нивните федерации, други случаи утврдени со закон и/или колективен договор на ниво на гранка.

²¹ За ова види: *Закон о Ради*, член 37: Договор за работа може да се склучи на определено време, за засновање работен однос чие траење однапред е определено со објективни причини кои се оправдани со рок или извршување на одредена работа или настанување на одреден настан додека трае таквата потреба. Законот за работа на Србија се осврнува и кон неколку поединечни причини за засновање работен однос на определено време, како што сè: замена на привремено отсутен работник; работа на проект; вработување на странски државјанин врз основа на дозвола за работа во согласност со закон; вршење на работи кај новоформиран работодавач, чиј упис во регистарот на надлежниот орган во моментот на склучувањето на договорот за работа не е подолг од една година и со неважечки лица на кои им неостасуваат до пет години до исполнување на еден од условите за остварување на право на старосна пензија.

¹⁷ Закон за работните односи од 2005 година, член 46.

¹⁸ Закон за изменување и дополнување на ЗРО од 2008 година, член 4.

работа“, како можен услов за склучување договор за вработување на определено време²².

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

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

- а) утврдувањето на објективни причини кои го ојравдуваат обновувањето на договорите за вработување, односно работните односи на определено време;
- б) ограничувањето на вкупното максимално времетраење на sukcesивните договори за вработување, односно работните односи на определено време и
- в) ограничувањето на бројот на обновувања на договорите, односно работните односи на определено време²³.

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

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

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

²⁴ Закон за работните односи, член 46, став 1.

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

Основна претпоставка за склучување на договор за вработување на определено време е постоењето на согласност помеѓу работникот и работодавачот за рокот (времето) на кое е заснован работниот однос. Оттука, може да се заклучи дека рокот со кој се одредува траењето на работниот однос, претставува битен (суштествен) елемент на договорот за вработување на определено време. Правниот режим за регулирање на работата на определено време, на посреден начин, го овозможува фиксирањето на рокот со кој се уредува времетраењето на договорот на повеќе начини. На мислење сме дека рокот за утврдување на времетраењето на договорот може да се определи календарски (со наведување на датумот на престанување на важноста на договорот), но тој може да се одреди и посредно (со утврдување на клаузула според која рокот истекува во моментот на исполнувањето на некој услов или настапување на одреден настан). Оваа констатација ја извлекуваме преку позитивно-правната дефиниција на поимот „работник на определено време“ под кој се подразбира лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан²⁵. Без оглед на фактот дали рокот за ограничување на траењето на работниот однос е определен (календарски) или определен (со исполнување на одреден услов или настапување на одреден настан), во двата случаи, мора да постои континуитет во работниот однос. Континуитетот, во одредена мерка, претпоставува непрекинато во вршењето на работните задачи и тој како битен елемент на работниот однос, го разграничува договорот за вработување на определено време од нему сличните договори (договорот за привремени и повремени работи, договорот за дело, договорот за налог и слично) кои во-

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

обичаено припаѓаат во корпусот на општото договорно право.²⁶ Максималниот рок за ограничување на траењето на договорот за вработување на определено време уреден со Законот за работните односи на Република Македонија, изнесува 5 години. Во споредба со голем број европски земји, вклучувајќи и повеќе земји од регионот (на пример, Хрватска²⁷, Словенија²⁸ и Србија²⁹), станува евидентно дека македонското работно законодавство предвидува исклучително висока маргина за ограничување на траењето на работата на определено време.

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

²⁶ Џејмс М. Рајно Рано, (Express Digital! Tsak d.o.o, 2001), 75.

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

²⁸ За ова види: *Закон о деловниh пазниh*, член 53, став 2. Работодавачот не може да склучи еден или повеќе последователни договори за вработување на определено време со истиот работник и за истата работа, чие времетраење ќе изнесува повеќе од две години без прекин, (освен во одредени случаи утврдени со закон).

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

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

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

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

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

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

³³ За ова види: *Закон о деловниh пазниh*, член 53 (став 2 и став 3): Договорот за работа може да трае подолго од две години во следните случаи: замена на привремено отсутен работник, вработување на странец или лице без државјанство кој се стекнал со привремена работна дозвола, освен во случај на лична работна дозвола; менадери или раководители и избрани или именувани функционери, како и за работа на проект доколку проектот трае повеќе од две години, а договорот е склучен за целокупниот период.

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

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

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

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

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

Покрај дилемата во врска со „видот на работите“, Законот за работните односи, отвора дилема и во врска со континуитетот во работењето на работникот кој склучил договор за вработување на определено време. Разрешувањето на оваа дилема се однесува на потребата од правилна интерпретација на законската флоскула **„работа со прекин или без прекин“**, која се анализира во контекст на максималниот рок од пет години за ограничување на траењето на работниот однос на определено време. Работникот кој склучил договор за вработување на определено време и кому му се продолжува договорот со еден или повеќе нови договори, има интерес од што е можно поголем континуитет во времетраењето на севкупниот работен однос, сè до максималниот лимит од пет години, чие надминување презумира трансформација на работниот однос од определено во неопределено време. Сепак, укажуваме на фактот дека во практиката постои суштествена разлика помеѓу пресметувањето на континуитетот во работењето „со прекин“ или „без прекин“. Во *йрвиот случај*, станува збор за нарушување на континуитетот кој е битен за определување на кумулативниот период за работа на определено време, водејќи кон прекин на sucesivноста на договорите за вработување на определено време. Актуелниот текст на Законот за работните односи не содржи никаква одредба за определување на „временската празнина“ помеѓу истекувањето на претходниот договор за вработување на определено време и склучувањето на новиот договор. За споредба, измените и дополнувањата од 2003 година на Законот за работните односи од 1993, предвидуваа дека прекинет на работата пократорок од 30 работни дена нема да се засмета во пресметувањето на севкупниот период на работа на определено време чие максимално траење изнесуваше три години³⁸. Слични одредби со идентичен или подолг рок, среќаваме и во работните законодавства на земјите од регионот (Хрватска³⁹, Словенија⁴⁰ и Србија⁴¹). Пристапот на македонското работ-

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

³⁸ За ова види: Закон за измени и дополнувања на ЗРО од 1993 година, член 2, став 1.

³⁹ За ова види: Закон o Radu, член 10, став 4: Прекинет пократорок од два месеци, нема да се смета како прекин на периодот од три години.

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

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

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

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

и по истекот на максималниот рок за ограничување на траењето на договорот за вработување под услови и на начин утврдени со закон. Единствен исклучок од оваа законска пресумпција претставува договорот за вработување за вршење на сезонска работа, кој без оглед на севкупното траење кое може да вклучи повеќе обновувања, не може да се трансформира во договор за вработување на неопределено време.⁴² Трансформацијата на работниот однос, сама по себе претставува законска претпоставка дека работодавачот ќе мора да склучи договор за вработување на неопределено време со работникот, веднаш (уште наредниот ден) по истекот на максималниот рок со кој се ограничува траењето на работниот однос на определено време. Во теоријата се среќава ставот дека вака одредена, трансформацијата на работниот однос од определено во неопределено време, се третира како несоборлива или апсолутна пресумпција (*presumptio juris et de jure*) за која не е допуштено докажување на спротивното⁴³. Всушност, трансформацијата на работниот однос во овој случај настанува *ex lege*, а доколку работодавачот постапи поинаку, на работникот му останува своите права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на правото на работен однос на неопределено време⁴⁴. Законот за работните односи предвидува и друга, дополнителна околност која се третира како „исклучок“ од општото правилото за трансформација на работниот однос по истекот на кумулативниот период (рок) од пет години. Во овој случај, трансформацијата може да настане ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кои се обезбедени финансиски средства доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон⁴⁵. Анализирајќи го правниот режим за уредување на трансформацијата на работниот однос од определено во неопределено време, се чини дека македонското работно законодавство пропушта да се произнесе по неколку исклучително битни аспекти кои се однесуваат на овој правен институт и тоа:

Првиот аспект ја опфаќа дилемата за правниот третман на договорот за вработување на определено време кој е склучен во спротивност со условите под кои може да се склучи таков договор,

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

⁴³ Gotić, I. D.M.Drđača, *Ugovori o Radu*, (TJM press, Zagreb, 2005), 18.

⁴⁴ Беловски, В и О.Кадрин, *Коментар на Законот за работните односи*, (2011), 131.

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

додека вториот аспект се однесува на „правната празнина“ која постои во случаите на продолжување на договорот за вработување на определено време без да се склучи нов (сукцесивен) договор⁴⁶. Законот за работните односи не содржи објективни услови (причини) за склучување на договор за вработување на определено време. Поаѓајќи од таквата околност, може да се заклучи дека и судската практика е рестриктивна во поглед на толкувањето дека договорот за вработување на определено време, кој е склучен без да содржи објективна причина која го оправдува неговото склучување, треба да се третира како делумно ништовен договор, односно како договор кој со правосилна судска одлука може да биде трансформиран во договор за вработување на неопределено време⁴⁷.

Видеорийт асијски, рефлектира одредена практика која е присутна и во вообичаениот трудовоправен сообраќај во Република Македонија. Станува збор за фактичката состојба во која договорот за вработување на определено време престанал ex lege (на пример, поради истекување на рокот за кој бил и склучен договорот), но и покрај тоа, работникот продолжил да ги врши своите работни задачи кај истиот работодавач. Во теоријата натежнува мислењето дека во вакви околности, потребно е да се примени пресумпцијата за трансформација на работниот однос од определено во работен однос на неопределено време и покрај тоа што не е надминат максималниот рок за ограничување на траењето на работниот однос на определено време⁴⁸. Сепак, се чини дека во отсуство на изречна норма која ќе ја пополни конкретната „правна празнина“, во теоријата се пронаоѓаат мислења дека продолжувањето на работниот однос да ги врши работните задачи кај работодавачот и по истекот на претходниот договор за вработување на определено време, не

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

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

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

значи и дека договорните страни склучиле договор за вработување на неопределено време, туку напротив, дека тие склучиле нов договор за вработување чиј карактер и траење ќе зависи од нивната волја⁴⁹. Евидентно, македонското работно законодавство содржи низа нејасни одредби кои создаваат повеќе потешкотии во практичната имплементација на работата на определено време, а особено во сегментот на „трансформација на работниот однос од определено во неопределено време“. Оттука, пожелно е да се земат предвид одредбите од работните законодавства на „селектираните“ земји од регионот (Хрватска⁵⁰, Словенија⁵¹ и Србија⁵²), кои се чини дека нудат одговори за претходно наметнатите дилеми.

1.2 Престанок на работниот однос на определено време

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

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

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

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

⁵² За ова види: *Zakon o radu*, член 37, став 6: Доколку договорот за работа на определено време е склучен спротивно на одредбите на овој закон или доколку работникот остане да работи кај работодавачот најмалку пет работни дена по истекот на времето за кое бил склучен договорот, ќе се смета дека е заснован работен однос на неопределено време.

⁵³ Камчевска Т. *Работни односи – засновање, регулирање и преспишок*, (Ситнум, 1997), 190.

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

⁵⁴ Малиновиќ Дража, Д. М. Ружиќ, *Закон о Радн*, (коментар, рџијети, судска пракса, 2005), 229.

⁵⁵ Закон за работните односи, член 64.

⁵⁶ Милковиќ Д. et al., *Претиндк Уговора о Радн*, (Уелки Коментар Новог Закона о Радн, Ваја Книжа Загреб, 2010), 172.

договорот за вработување ќе истече во моментот на настапување то на раскинливите услови (враќањето на работа на привремено отсутниот работник) кој сам по себе, го предопредува датумот на престанок на работниот однос⁵⁷. Во практиката се среќаваат и случаи во кои привремено отсутниот работник поради чие отсуство се склучува договор за вработување на определено време со друг работник, стане трајно отсутен (на пример поради отказ, трајна неспособност за работа – инвалидитет, смрт и слично). Оттука се наметнува дилемата дали трајното отсуство на првостопменатиот работник претставува исполнување на условот, односно настапување на настанот поради кој јрсо јште ќе престане и договорот за вработување на определено време, склучен од т.н. работник на замена? Одговорот на оваа дилема е афирмативен. Работниот однос на определено време на замескиот работник ќе престане или во најмала мера ќе зависи од волјата на работодавачот да му понуди договор за вработување на неопределено време⁵⁸.

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

⁵⁷ За ова види: Камчевска, Т., *Работни односи – засновање, распоредување и претинднок*, (Ситпум, 1997), 190.

⁵⁸ За ова види: Ристовски, А., *Договор за вработување со вршете на работна дома и групн антиернативни обити на засновање на работен однос и флексибилни форми на работи*, (Деповно Право, Година XII, Бр.25, Скопје, 2011), 114.

⁵⁹ Милеников, Д. и Т.Томановиќ, *Прирачник за правата и обврските од работен однос*, (Агенција „Академик“ - Скопје, 1995), 205.

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

2. Работа со неполно работно време во македонскиот трудовоправен систем

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

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

⁶⁰ Gović, I., D. Marinković Drača, D. Milković, *Zakon O Radu – komentar, sudska praksa i ogledni primjeri*, (TEB- Poslovno Savjetovanje, Zagreb, 2010), 311.

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

⁶² Според податоците за третиот квартал од 2014 година, работата со неполно работно време опфаќа 5.3% од вкупната вработеност во Република Македонија. И покрај ниската застапеност на работата со неполно работно време, потенцијалите за нејзиното зголемување и унапредување се очигледни, особено доколку се земе во предвид континуираната флексибилизација на македонскиот пазар на труд и ниската стапка на вработеност на жените која изнесува 38.8%. Показателите за работа со неполно работно време во Република Македонија, илустрираат значително понизок просек на овој облик на работа во споредба со просекот на ЕУ-28, кој изнесува 19.3%. Родовата димензија на вработените со неполно работно време во Република Македонија укажува дека 5.0% од вкупниот број на вработени жени работат со неполно работно време, наспроти 4.4% од вкупниот број на вработени мажи. Оваа пропорција (и покрај тоа што е незначителна) го следи трендот на ЕУ-28 каде учеството на жените со неполно работно време е поголемо од учеството на мажите со неполно работно време. Сепак, просекот на учество на жените со неполно работно време во Република Македонија е значително понизок од просекот на учество на жените од оваа категорија во рамките на ЕУ-28 кој изнесува 32.9% од вкупно вработените жени наспроти 9.8% од вкупниот број на вработени мажи.

ваквата дефиниција на работата со неполно работно време нема „квантитативен“ карактер, бидејќи таа не го определува бројот на работни часови кои ќе се третираат како неполно работно време⁶³. Сличен пристап во определувањето на поимот „работа со неполно работно време“, пронаоѓаме и во рамките на македонското работно законодавство. Законот за работните односи, всушност, го дефинира правниот основ за засновање на работен однос на неполно работно време, а тоа е договорот за вработување со неполно работно време. Во таа насока, Законот ја легитимира можноста од склучување на договор за вработување, чие работно време е пократко од полното работно време (неполно работно време)⁶⁴. При тоа, под неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот⁶⁵. Тоа значи дека работниот однос на неполно работно време може да се заснова без оглед на времетраењето на кое е склучен договорот за вработување (неопределено или определено време), како и без оглед на неделниот опсег на работни часови, кои треба да изнесуваат помалку од работните часови утврдени за полно работно време. Во секој случај, законодавецот наметнува обврска за работодавачот, во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата за вработување на Република Македонија еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд⁶⁶. Целта на оваа одредба е превенција на злоупотребите на работното време на работниците кои склучиле договор за вработување со неполно работно време. Имено, ваквите злоупотребни случаи ги вршат работодавачите, кои склучуваат договори за вработување со неполно работно време, а со цел да ги намалат севкупните трошоци во работењето. При тоа, тие честопати го продолжуваат работното време на работниците на незаконски начин со што ги прекршуваат нивните законски загарантирани права и стимулираат „сива економија“.

Во практиката, вообичаено, работата со неполно работно време се поистоветува со работата, која опфаќа работно време од 20 работни часа неделно, односно четири часа дневно кои се распоредени во работна

⁶³ За ова види: Розич, И., *Флексибилни Облици Зайоншљавања у Складу са „Acquis Comunitaire“; (Radno и Социјално Право, часопис за теорију и праксу радној и социјалној права*, Бр.2/2013, Година XVII, 2013), 50.

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

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

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

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

2.1 Правна положба на работниците кои работат со неполно работно време

Работата со неполно работно време, *ret definitionen*, се состои во остварување на обврските на работниците од работен однос во рамки на помал фонд на работни часови. Таа претпоставува вршење на работни активности од помал обем во споредба со обемот на работни активности кои произлегуваат од заснован работен однос со полно работно време. Попична последица од разликата во однос на бројот на работните часови и обемот на работата која ја вршат работниците кои засновае работен однос со полно и работниците кои засновае работен однос со неполно работно време е различниот опсег на права со кои се стекнуваат работниците од двете категории. Сепак, различниот опсег на права, не значи и дискриминација, односно ставање во понеповолна положба на работниците со неполно работно време поради самиот факт што работат со помал фонд на работни часови. Напротив, забраната за дискриминација на работниците со неполно работно време претставува *conditio sine qua non*, во оформувањето на нивната правна положба и изедначувањето на нивните услови за работа со условите за работа на работниците со полно работно време. Работното законодавство на Република Македонија, предвидува имплицитна забрана за дискриминација на работниците со

⁶⁷ Plazonić, K., *Puno, Nepuno I Skrateno Radno Vrijeme*, (Pravo u Gospodarstvu, 2007), 73.

неполно работно време. Законот за работните односи утврдува дека работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време има договорни и други права и обврски од работниот однос како работник кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку не е определено⁶⁸. Оваа одредба, начелно уштагува кон два сегменти на работата со неполно работно време и тоа:

Првиот сегмент, се однесува на изедначувањето на правата и обврските од работниот однос на работникот со неполно во однос на работникот кој работи со полно работно време. Оттука, овој сегмент може да се третира како афирмација на начелото за забрана на дискриминација на работниците со неполно работно време. Врз основа на ваквата одредба, работодавачите се должни да им овозможат исти услови за работа на работниците со неполно работно време во споредба со работниците со полно работно време⁶⁹. Сепак и покрај начелната забрана за дискриминација на работниците со неполно работно време, Законот за работните односи не го прецизира „споредбениот“ субјект, т.е. „споредбениот“ работник со полно работно време, врз основа на чии права и обврски од работен однос, ќе се изврши споредбата на условите за работа помеѓу овие две категории на работници. Начелното изедначување на условите за работа помеѓу работниците со полно и работниците со неполно работно време, не значи и начелна унификација на опсегот (квантитетот) на правата и обврските од работен однос со кои се стекнуваат овие работници. Оттука, опсегот на правата кои ги остваруваат работниците со неполно работно време не е идентичен со опсегот на права на работниците со полно работно време⁷⁰.

Разликата во квантитетот на правата (а пред сè материјалните права) од работен однос помеѓу двете категории работници, произлегува од начелото „*pro rata temporis*“, кое всушност, го илустрира

вториот сегмент од работата со неполно работно време. Начелото „*pro rata temporis*“, го афирмира правниот механизам врз основа на кој, работникот со неполно работно време се стекнува со права од работен однос „пропорционално на работното време“ во кое ги врши работните задачи, односно „сразмерно“ со бројот на работните часови за кои засновал работен однос. Работното законодавство на Република Македонија,

⁶⁸ За ова види: Закон за работните односи, член 48, став 3.

⁶⁹ Čurčić, M. и V. Netman, *Osnove Radnog Prava*, (Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera, Osijek 2011), 119.

⁷⁰ Žic, I. et al., *Sklapanja Ugovora o Radu*, (Veliki Komentar Novog Zakona o Radu, Vaša Knjiga Zagreb, 2010), 69.

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

Основно, **материјално право** од работен однос на сите работници, вклучувајќи ги и работниците со неполно работно време е правото на плата како награда за вложениот труд. Во овој корпус на права, секако дека спаѓаат и останатите материјални компоненти кои се јавуваат како правни деривати на правото на плата или се индиректно поврзани со ова право (на пример: надоместокот на плата, надоместувањето на трошоците поврзани со работењето и слично). Платата (или поточно основната плата) која ја остваруваат работниците кои засновале работен однос, вообичаено произлегува од редовната работа остварена за полно работно време и нормален работен учинок, т.е. од просечните резултати од работењето⁷¹. Тоа значи дека платата може да биде одредена временски, односно како плата без конкретно утврден резултат од работењето и во такви случаи нејзиното исплаќање зависи исклучително од присутноста на работникот на работа⁷². Временското одредување на платата, ја потврдува поврзаноста помеѓу правото на плата и полното работно време. Оттука, станува јасно дека во услови кога платата се определува врз основа на траењето на (полното) работно време, работниците со неполно работно време ќе го остварат правото на плата во пропорција (сразмерно) со работното време за кое склучиле договор за вработување⁷³. Идентична аналогija, во која ќе доминира принципот на „временска пропорционалност“ (*pro rata temporis*), постои и во случаите на останатите материјални права од работен однос, а пред сè, во однос на надоместоците на плата⁷⁴. Тоа значи дека, во услови кога работникот користи права на платено отсуство од работа (на пример: платен вонреден одмор; дообразување, стручно образование и преквалификација и доквалификација согласно со потребите на работодавачот; празници, неработни денови и од работа слободни денови; прекин на работниот процес од причини од страна на

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

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

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

⁷⁴ Marinković Drača, D. M. Ruždjak, *Zakon o Radu*, (komentar, primjeri, sudska praksa, 2005), 67.

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

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

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

ципот на „пропорционалност“ во остварувањето на одредени материјални права од работен однос, во одредени случаи е неприменлив. Всушност, стекнувањето на одредени материјални права, може да биде и во корист на работникот со непотпно работно време, а да се појави како трошок за работодавачот. Во овој случај станува збор за надоместувањето на трошоците поврзани со работата кои се предвидени во ЗРО, но нивното детално уредување е предмет на колективните договори. Во таа насока, *Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на ситииндустријата*, предвидува повеќе видови надоместоци на трошоците поврзани со работата утврдувајќи ја и висината на нивните износи. Тука спаѓаат: дневниците за службени патувања во земјата во висина од 8% од основницата; дневниците за службени патувања во странство согласно Уредбата за издатоците за службен пат и сепидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековни трошоци; тесненскиот додаток во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл.), во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач; надоместокот за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основницата; надоместокот за одвоен живот се исплатува кога работникот е распределен, односно упатен на работа надвор од сепидштето на фирмата или надвор од местото на постојаното живалиште; надоместокот на трошоците за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар; надоместокот на трошоците при сепидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци⁷⁷. Покрај претходно наведените надоместоци, Општиот колективен договор предвидува и надоместоци во случај на: смрт на работник на неговото семејство кој се исплатува во висина од три основници; смрт на член на семејното домаќинство на работникот кој се исплатува во висина од 2 основници; потешки последици од елементарни непогоди најмалку во висина од една основница; непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основницата; јубилејна награда во висина на основницата – за најмалку 10 години работа кај ист работодавач; заминување во пензија, идентично како и работникот со полно работно време, но паричниот износ на неговата исплатина ќе изнесува двојно помалку (90.000 денари) како резултат на пропорционалниот број на работни часови во „споредба“ со работните часови на работникот со полно работно време.

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

пензија при што се исплаќа надоместок во најмалку двократен износ од основницата⁷⁸. Со Спогодбата за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор во областа на стопанството од 2013 година, договорните страни (Организацијата на работодавачи на Македонија и Сојузот на синдикати на Македонија), го предвидуваат и правото на *резрес за издигнени одмор*. Според новелите во содржината на Општиот колективен договор, висината на правото на резрес изнесува најмалку 40% од основницата, под услов работникот да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач⁷⁹. Суштествената разлика помеѓу сите претходно наведени материјални права на работниците и основните права на плата, надоместоци на плата, како и исплатина, се состои во примената, односно непримената на принципот на пропорционалност во сооднос со времето. Во таа насока, додека работниците со непотпно работно време се стекнуваат со право на плата (основна плата, работна успешност и додатоци на плата), право на надоместок на плата, право на исплатнина и слично, *сразмерно* со бројот на работните часови за кои склучиле договор за вработување, во споредба со работниците со полно работно време, принципот на пропорционалност, не се применува во однос на правата на надоместување на трошоците поврзани со работата, како и останатите материјални права на работниците уредени со колективните договори. Ваквиот заклучок го изведуваме од зборовите на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството во кој се утврдува основницата за пресметување на трошоците поврзани со работата и останатите материјални трошоци. Основницата, претставува *просечната месечна нето плата на работник во Република Македонија* исплатена во последните три месеци⁸⁰. Анализирајќи ја оваа одредба, станува јасно дека основницата за пресметување на надоместоците на трошоците поврзани со работата, корелира со просечната месечна нето плата на работникот, која се исплаќа кај работодавачот. Тоа не наведува кон заклучокот дека, основницата за пресметување на овие материјални права е единствена и фиксна за сите работници без оглед дали засновале работен однос со полно или непотпно работно време. Во такви околности, начелото „*pro rata temporis*“, се покажува како

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

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

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

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

Покрај правото на плата и останатите материјални права кои произлегуваат од работен однос, работниците (без оглед на времетраењето на нивното работно време) се стекнуваат и со повеќе различни **нематеријални права** (на пример: право на пауза, дневен одмор, неделен одмор, годишен одмор, отсуства од работа, отказни рокови, правото на испратнина врз основа на годините поминати во работен однос кај работодавачот, но не и висината на износот на испратнината и слично). Оттука, во теоријата и практиката се наметнува дилемата дали принципот на „пропорционалност во согласност се времето“ (про гата temporis) ќе претставува меродавен критериум за определување на корпусот на нематеријални права од работен однос на работниците кои склучиле договори за вработување со неполно работно време? Вообичаено, работните законодавства не ги поврзуваат нематеријалните права на работниците со работата со полно работно време. Напротив, нематеријалните права од работен однос претставуваат последица која произлегува од самиот „чин на вработување“, што значи дека работниците со неполно работно

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

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

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

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

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

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

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

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

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

заштитни одредби за работниците кои работат со неполно работно време, на кои работодавачот не смеа да им наложи работа подолга од договорното работно време, со исклучок на случаите кои се однесуваат на дополнително работење во услови на природна или друга несреќа⁸⁹. Сметаме дека забраната за работа подолго од договорното работно време ги опфаќа и случаите на прекувремена работа, освен доколку во договорот за вработување, договорните страни не утврдиле поинаква содржина, за што постои правна основа согласно со правниот режим за регулирање на работата со неполно работно време. Овој пристап на законодавецот е во прилог на работниците со неполно работно време, а особено на оние работници кои „доброволно“ засноваат ваков работен однос во функција на урамнотежување на професионалните обврски со личниот или семејниот живот, грижа за деца или болни лица или која било друга причина, ориентирана кон потребите на работникот за работа пократка од полното работно време.

2.2 Работа со неполно работно време со повеќе работодавачи

Трудовоправниот систем на Република Македонија, ја препознава можноста за имплементација на моделот *работиш со неополно работно време со повеќе работодавачи* во функција на кумулирање полн фонд на работни часови, чие траење ќе се изедначи со траењето на полното работно време. Правниот основ за ангажирање на еден работник кој работи со неполно работно време кај повеќе работодавачи, останува идентичен со правниот основ за засновање работен однос со неполно работно време кај еден работодавач, а тоа е договорот за вработување со неполно работно време. Разликата помеѓу „работата со неполно работно време“ (со еден работодавач) и „работата со неполно работно време“ (со повеќе работодавачи) се однесува на диспозицијата на договорните страни (пред сè на работникот), како и на варијациите во однос на вториот субјект во работниот однос (работодавачот)⁹⁰. Додека „работата со неполно работно време“, се операционализира со склучување на еден договор за вработување со неполно работно време со еден работодавач, при што работникот се стекнува со права и обврски од работен однос врз основа на начелото „*primo tunc tempore*“, „работата со неполно работно време со повеќе работодавачи“, се операционализира со склучување на

РАБОТА НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ И РАБОТА СО НЕПОЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ, НЕСТАНДАРДНИ...

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

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

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

⁹⁰ Капаматиев, Т., Ж. Митревски и А. Ристовски, *Права од Работен Однос на Младите и Жените во Република Македонија*, (Фондација „Фридрих Еберт“-Канцеларија во Македонија, Скопје, 2011), 17.

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

⁹² Razonić, K., Rupo, *Nepuno I Skla eno Radno Vrijeme*, (Pravo u Gospodarstvu, 2007),

73.

⁹³ Закон за работните односи, член 49, став 2.

вачи ќе му наложат на работникот со неполно работно време да врши прекувремена работа или да работи со прераспределено работно време. Поаѓајќи од претпоставката дека постоечкото работно законодавство го „забранува“ вршењето на работа подолга од договореното работно време која ги опфаќа работниците кои склучиле договор за вработување со неполно работно време (освен во услови на природна или друга несреќа или освен кога во договорот за вработување не е определена поинаква можност), сметаме дека практиките на воведување прекувремена работа или прераспределба на работното време се или би требало да бидат раритетни. Сепак, еден од потенцијалните начини за разрешување на оваа дилема која во крајна мера би можела да влијае врз нарушување на целокупната организација на работата на работниците кои работат со неполно работно време кај повеќе работодавачи, нарушувајќи го нивниот севкупен систем на работа е воведувањето на законска обврска за индивидуална согласност, т.е. писмена изјава на работникот за вршење на прекувремена работа или прераспределба на неговото работно време⁹⁴. Евидентно, законодавецот не ја предвидел оваа можност со која би се разрешил еден дел од дилемите поврзани со организацијата на работата, т.е. работното време на работниците кои работат кај повеќе работодавачи. Слични, практични проблеми, произлегуваат и во однос на времето и начинот на користењето на годишниот одмор и отсуствата од работа. Законот за работните односи предвидува дека работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици⁹⁵. Должноста за овозможување на синхронизирано користење на годишниот одмор на работникот, е ограничена од страна на деловните интереси на работодавачите, односно од „предимството“ на нивната заштита од потенцијални, штетни последици кои би произлегле доколку му го овозможат ова право на работникот. Сепак, останува дискутабилно прашањето за предимството на оваа „заштита“ на работодавачите и толкувањето на опсегот и степенот на „штетните последици“ по работодавачите, имајќи го предвид општиот правен стандард кој е *conditio sine qua non* во секој трудовоправен систем, вклучувајќи го и македонскиот, а тоа е „стандардот на поволност на работникот“ (*in favorem laboratoris*). Оттука, станува евидентно дека реализирањето на условите за работа, при склучување на договори за вработување со неполно работно време

⁹⁴ За ова види: Gović, I., D. Marinković Drača, D. Milković, *Zakon O Radu – komentar, sudska praksa I ogleđni primjeri*, (TEV- Poslovno Savjetovanje, Zagreb, 2010), 134.

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

со повеќе работодавачи, во голема мера се сведува врз една договорна основа која претпоставува активна партиципација како на работните така и на работодавачите во уредувањето на меѓусебните права и обврски⁹⁶.

2.3 Дополнително работење

Дополнителното работење претставува институт којшто се регулира со работното законодавство на Република Македонија и тој се инкорпорира во Законот за работните односи - Глава IX „Работно време“, која е сочинета од група на одредби со кои се уредува работното време. Поаѓајќи од оваа претпоставка, во теоријата се пронаоѓаат ставови дека земајќи го предвид критериумот „времетраење“ на работното време, дополнителното работење може да се третира како „работно време кое е подолго од полно работно време“⁹⁷. Законот за работните односи утврдува дека кај „дополнителното работење“, работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач, меѓутоа најмногу за десет часа неделно, со преходна согласност на работодавачите, каде што е вработен со полно работно време⁹⁸. Имајќи ја предвид оваа одредба, сметаме дека тежиштето при анализата на „дополнителното работење“ не треба да се стави врз дилемата „дали дополнителното работење треба да се проучува од аспект на работното време или не“, туку врз дилемата „дали дополнителното работење претставува форма на ангажирање на работници која е во или надвор од работниот однос“⁹⁹. Вообичаено, општ-

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

⁹⁷ За ова види: Старова, Г., *Трудово Право*, Просветно Дело А.Д. Скопје, 2009, стр. 258.

⁹⁸ За ова види: ЗРО, член 121, став 1.

⁹⁹ Со оваа дилема (повеќе или помалку), се соочуваат и трудовоправните системи на земјите (во регионот). Во Србија, дополнителното работење претставува една од формите на работа кои се вршат „надвор од работниот однос“. Оттука, работникот кој работи со полно работно време кај еден работодавач, може да склучи договор за дополнително работење со друг работодавач, но најмногу до една шестина од полно работното време на работникот (член 202, став 1). Договорот за дополнително работење го утврдува правото на паричен надоместок и други права и обврски врз основа на работа (член 202, став 2). Законот за работа на Црна Гора ја предвидува можноста за работникот кој работи со полно работно време да склучи договор за дополнително работење со ист или друг работодавач, доколку поинаку не е уредено со друг закон (член 58, став 1). Договорот за дополнително работење, престанува да важи по истекот на договорениот рок или по отказот на договорот од една од договорните страни (член

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

Според ЗРО, правен основ за „засновање на работен однос“ кој произлегува од институтот „дополнително работење“ претставува доворот за вработување со неполно работно време (ограничен на најмногу десет часа неделно и со претходна согласност на работодавачите, каде што е вработен работникот со полно работно време). Сметаме дека цента за *одраничувањето на дополнителното работење на најмногу десет часа неделно*, произлегува од потребата за заштита на здравјето и безбедноста на работникот од прекумерно работење, но и од интересот на државата за стимулирање на вработувањето на лицата кои се незаработени. Во спитен контекст може да се разгледува и *одраничувањето во однос на потребата од претходна согласност*, поради заинтересираноста на работодавачот каде што е вработен работникот со полно работно време, да има на располагање продуктивен работник. Сепак, претходната согласност на работодавачот/ите каде што е вработен работникот со полно работно време, може да се разгледува и од аспект на конкурентска забрана, односно забрана за конкурентско однесување. Во таа насока, Законот утврдува дека за времетраењето на работниот однос работникот не смеа без согласност на работодавачот за своја или туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значај или би можеле да значајат конкуренција на работодавачот.¹⁰⁰ Од аспект на институтот „дополнително работење“, конкурентската забрана може да се толкува како забрана за *склучување работи* кои спаѓаат во дејноста на работодавачот (каде што е вработен работникот со полно работно време), за *туѓа сметка* (односно за сметка на другиот работодавач). Во таа

насока, согласноста на примарниот работодавач може да има функција на *ошито одобрение* за дополнително работење (кое ќе се однесува на сите видови на работни ангажмани без оглед на дејноста во која пристапат), или *последицено одобрение* (за вршење на определени работни ангажмани кои пристапат во дејноста на работодавачот).¹⁰¹ Законот за работните односи, посредно ја определува и содржината на договорот за вработување со кој се врши дополнителното работење, утврдувајќи дека задолжителен составен дел на овој договор е начинот на остварувањето на правата и обврските од овој „работен однос“ со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.¹⁰² Самиот начин на остварување на правата и обврските кои произлегуваат од двата договорни односи (работниот однос со полно работно време и „работниот однос“ со неполно работно време), може да биде непосредно поврзан со организацијата на работното време кај кој било од работодавачите. Оттука, прераспределувањето на работното време или воведувањето на обврската за прекувремена работа, може да влијаат врз начинот на усогласување на правата и обврските кои произлегуваат од работите за кои е склучен договорот со кој се врши дополнителната работа (или обратно). На крај, Законот за работните односи ги утврдува начините за престанување на важноста на договорот со кој се врши дополнително работење. Договорот престанува да важи по изминувањето на договорното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.¹⁰³ Оттука, заклучуваме дека „дополнителното работење“ може да се врши за време, чие времетраење е однапред определено (определено време) или тоа може да се заснова врз резолутивен услов (согласност на работодавачот) чие отповикнување ќе предизвика престанок на важноста на договорот.

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

¹⁰¹ За ова види: Матинковиќ Драѓа D, M. Ruzdjak, *Zakon o Radu*, (komentar, primjeri, sudska praksa, 2005), 199.

¹⁰² ЗРО, член 121, став 2.

¹⁰³ ЗРО, член 121, став 3.

¹⁰⁰ ЗРО, член 36, став 1.

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

Заклучок

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

¹⁰⁴ За ова види: ЗРО член 22, став 1.

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

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

Todor KALAMATIEV, Ph.D.,

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

"St. Cyril and Methodius" University, Skopje

Aleksandar RISTOVSKI, Ph.D.,

Assistant Professor at the "Justinianus Primus" Faculty of Law

"St. Cyril and Methodius" University, Skopje

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

- Summary -

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

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

scope of rights exercised by the employees that work part-time is not identical to the scope of rights exercised by the employees that work full-time. The difference in the quantity of the employment-related rights (primarily the material rights) of the two categories of employees results from the „pro rata temporis“ principle (the principle of proportionality).

The practice of "disguised employment" is also present on the labor market of the Republic of Macedonia. However, we believe that in Macedonia, there is a lack of systematic approach to identify this illegal practice. The labour law of the Republic of Macedonia does not contain provisions which can be treated as practical methods/techniques for the recognition of the employment relationship. Such a situation causes an inadequate approach of the courts and the judicial practice that do not provide proper legal protection for persons that are found in a disguised employment relationship.

