

**JURIDICA PRIMA**

Institute for Legal – Economic Research and Education

4-th International Scientific Conference  
10-13 May 2018 Ohrid

**OHRID SCHOOL OF LAW**  
**2018**

*Reforms in the Law:  
Step Forward to Rule of Law*

**7**

**Издавач:**

Институт за правно-економски истражувања и едукација  
**ЈУРИДИКА ПРИМА**  
Димо Хаџи Димов 8/1-1 Скопје, Република Македонија  
iuridicaprima.mk  
iuridicaprima@gmail.com

**Publisher:**

Institute for Legal-Economic Research and Education  
**IURIDICA PRIMA**  
Dimo Hadzi Dimov 8/1-1 Skopje, Republic of Macedonia  
iuridicaprima.mk  
iuridicaprima@gmail.com

**За издавачот:**

Проф. д-р Ангел Ристов  
**For the Publisher:**  
Angel Ristov, PhD

**Печати:**

Стоби Трејд  
**Print:**  
Stobi Trejd

СРР - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје  
34(082)

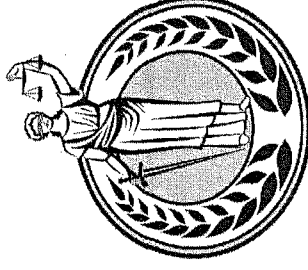
МЕЃУНАРОДНА научна конференција Охридска школа на правото (4 ; 2018 ;  
Охрид)

Охридска школа на правото. Реформи во правото : чекор поблиску  
до владеењето на правото / 4-та Меѓународна научна конференција 10-13  
Мај 2018 Охрид ; [главен и одговорен уредник Ангел Ристов]. - Скопје :  
Институт за правно-економски истражувања Јуридика Прима, 2018. - 2 св.  
(356 ; 328 стр.) : илустр. ; 25 см

Трудови на повеќе јазици. - На преднас. стр.: Ohrid school of law 2018,  
Reforms in the law : step forward to rule of law / 4-th International  
Scientific Conference 10-13 May 2018 Ohrid. - Фусноти кон текстот. -  
Библиографија и summaries кон одделни трудови

ISBN 978-608-66152-2-2 (кн. 7)  
ISBN 978-608-66152-3-9 (кн. 8)

а) Право - Зборници  
COBISS.MK-ID 109051914



# IURIDICA PRIMA

## ЈУРИДИКА ПРИМА

Институт за правно економски истражувања и едукација

4-та Меѓународна научна конференција  
10-13 Мај 2018 Охрид

## ОХРИДСКА ШКОЛА НА ПРАВОТО

2018

*Реформи во правото.*

*Чекор поблиску до владеењето на правото*

7

Institute for Legal – Economic Research and Education  
**IURIDICA PRIMA**

*Editor-in-chief:* Professor Angel Ristov, PhD

*International Editorial Board:*

1. PhD, Ivan Ruschev, Faculty of Law, University "St. Kliment Ohridski" Sofia, Republic of Bulgaria;
2. Phd, Mihail Matchev, Faculty of Law, University "St. Kliment Ohridski" Sofia, Republic of Bulgaria;
3. PhD, Barbara Novak, Faculty of Law, University in Ljubljana, Republic of Slovenia;
4. PhD, Draginja Vuksanović, Faculty of Law, University in Podgorica, Republic of Montenegro;
5. PhD, Ilija Vučković, Faculty of Law, University, Donja Gorica, Podgorica, Republic of Montenegro;
6. PhD, Nenad Tešić, Faculty of Law, University in Belgrade, Republic of Serbia;
7. PhD, Novak Kristić, Faculty of Law, University in Nis, Republic of Serbia;
8. PhD, Vesna Simovic Zvicer, Faculty of Law, University in Podgorica, Republic of Montenegro;
9. PhD, Marko Bevanda, Faculty of Law, University in Mostar, Republic of Bosnia and Herzegovina;
10. PhD, Radenko Jotanović, Faculty of Law, University in Banja Luka, Republic of Srpska, Bosnia and Herzegovina;
11. PhD, Sanja Gongeta, Republic of Croatia, College of Applied Sciences Lavoslav Ružički in Vukovar, Republic of Croatia;
12. LL.M, Lidija Šimunović, Faculty of Law, University in Osijek, Republic of Croatia;
13. Seregin Andrej Viktorovich, Assistant Professor, Candidate on Legal Sciences, South Federal University, Rostov on Don, Russian Federation;
14. PhD, Ivana Shumanovska Spasovska, Faculty of Law "Justinianus Primus" University "Ss. Cyril and Methodius" Skopje, Republic of Macedonia;
15. PhD, Jovan Zafirovski, Faculty of Law "Justinianus Primus" University "Ss. Cyril and Methodius" Skopje, Republic of Macedonia
16. PhD, Ilija Rumenov, Faculty of Law "Justinianus Primus" University "Ss. Cyril and Methodius" Skopje, Republic of Macedonia;
17. LL.M, Ilija Manasiev, Faculty of Law "Justinianus Primus" University "Ss. Cyril and Methodius" Skopje, Republic of Macedonia.

Институт за правно-економски истражувања и едукација  
**ЈУРИДИКА ПРИМА**

Главен и одговорен уредник: проф. д-р Ангел Ристов

Меѓународен уредувачки одбор:

1. Д-р д-р Иван Русчев, Правен факултет Универзитет „Св. Климент Охридски“ Софија, Република Бугарија;
2. Д-р Михаил Малчев, Правен факултет, Универзитет „Св. Климент Охридски“ Софија, Република Бугарија;
3. Д-р Барбара Новак, Правен факултет, Универзитет во Лубљана, Република Словенија;
4. Д-р Илџа Вукчевиќ, Правен факултет, Универзитет Доња Горица, Подгорица, Република Црна Гора;
5. Д-р Драгиња Вуксановиќ, Правен факултет, Универзитет во Подгорица, Република Црна Гора;
6. Д-р Ненад Тешкиќ, Правен факултет Универзитет во Белград, Република Србија;
7. Д-р Новак Крстиќ, Правен факултет Универзитет во Ниш, Република Србија;
8. Д-р Весна Симоновиќ Звипер, Правен факултет, Универзитет во Подгорица, Република Црна Гора;
9. Д-р Марко Беванда, Правен факултет Универзитет Мостар, Република Босна и Херцеговина;
10. Д-р Раденко Јогановиќ, Правен факултет Универзитет во Бања Лука, Република Македонија, Република Српска, Босна и Херцеговина;
11. Д-р Сања Гонцета, Колеџ на применети науки Лавослав Ружички, Република Хрватска;
12. М-р Лидија Штмуновиќ, Правен факултет, Универзитет во Осиек, Република Хрватска;
13. Серетин Андреј Викторович, кандидат на правни науки Јужниот федерален универзитет во Ростов на Дон, Руска Федерација;
14. Д-р Ивана Шумановска Спасовска, Правен факултет „Јустинијан Први“ Универзитет „Св. Кирил Методиј“ Скопје, Република Македонија;
15. Д-р Јован Зафировски, Правен факултет „Јустинијан Први“ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, Република Македонија;
16. Д-р Илџа Руменов, Правен факултет „Јустинијан Први“ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, Република Македонија.
17. М-р Илџа Манасиев, Правен факултет „Јустинијан Први“ Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Скопје, Република Македонија

**СОДРЖИНА**

- 7.1. Проф. д-р Борче Давитковски  
Проф. д-р Ивана Шумановска-Спасовска  
М-р Константин Битраков  
**НЕЗАВИСНИТЕ ТЕЛА КАКО МОДЕЛ НА ОРГАНИЗАЦИЈА  
НА ЈАВНАТА УПРАВА.....11**
- 7.2. Professor Ekaterina Mateeva, Dr. Scienc., Dr. Habil  
**THE REFORM IN BULGARIAN NOTARY LAW –  
A STEP FORWARD TO THE RULE OF LAW.....39**
- 7.3. Professor Vesna Pendovska, PhD  
Professor Aleksandra Maksimovska Stojkova, PhD  
Elena Neshovska Kjoseva, PhD  
**SOME TAX ASPECTS OF DIGITAL (VIRTUAL) CURRENCIES.....63**
- 7.4. Проф. д-р Тодор Каламаџиев  
Д-р Александар Ристовски  
**ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ВО СЛУЧАЈ НА ОТКАЗ ОД  
ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ И КОЛЕКТИВНИ ОТПУШТАЊА  
(СОСТОЈБИ И ПЕРСПЕКТИВИ  
ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВО-ПРАВЕН СИСТЕМ).....71**
- 7.5. Проф. д-р Драган Николић  
Д-р Александар Ђорђевић  
Серетин Андреј Викторович  
**СПЕЦИЈАЛНИТЕ СУДЕБНИТЕ ДОКАЗАТЕЛСТВА  
В СРЕДНЕВЕКОВИТЕ ПРАВОВИТЕ СИСТЕМАХ СЛАВЈАНСКИХ  
НАРОДОВ.....85**
- 7.6. Проф. д-р Никола Гупанчески  
Проф. д-р Александра Деаноска  
**ЗА ПОТРЕБАТА ОД ИНКРИМИНИРАЊЕ  
НА ДЕМНЕЊЕТО КАКО ОБЛИК НА КРИВИЧНОТО  
ДЕЛО ЗАГРОЗУВАЊЕ НА СИГУРНОСТА.....103**

7.7. Prof. Dr. Barbara Novak DIVORCE LAW IN THE NEW SLOVENIAN FAMILY CODE.....	117
7.8. Prof. Emilija Stanković LAESIO ENORMIS OJ INSTITUTA RIMSKOG PRAVA DO REFORMISANOG – MODERNOG INSTITUTA.....	131
7.9. Проф. д-р Дејан Мишковиќ ЗАЈДНИЧКОТО ВРШЕЊЕ НА РОДИТЕЛСКОТО ПРАВО И ПОДЕЛНОТО РОДИТЕЛСТВО ПО РАЗВОДОТ НА БРАК ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА – DE LEGE LATA DE LEGE FERENDA.....	141
7.10. Проф. д-р Ана Павловска-Данева Проф. д-р Ивана Шумановска-Спасовска Проф. д-р Елена Давитковска АГЕНЦИИТЕ – РЕАЛНА ПОТРЕБА ИЛИ МОДА.....	161
7.11. Professor Jelena Đ. Vidić, Ph.D Sandra O. Samardžić Milica S. Kovačević MEDICAL TOURISM – LEGAL AND ETHICAL ASPECTS....	187
7.12. Jelena Čuvelijak, Dr. Scienc. IMPLEMNTACIJA DIREKTIVE O NAKNADI ŠTETE ZBOG POVRUDE PRAVA TRŽIŠNOG NAJUESAJA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	209
7.13. Проф. д-р Александра Груевска Дракулевски МЕЃУНАРОДНИТЕ СТАНДАРДИ ЗА ПОСТАПУВАЊЕ СО ЗАТВОРЕНИЦИ ОСУДЕНИ НА КАЗНА ДОЖИВОТЕН ЗАТВОР И ДРУГИ ДОЛГИ КАЗНИ ЗАТВОР.....	225
7.14. Проф. др Вацлаш Кашићеган КОМЕНТАР ПРАВНОГ СТАВА ВРХОВНОГ КАСАЦИОНОГ СУДА ПОВОДОМ ТЗВ. СЛУЧАЈА „ЈАВНОБЕЛЕЖНИЧКИ ЗАПИС“.....	253
7.15. Проф. д-р Јован Зафироски ПРАВНИ И ЕКОНОМСКИ АСПЕКТИ НА КРИПТОВАЛУТИТЕ.....	267

7.16. Др Жарко Димитријевић Марко Димитријевић Ксенија Димитријевић РЕШАВАЊЕ ЕНЕРГЕТСКИХ П СПОРОВА МЕДИЈАЦИОМ.....	283
7.17. Др-р Есин Кранли Вајрам СОДРЖИНА НА РИМСКИОТ ТЕСТАМЕНТ.....	293
7.18. Dr. sci. Vedran Šuruković ODOVORNOSTI ROMORSKOG PRLJEVOYUNIKA ZA ŠTETU ZBOG SMRTI I TJELESNE OZLJEDE PUTNIKA.....	305

and employs the destination principle. Its weak points are: lack of certainty with regard to the status of taxable person, high compliance burden resulting from the application of the destination principle and ineffectiveness of the One Stop Shop scheme. However, those problems could be remedied by implementing taxpayer-friendly binding rulings, the possibility to switch to the origin principle as a method of last resort and more extensive administrative cooperation in tax matters.

Проф.д-р Тодор Каламатиев\*  
Д-р Александар Ристовски\*\*

## ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ВО СЛУЧАЈ НА ОТКАЗ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ И КОЛЕКТИВНИ ОТПУШТАЊА (СОСТОЈБИ И ПЕРСПЕКТИВИ ВО МАКЕДОНСКИОТ ТРУДОВО-ПРАВЕН СИСТЕМ)

UDK: 349.22:331.106.44(497.7)  
Original research paper

**Апстракт:** Во услови на променливи економски околности, глобален стремеж за поголема конкурентност на работодавачите и зачестени притисоци за флексибилизација на пазарите на труд, работниците се соочуваат со сериозни предизвици за заштита на нивното вработување од отказ поради деловни причини колективни отпуштања. Авторите, во трудот даваат осврт кон правниот режим, постоечките состојби, трендовите и развојот на индивидуалните и колективните отпуштања поради деловни причини во рамките на македонскиот трудовоправен систем. Отказот на договорот за вработување поради деловни причини се анализира низ призмата на управувачките прерогативи на работодавачот (т.е. степенот на судската контрола врз законитоста на одлуките за отказ), посредниот повод кој води до престанок на работниот однос, потенцијалните можности за продолжување на работниот однос и слично. Колективните отпуштања, како подвид на откази поради деловни причини, пред сè, се анализираат низ призмата на нивната не(усогласеност) со трудовото право на ЕУ. Во таа насока, авторите се осврнуваат кон: поимното определување и опсегот на колективните отпуштања, постапката за информирање и консултирање на претставниците на работниците и постапката за известување на јавните власти.

**Клучни зборови:** отказ од деловни причини, колективно отпуштање, информирање, консултирање, известување.

\* Редовен професор, Правен факултет “Јустинијан Први”, Универзитет “Св. Кирил и Методиј” Скопје, Република Македонија, tonikalamatev@yahoo.com

\*\* Доцент, Правен факултет “Јустинијан Први”, Универзитет “Св. Кирил и Методиј” Скопје, Република Македонија, a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

## Вовед

Современите трудовооправни системи кои ги земаат во предвид интересите на работниците и работодавачите во работниот однос, се стремат кон изнаоѓање на соодветно ниво на „рамнотежа“ помеѓу потребите на работниците од заштита (сигурност) на нивното вработување и на работодавачите за слобода (флексибилност) во управувањето со сопствениот деловен пофат. Потрагата кон оптимален степен на баланс помеѓу интересите на работниците и работодавачите, посебно е видлива во делот на преференциите на работниците за зголемења правна заштита од отказ на нивниот договор за вработување и заинтересираноста на работодавачите за полесно и помалку оптоварено отпуштање на работниците.

Во македонското работно законодавство, откажувањето на договорот за вработување (отказот) претставува еден начин на престанување на важноста на договорот за вработување.<sup>1</sup> Отказот е „еднострана изјава на војда“ на работникот или на работодавачот со која се откажува договорот за вработување. Во трудовото право и во секојдневниот живот, од посебно значење е откажувањето на договорот за вработување од страна (по иницијатива) на работодавачот и следствено на тоа, заштитата на работниците од незаконски (неоснован) отказ.

Заштитата на работниците од незаконски отказ произлегува од две клучни претпоставки што се: *постојењето на основана (отривдана) причина за отказ* на договорот за вработување и *исполнувањето на определени претходни дејствија*. Во македонското работно законодавство, не постои единствена класификација на можните причини за отказ. Најсепфатна и најпретледна е класификацијата која се заснова врз „трихотомната“ поделба на причините за отказ и тоа на: лични причини (поврзани со способноста на работникот да ги извршува договорните или другите обврски од работниот однос), причини на вина (поврзани со однесувањето на работникот, кој ги крши договорните или другите обврски од работниот однос) и деловни причини (поврзани со потребите за функционирање на работодавачот).<sup>2</sup>

Законот го предвидува и исполнувањето на неколку задолжителни дејствија кои треба да му претходат на отказот на договорот за вработување. Тие се разликуваат помеѓу себе, во зависност од фактот

дали во конкретниот случај работникот се отпушта поради лични, односно причини на вина (во вакви случаи, работодавачот има обврска за писмено предупредување на работникот пред отказ)<sup>3</sup> или пак, деловни причини (во вакви случаи, работодавачот има обврска да го умери постојењето на можност за продолжување на работниот однос на работникот и доколку не постои таква можност задолжително да му исплати исплатнина, т.е. отпремнина)<sup>4</sup>. Отказот на договор за вработување ќе биде законски и допуштен, доколку за него постои основана причина и се исполнети задолжителните претходни дејствија.

### 1. Отказ на договорот за вработување поради деловни причини и заштитата на работниците при индивидуално отпуштање

Отказот на договорот за вработување од страна на работодавачот може да се третира како право на работодавачот од работен однос кое е „симетрично“, но не и „идентично“ со правото на отказ на договорот за вработување од страна на работникот.

Работодавачите во Република Македонија, уживаат самостојност и автономија во деленето на својот деловен пофат, вклучувајќи ја слободата на откажување на договорите за вработување на работниците поради деловни причини. Ваквата состојба, првенствено произлегува од уставно загарантираната слобода на пазарот и претприемништвото,<sup>5</sup> а потоа и од работното законодавство, кое, дефинирајќи го поимот „работен однос“ и определувајќи ја правната содржина на субординацијата, посредно, упатува кон управувачките, нормативните и дисциплинските прерогативи на работодавачот.<sup>6</sup> Слободата во донесувањето на претприемнички одлуки (т.е. менаџерските прерогативи на работодавачите) кои за своја последица имаат отказ од деловни причини, е признаена и од страна на судската практика во Република Македонија. Во таа насока, судовите немаат надлежност да ги оценуваат потребата и оправданоста од деловните промени кои ги врши работодавачот и кои доведуваат до отказ.... оцената за потребата од вакви промени ја прави единствено

<sup>3</sup> За ова види: ЗРО, чл. 73 и чл. 80.

<sup>4</sup> За ова види: ЗРО, чл. 96 и чл. 97.

<sup>5</sup> За ова види: Устав на Република Македонија (Сл.весник на Република Македонија, бр. 52/1991), Чл. 8, став 1, точка 7.

<sup>6</sup> За ова види: Т.Каламанчев, А.Ристовски, *Subordination in labor law and contemporary challenges in distinguishing between employment contracts and service contracts* (Nis, Collection of Papers, no. 70, 2015), 176-177.

работодавачот.<sup>7</sup> Сепак, тоа не значи дека судовите не вршат никаква контрола врз законитоста на одлуките за отказ поради деловни причини. Напротив, тие имаат ограничена контрола која пред сè, се однесува на оценката дали работниот однос на работникот престанал под услови и на начин утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување.<sup>8</sup>

Законот за работните односи предвидува дека работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).<sup>9</sup> Ставајќи ја конкретната законска одредба во контекст на контролата која ја вршат судовите за заштита на работниците од незаконит отказ, посебно треба да се истакнат следните елементи: **прво**, отказот на договорот за вработување поради деловни причини добива карактер на „ultima ratio“ право на работодавачот, кое тој може да го користи како „крајна инстанца“ во услови кога не е можно продолжување на работниот однос на работникот; **второ**, за да може да се оствари ова право, кај работодавачот треба да се појават одредени „деловни причини“, кои по своите специфики можат да бидат од: економски, организационен, технолошки, структурен или сличен карактер<sup>10</sup> и **трето**, појавувањето на овие основани причини за отказ треба да водат кон непосредниот повод за откажување на договорот за вработување а тоа е престанувањето на потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување.<sup>11</sup> Првиот елемент (т.е. откажувањето на договорот за вработување како „крајна мерка“), наоѓа и дополнителна поткрепа во Законот за работните односи. Имено, Законот предвидува три алтернативи за продолжување на договорот за вработување, кои

<sup>7</sup> За ова види: Одлука на Апелациониот Суд – Скопје, Скопје РОЖ. бр. - 1260/12 од 14.11.2012 година

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> ЗРО, чл.76, став 1, точка 3.

<sup>10</sup> Во практиката, како деловни причини за отказ се третираат: *потребата од рационализација на позициите на работодавачот поради зголемена конкуренција, остварувањето на обем на работни активности кои се под очекувањата, неоствареното ниво на позитивни финансиски перформанси* (Одлука на Основниот Суд во Тетово, РО. бр. 42/2013 од 03.07.2013 год.), *неповољната финансиска состојба, намалениот обем на работа* (Одлука на Основниот Суд во Кратово, РО. бр. 49/12 од 18.02.2013 година) и слично.

<sup>11</sup> Т. Капаматиев, А. Ристовски, *Отказ уговора о раду и заштита права радника услед престанка потребе за обављањем одређених послова у македонском радноправном систему* (Београд, Радно и Социјално Право, Бр.1/2017), 24.

работодавачот може да му ги понуди на работникот пред да му го откаже договорот поради деловни причини. Тоа се: *вработувањето кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на стручната подготвеност односно квалификација на работникот; стручното оспособување* (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) *или новиот договор за вработување*.<sup>12</sup> Обврската на работодавачот да ја докаже (не) можноста за исполнување на овие алтернативи пред да му го откаже договорот за вработување на работникот поради деловни причини, е предмет на оценка на судовите во Република Македонија.<sup>13</sup> Доколку работодавачот не успее да пронајде можност за продолжување на работниот однос на работникот понудувајќи му некоја од правните алтернативи предвидени со закон и отказот на договорот за вработување е неизбежен, работникот има загарантирано право на испратнина.<sup>14</sup> Вториот и третиот елемент, се однесуваат на утврдување на фактот дали отпуштањето на работниците почива на реални и објективни причини или пак работодавачот наведува фиктивен основ за отказ. Во таа насока, контролата на судовите во Република Македонија, се протегала и врз оние откази од деловни причини кои се квалификуваат како „крајно тенденциозни и во кои е евидентно дека работодавачот сака по секоја цена да му го откаже договорот за вработување на работникот“.<sup>15</sup>

## 2. Отказ на договорот за вработување поради деловни причини и заштита на работниците во услови на колективни отпуштања

Во споредба со т.н. „индивидуални“ отпуштања кои опфаќаат отказ на договорот за вработување поради деловни причини на помал број

<sup>12</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 96.

<sup>13</sup> За ова види: Одлука на Основен суд Радовиш, РО. бр. 21/13 на 10.10.2013 година.

<sup>14</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл.97.

<sup>15</sup> Во конкретниот случај, тужителот (работодавачот) му го откажал договорот за вработување на тужениот (работникот) поради деловни причини (економски, финансиски и технолошки промени), „уклинувајќи“ го работното место – бравар/стругар на кое бил вработен тужителот. Во постапката се утврдил дека, тужениот не докажал дали работното место е укинато и кога е укинато и не доставил систематизиција со опис и попис на работните места од која би можело да се утврди дека нема соодветно работно место на кое тужителот би бил прераспореден и кое би одговарало на неговата стручна подготовка. За ова види: Одлука на Основниот Суд во Ресен, РО-27/13 од 10.02.2014.

работници, „колективните“ отпуштања, претпоставуваат отпуштања на поголем број работници. Под „колективно отпуштање од деловни причини“, се подразбира престанокот на работниот однос на поголем број работници, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена, без оглед на вкупниот број работници кај работодавачот.<sup>16</sup> Македонското работно законодавство, колективните отпуштања ги третира како подвид на отказите поради деловни причини.

Критичкиот осврт кон поимната определба „колективни отпуштања од деловни причини“ во македонското работно законодавство и начините (т.е. правните основи) со кои може да се спроведат колективните отпуштања, го аргументираме преку една основна теза, а тоа е *некомплементарноста помеѓу дефиницијата и начините (т.е. правните основи) со кои можат да се спроведат колективните отпуштања во рамките на македонското работно законодавство и компунитарното право на ЕУ* (т.е. Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања). Сумарно, правните основи (причините) на кои се темелат колективните отпуштања во Директивата на ЕУ, се: одлуките за престанок на работниот однос *да произлегуваат, т.е. да се засноваат на иницијатива на работодавачот и да не се однесуваат на самитот работник.*<sup>17</sup>

Законот за работните односи, како начини (правни основи) за престанок на работниот однос на работниците во рамките на колективното отпуштање ги наведува од една страна *одлуката за престанок на работен однос*...<sup>18</sup> Тоа *однос на поголем број работници од деловни причини (отказот од деловни причини)...* а од друга страна, *секој престанок на работен однос...*<sup>19</sup> Тоа води кон две различни толкувања на опсегот на колективните отпуштања, односно начините за престанок на работниот однос кои се издначуваат со нив и тоа: пошироко (sensu latu) или граматичко толкување и потесно (strictu sensu) толкување.

Според поширокото (sensu latu) толкување, кое произлегува од фразата „секој престанок на работниот однос“, Законот за работните односи остава простор за премногу екстензивен опсег на случаи на престанок на работниот однос, т.е. ги опфаќа сите начини на престанување на важноста на договорот за вработување. Доколку сите случаи, односно начини на престанок на работниот однос се вбројат во колективното отпуштање, тогаш, тука би припаднале и оние начини

<sup>16</sup> За ова види: ЗРО, чл. 95, став 1.

<sup>17</sup> Мрѓачков, В. Трудово право, (Скопје, Издателство за правна литература, 9 издание, 2015), стр. 641

<sup>18</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 95, став 1.

на престанок на работниот однос кои се инхерентни на личноста на работникот (на пример: смрт на работникот физичко лице, утврдена трајна неспособност за работа на работникот, прекин на договорот за работа поради возраст на работникот, неспособност на работникот да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос – лична причина, кршење на договорните обврски или други обврски од работниот однос – причина на вина и слично).<sup>19</sup> Таквото толкување е неконзистентно и спротивно на одредбите и духот на Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања. Понатаму, според Законот за работните односи, одредбите со кои се уредуваат колективните отпуштања (членот 95), *не се применуваат кај колективните отпуштања кои произлегуваат од прекршување на обврските на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во теча на јавната администрација.*<sup>20</sup> Останува нејасно зошто Законот за работните односи, со вазвата определба ги исклучува работниците на определено време од опфатот на колективните отпуштања. Директивата 98/59/ЕЗ, ги исклучува договорите за вработување на определено време од опсегот на колективните отпуштања, но само доколку основ за престанок на нивниот работен однос е истекувањето на времето за кои се склучени или извршувањето на задачите за кои се склучени таквите договори. Но, доколку договорите за вработување на определено време се откажани пред дагумот на нивното истекување или извршување, тие можат да бидат опфатени од колективното отпуштање.<sup>21</sup>

За разлика од поширокото (sensu latu) толкување на опсегот на колективните отпуштања според кое „секој престанок на работниот однос“ би можел да претставува подобен начин за спроведување на колективното отпуштање, *потесното толкување (sensu strictu)* го ограничува опсегот на колективните отпуштања на точно определен начин (случај) за престанок на работниот однос на работниците, а тоа е „*одлуката за престанок на работен однос од деловни причини*“. Доколку колективното отпуштање во македонскиот трудовоуправен систем, го сведеме на еден единствен начин на престанок на работниот однос (престанокот со отказ), т.е. на еден единствен правен основ (отказот од деловни причини), ризикуваме „минимализирање“ на квантитативните аспекти (кумулирање на определен, минимален број работници кои ќе бидат утврдени како „вишок“) неопходни за настанување на колективното отпуштање, а како последица на тоа и ограничена заштита

<sup>19</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 62.

<sup>20</sup> За ова види: ЗРО, член 95, став 10.

<sup>21</sup> За ова види: Директива 98/59/ЕЗ, член 1, став 2.

на работниците од придобивките кои произлегуваат од постапката на информирање, консултирање и известување. Утврдувањето на „отказот од деловни причини“ како единствен начин на престанок кој може да се поведе во колективното отпуштање е во спротивност со одредбите и духот на Директивата 98/59/EЗ која заема широк (екстензивен) пристап. Според пристапот на Европскиот Суд на Правага (во случајот *Европска Комисија против Португалија*), колективните отпуштања неможат да се ограничат единствено на отказите поради структурни, технолошки или циклични причини и тие треба да ги опфаќаат сите начини на престанок поради било која причина која не е поврзана со самите работници.<sup>25</sup> Со оваа пресуда, всушност Судот го проширува опфатот на колективните отпуштања и врз други случаи (начини) на престанок на работниот однос чиј правен основ лежи во одредени „екстерни“ околности, независни од волјата, односно иницијативата на работодавачот.<sup>26</sup> Такви случаи се: отворањето на стечајна постапка против работодавачот, експропријацијата на претпријатието, пожар или други случаи на виша

## 2.1 Вклучување на посебни тела во заштитата на работниците при колективно отпуштање

Работното законодавство на Република Македонија, ги утврдува положбата и надлежностите на синдикатите/претставниците на работниците во заштитата на работниците од отказ. Синдикатите/претставниците на работниците, де lege lata имаат значајна улога во постапката на партиципација (информирање и консултирање) и случаите на колективни отпуштања. Партиципацијата (информирањето и консултирањето) на работниците, како во рамките на Директивата 98/59/EЗ за колективни отпуштања, така и во Законот за работните односи, се врши посредно, со учество на *претставници на работниците*. Во таа насока, „претставниците на работниците“ во македонското работно законодавство се дефинираат како *претставници на работниците преидени со закон и со законите на земјите членки на Европската унија*.<sup>27</sup> Анализирајќи ја оваа одредба, доаѓаме до заклучок дека македонскиот законодавец буквално и во целост ја преземал соодветната одредба со која се дефинира поимот „претставници на работниците“ во рамките на Директивата

<sup>25</sup> За ова види: Goviči, I., D. Marinković Drača I D. Milković, *Zakon o Radu - komentar, sudska praksa I ogleдни primjeri* (Zagreb, 2010), 401.

<sup>26</sup> Crnić, I et al. *Veliki Komentar Novog Zakona o Radu*, (Vaša Knjiga, d.o.o., Zagreb, 2010), стр.178.

<sup>27</sup> Закон за работните односи, член 5, став 16.

сила, како и случаи на престанок на активностите на претпријатието поради смрт на работодавачот-физичко лице.<sup>24</sup>

Прелиминарниот заклучок кој произлегува од strictu sensu интерпретацијата на опсегот на колективните отпуштања во македонското работно законодавство, се состои во констатацијата дека единствен начин на престанок на работниот однос преку кој може да се спроведе колективното отпуштање е престанокот со отказ од деловни причини. Сепак, во функција на поправилна примена на одредбите за колективно отпуштање, сметаме дека кон отказот од деловни причини треба да се придоаде и писмената спогодба за раскинување на договорот за вработување помеѓу работникот и работодавачот. Со цел да биде „подобен“ начин за престанок на работниот однос на работниците кои се утврдени како „вишок“, понудата за спогодбено раскинување на договорот

<sup>24</sup> Во случајот *Европска Комисија против Португалија* (C-55/02), Европската Комисија иницира постапка пред Европскиот Суд на Правага против Португалија за неусогласеност на Португалското работно законодавство со Директивата 98/59/EЗ за колективни отпуштања во делот на опфатот на колективните отпуштања кои се уредени со Законот бр.64-A/89 на Португалија од февруари, 1989 година. Португалското работно законодавство, го ограничува опфатот на колективните отпуштања на откани чии основани причини се укинувањето на една или повеќе организационски единици во претпријатието, односно поради отказ од структурни, технолошки или економски причини.

<sup>25</sup> За ова види: Blauprain, R., *European Labour Law (Thirteenth Revised Version)*, Wolters Kluwer, 2012, стр.746.

<sup>26</sup> *Европска Комисија против Португалија* C-55/02, Пресуда од 12.10.2004, Рен.32.

98/59/ЕЗ (чл. 1, точка 1 (b)), покажувајќи дека не ја разбрал нејзината суштина и значење. Начинот на избор на претставникот на работниците и неговите надлежности, не се предвидени ниту со други, дополнителни одредби во Законот за работните односи, ниту пак со друг, посебен закон. Во услови кога во македонското работно законодавство не постои суштинска дефиниција и постапка за определување на „претставниците на работниците“ се наметнува дилемата кои се субјектите со чие учество треба да се спроведе постапката за информирање и консултирање пред колективното отпуштање?<sup>28</sup> Во практиката, се пронаоѓаат мислења според кои, доколку кај работодавачот не е организиран синдикат, тогаш на негово место настапува повереникот на работниците, кој мора на соодветен начин да биде избран за таа функција, односно да располага со овластување да ги застапува интересите на работниците кои се опфатени со колективното отпуштање.<sup>29</sup> Оттука, доаѓаме до заклучокот дека работниците (без оглед дали ќе бидат претставувани преку синдикални организации или преку претставници на работниците) имаат неотуѓиво право да бидат информирани и консултирани, а работодавачот има обврска да ги вклучи во процесот на партиципација при донесувањето на одлуката за колективно отпуштање.<sup>30</sup>

### 2.1.1. Постапки на информирање и консултирање

Информирањето на претставниците на работниците, претставува иницијална фаза во рамките на пошироката постапка за вклучување (партиципација) на работниците при спроведување на колективното отпуштање. Информирањето мора да биде реализирано однапред, пред започнување на консултирањето, а во секој случај пред донесувањето на одлуката за колективно отпуштање. Законот за работните односи, како *момент* на започнување на постапката на информирање и консултирање на претставниците на работниците во услови на колективно отпуштање, го определува моментот кога работодавачот *има намера* да спроведе колективни отпуштања, *најмалку еден месец* пред *почетокот на колективното отпуштање*.<sup>31</sup> Информирањето се состои во *обезбедување на работодавачот со сите релевантни информации пред започнување*

на консултациите...<sup>32</sup> Такви информации се: *причините за планираните отпуштања; бројот и категориите на работници кои се отпуштаат; вкупниот број и категории на работници кои се вработени и периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат*.<sup>33</sup> Сите претходно наведени информации (податоци), треба да бидат составен дел од писменото известување со кое започнува постапката на информирање и консултирање на претставниците на работниците во врска со намерата на работодавачот за спроведување на колективното отпуштање.<sup>34</sup> Во практиката, ова писмено известување на работодавачот треба да е поткрепено со докази (акти) од кои би можеле да се согледаат *причините* за престанување на потребата од работа на работниците, но тоа истовремено треба да ги содржи и останатите информации (податоци) кои произлегуваат од Законот за работните односи.<sup>35</sup> Конечно, целта на информирањето се состои во овозможување на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози кои ќе бидат од значење во наредната фаза, а тоа е фазата на консултирање.

Консултациите започнуваат да се реализираат по информирањето на претставниците на работниците, но најрано еден месец пред почетокот на колективното отпуштање. Слично како и во однос на правниот режим на информирањето, каде Законот за работните односи ја уредува неговата *содржина* (тоа е „листата“ на релевантни информации/податоци со кои работодавачот ги обезбедува претставниците на работниците) и неговата *цел* (а тоа е овозможување на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози), работното законодавство ги уредува и содржината и целта на консултирањето на работниците. Во таа насока, консултациите најмалку ги опфаќаат *начините и средствата за обезбедување на колективните отпуштања, намалувањето на бројот на отпуштени работници или ублажување на последиците од колективното отпуштање*.<sup>36</sup> Значи, содржината на консултирањето на претставниците на работниците се состои во барањето начини и средства за минимизирање на негативните последици во однос на работниците кои се опфатени со колективното отпуштање, а неговата цел е „*постигнувањето договор*“ помеѓу работодавачот и претставниците на работниците, со кој доколку не е возможно избегнување на колективното отпуштање, ќе се прибегне кон *привидужни социјални мерки и ќе им се помогне на отпуштените*

<sup>28</sup> За ова види: Томановиќ, Т и В. Томановиќ, *Договор за Работа*, (Скопје, 2011), стр. 99.

<sup>29</sup> Ваквото офаќање е и во духот на пристапот на Европскиот Суд на Правдата и неговата интерпретација на Директивата 98/59/ЕЗ. На пример, во случајот *Европска Комисија против Обединетото Кралство (C-382/92)* ЕСПЦ утврдува обврска за спроведување на информирањето и консултирањето на работниците, други и во случај кога во земјата-членка не е воспоставен целосен систем на претставување на работниците.

<sup>30</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 95, став 2.

<sup>31</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 95, став 2.

<sup>32</sup> За ова види: Закон за работните односи, чл. 95, став 4.

<sup>33</sup> Gović, I., D. Marinković Драба I. D. Miljković, op. cit., 400.

<sup>34</sup> Томановиќ, Т и В. Томановиќ, op. cit., 98.

<sup>35</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 95, став 3.

работници повторно да се вработат или обучат.<sup>36</sup> Законот за работните односи не предвидува никакви специфики во врска со: *начинот на вршење на консултациите (писмено или усмено), степенот на инволвираност на субјектите во постапката на консултирање и роковите во кои би требало да се произнесат субјектите помеѓу кои се одвиваат консултациите.* Оттука, се чини дека конкретните детали во врска со спроведувањето на постапката на консултирање се препуштаат на волјата на работодавачот и претставниците на работниците како страни кои учествуваат во оваа постапка.<sup>37</sup> Во практиката, консултирањето вообичаено следи по доставувањето на т.н. „најрт програма за решавање на правата на работниците за чија работа престанала потребата“ од страна на работодавачот кој го спроведува колективното отпуштање.<sup>38</sup> Сепак, македонското работно законодавство, ниту го предвидува постоењето на ваква „програма“ како акт на работодавачот за згрижување на работниците опфатени со колективното отпуштање, ниту пак ја определува неговата содржина. Понатаму, останува нејасно дали консултациите ќе се сведат на проста размена на мислења или пак, ќе опфатат подлабински облик на дијалог помеѓу страните со цел да се намалат или ублажат негативните последици од колективното отпуштање. Во таа насока, се приклучуваме кон ставот дека консултациите во услови на колективно отпуштање треба да се третираат како цврста форма на консултациии, кои што по својата содржина се многу блиски до колективното договарање.<sup>39</sup> И покрај тоа што македонското работно законодавство не содржи никакви инструментни одредби за спроведување на постапката на консултирање, во практиката се пронаоѓаат определени ставови за (можните) начини на спроведување на оваа постапка. Во таа смисла, работодавачот треба да го покани претставникот на работниците и да го определи местото и времето во кое ќе се спроведе консултирањето. На самото консултирање, претставникот на работниците треба да изнесе став и мислење во врска со информациите кои претходно му биле доставени во писмена форма. За консултирањето треба да се води записник, во кој ќе бидат регистрирани сите предлози и сугестии на претставникот на работниците. Предлозите и сугестиите можат да бидат доставени и дополнително, со писмено известување до работодавачот. Работодавачот, од своја страна е должен објективно да ги оценува мислењата и сугестиите на претставниците на работниците и да ги земе во предвид при донесувањето на конечната

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Мрвачков, В., *op. cit.*, 643.

<sup>38</sup> Томановиќ, Т. и В. Томановиќ, *op. cit.*, 98.

<sup>39</sup> Vlaarpain, R., *op. cit.*, 750.

одлука за колективно отпуштање.<sup>40</sup>

## 2.1.2. Постапка на известување (вклучување) на јавните власти

Под поимот „јавна власт“, во смисла на спроведување на постапката за колективните отпуштања, работното законодавство на Република Македонија ја препознава „службата надлежна за посредување при вработување“ (т.е. Агенцијата за вработување на Република Македонија). Законот за работните односи, предвидува обврска за *работодавачот по завршувањето на консултациите со претставникот на работниците, писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување*.... Законот, во истата одредба предвидува дека *известувањето ги содржисите релевантни информации вклучуваат: плановите за колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците, а особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.*<sup>41</sup> Известувањето на работодавачот за планираните колективни отпуштања упатено до службата надлежна за посредување при вработување, веќе само по себе, претставува одлука за колективно отпуштање од која произлегуваат поединечните одлуки за престанок на работниот однос на работниците опфатени со колективното отпуштање. Во вакви околности, службата надлежна за посредување при вработување може „привремено да ги суспендира“ правните последици од одлуката за колективно отпуштање, те може да го продолжи рокот од правниот (de jure) до фактичкиот (de facto) престанок на работниот однос на работниците опфатени со колективното отпуштање до 30 дена, или пак, по нејзино барање најмногу до 60 дена и тоа само во случај доколку проблемите кои произлегуваат од колективните отпуштања неможат да се решат во рамките на почетниот период.<sup>42</sup> За времетраењето на тие рокови, службата надлежна за посредување при вработување бара можност да им *пружи помош и услуги од посредување при вработување на работниците* опфатени со колективното отпуштање и тоа, *согласно со закон* (пред се, со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност).<sup>43</sup>

<sup>40</sup> За ова види: Томановиќ, Т. и В. Томановиќ, *op. cit.*, 100.

<sup>41</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 95, став 6.

<sup>42</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 95, став 8 и став 9.

<sup>43</sup> За ова види: Закон за работните односи, член 95, став 6.

## ЗАКЛУЧОК

Индивидуалните и колективните отпуштања опфаќаат суштествен дел од правниот режим на откажувањето на договорите за вработување во Република Македонија. Во услови на променливи економски околности и зголемена флексибилизација и дерегулација на пазарите на труд, заштитата на работниците од отказ поради престанок на потребата од вршење на одредена работа (деловни причини) се соочува со големи предизвици.

Во однос на индивидуалните отпуштања, останува дилемата за степенот на судската контрола во испитувањето на допуштеноста на отказот поради деловни причини. Неразрешувањето на оваа дилема, во одредена мера е резултат и на недостатокот на соодветна судска пракса во земјата.

Во однос на колективните отпуштања, заклучокот е дека правниот режим за нивното регулирање е далеку од јасна и кохерентна целина која целосно соодветствува со содржината и „духот“ на европските прописи. Ваквиот генерален заклучок, наоѓа покрепа во неколку поединечни сегменти од колективното отпуштање како што се: дефинирањето на поимот „колективни отпуштања“, материјалните и формалните аспекти поврзани со постапката за информирање и консултирање на претставниците на работниците, материјалните и формалните аспекти поврзани со известувањето на јавните власти и правните последици кои произлегуваат од непочитување на обврската за информирање, консултирање и известување во случај на колективни отпуштања.

Проф. др Драган Никодић\*  
Др Александар Борјевеић\*\*  
Сергeин Андрeј Викторович\*\*\*

## СПЕЦИЈАЛНИТЕ СУДЕБНИТЕ ДОКАЗАТЕЛСТВА В СРЕДНЕВЕКОВИХ ПРАВОВИХ СИСТЕМАХ СЛАВИНСКИХ НАРОДОВ

UDK:347.94(=16)“04/14” (094)  
39:347.94(=16)“04/14”  
Original research paper

*Анотракт:* Старословенска судска доказна средства *свод*, *заклeтвa*, *саклeтвeнннцн* и *ордaлнцe* (судскн двoдoј, хвaтaтe уcпнaнoг гoвoрцa и нoтaпaтe у вoдy) пoсмaтpaни cу и рeкoнcтpунрaни пpeкo нaдeлaннцнцнх дocтyпннх пнcаннх Рyскнх, чeшкнх, нoвoгнх, хрвaтскнх и cрпскнх пpaвoнocmopнцнцкнх нзвoрa: yгoвoрн Рyскнх кнeжeвa *Игoрa* и *Oлeгa* ca *Внзaнтнoм*, *Рyскa пpaвдa*, *Стaтyтн* чeшкoг вoјвoдe *Кoндрaдa* *Oтa*, *нeнaслoвeн* збoрннк *нoвoгo* oбнцнднoг пpaвa (нaпнcан нa нeмaчкoм *јeзнкy*) *пoзнaт* кaкo “*Тpaвнa кннцa Eлбoнoгa*”, *Вннoдoлскн зaкoн*, *Пoвнчкн стaтyт* и *Дyшaнoв зaкoннк*. *Oвн пpaвoнocmopнцнцкн нзвoрн cвeдoчe дa cу oвн судскн дoкaзн бнлн вeгaмa рaспрocтpaвeнн у судскoм пocтyпкy у чнтaвoм cлoвeнскoм cвeтy* и дa ce у ннхoвy нoузaдoнocm кaкo дoкaзннх *cpeдcтвa* yпoштeнe ннцe cумьaтo нн oндa кaдa je cудcтвo нoтпнрнo пpeшлo у рyкe држaвeннх oргaнa. Зaнoвeнн cу вeрoвaтнo нa нeчнлнкa нaрoднoг cудcтвa и cкнoзaштнптe јoшy cлoвeнскнм рoдoвcкo-плeмeнскнм зaјeдннцaмa, дaклe мнoгo пpe нaстaнкa пpaвнх рaннх cлoвeнскнх држaвa и зaтo cу знaтнo cтaрнцн oд пнcаннх нcтopнцнцкнх нзвoрa у кoјнa ce пpaвн пyт нoјaкьyцy.

*Кључнe рeчн:* *cpeднoвeкoвнe cлoвeнскe држaвe*, *нcтopнцн пpaвa*, *судcкa дoкaзнa cpeдcтвa*, *cвoд*, *зaклeтвa*, *cаклeтвeннцн*, *oрдaлнц*

Судбoнaя фyнкцнa пepвaя хaрaктepнaя чертa пyблнчнoй влacтн, кoтoрaя вoзннклa в пepвoбнтнoм oбщecтвe. Pазннтнe cудeбнoй

\* Рeдoвнн пpoфecoр Пpaвнoг фaкyлтeтa Уннвepзнтeтa у Нншy, Рeпyблнкa Србнa, [djoleic@prafak.ni.ac.rs](mailto:djole@prafak.dikoleic@prafak.ni.ac.rs)

\*\* Дoцeнт Пpaвнoг фaкyлтeтa Уннвepзнтeтa у Нншy, Рeпyблнкa Србнa, [djoleic@prafak.ni.ac.rs](mailto:djoleic@prafak.ni.ac.rs)

\*\*\* Дoцeнт Кaтeгpe зa тeopнy и нcтopнy држaвe и пpaвa кaндндaт пpaвннх нaукa Дyжнн фeдepaлнн Уннвepзнтeт у Рoстoвy нa Дoнy, Рyскa Фeдepaцнa, [andrei-sevelin@rambler.ru](mailto:andrei-sevelin@rambler.ru)

