ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ ВО СОГЛСНОСТ СО ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

м-р **Санде Зиков**

Судија на Апелационен суд Скопје

АСЈО Скопје 26.02.2020 година

Уредување на работните односи

- Со Законот за работните односи (ЗРО) се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување;
- Работниот однос се уредува со ЗРО и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

Обврски на работникот и на работодавачот

- Обврски на работникот во врска со вршење на работа (чл.30-39 од ЗРО);
- Обврски на работодавачот (чл.40 -45 од ЗРО);

Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

- со изминување на времето за кое што бил склучен,
- со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице),
- поради престанување на работодавачот согласно со закон,
- со спогодбено раскинување,
- со отказ,
- со судска пресуда и
- во други случаи утврдени со закон.

Основани причина за отказ

- Член 76 од ЗРО:
- Лични причини;
- Причини на вина;
- Деловни причини;

Кршењето на работниот ред и дисциплина или работните обврски од страна на работникот

- Причини кои можат да бидат утврдени со
  - Законот за работните односи,
  - Колективните договори,
  - Интерните акти на работодавачите
  - Правилата за работниот ред и дисциплина и
  - Договорот за вработување

- Реално треба да се очекува дека прашањето на повредите на работната дисциплина најдетално ќе биде уредена со Колективните договори и тоа Колективните договори кои се склучуваат на ниво на работодавач, бидејќи на тоа ниво најдобро се изразува спецификата на процесот на работа кај секој работодавач поодделно.

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

1. Согласно чл.81 од ЗРО, 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 отказен рок, особено ако:

- не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот,
- не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски,
- не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место,
- не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време,
- не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа,
- поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот,
- со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа,
- настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот,
- не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа,
- предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и
- незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

2. 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.

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

1. Согласно чл.82 од ЗРО, работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказен 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:

- неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година,
- го злоупотреби боледувањето,
- 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,
- внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства,
- стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и
- Оддаде деловна, службена или државна тајна.

2. Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказен рок.

Други овластувања на работодавачот

- Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување – чл.83 од ЗРО;
  - Со писмен налог;
- Парична казна – чл.84 од ЗРО;

УТВРДУВАЊЕ НА КРШЕЊЕТО НА РАБОТНИОТ РЕД И ДИСЦИПЛИНА

- Работодавачот треба да спроведе постапка во текот на која ќе утврди факти на околноста дали е сторено кршење на работната дисциплина по вина на работникот;
  - Во практиката најчести пропусти се прават токму при утврдувањето на повредата и евентуалната одговорност на работникот, односно при утврдување на фактичката состојба.
  - Честопати на работникот не му се дава можност да се произнесе за причините поради кои може да му биде даден отказ од работа, на кој начин отсуствува елементот на контрадикторност кој во ваквите случаи е често неопходен.
- ЗРО не содржи некои посебни одредби за водење на постапката за давање отказ на договорот за вработување поради кршење на работната дисциплина;
  - тоа прашање треба подетално да биде регулирано со колективните договори ,согласно со член 206 став 1 од ЗРО.

Застареност

- Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно периодот во кој што истата работодавачот треба да ја донесе е регулирано во член 94 од ЗРО, според кој
- 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 три месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од 6 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.

Форма и содржина на отказот

- Според член 74 став 1 од ЗРО е определено дека отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма, а со став 2 дека 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;
- Според член 85 од ЗРО, 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.

Заклучок

- Законот за работните односи, освен понапред наведените начелни одредби, не содржи посебна дефиниција за дисциплинската одговорност на работникот како основ за откажување на договор за вработување за разлика од претходната законска регулатива (на пример, Закон за здружениот труд, Закон за основните права од работниот однос и други).
- Поради тоа ЗРО не содржи одредби за различни видови дисциплински мерки како на пример, за опомена, јавна опомена, парична казна, распоредување на друга работа односно работни задачи за определено време и престанување на работниот однос, на начин како што тоа беше определено во глава V од Законот за државни службеници (од чл.64 до чл.73).
- Исто така, ЗРО не ги определува ниту правилата за водење на постапка на начин како што тоа било регулирано со Законите во изминатиот период.
- Законот за работните односи не ја предвидува дисциплинската комисија како орган кој одлучува за одговорноста на работникот.
- ЗРО го определува кршењето на работниот ред и дисциплина или работните обврски утврдени со Закон, Колективен договор и Договор за вработување како основ за давање отказ на Договорот за вработување поради што на работникот може да му престане работниот однос.

2. ПОСТАПКА ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

- Претходна постапка
- Постапка кај работодавачот
- Судска постапка

ПРЕТХОДНА ПОСТАПКА

- Обезбедување на докази
- Земање на изјави

ПОСТАПКА КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ

- Пријава од непосреден работодавец
- Решение за поведување на дисциплинска постапка
- Комисија/едно лице
- Извештај
- Решение за дисцпилинска мерка
- Предупредување
- Понуда на нов изменет договор
- Решение → Достава

СУДСКА ПОСТАПКА

- Приговор
- Поведување на тужба
- Рокови

ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ ОД АСПЕКТ НА ПОСТАПКАТА ЗА ОТПУШТАЊЕ НА РАБОТНИЦИ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

1. Разграничување:

   отпуштање на работници од деловни причини/

   отпуштање на **поголем број** работници од деловни причини

2. Обврска за спроведување на посебна постапка за отпуштање на **поголем број** работници од деловни причини

3. Неприменливост на одредбите за спроведување на посебна постапка за отпуштање на **поголем број** работници од деловни причини **доколку работниот однос се откажува** на помалку од 20 работници во период од 90 дена.

3. **КОЛЕКТИВНИ ОТПУШТАЊА –**
НАМАЛУВАЊЕ НА ПОГОЛЕМ БРОЈ ВРАБОТЕНИ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

Колективно отпуштање или не?

Колективно отпуштање е откажување на договор за вработување на повеќе од 20 работници во период од 90 дена.

Откажувањето на договор од деловни причини на помалку од 20 работници не претставува колективно отпуштање.

ЗРО предвидува посебна постапка за работодавачот кој планира да изведе **колективно отпуштање**.

*судска пракса

ПОСТАПКА ЗА НАМАЛУВАЊЕ НА ПОГОЛЕМ БРОЈ ВРАБОТЕНИ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

Постапка за намалување на поголем број вработени од деловни причини се води при **откажување на договор за вработување на повеќе од 20 работници во период од 90 дена**

При откажување на договорот за вработување од деловни причини **на помалку од 20 вработени** во овој рок, **тоа не се третира како колективно отпуштање и не се применуваат одредбите за колективно отпуштање во ЗРО.**

*судска пракса

ПОСТАПКА ЗА НАМАЛУВАЊЕ НА ПОГОЛЕМ БРОЈ ВРАБОТЕНИ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

Постапка кај работодавачот

ПРЕТХОДНА ПОСТАПКА
- Сочинување на извештај
- Усвојување на измени во систематизација

ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТАЦИЈА
- Информирање за намерите
- Консултација со претставник на вработени/синдикат
  Важно -> Записник!

ПОСТАПКА ЗА БОДИРАЊЕ
- Кога се бодира
- Како се бодира
  - комисија
  - правилник(колективен договор, друг акт)
  - објава на резултатите
  - приговор против поединечен акт

РЕШЕНИЕ
- Донесување решение и достава
- Отказни рокови (неможност за откуп)
- Приговори

ИСПРАТНИНА
- Пресметка и износ
- Исплата (невозможно откажување)

РЕДОСЛЕД НА АКТИВНОСТИ

	Работодавец	Активност	Законски рокови	Правен основ
1	Оддел / Меѓусекторска работна група	**Подготовка на анализа** која го оправдува иницирањето на постапка за откажување на работниот однос поради деловни причини.		**Не е експлицитно наведено во Законот за работни односи но е задолжителен предуслов во постапката за оправдување на постапката за колективно отпуштање поради деловни причини**
2	Борд на директори	**Усвојување на анализата** и усвојување на евентуални промени во организациската табела.		
3a	Генерален Директор/Оддел за човекови ресурси	**Отпочнување постапка за консултации** со доставување на известување до претставниците на работниците за намерата за реализација на постапка за колективно отпуштање од деловни причини	**1 месец пред почеток на колективното отпуштање (како почеток е земен во предвид датумот на известување на Агенцијата за вработување)**	**Член 95 став 2 и 3 од Закон за работни односи**

ПОСТАПКА ЗА НАМАЛУВАЊЕ НА ПОГОЛЕМ БРОЈ ВРАБОТЕНИ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

Постапка пред АВРМ

Кога:	по консултации со претставниците на работниците
Најдоцна до:	30 дена пред донесување на одлука
Тип на документ:	Известување за бројот на работници, нивната квалификација и причините за отказ

Важно: АВРМ може да побара продолжување на рокот за донесување одлука најмногу до **60 дена**

*судска пракса

3б	Генерален Директор / Оддел за човекови ресурси	**Доставување на релевантни информации** до претставниците на работниците најмалку за следните околности: 1) Причините за планираните отпуштања; 2) Бројот и категориите на работници кои се отпуштаат; 3) Вкупниот број и категории на работници кои се вработени (кај работодавачот н.з.) 4) Периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат	**1 месец пред почеток на колективното отпуштање**	**Член 95 став 2 и 4 од Закон за работни односи**
4	Генерален Директор / Оддел за човекови ресурси	**Водење на консултации** со претставници на работниците кои најмалку треба да опфатат начини и средства за избегнување на колективни отпуштања, намалување на број на отпуштени работници или мерки за ублажување на последиците (социјални мерки, стручно оспособување, вработување кај друг работодавач без огласување…)		**Член 95 став 3 и во смисла на член 96 од Закон за работни односи**

5	Генерален Директор / Оддел за човекови ресурси	**Писмено известување до Агенцијата за вработување** кое треба да ги содржи сите релевантни информации во врска со планираното колективно отпуштање во смисла на чекор 3б погоре како и информации во врска со водените консултации со претставниците на работниците во смисла на чекор 4 погоре.	**Најмалку 30 дена пред донесување на одлука за престанок на работен однос (со законска можност Агенцијата да го продолжи овој рок до 60 дена од денот на известувањето).**	**Член 95 став 6, 8 и 9 од Закон за работни односи**
6	Оддел за човечки ресурси	**Доставување на копија од известувањето** испратено до Агенцијата за вработување, до претставниците на работниците кои имаат законска можност директно да доставуваат свои предлози до Агенцијата за вработување		**Член 95 став 7 од Закон за работни односи**

И С П Р А Т Н И Н А чл.97

- Работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина и тоа:
- до 5 години поминати во работен однос, во висина од една нето плата,
- од 5 години до 10 години поминати во работен однос, во висина од две и пол нето плати,
- од 10 години до 15 години поминати во работен однос, во висина од три и пол нето плати,
- од 15 години до 20 години поминати во работен однос, во висина од четири и пол нето плати,
- од 20 години до 25 години поминати во работен однос, во висина од шест нето плати и
- над 25 години поминати во работен однос, во висина од седум нето плати.

И С П Р А Т Н И Н А чл.97

- Основицата за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните 6 месеци пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

Ви благодарам на вниманието!