

**Повреда на права од работен однос за кои е потребно
заштита кај работодавачот а потоа судска заштита
согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО**

Тодор Поп-Панев, судија на Основен суд
Штип

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Остварување на правата кај работодавачот и судска заштита

Член 181

Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот. во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Откажување на договорот за вработување со и без отказан рок Член 70

Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок.

Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Дозволеност на отказ Член 71

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Причина и обврска за докажување Член 72

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

**Повреда на права од работен однос за кои е потребно
заштита кај работодавачот а потоа судска заштита
согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО**

Постапка пред отказот поради вина на
страната на работникот Член 73

Пред откажување на договорот за
вработување од лична причина на страна
на работникот, под условите од членот 80
од овој закон, работодавачот мора
писмено да го предупреди работникот за
неисполнувањето на обврските и можноста
на отказ во случај работникот да не го
подобри своето работење.

**Повреда на права од работен однос за кои е потребно
заштита кај работодавачот а потоа судска заштита
согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО**

Форма и содржина на отказот Член 74

Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма.

Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Врачување на отказот Член 75

Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Северна Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Основани причини за отказ Член 76

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) 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).

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Неосновани причини за отказ Член 77

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- 1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор,
- 2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи,
- 3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство, нега на член на семејството и неплатеното родителско отсуство,
- 4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор,
- 5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и
- 6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Понуда на нов променет договор пред отказ Член 78

(1) Одредбите на овој закон што се однесуваат на откажување на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

(2) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

(3) Ако работникот во случајот од ставот (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договорот за вработување.

**Повреда на права од работен однос за кои е
потребно заштита кај работодавачот а потоа
судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО**

Откажување на договорот за вработување од лични
причини на страна на работникот Член 79

Работодавачот може да му го откаже договорот за
вработување од лични причини на страна на
работникот, ако работникот не ги извршува
работните обврски утврдени со закон, колективен
договор, акт на работодавачот и договорот за
вработување.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот Член 80

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот, работникот не го подобри своето работење во случаите утврдени со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок Член 81

(1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

- 1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;
- 2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;
- 3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;
- 4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

- 5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
- 6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;
- 7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
- 8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
- 9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;
- 10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и
- 11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок Член 82

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

- 1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;
- 2) го злоупотреби боледувањето;
- 3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
- 4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
- 5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и
- 6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Отстранување од работа од кај работодавачот додонесување на
одлука за отказ на договорот за вработување Член 83

По оцена на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај
работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок
во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец
до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

- 1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или
здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од
поголема вредност;
- 2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз
работењето кај работодавачот;
- 3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за
повреда на работните обврски и
- 4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган
за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Парична казна Член 84

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеца.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Форма на одлуката за откажување на договорот за
вработување, односно на одлуката за паричната казна
Член 85

Одлуката за откажување на договорот за вработување,
односно одлуката за изрекување на парична казна
задолжително се дава во писмена форма, со
образложение на основот и причината за откажување на
договорот за вработување, односно причината за
изрекување на паричната казна со правна поука.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна Член 86

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.

Отказни рокови Член 87

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со овој закон, колективниот договор на ниво на дејноста, односно на ниво на работодавач.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Минимални отказни рокови Член 88

Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец, освен во случаите утврдени во членот 100 од ЗРО. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказен рок, меѓутоа не подолг од три месеца.

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на работник на сезонска работа, отказниот рок е седум работни дена.

Течење на отказниот рок Член 89

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

**Повреда на права од работен однос за кои е потребно
заштита кај работодавачот а потоа судска заштита
согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО**

Паричен надоместок наместо отказан рок Член 90

Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказан рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот Член 91

Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 82 и 83 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

Кога не е донесена одлука по приговорот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Права и обврски на страните за време на отказниот рок Член 92

За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

За време на отсуството од работа од ставот 1 на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

Приговорпротиводлуказаоткажувањенадоговоротзавработувањесоотказенрок Член
93

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказен рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот (3) на овој член или

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Застареност Член 94

Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од шест месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Отказ од страна на работодавачот Член 99

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, ако:

- 1) на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца и
- 2) работникот не ја изврши успешно пробната работа.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Отказ од страна на работникот Член 100

Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако:

- 1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;
 - 2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;
 - 3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;
 - 4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;
 - 5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;
 - 6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;
 - 7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и
 - 8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.
- Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство Член 101

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за времена бременост, раѓање и 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 неа на дете до тригодишна возраст.

Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од ставот (1) на овој член, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од ставот (1) на овој член со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.

Околностите од ставот (1) на овој член не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен. Забраната за отказ од ставот (1) 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 со закон и колективен договор.

Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради основите утврдени во ставот (4) на овој член, само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот кој се штити од отказ.

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда Член 102

Ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара.

Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

Ако судот со одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надоместок на штета.

Одлуката од ставот (1) на овој член судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека

Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Престанување на важноста на договорот за
вработување поради утврдената трајна неспособност за
работа Член 103

Договорот за вработување престанува да важи ако под
условите и на начин пропишани со закон е утврдено
дека кај работникот дошло до губење на работната
способност, со денот на доставувањето на правосилно
решение за утврдување на изгубената работна
способност.

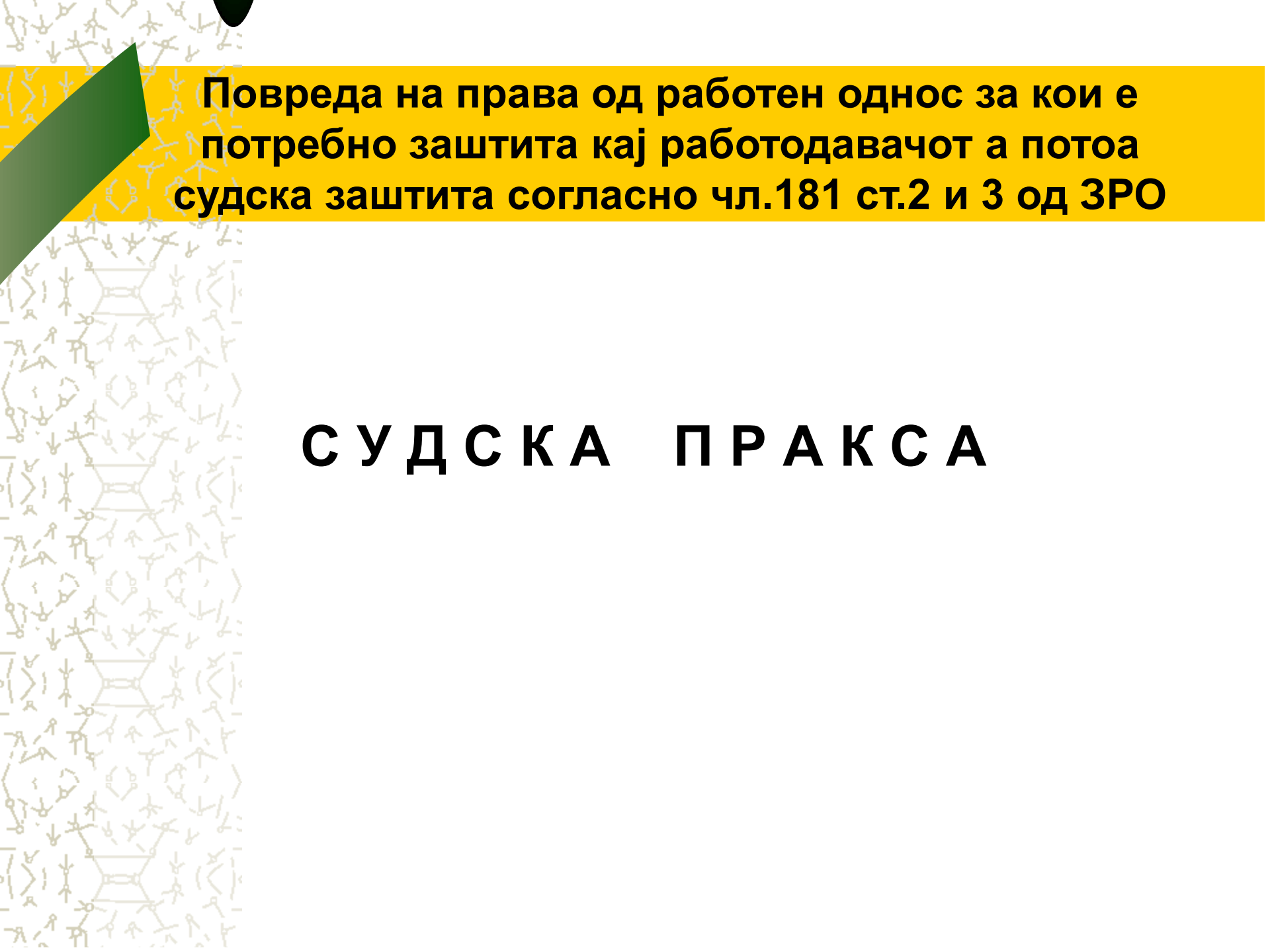
Повреда на права од работен однос за кои е потребно заштита кај работодавачот а потоа судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот Член 104

Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж. Работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.

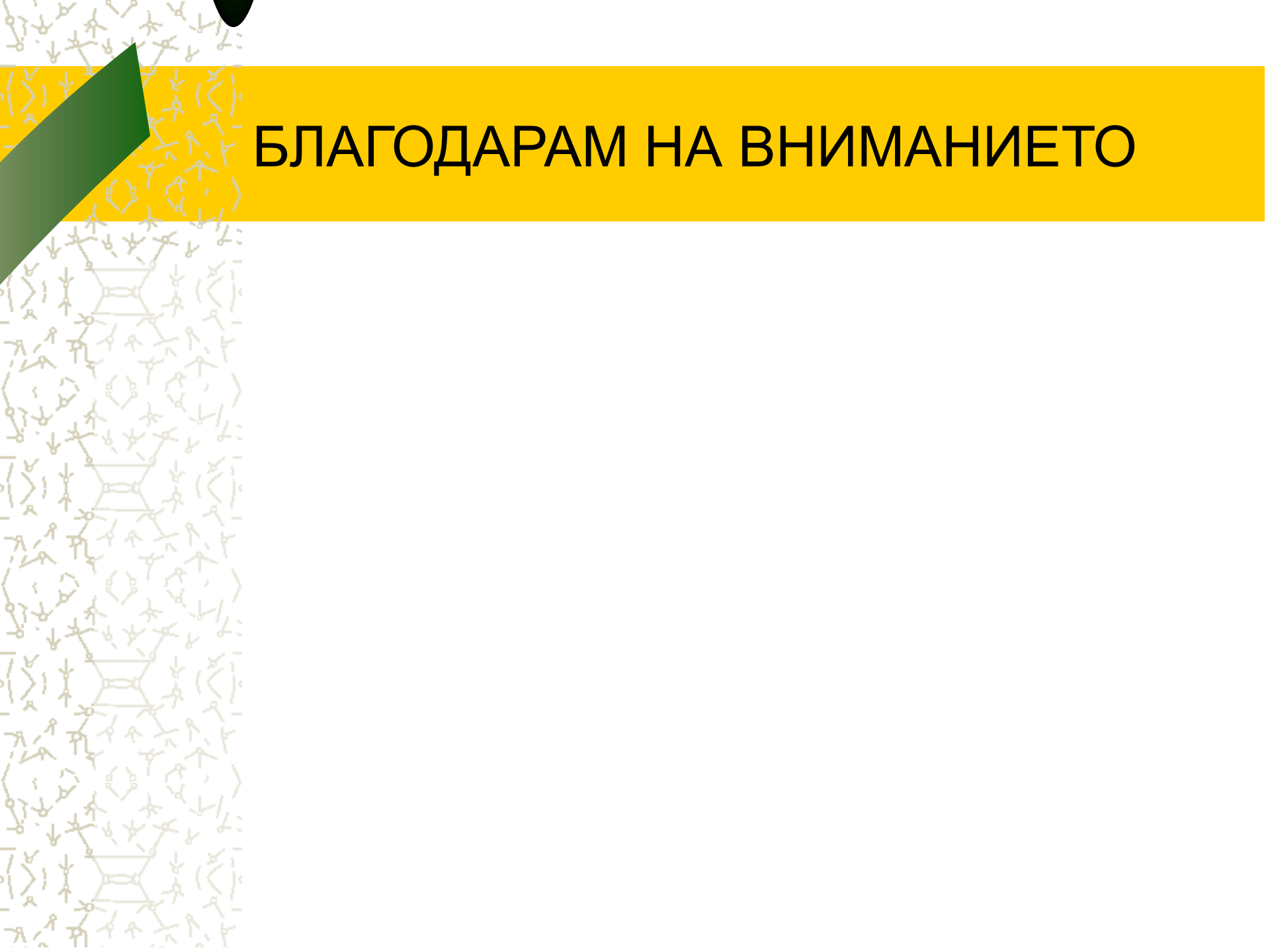
Писмената изјава од ставот (2) на овој член, работникот ја дава најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување од ставот (1) на овој член, а за секое натамошно продолжување на договорот за вработување од ставот (2) на овој член изјавата ја дава еднаш годишно а најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување за наредната година.

Работодавачот е должен по дадената изјава од ставот (2) на овој член да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст.



**Повреда на права од работен однос за кои е
потребно заштита кај работодавачот а потоа
судска заштита согласно чл.181 ст.2 и 3 од ЗРО**

СУДСКА ПРАКСА



БЛАГОДАРАМ НА ВНИМАНИЕТО