

ПРАВНИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ОД КОЛЕКТИВНИ ОТПУШТАЊА

проф. д-р Зоран Михајлоски

РЕГУЛАТИВА НА МОТ И ЕУ ЗА ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

- Откажување на Договорот за вработување од деловни причини е утврден со :
 - Конвенција за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот (дел трети) – 158 од 22.06.1982 година;
 - Конвенција за право на организирање и колективно преговарање – 98 од 1949 година;
 - Препорака за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачите – 166 од 1982 година;
 - Директива на ЕУ бр. 75/129, 92/56 од 24.07.1994 година, консолидирани со Директива бр. 95/59, 2001/86 ЕЗ од 08.10.2001 година

КОНВЕНЦИЈА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЕЦОТ - 158

- Оваа конвенција се однесува на сите гранки на стопанската дејност и на сите вработени лица.
- Еден член може да ги исклучи следните категории вработени лица од сите или од некои одредби на оваа Конвенција.
 - а) работници што се ангажираат врз основа на Договор за вработување на определено време или за определени задачи;
 - б) работници на пробна работа или на приправнички стаж, кој е однапред определен и кој е во развојно траење;
 - в) работници ангажирани привремено за покус временски период.

КОНВЕНЦИЈА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЕЦОТ - 158

- Консултации со претставници на работниците.
- Кога работодавачот има намера да го раскине работниот однос од деловни причини:
 - благовремено ќе им даде на заинтересираните работнички претставници соодветни информации, вклучувајќи ги и причините за намерата за раскинување на работниот однос, со бројот и категоријата на работници кои веројатно ќе бидат опфатени како и рокот во кој има намера да го оствари раскинувањето на работниот однос;
 - на заинтересираните работнички претставници ќе им даде во согласност со националното законодавство и практика, што е можно побрзо, можност за консултација за мерките што треба да се превземат за да се спречи или да се намали до најмала мерка престанокот на работниот однос и мерките за да се ублажат штетните последици од престанокот на работниот однос на заинтересираните работници, како што е наоѓање на алтернативно вработување.

КОНВЕНЦИЈА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЕЦОТ - 158

► Известување на надлежен орган.

- работодавачот кога предвидува раскинување на работен однос поради деловни причини, за тоа го известува надлежниот орган што е можно побрзо, давајќи релевантни информации вклучувајќи и писмена изјава за причините на таквото раскинување, бројот и категориите на работници кои ќе бидат опфатени со отказот како и за рокот на отказот;

- националното законодавство може да ја ограничи наведената примена во случај кога бројот на работниците достигнува еден одреден број, односно процент;

- работодавачот ќе го извести надлежниот орган за престанокот на работниот однос од деловни причини во минимален рок пред престанокот на работниот однос, кој се утврдува со национални закони.

КОНВЕНЦИЈА ЗА ПРАВО НА ОРГАНИЗИРАЊЕ И КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ - 98

- Остварување на соодветна заштита во областа на вработувањето и синдикална слобода.
- Оваа заштита особено може да се примени доколку се работи за:
 - вработување на работникот да биде условено со нечленување во синдикат или со одредување на неговото синдикално учество;
 - да се отпушти работникот или со сите останати средства да му се нанесе штета затоа што е член на синдикатот или што учествува во синдикалните дејности надвор од работното време или со согласност на работодавачот, за време на работното време.



КОНВЕНЦИЈА ЗА ПРАВО НА ОРГАНИЗИРАЊЕ И КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ - 98

► Меѓусебно усогласување на ставови и заштита од било какво меѓусебно мешање на синдикатот и работодавачите:

- организациите на работодавачите треба да користат соодветна заштита од било какво меѓусебно мешање, директно или преку свои агенти или членови, во нивно формирање, функционирање или управување.

- особено ќе се смета за мешање во смисол на овој член секој обид за поттикнување на основање на работнички организации под покровителство на работодавачот или организација на работодавачите или поддржување на работничките организации со финансиски или други средства, со цел да ги стават под контрола на работодавачот или организација на работодавачите.



ПРЕПОРАКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЦИТЕ - 166

- ▶ Одредбите на оваа препорака можат да се применуваат по пат на:
 - национални закони;
 - колективни договори;
 - прописи на претпријатија;
 - арбитражи;
 - одлуки на суд;
 - други начини кои се во согласност со националната практика и одговараат на националните услови.

ПРЕПОРАКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЦИТЕ - 166

- ▶ Ублажување на последиците од престанокот на работниот однос од деловни причини:
 - сите заинтересирани страни треба да настојуваат да го спречат;
 - колку е можно да го сведат на минимум престанувањето на работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени;
 - без да наштетат на ефикасноста во работењето на претпријатието, установата или службат;
 - да ги ублажат негативните ефекти на секој престанок на работниот однос поради овие причини за секој заинтересиран работник, односно работници;
 - кога е потребно, надлежниот орган треба на странките да им помогне при барањето решение за проблемите што се јавуваат во врска со предвидените престаноци на работниот однос.

ПРЕПОРАКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЦИТЕ - 166

► Консултации во врска со крупните промени во претпријатието:

- кога работодавачот има намера да воведи големи структурни промени во производството, програмата, реорганизација на структурата на технологијата, што веројатно ќе предизвика отпуштање од работа, работодавецот треба да се консултира со претставниците на заинтересираните работници што е можно побрзо, помеѓу другото и за воведување на ваквите промени, за евентуалните последици, како и за мерките за спречување или ублажување на штетните последици од таквите промени;

- на претставниците на заинтересираните работници треба да им се овозможи ефикасно учество во консултациите, како и на време да се информираат за главните промени што ги има работодавецот во предвид, како и за нивните евентуални последици.

ПРЕПОРАКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЦИТЕ - 166

- Мерки што треба да го спречат или да го сведат на минимум престанокот на работниот однос:
 - ограничување на вработувањето;
 - утврдување да се смали работната сила на одреден временски период
 - природно смалување на работната сила;
 - интерни трансфери;
 - оспособување и преквалификација;
 - доброволно предвремено заминување во пензија со соодветна заштита;
 - органичување на прекувремена работа и скратување на редовното работно време.



ПРЕПОРАКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЦИТЕ - 166

► Мерила за избор за отпуштање:

- изборот на работодавецот на кој работник треба да му престане работниот однос поради економски, технолошки структурални или слечни причини, треба да се врши според мерилата кои, кога е можно, се утврдуваат однапред и водат сметка за интересите на претпријатието, установата и службата, како и за интересите на работниците;

- овие мерила, нивниот приоритетен ред и нивно значење, треба да бидат подредени со методи за примена

ПРЕПОРАКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЦИТЕ - 166

► Приоритет при повторно вработување:

- работниците на кои им престанал работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени, треба да имаат приоритет при повторно вработување доколку работодавецот повторно вработува работници со слични квалификации, под услов идите во одреден рок од моментот на нивното заминување да изразиле желба повторно да бидат вработени;

- приоритетното повторно вработување може да се ограничи за одреден временски период;


- критериумите за давање на приоритет кај повторното вработување се утврдуваат во согласност со методите за примена.

ПРЕПОРАКА ЗА ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС ПО ИНИЦИЈАТИВА НА РАБОТОДАВЦИТЕ - 166

► Ублажување на последиците од престанок на работниот однос:

- во случај на престанок на работниот однос од деловни причини засегнатите работници треба да се поттикнуваат на соодветни алтернативни работни места, што е можно побрзо и тоа:

- * со обука или преквалификација;
- * со помош на мерки што одговараат на националните услови;
- * давање на помош на загрозени работници за ублажување на штетните ефекти од престанокот.




Директива на ЕУ бр. 75/129, 92/56 од 24.07.1994 година,
консолидирани со Директива бр. 95/59, 2001/86 ЕЗ од
08.10.2001 година

► Цели на директивата се:

- правна - да ги намали неусогласеностите помеѓу правата и практиките на државите – членки со правата за вработување;


- економска и социјална – да ги олесни последиците од технолошки вишок за вработените и да се постави заеднички правила поврзани со практички подготовки и процедура за колективни технолошки вишоци.

- правата на значајниот и процедуралниот технолошки вишок, според националното право и практика се оставени недопрени, освена ако се некомпатибилни со минималните стандарди поставени во Директивата. Државите – членки можат да применат или да воведат покорисни одредби



Директива на ЕУ бр. 75/129, 92/56 од 24.07.1994 година,
консолидирани со Директива бр. 95/59, 2001/86 ЕЗ од
08.10.2001 година

- ▶ Директивата предвидува консултирање со претставниците на вработените и известување на соодветните власти пред повеќекратните отпуштања.
- ▶ Директивата не влијае на правото на работодавачот да отпушти вработени, ниту пак ја ограничува нивната слобода за организирање на процесот на работа во нивните претпријатија на начин кој е најсоодветен за нивните потреби.
- ▶ Директивата не овозможува две или повеќе меѓусебно поврзани претпријатија да формираат заедничко регрутирање и отпуштање на вработени за кое е потребна соодветна процедура.



Директива на ЕУ бр. 75/129, 92/56 од 24.07.1994 година,
консолидирани со Директива бр. 95/59, 2001/86 ЕЗ
од 08.10.2001 година

► Директивата се применува таму каде бројот на технолошки вишок е:

во период од 30 дена:


- најмалку 10 во организациите кои вообичаено вработуваат повеќе од 20, но помалку од 100 вработени;

- најмалку 10 проценти од бројот на работници во организациите кои вообичаено вработуваат повеќе од 100, но помалку од 300 работници;

- најмалку 30 во организациите кои вообичаено вработуваат 300 или повеќе вработени.

или во период од 90 дена:

- најмалку 20 работници, без оглед на бројот на вработените кои работат во организациите за кои се зборува.



Директива на ЕУ бр. 75/129, 92/56 од 24.07.1994 година,
консолидирани со Директива бр. 95/59, 2001/86 ЕЗ од
08.10.2001 година

► Директивата не е применлива кај:

- договори на определно или договори за изведување на одредени задачи, освен каде што технолошки вишок се случува пред датумот на истекување или пред завршување на договорите;

- работници вработени од стран ана јавните административни тела или во организации кои се управувани од јавно право;

- екипажи на бродови кои пловат на море.

► Како исклучоци на општите правила поставени во Директивата, овие видови вработувања мора концизно да се конструираат.

Директива на ЕУ бр. 75/129, 92/56 од 24.07.1994 година,
консолидирани со Директива бр. 95/59, 2001/86 ЕЗ од
08.10.2001 година

- Работодавачот кој размислува за колективен технолошки вишок има двоја обврска:
 - да ги информира надлежните национални власти;
 - да се консултира со претставниците на работната сила за планираната програма за технолошки вишок.
- Работодавачот е обрзан да им ги обезбеди сите релеватни информации поврзани со отказот од деловни причини.
- Работодавачот е должен во писмена форма да ги даде на претставниците на вработените следните информации:
 - причините за за предложениот технолошки вишок;
 - бројот на категории работници кои ќе бидат прогласени за технолошки вишок;
 - бројот на работници вообичаено вработени во претпријатие;
 - временскиот период во кој технолошкиот период ќе има влијание;
 - предложените критериуми за селектирање на работниците кои ќе бидат технолошки вишок, доколку националното право го овластува работодавецот да ја направи таа селекција
 - методот на пресметување на исплаќање на работниците прогласени за технолошки вишок, кои не се исплаќаат и не се пресметуваат според националното право

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА ОТКАЖУВАЊЕТО НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

► Хрватска

- Во Р. Хрватска откажувањето на Договорот за вработување од деловни причини е регулиран во главата 15 во која се предвидува Откажување на договор за вработување со чл. 117 од “Zakon o radu”, при што на концизен начин се предвидува дека “ намерата да се откаже определен договор за вработување работодавачот е должен да ја соопшти на работничкиот совет при што е должен за таквата одлука да се советува со работничкиот совет во случај, на начин и под услови определени со овој закон”.


► Толкувањето на оваа одредба при откажување на Договорот за вработување од деловни причини ќе биде согласно Конвенцијата и препораката на МОТ.

КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА ОТКАЖУВАЊЕТО НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОД ДЕЛОВНИ ПРИЧИНИ

► Србија

- Процесот на откажување на договорот за вработување на вишокот вработеник кај работодавач во Р. Србија е регулиран во глава 11 од “Zakon o radu”. Специфичен е фактот дека овој закон, откажувањето на договорот за вработување не го третира како отказ на договор за вработување, туку како состојба на вишок на вработени.

- Во одредбите од чл. 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159 и 160 во целост е имплементирана Конвенција за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот (дел трети) – 158 од 22.06.1982 година и Препораката за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачите – 166 од 1982 година на МОТ.



Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања согласно работното законодавство на Република македонија


► ***Поимот на деловните промени или причини, кои предизвикуваат откажување на договорот за вработување на работниците:***

- *Економските промени* се секогаш поврзани со економската состојба во општеството
ВООПШТО

- *Технолошките промени* секогаш се поврзани со техничкиот дел на производниот процес


- *Структурални промени* се поврзани со самата структура на работниците од аспект на стручната подготовка и нивната квалификација.

- *Слични промени* - не би можело да бидат дефинирани или наборени, но се претпоставува да се работи за такви промени кои мора да бидат поврзани со процесот на производство кои може да бидат и од друг аспект но во врска со самиот произведен процес.



Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања согласно работното законодавство на Република македонија

- ▶ *Причините за воведување на промените поради кои ќе има потреба да се намалува бројот на работниците ги утврдува во програма, која претежно би содржела податоци за:*
 - основните/општите податоци за работодавачот;
 - промените кои се воведуваат и опис на причините за нивното воведување: дали тоа ќе се направи со укинување на работните места или со намалување на бројот на извршители на некое работно место;
 - вкупниот број на вработени, квалификационата структура на работните места за чија работа престанала потребата или се намалува бројот на извршители по работно место;
 - начинот на решавање на правата на работниците кои ќе бидат опфатени со промените односно за чија работа престанала потребата;
 - финансиските средства што треба работодавачот да ги обезбеди со цел спроведување на програмата;
 - роковите и носителите на активностите за спроведување на програмата.



Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања согласно работното законодавство на Република македонија


- Откажување на договорот на вработените од деловни причини секогаш се случуваат на ниво на работодавач.
- Ги опфаќаат сите организациски облици , ако ги има, а не само еден дел и секогаш деловните причини без разлика дали ќе биде со укинување или намалување на бројот на извршителите, се однесува на вкупниот број на вработени кај работодавачот.
- Нема да биде законито спроведена постапката за откажување на договорот за вработување на работниците, ако деловните причини биле спроведени само на една организациона единица, подрачно одделение, а не на ниво на работодавач.

Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања согласно работното законодавство на Република македонија

- Работодавачот за намерата откажување на договор за вработување на поголен број работници од деловни причини, мора претходно да во рок од 30 дена го извести синдикат кај работодавачот, а ако нема таков тогаш претставникот на работниците за причините што произлегуваат од таквата состојба.
- Консултациите со претставниците на работниците имаат за цел да се овозможи нивно конструктивно вклучување во процесот на ублажување на последиците, за што работодавачот е потребно да ги информира за сите релевантни податоци-информации, како :
 - причините за планираните отпуштања,
 - бројот и категориите на работници кои се отпуштаат,
 - вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
 - период за кој планираните отпуштања треба да се случат.
- Работодавачот е должен писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување за колективните отпуштања од деловни причини, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуките за престанок на работниот однос на работниците.


Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања согласно работното законодавство на Република македонија

- Обврската што ја пропишува законот за работодавачот е определена како понудување на работникот едно од следните можности:
 - вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување на договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка , односно квалификација,
 - стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација) или
 - нов договор за вработување.
- Покрај наведените права, односно обврски, Законот предвидел уште една должност за работодавачот, кој е од материјален карактер. Секој работник на кој ќе му престане вработувањето поради деловни причини има право да му биде исплатена испратнина. Тука законодавецот веќе покажува императив, со оглед да не пропишува можност, понудување, туку определува обврска , должност од која не смее да се отстапи.
- Правото на испратнина му припаѓа на работникот по основ на ваков отказ и од тоа не може да се откаже, ниту работодавачот ниту работникот.
- Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот, **се ништовни**
- Што се однесува за висината за исплата на испратнина во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, има одредено поместување во рамката на исплата на испратнини, при што со Законот за измени и дополнување на Законот за работни односи (Сл. Весник бр. 120/2018 од 29.06.2018 година) рамката изнесува од 1 до 7 нето плати, во зависност од годините поминати во работен однос на работникот.



Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања согласно работното законодавство на Република македонија

- Законот за измени и дополнување на Законот за работни односи (Сл. Весник бр. 120/2018 од 29.06.2018 година) го потенцира значењето на колективните договори при што во постојниот член 76 се додава нов став 2 кој гласи:
- Престанокот на работниот однос од ставот (1) точка 3) на овој член се врши врз основа на потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж и други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби на кои им престанува работниот однос по истиот основ.
- Според актуелната состојба по однос на колективните договори, кога се во прашање ваквите правила и критериуми, се заклучува дека доста правила и критериуми веќе се утврдени во нив, што значи стандардите пропишани со Конвенцијата бр.158 и Препораката бр.166 на МОТ, се воведени во нашето трудово материјално право.



Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања согласно работното законодавство на Република македонија

- ▶ Законот за измени и дополнување на Законот за работни односи (Сл. Весник бр. 120/2018 од 29.06.2018 година), определува заштитни механизми при откажување на договорот за вработување поради деловни причини, при што се додаваат два нови става кои гласат:
 - Ако работодавачот го откаже договорот за вработување поради деловни причини, не може на истите работи , со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник, во рок од две години од денот на престанување на работниот однос.
 - Ако пред истекот на рокот од две години настане потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договорот за вработување има работникот кој предходно му престанал работниот однос



ПРАШАЊА