



ЗАБРАНА ЗА ОТКАЗ ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

проф. д-р Марко Андонов
проф. д-р Зоран Михајлоски

ПРАВНА РАМКА ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ЗАШТИТА

- ▶ **Законот за работни односи** („Службен весник на РМ“ Бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010 и 47/2011) и Последно изменување и дополнување на ЗРО – („Сл.весник РМ“ бр. 13/2013)
- ▶ С 183 Конвенција за заштита на мајчинство, 88 Заседание на 30 мај 2000, основна од 1962 година, Препораката за заштита на мајчинство, 1952, Универзалната декларација за човекови права (1948), Конвенцијата на Обединетите нации за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (1979), Конвенцијата на Обединетите нации за правата на децата (1989), Пекиншката декларацијата и Платформата за акција (1995), Декларацијата за еднаквост на третман и можност за жените на Меѓународната организација на труд (1975), Декларацијата за фундаментални принципи и права на работа и нејзиното продолжение, (1998), како и Конвенциите и Препораките на Меѓународната организација на труд наменети за обезбедување еднаквост на можности и третман на мажите и женитеработници и особено Конвенцијата за работници со семејни одговорности, 198
- ▶ Преставува **основен нормативно правен акт** со кој се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.
- ▶ **Работниот однос се уредува** со Законот за работните односи, со друг(посебен) закон, колективен договор и договор за вработување.



ЗАБРАНА ЗА ОТКАЗ ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

- ▶ Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на
 - бременост,
 - раѓање
 - родителство,
 - за време на сместување на дете кај посвоител,
 - отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и
 - скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за нега на дете до тригодишна возраст.



ЗАБРАНА ЗА ОТКАЗ ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

► **Отказот на договорот за вработување е ништовен:**

- доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од (став 1 од чл.101) или
- доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од (став 1 од чл.101) со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.



ЗАБРАНА ЗА ОТКАЗ ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

- ▶ Околностите од (став 1 од чл.101) не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен. (договор на определено време).
- ▶ Забраната за отказ од (став 1 од чл.101) на овој член не се однесува на откажување на договорот за вработување поради:
 - потешки прекршувања на договорните обврски, односно
 - поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски за кои се дава отказ без отказан рок согласно закон и колективен договор.



ЗАБРАНА ЗА ОТКАЗ ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

- ▶ Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради основите утврдени во (став 4 чл.101), **само по претходна согласност на синдикатот** чиј член е работникот кој се штити од отказ.
- ▶ Доколку синдикатот во рок од осум дена, не се изјасни за откажување на договорот од (став 5 чл.101) со давање или недавање на согласност, ќе се смета дека се согласил со одлуката на работодавачот.



ЗАБРАНА ЗА ОТКАЗ ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

- ▶ Доколку синдикатот не даде согласност за откажување на договорот за вработување на работникот од (став 1 чл.101), работодавачот може во рок од 15 дена од денот на доставувањето на изјавата за недавање на согласност да поведе постапка за нејзино преиспитување со судска или арбитражна одлука.
- ▶ Постапката за преиспитување на согласноста од (став 7 чл.101) на овој член ја спроведува надлежниот суд во рок од 30 дена од денот на поднесување на тужба од работодавачот. (терминот „спроведува“ не е доволно јасен, ако се имаат предвид рокови од член 405 од Законот за парничната постапка).



ЗАБРАНА ЗА ОТКАЗ ПОРАДИ БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

- ▶ Доколку кај работодавачот не е формиран синдикат или работникот од (став 1 чл.101) не е член на синдикат, претходна согласност за отказот на договорот за вработување дава надлежниот инспектор на трудот.
- ▶ Во текот на постапката за претходна согласност во која учествува надлежниот инспектор на трудот, се применуваат роковите и дејствијата од (став 6, 7 и 8 чл.101).

Постапка пред надлежниот суд

- Членот 101 став 7 од ЗРО ја санкционира можност од нов вид судски спорови од сферата на работните односи во кој работодавачот, со тужба за утврдување согласно чл. 177 ст.1 и 2 од ЗПП, ќе побара судската пресуда всушност да ја супституира согласност за давање отказ на работникот. Во ваков случај работодавачот не мора да го докажува правниот интерес за поднесување на тужбата, бидејќи истиот произлегува од цитираниот став 7.
- Се поведува со тужба пред надлежниот суд.
- Работодавачот е должен тоа да го стори во рок од 15 дена од денот на доставувањето на изјавата за не давање на согласност (за тоа време одлуката за отказ не му е доставена на работникот).
- Ваквото законско решение не е во спротивност со општите правила на остварување на заштита во рамките на работодавачот бидејќи аналогно, побараната претходна согласност (писмена), може да се смета како остварување на претходната заштита согласно член 181 став (1) од Законот за работните односи.

Постапка пред надлежниот суд

- ▶ **Пасивно легитимиран** со тужбата на работодавачот е синдикатот чиј член е работникот на кого се дава отказ.
- ▶ Во случај на судски спор, надлежниот суд и по службена должност, ќе мора да оценува дали тужениот синдикат има странкарска способност согласно член 70 став (1) од Законот за парничната постапка. Исто така, секако дека ќе се постави и прашањето на пасивната легитимација на која, исто така, судот внимава по службена должност.
- ▶ Доколку согласност се бара од надлежниот инспектор на трудот, согласно цитираниот став (9), како тужена ќе се јави Р.С Македонија, која е правно лице и има странкарска способност, а со тужбата ќе бидат опфатено и Министерството за труд и социјална политика (инаку, според член 3 став (1) од Законот за инспекцијата на труд, Државниот инспекторат за труд е орган на Министерството) кое нема својство на правни лица и поради тоа ја нема ниту странкарска способност.

Постапка пред надлежниот суд

- ▶ Доколку надлежниот суд утврди дека се исполнети условите за давање согласност тоа ќе го утврди со пресуда на начин што ќе ја преиспита – измени изјавата за не давање согласност.
- ▶ Тужбеното барање на работодавачот треба да се однесува на преиспитување на изјавата за не давање на согласност од страна на синдикатот, односно надлежниот инспектор на трудот (на пример, тужбеното барање може да гласи : „...

СЕ УТВРДУВА дека се исполнети законските услови за донесување одлука за отказ на договорот за вработување на работникот...“).

- ▶ Се поставува прашањето: од какво процесно значење ќе биде таквата правосилна пресуда врз судското одлучување по повод тужбата на работникот кој пред надлежниот суд ќе побара заштита во врска со одлуката за отказ?
- ▶ При тоа, не е спорно дека не станува збор за пресудена работа согласно член 322 од Законот за парничната постапка, меѓутоа дали е можно во двете одделни постапки, за едно исто правно и фактичко прашање, да бидат донесени две спротивни одлуки?
- ▶ Одговор на прашањето, секако, единствено ќе го даде судската практика.

Постапка пред надлежниот суд

- ▶ Правните последици од правосилната судска пресуда со која е уважено тужбеното барање на работодавачот:
 - работодавачот, откако претходно во одлуката за отказ ќе ја образложи правосилната судската пресуда, може да изврши достава на одлуката на работникот согласно член 75 од ЗРО, а понатамошниот тек на постапката ќе се постапува согласно член 91 од истиот закон.
 - во спротивно, доколку тужбеното барање на работодавачот биде одбиено како неосновано истиот не може да постапи на понапреднаведениот начин (теоретски тоа може).
 - Против првостепената пресуда, зависно од начинот како е одлучено по тужбеното барање, правото на жалба ќе имаат работодавачот како и синдикатот, односно Р.С Македонија, како тужена страна во спорот.