



***ПРАВОТО НА ШТРАЈК И ПРАВНА  
РАМКА ЗА ОСТВАРУВАЊЕ  
СООДВЕТНА ЗАШТИТА***

проф. д-р Зоран Михајлоски

## Штрајкот како можна причина за спор меѓу работниците и работодавачот

### ➤ *Дефиниција*

- Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон. ( член 236 став 1 од Законот за работните односи )

### ➤ *Дефиницијата имплицира повеќе спорни прашање:*

- дали дадената дефиниција соодветствува со реалните причини кои можат да доведат и доведуваат до штрајк,
  - зошто само синдикатот има прави да поведе штрајк на ниво на работодавач,
  - кој може да учествува во штрајкот и да донесе одлука за организирање на штрајкот и др.
- Законот за работните односи со утврдената дефиниција дадена во член 236 став 1 не се опфатени сите објективни причини кои би можело да доведат и доведуваат до штрајк. ( теоретско - правно стојалиште на повеќе теоретичари).

## Штрајкот како можна причина за спор меѓу работниците и работодавачот

### ► *Компаративно,*

- **Словенија** : *Zakon o stavki* во член 1 став 1 дадена поширока дефиниција на штрајкот.;
- **Црна Гора**: *Закон о штрајку* според член 1 став 1, штрајкот е прекин на работа кој вработените го организираат заради заштита на своите професионални и економски интереси;
- **Србија**: *Закон о штрајку* според член 1 став 1, штрајкот е прекин на работа кој вработените го организираат заради заштита на своите професионални и економски интереси по основ на работа;
- **БиХ**: *Закон о штрајку* според член 2 став 1, синдикатот има право да повика на штрајк и да го спроведе заради заштита и унапредување на економските и социјалните права и интереси и др.

## Штрајкот како можна причина за спор меѓу работниците и работодавачот

- Законот за државните службеници („Сл. весник РМ“ бр. 59/2000), Законот за јавните службеници („Сл. весник РМ“ бр. 52/10), Законот за судска служба („Сл. весник РМ“ бр. 98/2008) и др., без оглед на тоа што содржат одредби кои се однесуваат на штрајк, сосема принципиелно, не содржат дефиниција на штрајкот.
- Сосема е поинаква состојба со склучените колективни договори:
  - *Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството* (Сл. весник РМ“ бр.150/12) е утврдено дека штрајкот се организира заради повреда на правата на работниците утврдени со закон, колективен договор и со договорот за вработување: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа.
  - *Општиот колективен договор за јавниот сектор* (“Сл. весник РМ“ бр. 85/09) не содржи одредби кои се однесуваат на штрајк.
  - *Колективниот договор за вработените од прехранбената индустрија* („Сл. весник РМ“ бр. 54/10), има определено своја дефиниција за штрајк.
  - *Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство* („Сл. весник РМ“ бр.75/12) има определено своја дефиниција за штрајк.

## Штрајкот како можна причина за спор меѓу работниците и работодавачот

- ▶ Ако се анализираат *причините* поради кои кај нас, со години наназад, се организираат и водат штрајкови, ќе се види дека станува збор за широка лепеза на прашања, како на пример:
  - исплата на плата и придонеси од плата,
  - исплата на надоместок за храна и превоз,
  - трајно решавање на статусот на работодавачот,
  - обезбедување на финансиски средства за нормално работење на друштвото и изнаоѓање на стратешки партнер,
  - отпочнување на преговори и склучување на колективен договор,
  - обезбедување на социјални пакети до почнување со работата,
  - персонални решенија за именување на менаџерски тим,
  - заштита на поедини работници на кои им е даден отказ на договорот за вработување и др

## Орагнизирање и водење на штрајкот

- **Закон за работните односи содржи начелни одредби за начинот и постапката како да биде организиран и воден штрајкот:**
  - штрајкот мора **писмено да се најави на работодавачот**, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кај кого тој штрајк се организира,
  - штрајкот **не смее да започне пред завршување на постапката за помирување**, согласно со овој закон. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајк, кога таквата постапка е предвидена со закон, односно пред спроведувањето на други постапки за мирно решавање на спорот за која страните се договориле,
  - штрајкот на **солидарност може да започне без спроведување на постапката за помирување**, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира,
  - во писмото во кое за најавува штрајкот **мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот и денот и времето на почетокот на штрајкот**,
  - штрајкот мора да биде организиран на начин со кој **нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес** за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана за влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

## Орагнизирање и водење на штрајкот

- Синдикатот и штрајкувачкиот одбор се должни за сите преземени дејствија во врска со организирање и водење на штрајкот **да располагаат со соодветна документација** (одлуки, известувања до работодавачот и др.) преку која, во случај на судски спор, надлежниот суд ќе може да утврдува дали штрајкот е организиран и **воден во согласност со закон и колективен договор**.
- Ова се однесува, како во случаите на **судски спор** согласно член 242 од Законот за работните односи (судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета), така и на сите други индивидуални спорови кои работниците можат да ги поведат пред надлежниот суд во врска со отказ на договорот за вработување, отстранување на процесот на работа, плата, надоместоци на плата, придонесите од плата и др.
- Во делот кој се однесува на условот - штрајкот да **не смее да започне пред завршување на постапката за помирување** треба да се им предвид член 18 став 1 од Законот за мирно решавање на работните спорови („Сл. весник РМ“ бр. 87/07). Имено, според наведената законска одредба во случај на штрајк и во случај на спор во дејностите од општ интерес или во дејности во кои прекилот на работа би можел да го загрози животот или здравјето на луѓето или да нанесе штета од поголеми размери, страните во спорот се должни да пристапат и мирно да го решат колективниот спор во рок од десет дена од поднесеното барање.

# Организирање и водење на штрајкот

## ► *Штрајк на солидарност*

- претставува ново законско решение,  
- станува збор за штрајк кој не се организира и води против работодавачот кај кого е организиран штрајкот, туку претставува *израз на солидарност со работниците кај друг работодавач кои го организираат и водат штрајкот,*

- со штрајкот на солидарност, во основа, се дава *морална поддршка* на учесниците во штрајкот кај друг работодавач, меѓутоа понекогаш може да има и други последици особено ако работодавачите се наоѓаат во некоја производно-деловна врска,

- штрајкот на солидарност *писмено се најавува кај работодавачот кај кого тој штрајк се организира,* а може да започне без спроведување на постапката за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира.

## ► *Без оглед на тоа што досега немаме некоја посебна практика и искуства со штрајкот на солидарност, сепак би можело да се постави прашањето:*

— дали и какви последици можат да сносат организаторите и учесниците во штрајкот на солидарност доколку штрајкот кај другиот работодавач е незаконски организиран?



## Отстранување од процесот на работа

- Во Законот за работните односи е утврдено дека работодавачот може да отстрани работници од процесот на работа само во одговор на веќе започнат штрајк.
- Бројот на работници отстранети од работа не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот.
- Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот.
- За работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

## Отстранување од процесот на работа

- Во случајов станува збор за правото на работодавачот на *lockout*, како противмерка и одговор на работодавачот на штрајкот
- Во правната теорија и компаративната практика *lockout* е познат како „штрајк на работодавачот“ соодветно на принципот „еднакви средства на работна војна“, со цел економски да се влијае врз штрајкувачите на отстапки односно да се откажат од дел на своите права или да ги прифатат барањата на работодавачот.
- *lockout* не е прифатен во повеќе земји бидејќи не се смета како средство кое е еднакво на штрајкот. Меѓутоа, некои од законите за штрајкот од просторите на нашето опкружување содржат одредба слична на член 237 од Законот за работноите односи, како например:
  - Закон о раду на Р. Хрватска (член 277),
  - Закон о штрајку на БИХ (член 7) .

## Отстранување од процесот на работа

- ▶ За отстранувањето на работникот од работа, работодавачот мора на работникот да му достави формална одлука, која содржи образложение и поука за правото на приговор.
- ▶ Работодавачот е должен во полза на работникот да уплатува придонеси утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите (член 237)
- ▶ Законодавецот при вградување на цитираниот член 237 во текстот на Законот за работните односи се раководел (соодветно) со член 83 став (1) од истиот закон според кој, по оцена на работодавачот, со писмен налог на овластено лице работодавачот, работникот се остранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50% на платата на работникот која ја примал претходниот месец пред донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување, а под условите децидно утврдени до точка 1 до 4 од наведената законска одредба.
- ▶ Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно на одредбите на закон,
- ▶ Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено согласно со закон.
- ▶ Сосема е мала веројатноста синдикатот во практиката да го користи ваквото законско решение, бидејќи е реално да се очекува дека работникот ќе биде тој кој пред надлежниот суд, согласно член 181 став (2) од Законот за работните односи, кој ќе побара заштита на своите права од работниот однос.
- ▶ Од друга страна, воопшто не е јасно каква штета би можело да биде нанесена на синдикатот со отстранување на работникот од работа согласно член 237 став (1) од Законот за работните односи.

## Работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк

- Законот за работните односи, внесува значајна новина (член 238 ):
  - На предлог на работодавачот синдикатот и работодавачот *спогодбено подготвуваат и донесуваат правила* за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.
  - Правилата содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив *мора да работат за време на штрајк*, а со цел за овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).
  - Со определување на наведените работи не смее да се оневозможува или *битно ограничува правото на штрајк*.
  - Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определување на напред наведените работи, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да побара за тие работи да одлучи *арбитража*.

## Работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк

- Законот за работните односи во основа се однесува на работодавачите од *приватниот сектор од областа на стопанството*.
- Како законска одредба од општ карактер, дополнително се применува и на работодавачите во *јавниот сектор каде со посебен закон* ова прашање не е уредено на поинаков начин.
- Прашањето на производно одржувачки и нужни работи на подетален начин е уредено и со некои *колективни договори склучени на ниво на гранка* односно оддел, каков што е тоа случај, на пример:
  - Колективниот договор кожарска и чевларска индустрија (член 106 и 116 ),
  - Колективниот договор за угостителство ( „Сл. весник РМ“ бр. 2/08) во член 115, кој само е преземен член 238 од Законот за работните односи.

## Работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк

- Предлогот, по правило, треба (би требало) да биде изготвен од страна на работодавачот, бидејќи на тоа упатува член 238 став (4) од Законот за работните односи (...од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот...).
- Ова и поради тоа што работодавачот има стручна служба или таква може да ангажира, која треба да го изготви предлогот на правилата, но и поради тоа што е најупатен во сите сегменти на производниот и работниот процес.
- Предлог-правилата треба да бидат оценети од страната на синдикатот за да потоа се пристапи кон нивното донесување.
- Доколку кај работодавачот дејствуваат повеќе синдикати, во таков случај истите треба да бидат вклучени во постапката за донесување на правилата.
- Ако кај работодавачот не е организиран синдикатот, во тој случај, во постапката за донесување на правилата треба да бидат вклучени работниците преку своите избрани претставници (како најсоодветно решение).

## Работи кои не смеат да се прекинат за време на штрајк

- ▶ При донесување на правилата ќе треба да се има предвид дека штрајкот мора да биде организиран на начин со кој **нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес** за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана за влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.
- ▶ Во правилата треба да се вградат одредби според кои работниците кои учествуваат во штрајкот **се должни да преземат мерки за заштита** на опремата и инсталациите и др.
- ▶ **Утврдување на неопходното ниво на процесот на работа** за да може да се земе предвид исполнувањето на договорите со странски партнери, бидејќи неисполнувањето на таквите обврски може да предизвика штетни последици за работодавачот итн.
- ▶ Со правилата може да биде определено кои **носители на раководни функции** (менаџери) се од незаменливо значење за одвивање на процесот на работата и поради тоа да не можат да земат учество во штрајкот, при што се определува кои се нивните обврски, односно како тие мора да постапуваат во случај на штрајк.

## Последици од организирањето и учеството во штрајк

- Законот за работните односи јасно ги определува евентуалните последици од организирањето и учеството во штрајк и притоа утврдува дека (член 239):
  - организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите од овој закон и колективен договор, **не претставува повреда на договорот за вработување,**
  - работникот не смее да биде ставен во **понеповолна положба** од другите работници поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор.
  - на работникот **може да му се даде отказ** само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга повреда на договорот за вработување
  - работникот не смее на кој било начин **да биде присилен да учествува во штрајкот.**



## Последици од организирањето и учеството во штрајк

- Во одреден број случаи организирањето и учеството во штрајкот се завршува со донесување на одлуки за отказ на договорот за вработување, бидејќи според оцената на надлежниот орган кај работодавачот штрајкот е незаконски организиран и воден.
- Пред надлежните судови, работниците на кои им е даден отказ на договорот за вработување, поведуваат спорови за заштита на своите права од работен однос. Станува збор за исклучително суптилни и мошне сложени спорови од сферата на работните односи преку кои се прекршуваат сите дубиози меѓу работниците и работодавачот.
- Мошне богатата судска практика укажува на тоа дека одлуките за отказ на договорот за вработување работодавачите, најчесто, ги темелат врз две околности :
  - *првата*, дека всушност не станува збор за организиран прекин на работата на работниците заради остварување на економските и социјалните права туку за т.н. „див штрајк“, и
  - *втората*, дека станува збор за штрајк организиран и спроведен спротивно на закон колективен договор поради што неговите организатори и учесници не уживаат законска заштита.

## Последици од организирањето и учеството во штрајк

- Од судската практика, во врска со прашањето дали работниците се наоѓале на *местото за собирањето* на учесниците во штрајкот, има случаи кога поради евидентираното и неоправдано отсуство на работникот се дава отказ на договорот за вработување.
- Така на пример, со решенијата на Врховниот суд на Република Македонија, Рев. Бр. 81/02 од 16.04.2003 год. и Рев. бр. 125/02 од 23.04.2003 год. *укинати се пресудите на пониските судови* со кои е одбиено како неосновано тужбеното барање на тужителите поради учество во незаконски штрајк.
- На првостепениот суд е дадено упатство дека во текот на повторното судење треба : „со сигурност да утврди дали тужителите кои учествувале во незаконскиот штрајк доаѓале на работа или не, односно *дали присуствувале на местото на собирање на штрајкувачите определено од штрајкувачкиот одбор или не*, за да може да се прифати дали на тужителите евентуално може да им престане работниот однос поради неоправдано отсуство од работа непрекинато три работни дена“.
- Ваквиот став на судската практика всушност ги прати обврските кои работникот ги има врз основа на склучениот договор за вработување, без оглед на тоа дали учествува во штрајкот, па оттука произлегува и неговата обврска и за време на штрајкот *постојано да биде присутен на местото на собирање на штрајкувачите*, освен во случаите кога тоа не е можно од оправдани причини.

## Последици од организирањето и учеството во штрајк

- Во практиката, исто така, се постави и прашањето дали во ваков вид судски спорови надлежниот суд, како претходно прашање согласно со член 11 став 1 од Законот за парничната постапка, може да се впушти во оцена на законитоста на штрајкот во кој учествувал тужителот, па од тоа да зависи основаноста, односно неоснованоста на поставеното тужбено барање.

- Во поглед на ова прашање постојат две спротивставени мислење.

- Според првото, работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на законот, во спор за отказ на договорот за вработување, ова прашање не може да има карактер на претходно прашање поради тоа што работодавачот можел да ја искористи законската можност да побара забрана на штрајкот, меѓутоа ако тоа не го сторил тоа значи дека смета дека штрајкот е законски, односно дека е организиран и спроведен согласно со закон и колективен договор.

- Според второто мислење, надлежниот суд во секој случај мора да утврди дали работникот учествувал во законски или пак незаконски штрајк, бидејќи од тој факт зависи одговор на прашањето дали одлуката за отказ на договорот за вработување е или не е законска. Во прилог на второто мислење оди пресудата на Врховниот суд на Република Македонија, Рев. бр. 75/12 од 28.11.2012 год., во спор за отказ на договорот за вработување поради учество на работникот во незаконски штрајк, во која е изразено правното мислењето дека: „врз основа на претходно утврдените решителни факти судот наоѓа дека пониските судови правилно го примениле материјалното право кога утврдиле дека штрајкот не бил организиран согласно со одредбите од Законот за работните односи, третирајќи го истото како претходно прашање и заклучиле дека без расправање на прашањето за законитоста на штрајкот не би имало услови да се впуштат во утврдување на законитоста на оспорената одлука....“.

## Заштитни надоместоци на работникот за време на штрајк

### ► *Придонеси од плата*

- На работниците учесници во штрајк, за време на учеството во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниска основица за плаќање на придонеси.

### ► *Надоместок на нето плата за време на штрајк од организаторот на штрајкот*

- Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на нето плата за време на штрајк на работниците кои учествувале во штрајк.

# Судска забрана на незаконски штрајк и надомест на штета

- ▶ Во Законот за работните односи (член 242) е утврдено дека:
  - работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно на одредбите на закон
  - работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон.
- ▶ Прашањето на законитоста на штрајкот, без оглед на тоа за која негова фаза станува збор, зависи од исполнетоста на низа услови утврдени со закон и колективен договор.
- ▶ Доколку некој од условите не е исполнет во таков случај на работодавачот му стои на располагање законската можност со судска одлука да биде забрането организирањето или водењето на штрајкот.
- ▶ Бидејќи станува збор за ново законско решение, барем досега, пред надлежните судови ретко се среќава таков вид судски спорови што оневозможува некое поцелосно согледување на проблемите поврзани со практичната примена (оживотворување) на цитираната законска одредба.
- ▶ Сепак, треба да се има предвид дека, во нашата досегашна судска практика, надлежните судови се занимаваат со прашањето на законитоста на штрајкот, меѓутоа само како прашање од влијание за одлучување по тужбеното барање на работникот во врска со прашањето на законитоста на одлуката за престанок на работниот однос, односно отказ на договорот за вработување.

## Судска забрана за незаконско остранување од работа и надомест на штета

- Законот за работни односи овозможува како *активно легитимиран* во споровите пред надлежниот суд, кога се бара судот да забрани остранување од работа, да се јави и тоа право да го има синдикатот (член 243)
- Законот за работни односи предвидува *две ситуации* кога синдикатот може да поднесе тужба до надлежниот суд да забрани остранување од работа и тоа:
  - Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани *остранување од работа* за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон.
  - Синдикатот може да бара *надомест на штета* која тој или работниците ја претрпеле поради остранување од работа за време на штрајк кое не е извршено согласно со закон

## Судската надлежност за забрана на штрајк и отстранување од работа

- Законот за работните односи определува дека во споровите по основ забрана на штрајк надлежни се *судовите за работни спорови во прв степен*. Во овие спорови судот ќе ги применува начелните принципи предвидени во спорови од работен однос.
- Надлежниот суд за работни спорови во прв степен, одлучува со одлука за забрана на штрајк. *Судот во постапката ќе ги примени одредбите од Законот за парнична постапка и посебната постапка во спорови од работните односи.*
- Против одлуката за забрана на штрајк на првостепениот суд *во постапката по жалба одлучува надлежниот Апелационен суд.*
- Против ваков вид судски одлуки *не е дозволена ревизија* бидејќи станува збор за спорови чија што вредност не го надминува цензусот определен со член 372 став (2) од Законот за парничната постапка, а не може да дојде ниту до примена став 3 точка 3 од истиот член, поради тоа што не станува збор за спор по повод престанок на работниот однос.
- Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно остранување од работа е итна.

# Примерок на тужба со која работникот бара поништување на одлука за отказ на договорот за вработување поради учество во штрајк

## ТУЖБА

Тужителот е вработен кај тужениот, на неопределено време, со полно работно време, на работното место - возач. Во временскиот период од \_\_\_ до \_\_\_ кај тужениот е организиран законски штрајк во кој учествувал и тужителот се' до \_\_\_\_, кога со одлуката бр. \_\_\_ од \_\_\_ год., донесена согласно член 239 став (3) од Законот за работните односи, му е даден отказ на договорот за вработување. Против наведената одлука тужителот има изјавен навремен приговор, по кој надлежниот орган кај тужениот не одлучувал, поради што до насловниот Суд согласно член 181 став (5) од Законот за работните односи ја поднесува тужбата.

Доказ: неспорно меѓу странките, одлука и приговор;

Согласно со член 237 став (4) од Законот за работните односи, на работникот може да се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга повреда. Во оспорената одлука се наведува дека тужителот учествувал во незаконски штрајк поради тоа што истиот бил организиран и поведен пред завршување на постапката за помирување. Тужителот не учествувал во постапката за донесување на одлуката за организирање на штрајк бидејќи не е член на раководството на синдикатот кај тужениот, поради што не можело да му биде познато дали штрајкот е или не е законски организиран. Исто така, тужителот не е ниту предупреден од страна на тужениот дека учествува во незаконски штрајк, бидејќи во таков случај секако дека не би учествувал во штрајкот.

Доказ: неспорно меѓу странките, сослушување на странките;

Без оглед на тоа дали штрајкот кај тужениот е или не е организиран согласно со закон и колективен договор, поради фактот дека тужителот не учествувал во донесувањето на одлуката за штрајк, ниту пак бил предупреден од страна на тужениот дека учествува во незаконски штрајк, со оглед на изложените факти и законски прописи тужителот ја поднесува тужбата и му предлага на Судот, по одржување на главната расправа и изведување на доказите, да донесе

## ПРЕСУДА

Тужбеното барање, СЕ УСВОЈУВА.

СЕ ПОНИШТУВА како незаконска одлуката бр. \_\_\_ од \_\_\_ за донесена од страна на Управителот, Извршен директор и др. кај тужениот \_\_\_\_, со која на тужителот му е даден отказ на договорот за вработување бр. \_\_\_ од \_\_\_ год., па

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот, тужителот да го врати на работа и да го распореди на работното место – возач или друго работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, во рок од 8 дена по приемот на пресудата, во кој рок да му ги надомести и трошоците на постапката според трошковникот.

Тужител,



# Примерок на тужба со која работодавачот бара судска забрана на незаконски штрајк

## ТУЖБА

Кај тужителот сметано од \_\_\_\_, со одлука на Извршниот одбор на синдикалната организација бр. \_\_\_\_, е организиран и поведен незаконски штрајк во кој учествуваат вкупно \_\_\_\_ работници.

Доказ: одлука, неспорно меѓу странките;

Согласно со член 236 став (3) од Законот за работните односи, штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон. Меѓутоа, во конкретниов случај, во текот на постапката за помирување, започната согласно член 105 став (4) од Колективниот договор за кожарска и чевларска индустрија на која и' припаѓа тужениот не е завршена, а сепак штрајкот започнал. Тужената Синдикална организација, со писмено известување од страна на тужителот бр. \_\_\_\_, веднаш е предупредена дека штрајкот не е организиран согласно член 236 став (3) од Законот за работните односи и наведениот Колективен договор, меѓутоа штрајкот сепак трае.

Доказ : неспорно меѓу странките, писмена документација, известување;

Со оглед на изложените факти и законски прописи тужителот ја поднесува тужбата и му предлага на Судот, по одржување на главната расправа и изведување на доказите, да донесе

## ПРЕСУДА

Тужбеното барање, СЕ УСВОЈУВА.

СЕ ЗАБРАНУВА штрајкот организиран од страна на тужената Синдикална организација при \_\_\_\_, врз основа на известувањето бр. \_\_\_\_, како спротивен на член 236 став (3) од Законот за работните односи.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот на тужителот во рок од 8 дена по приемот на пресудата да му ги надомести трошоците на постапката според трошковникот.

Тужител,



***БЛАГОДАРАМ ЗА ВНИМАНИЕТО***