

Прашања и одговори со Државен инспекторат за труд на РСМ Скопје – 30.03.2021 год.

Договори за вработување и клаузули

Работодавачи во РСМ кои имаат странски капитал, често бараат во договорите за вработување да стои само бруто плата, без да се наведе износот на основната нето плата, каков е ставот на инспекторатот за труд, по ова прашање?

Ставот на инспекторатот е дека и двете опции (бруто и нето) се сосема во ред, но за полесна калкулација за време на инспекциските контроли подобро е износот на платата да изразен во нето.

Работодавачи во РСМ кои имаат странски капитал, често бараат договорите за вработување да бидат изготвени двојазично (пр. на македонски и на англиски јазик) и притоа бараат да преовладува англиската верзија. Каков е ставот на Државниот трудов инспекторат по ова прашање?

На територијата на РСМ треба да преовладува македонската верзија на договорите, но работодавачите треба да осигураат дека и двете верзии се истоветни, односно дека договорот е точно преведен.

Полноважност на акт донесен од страна на работодавачот: Дали ставањето на деловоден број и датум на решение, одлука или друг акт од страна на работодавачот е услов за полноважност на конкретниот акт?

Внесувањето на деловоден број на некое решение, одлука или акт од страна на работодавачот е регулирано со Уредба за канцелариско и архивско работење, како и Упатство за начинот и техниката на постапување. Затоа, многу е важно работодавачите да внимаваат при издавање на било каков акт со кои се одлучува за права и обврски на работниците, со оглед на тоа дека течат рокови во постапката, да го изготвуваат актот на начин кој е утврден по закон односно да има деловоден број и датум, бидејќи од датумот на решението отпочнуваат да течат и роковите во управна постапка.

Конкурентска клаузула: Во услови кога со договор за вработување е договорена и конкурентска клаузула, а работникот по престанок на својот работен однос кај конкретниот работодавач се вработи во конкурентско правно лице, дали е од значење на која позиција се вработил кај конкуренцијата?

Можноста за конкурентската клаузула, начинот на нејзиното практикување и понатамошното делување по престанок на работникот однос е дефинирано со закон, меѓутоа треба да е допрецизирана во договорот за вработување.

Прецизирањето на конкурентската клаузула е предмет на договор помеѓу работодавачот и работникот. Сепак, важно е да се напомене дека воведувањето на конкурентската клаузула и нејзиното дефинирање треба да биде јасно, недвосмислено и писмено изготвено во договорот за вработување.

Доколку работодавачот смета дека работникот при засновање на работниот однос и во текот на истиот ќе се здобие со одредени технички и други знаења, тогаш тие можат да се договорат однапред и да се наведат во договорот и би биле дел од конкурентската клаузула, односно би оневозможиле овие знаења со кои работникот се стекнал на претходното работно место, по престанок на истото, да врши конкурентско дејствување.

Меѓутоа, во никој случај конкурентската клаузула не треба да претставува пречка при понатамошно вработување на работникот.

Предизвикување штета од страна на работникот

Во услови кога работникот нема да го извести работодавачот дека боледува од некоја хронична болест, а како резултат на симптоми или манифестации на таквата болест истиот му предизвика штета на работодавачот, ваквата ситуација може да се смета за предизвикување штета кај работодавачот намерно или од тешка небрежност?

Доколку работодавачот претрпел штета во поголеми размери, ќе се смета како предизвикување на штета од страна на работникот, меѓутоа ќе треба да се почитуваат и одредбите од ЗРО, во кои е допрецизирана постапката и начинот на утврдување за надоместувањето на штетата. Докажувањето на основаноста на штетата, работодавачот ќе треба ја спроведе комисијски или во званична постапка, односно пред надлежниот суд.

Работникот за време на лекарските прегледни не пријавува дека боледува од хронична болест, но после направената штета, утврдено е дека боледува од таква болест.

Ваквото сознание претставува прикривање на факт од страна на работникот дека боледува од одредена хронична болест. Работникот, ваквиот податок треба да го наведе при своето вработување, а истото треба да се утврди преку периодични лекарски прегледи кои ги спроведува работодавачот.

Иако вработениот бил должен да го извести работодавачот за својата здравствена состојба која потенцијално може да предизвика штета кај работодавачот, но притоа тој не го направил тоа. Како се постапува во таков случај? Дали треба да се поведе постапка против работникот што не го пријавил податокот?

Доколку е предизвикана штета кај работодавачот од ваквиот начин на прикривање на одреден податок (особено кога се работи за високо ризични работни места), работодавачот може да поведе постапка. Во самата постапка, доколку се случи пријава за несреќа при работа, работодавачот ќе ја пријави ваквата случка кај инспекторот, а инспекторот при увидот ќе ја констатира и утврдува одредената фактичка состојба. Односно, при таквите контроли од страна на инспекторот ќе се утврди и фактот дека при периодичните лекарски прегледи не е земено предвид дека работникот имал хронична болест. Со тоа, ќе се намали одговорноста во тој дел на работодавачот од аспект дека не бил запознаен со ваквиот факт кај својот работник.

Што се случува со одговорноста на работникот бидејќи тој знаејќи ја својата здравствена состојба, како и ризиците на работното место, сепак не ја соопштил хроничната болест која ја има?

Работодавачот секогаш има можност и му стојат сите законски механизми на располагање да покрене постапка пред редовните судови за одговорноста на работникот. Сепак, во пракса до сега нема случај во кој работодавачот има покренато постапка за надомест на штета пред надлежните судови.

Работа од дома / работа од далечина

Правна рамка и практични искуства

Сите аспекти и прашања порвзани со работењето од дома во случај на пандемијата, многу е важно да не се остават нерегулирани или занемарени, туку да се уредат помеѓу работодавачот и работникот или преку одлука или со анекс кон договорот.

Во анексот кон основниот договор мора да се додефинираат и точно да се допрецизираат условите и начинот како во услови кога работникот ја извршува работата од дома, ќе одговори соодветно на претходно утврдените обврски кои што веќе ги имал, кога ги извршувал со физичко присуство на работа. Во доуредувањето на законската регулатива мошне е битна квалитетноста на анексот кој што ќе го изготви работодавачот како и под кои услови, со кои средства и како ќе се извршуваат тие работни задачи, за да нема понатамошен проблем во делот на примената на одредени законски обврски.

Дали дефинирањето на работењето од дома мора да се уреди со анекс или може и со еднострана одлука?

Дефинирањето на работењето од дома може да се уреди и со анекс и со одлука. Сепак, мислењето на инспекторите е дека анексот е посоодветен, бидејќи го потпишуваат и двете страни.

Дали при работа од дома, работодавачот има обврска да води евиденција за работно време и дали тоа може да го прави преку електронски систем за евиденција?

Обврската кај работодавачот за водење евиденција за работно време на вработените е иста, како во услови на физичко присуство, така и во услови при работа од дома. Евиденцијата може да се спроведе или преку електронски систем за евиденција или да најде друг начин да ја спроведува евиденцијата.

Како со постојниот ЗРО компаниите може да го регулираат работењето од дома во ваква ситуација, посебно во делот со заштита на личните податоци?

Дел од компаниите кои работат со заштитени лични податоци и кои го имаат овој проблем во услови на изведување на работните задачи од дома, ќе треба да се повикаат на одредбите од Законот за заштита на личните податоци, каде ќе треба да се доуредат одредени прашања кои ги регулира тој закон.

На кој начин е должен работодавачот да обезбеди безбедни услови за заштита при работа од дома согласно член 50 став 6 од ЗРО? На каков начин во пракса работодавачот би можел да провери дали работникот има безбедни услови за вршење на работа од дома, во смисла на член 50 став 6

од ЗРО. Дали истото би можело да се изврши со одредена чекс-листа подготвена од стручно лице за БЗР кај работодавачот, при што работникот би требало да посочи дали работната единица од дома ги исполнува законски потребните услови?

Кога станува збор за работа од дома, работодавачот и работникот во договорот за вработување треба да ги дефинираат сите услови во делот на работа од дома. Важно е да се напомене дека во тек е изготвување на правилник кој што ќе дефинира врз основа на проценката на ризик, за кои работните места ќе може да бидат испратени работниците да работат од дома. Врз основа на тие проценки, ќе се дефинираат и ризиците кои што би ги имало конкретното работно место, доколку работникот ја извршува работата од дома.

Сепак и во моментот (додека се уште не е изготвен ваквиот правилник) нема законска пречка, стручно лице за БЗР од страна на работодавачот да изговори чек листа со проценка на ризици за постоечките работните места во услови при работа од дома и на тој начин да ги одреди условите за заштита и безбедност на своите работници.

Врз основа на тоа, кога би се вршела контрола од страна на инспекциските служби, врз основа на изготвената чек листа и проценката на ризик би можело да се изврши комплетна проверка дали работните места за кои работниците се испратени да ги извршуваат своите задачи, воедно ги исполнуваат соодветните услови. Важно е да се напомене дека во вакви случаи, работодавачот е должен во рок од три дена да ги предаде договорите и анексите кои ги склучил со своите вработени за работа од дома.

Доколку станува збор за привремен ангажман или наизменичен ангажман на работа од дома и работа во деловните простории на работодавачот, дали работодавачот и работникот може да склучат анекс кон договорот за вработување заради регулирање на овие околности, наместо посебен договор за вработување?

ЗРО дава можност во услови на промена на договорните услови да се склучи анекс кон основниот договор, со што ќе се додефинираат новите услови и местото за извршување на работните задачи.

Дали при склучување на договор при работа од дома, инспекцијата врши контрола на постоењето безбедни услови за работа од дома? Исто така, дали во договорот, работодавачот е должен да утврди некој надомест за користење на средства кои се на работникот?

До сега, инспекцијата за труд нема извршено контроли кај работници кои работат од дома, за да утврдат дали постојат безбедни услови за работа.

ЗРО го обврзува работодавачот дека за користењето на одредени средства кои се во сопственост на работникот во услови при работа од дома, треба да му се исплати одреден надоместок.

Дали доколку работодавачот има политика за комбинирано вршење на работа од дома и во деловните простории, исто така должен да изготви анекс кон договорот за вработување или тоа може да го уреди со правилник кој самиот ќе го изготви?

Воведување работа од дома во нормални услови и во услови во пандемија, не треба да се поистоветуваат. Кога не се работи за пандемија, а сепак, работодавачот има таква политика каде дава можност на работниците да ја извршуваат работата комбинирано, со физичко присуство во деловните простории и со вршење на работата од дома, треба да се склучи таков договор со кој ќе се регулира кога работникот ги извршува работните задачи од дома, а кога во просториите на работодавачот. Притоа, таквиот договор треба соодветно да се пријави во инспекцијата како договор со работа од дома и да ги исполнува сите услови од аспект на безбедност и здравје во услови на работа од дома. Во ваков случај, треба да постои или анекс или посебен договор со кој ќе се регулира ваквата политика на работа.

Кои простории се сметаат како работа од дома?

Согласно ЗРО, работникот во услови кога работи од дома, може да избере тоа да биде во својот дом или други простории кои самиот ќе ги пријави дека од таму ќе ги извршува работните задачи и тие ќе се сметаат за простории за работа од дома.

Дали може просториите кои работникот ги избрал за извршување на работните задачи од дома, може да се и простории кои се надвор од територијата на РСМ?

Сегашниот ЗРО не дава одговор на тоа прашање, односно е нецелосен во поглед на работа од дома, при што практичните ситуации ги надминуваат одредбите и членовите со кои е регулирана работата од дома. Заради тоа, со договор или колективен договор може истото да се допрецизира.

Во новиот закон кој е во тек на изготвување предвидено е да се разликува работа од дома и работа од далечина, со што би требало ваквиот случај да посочува на работа од далечина.

Доколку со интересен акт или одлука на работодавачот се утврдат сите услови на работа од дома, во тој случај како се пријавува во државен инспекторат за труд?

Одлуката т.е. актот нема обврзувачки карактер дека истиот треба да се достави во законски предвидениот рок до надлежниот орган т.е. инспекцијата на трудот. Заради тоа, подобро е да се регулира со анекс, на кој потписнички се и двете страни.

Што се случува кога на работникот му е страв од пандемијата и не сака т.е. одбива да дојде на работното место, иако работното место ги следи и почитува сите мерки за заштита и превенција од ширење на вирусот?

Во овој случај, државниот инспекторат за труд може да има само советодавна улога. Ова прашање ќе треба да си го уреди самиот работодавач. Доколку смета дека треба да има физичко присуство на работникот, ќе му наложи на работникот да си ги извршува работни задачи со физичко присуство. Исто така, многу е важно каков анекс на договор имаат склучено и во истиот да биде прецизирано до кога важи тој анекс. Доколку е уредено со одлука и работодавачот одлучи да престане важењето на одлуката, работникот е должен да се врати на работното место во деловните простории. Во спротивно, ќе се смета за кршење на работниот ред и дисциплина.

Дали работникот може да остане во работен однос во компанијата и притоа да ја извршува работата надвор од границите на државата? Кои се ризиците и колку долго може да се извршува таквата работа?

Испраќањето на работникот во странство се уредува со посебен договор. Сите услови на патувањето вклучувајќи го и временскиот период за кој работникот ќе биде упатен на работа во странство се дефинираат во договорот за вработување, за кој одлучува работодавачот. Временскиот период за кој вработениот треба да биде упатен на работа во странство го дефинира работодавачот. Во одредбите од ЗРО, нема временска рамка која се однесува времетраењето на работата за која вработениот може да биде упатен на работа во странство.

Основи за исплата на надоместок на плата при отсуство од работа на различни категории вработени, кои произлегуваат од пандемијата на Ковид-19 (пр. бремени жени, вработени кои се испраќаат во превентивна самоизолација и сл.).

Исплатата на бремените жени, а и сите оние кои беа ослободени согласно мерките и препораките на владата, се сметаше дека нивното отсуство треба да се смета како оправдано отсуство. Она што е проблем е дека во ЗРО не е дефиниран поимот оправдано отсуство. Сепак согласно уредбите кои беа донесени од страна на владата тоа беше дефинирано дека надоместокот ќе изнесува 100%. Сепак, во законот нема точна дефиниција за тоа што претставува виша сила и дали пандемијата може да се смета како виша сила. Државниот инспекторат до сега неколку пати се обрати кај соодветни институции за да се даде точната дефиниција за виша сила. Се' додека не се добие точна дефиниција дали и пандемијата се спаѓа под поимот виша сила, не може да се примени одредбата од член 112 став 7 од ЗРО, затоа и се применуваат мерките и препораките дадени од владата.

При ситуација со ковид позитивни вработени дали исплатата на боледувањето е класично како и останатите боледувања? Дали вработениот мора да достави боледување или доволно е решението за самоизолација?

Покрај решението за самоизолација, работникот е должен да достави и боледување, бидејќи, во делот на процентуалното пресметување на плата, мора да се има и боледувањето.

Во случај вработениот да има решение за изолација, а нема отворено боледување бидејќи истиот не е ковид позитивен, но имал контакт со ковид позитивно лице, дали неговото отсуство би можело да се оправда само на основа на решението за самоизолација и како треба да се третира во однос на исплата?

Во овој случај, решението за самоизолација е доволен доказ кај работодавачот дека работникот отсуствува заради контакт со заразено лице. Во овој случај, законот за здравствено осигурување предвидува дека работникот треба да земе надомест од плата по основ на боледување, исто како и позитивните од ковид. И законот за здравствено осигурување е единствен кој точно го прецизира ваквото нешто.

Дали отсуството од работа со решение за изолација може да се замени со денови од годишен одмор или со работа од дома, наместо да се третира како боледување?

Во секој случај вработениот треба да се води како отсутен од работа поради изолација. Кога вработениот ќе добие решение за изолација, тој влегува во здравствениот систем. Кога работодавачот има добиено вакво решение по еден основ од вработен, тој основ не може да се замени со други основи. Значи, таквото боледување не може да се замени со работа од дома или пак годишен одмор.

Дали процесот на доставување договори за вршење на работа од дома, до инспекторатот за труд може да се изврши по пат на е-пошта (како што е случајот со известувањата за вршење на прекувремена / ноќна работа)?

Доколку кај работодавачот постои електронски потпис, договорот за вршење на работа од дома е потпишан од двете договорни страни и истиот има печат и заверка, не постои никаква пречка истиот да биде скениран и доставен до инспекторатот по електронски пат.

Неплатено отсуство и отсуство заради родителство

Доколку работник побара користење на неплатено отсуство во траење од 3 месеци согласно член 147 од ЗРО, дали работодавачот може по своја дискреција, а поради потребите на работниот процес или други причини, да го одбие таквото барање?

Ваквата одредба ниту во ЗРО не е облигаторна, така што работодавачот има право, заради одредени услови и процесот на работа, да го одбие барањето за неплатено отсуство од страна на работникот, но со образложени причини зошто го направил истото.

Дали работникот кој користи неплатено отсуство кај својот работодавач, може за време на неплатеното отсуство да се вработи кај друг работодавач?

Работникот не може да се вработи кај друг работодавач бидејќи во наведениот период му мируваат правата и обврските кај претходниот работодавач.

Дали работодавачот, со оглед на потребите на работниот процес, мора во смисла на член 167 од ЗРО, по барање на работникот, да дозволи отсуството од работа заради родителство, да го користи таткото или посвоителот на детето?

Дали работодавачот мора да дозволи согласно член 167 од ЗРО, отсуството од работа заради родителство да го користи таткото или посвоителот, по барање на работникот, иако потребите за работниот процес не го дозволуваат тоа?

Работодавачот мора да дозволи отсуство заради родителство, бидејќи истите права ги има и таткото и мајката т.е и двата родители.

Дали одбивање на барањето за отсуство заради родителство од страна на работодавачот се смета за повреда на работничките права?

Ваквата постапка се смета за повреда на работничките права и работодавачот во ваков случај треба да му овозможи на работникот да користи отсуството од работа во ваков случај.

Колкав период има право на родителско отсуство таткото или посвоителот и под кои услови бидејќи во Законот за здравственото осигурување нема конкретни одредби за тоа?

Во член 165 од ЗРО, дефинирано е колкав временски период работничката може да ги користи правата. Истиот толкав период може да користи и таткото. Период од 9 непрекинати месеци доколку станува збор за 1 дете или отсуство во траење од 15 месеци, за две или повеќе деца.

Важно е да се напомене дека работникот е должен да му најави на својот работодавач за времето на започнување и завршување на отсуството од работа заради родителството, во рок од 30 дена пред започнувањето т.е. пред завршувањето на отсуството.

Пресметување на плата за прекувремена работа, неработен ден, празник и нивно пријавување во инспекторатот

Појаснување на ситуации при пресметување на зголемувањето на основната плата за прекувремена работа, работа на празник и на ден на неделен одмор и дали истите кумулативно се пресметуваат или се исклучуваат, во ситуации кога работодавачот не е потписник на посебен колективен договор на ниво на гранка, ниту пак усвоил колективен договор на ниво на работодавач.

Членот 117 од ЗРО не содржи изрични одредби со кои се уредува начинот на пресметување на зголемувањето на основната плата во наведените случаи. Но истите се дел од општиот колективниот договор за приватниот сектор, кој е задолжителен за сите од областа на приватниот сектор. Додатокот од плата кој треба да се исплаќа е дефиниран со колективниот договор. При тоа мора да се земат предвид дека дотатоците меѓусебно не се исклучуваат. Односно, може да се случи работодавачот да треба на работникот да му исплати и додаток за прекувремена работа и додаток за работа во денови на празник, како и за во денови на неделен одмор.

Колку треба работодавачот да ја зголеми основната плата по час за работа преку полното работно време (прекувремена работа) и тоа во следните случаи:

1. Кога работникот работел прекувремено во работни денови (ако од понеделник до петок се сметаат за работни денови), дневницата изнесува 35% по час.
2. Кога работникот работи во денови на празник, дневницата изнесува 50%. За празник се сметаат оние денови согласно Законот за празниците во РСМ и зголемувањето на дневницата е за 50%.
3. Доколку работникот работел прекуремено за време на празник, на истиот треба да му се исплати плата со додаток по двете основи (прекувремена работа и празник).
3. Кога работникот работи прекуремено во ден на неделен одмор (сабота и недела) основната плата ќе се пресметува по две основи, односно за прекувремена работа и за работа во ден на неделен одмор (висината е иста како за работа во денови на разник).
4. Основната основната плата по час за ноќна работа изнесува исто како за прекувремена работа т.е. 35%.

Доколку редовно како правило работниот процес се врши во ноќна смена, како треба таа работа да се пријави и дали работодавачот е должен секој ден поединечно да пријавува ноќна работа или таквата обрвска може да се исполни со доставување на известување?

Допколку работодавачот во континуитет воведува ноќна работа и дококу таа е две третини од вкупното работно време на годишно ниво, работодавачот треба да ја пријави со известување, кое е достапно на веб страницата на државниот инспекторат за труд.

Дали може за прекувремена работа на работниците, наместо да им се исплати зголемување на основната плата по час, да им се дадат слободни денови?

Не, освен во услови кога кај работодавачот има можност за прераспределба на работното време на годишно ниво. Во тој случај, кога работодавачот воведува прераспределба на работното време, нема прекувремена работа, па ги усогласува работните часови со тоа што во просек работната недела нема да изнесува повеќе од 40 работни часа.

Доколку може на работниците наместо зголемување на основната плата за прекувремените часови работа да им се дадат слободни денови, во која пропорција може да се изврши таква замена на прекувремената работа со слободни денови - 8 часа прекувремена работа за 1 слободен ден или во друг сооднос и кој сооднос? (Пр. 1 час прекувремена работа се заменува со 1,35 или 1,5 часа кои потоа се собираат и се пресметуваат во соодветен број слободни денови).

Законот не дозволува користење слободни денови заради прекувремена работа, затоа таквиот предлог не може да се примени.

Дали може зголемувањето на основната плата по час за прекувремена работа да не се наведува во месечната пресметка на плата на работникот за тој месец, туку после неколку месеци сите насобрани саати за прекувремена работа да се изразат во слободни денови и да им се одобри користење слободни денови ?

Не.

Во услови кога работникот работел над 150 часа, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината кај ист работодавач, во кој не се засметуваат деновите на искористен одмор и за прекувремената работа на работникот наместо надоместок му се дадени слободни денови, дали работодавачот и во тој случај има обврска на работникот да му исплати додаток на плата и бонус во висина на една просечна плата во РСМ?

Имајќи предвид дека не е дозволено за прекувремена работа да се користат слободни денови, работодавачот со тоа што веќе им дал слободни денови на работниците, ги повредил одредбите од законот за ЗРО и направил пропуст, бидејќи заменил едно право со друго право и тоа го направил на незаконски начин, при што е директна казнива одредба.

Дали истите обврски за зголемување на основна плата по час за прекувремена работа, постојат и во случај кога работодавачот ги упатува работниците на обука во странство, која се изведува преку практична работа во траење од 9 часа дневно пет дена во неделата?

Ваквиот случај се уредува со посебен договор за обука и овој договор не треба да се идентификува со класичниот договор за вработување, помеѓу работодавачот и работникот. Сепак и државниот инспекторат за труд и ваквата обука со 9 часовоно

времетраење во текот на денот, ја смета како прекувремена работа, бидејќи тоа е во рамки на обуката.

Колективни отпуштања – период на известување

Колкав е периодот за информирање на работниците, кај кои треба да се започне со постапка за колективни отпуштања поради деловни причини?

Ваквата постапка е уредено со член 95 од ЗРО, при што компаниите треба 1 месец пред спроведување на колективните отпуштања, да започнат постапка на консултации и да ја известат агенцијата за вработување за намерата, односно дека ќе се започне постапка за колективни отпуштања.