

ПРАШАЊА И ОДГОВОРИ

од втората советодавна сесија со Државниот инспекторат за труд
одржана на 11.05.2021

- 1. Можноста работодавачот да го обжали Известувањето за прераспределување од ПИОМ (да се смени формата и да се носи во форма на решение за кое е предвидена жалба).**

Со самиот факт дека нема решение, т.е. управен акт со право на жалба, истовремено наодот, оценката и мислењето не дозволуваат истото да имаат суспензивно дејство.

Со тоа, работодавачот ја нема можноста за двостепеност на постапката.

Остварени се контакти со фондот за пензиско и инвалидско осигурување за да се промени начинот и да се врати на сила старото законско решение, со кое ќе се издава решение и ќе имаат и работодавачот и работникот право на жалба.

Инспекторатот е во преговори со Фондот.

- 2. Доколку нема можност работникот да се прераспредели на нова позиција, дали може тековната позиција која што ја има (и за којашто има добиено известување дека треба да се направи промена) да се адаптира?**

Да, може да се направи соодветно дополнување во описот и пописот на работни задачи и обврски кои ги има работникот, согласно наодот и мислењето од комисијата која што е добиена. Оваа промена треба соодветно да се запише и во самиот акт за систематизација во делот на работните обврски и задачи (доколку се работи за компанија со над 50 вработени). Имајте го во предвид фактот дека на работникот ќе треба да му се даде нов договор во или ќе бидат вметнати или ќе бидат поставени како прилог инкорпорирани промени согласно известувањето од лекарската комисија. Називот на самото работно место може да остане ист, меѓутоа доколку во описот има работни задачи кои опфаќаат обврски спротивни на доставеното мислење (како подигнување тежок товар, работа на висина, доготрајно стоење итн) истите треба да се изменат согласно известувањето, т.е. мислењето од лекарската комисија.

- 3. Еден проблем со кој се соочуваме е тоа дека не добиваме конкретен одговор од комисијата што значи и што поточно се подразбира под “тешко”, “долго/долготрајно”, итн...**

За ова е важно да постојат мерливи параметри. Но, за да постојат мерливи параметри истите треба да се дефинираат. Тешко е да се дефинира што е за едно лице “тешко”, дали 1 килограм или пак 5 килограми. Во Законот за безбедност и заштита при работа може да се најде степенот на терет кој може да го има на пример жена работничка, а колкав маж работник. Сепак, во услови кога комисијата носи оценка, наод и мислење за здравствената состојба на вработениот, треба да ги нагласи точните параметри. Исто така комисијата треба да изврши увид на самото работно место за да се дефинираат условите на работа на работникот.

- 4. Како да постапиме кога работникот продолжува да работи иако му истекол договорот на определено време, а не сака да потпише нов Анекс или во случај**

да се исплати повисока плата, а работникот одбива да го потпише анексот за промена на плата? Одредбата во член 46 став 3 од ЗРО е нејасна.

Работник не може да продолжи да работи со истечен договор за вработување, бидејќи на работникот му престанува работниот однос. Да напоменам една голема грешка која работодавците ја прават, а тоа е на истечен договор склучуваат анекс на основниот договор. Анекс на основниот договор се склучува само тогаш кога постоечкиот договор е со правна важност т.е. има правна сила. Во случај на истечен договор, не може да се склучи Анекс кон тој договор, односно на договор кој престанал да важи.

Членот 46 став 3 се однесува на тоа дека доколку работникот продолжи да работи по истекот на рокот од 5 години, тогаш работодавачот има можност да му го трансформира работниот однос на неопределено време.

За вториот дел од прашањето, согласно член 28 став 4 во кој јасно се наведува дека за измена, дополнување или промена на основниот договор за работа со анекс, треба да има јасно изразена волја и договор помеѓу двете страни. Доколку вработениот не сака да го потпише Анексот, тоа значи дека нема изразена волја од едната договорна страна. Работодавецот е должен да му укаже на работникот дека сепак се работи за договор за кои правата и обврските течат и кај двете договорни страни и дека со пројавената несериозност или неволност за потпишување истиот се откажува од наведеното во анексот.

При продолжување на договор, доколку работникот не покажува волја да потпише - тогаш треба да му престане работниот однос. А доколку работникот е физички спречен да го потпише договорот (на пример е ковид позитивен), работодавачот не е спорно дека може да го почека да го потпише договорот.

Во вториот случај, работодавачот може да му го прати договорот по емаил на работникот кој е во изолација, тој да го потпише документот и скениран да го прати па потоа кога работникот ќе биде во можност да се врати на работа, да го потпише договор со физичко присуство кај работодавачот. Ова ќе го има предвид и Државниот инспекторат за труд кога ќе врши контрола кај работодавецот и ќе го прифати таквиот начин на комуникација, со оглед на оваа ситуација во која се наоѓаме и која го промени начинот на функционирање и работење.

5. Колкав е тој рок на чекање од страна на работодавачот во услови кога работникот не може физички да го потпише договорот? Колкаво е тоа време кое при инспекција се подразбира како разбирливо, доколку работодавачот го нема потпишан Анексот со физичко присуство на работникот?

Ова прашање не е регулирано со закон. При контрола, инспекцискиот орган може само во услови на немање на јасни одредби коишто ги наметна пандемијата, да даде одредено укажување или да даде одреден разумен рок. Сепак, во горенаведениот случај, работодавачот мора да поднесе доказ зошто работникот бил спречен да го потпише физички договорот.

6. Што во ситуација кога имаме изготвено нова систематизација за промена на работни места, дистрибуиран е нов Анекс за промена на ново работно место до вработениот и нов опис, а вработениот одбива да потпише?

Истото не може тоа да се направи со Анекс. Во услови кога имате промена на актите за систематизација се подразбира како престанок на работниот однос од деловна причина. Во овој случај потребно е да го користите институтот на член 78, односно доставување на

нов променет договор за вработување, но мора прво да се откаже претходниот договор и притоа да се наведе и правниот основ односно причината. Но не може да се направи истото со Анекс кон основниот договор бидејќи Анексот е основ за промена на содржината на постоечкиот основен договор, кој во овој случај престанал да важи. Работникот има право да се произнесе во рок од 15 дена за новиот променет договор.

7. Кога работодавачот го откажува договорот за вработување по основ на неуспешно завршена пробна работа која е процедурата, дали треба да има отказан рок во овој случај и ако да тогаш колку изнесува истиот?

Во случај на оцена за неуспешно завршена пробна работа, работодавачот може по изминување на пробната работа да го откаже договорот, односно нема обврска за отказан рок. Отказниот рок е даден како можност во услови кога во времетраење на пробната работа работникот може пред истекот т.е. за времетраењето на пробната работа да го откаже договорот за вработување и тогаш има отказан рок од 3 работни дена.

8. Дали во правилникот за работен ред и дисциплина на работодавачот може да бидат предвидени повеќе основи за отказ различни од таксативно наброените во Закон и Колективен договор и дали истите може да бидат со или без отказан рок ?

Треба да се прави дистинкција меѓу член 81 и член 82.

Кога се применува член 81, тука се дефинирани нарушувањата на работниот ред и дисциплина кои се предвидени според ЗРО, колективниот договор, но може и работодавачот да наведе други случаи на кршење на раб ред и дисциплина, преку правилник за работен ред и дисциплина односно преку подзаконски акт кој си го донесува самиот работодавач.

Во услови на членот 82, кога имаме прекршување на работниот ред и дисциплина и отказ на договорот на вработување без право на отказан рок - случаевите на кршење на работниот ред и дисциплина се уредуваат само со закон и колективен договор, без можност истите да се доуредат со подзаконски акт (правилник) донесен од страна работодавачот.

9. Како работодавачот да докаже алкохолизирана состојба или употреба на психотропни супстанции кај работник доколку истиот одбива да се подложи на алкотест и каква проверка се смета за валидна?

Во овој дел сеуште нема допрецизираност за тоа како е дефинирана постапката на утврдување на алкохолизирана состојба или користи одредени психотропни супстанции, но со новите законски измени се планира да има допрецизирање за истово.

Во пракса, да наведеме како некои компании се справуваат со ова.

Некои компании при склучување на договорите за вработување, од вработените бараат да потпишат изјава за согласност дека во случај работодавачот да се посомнева за состојбата на вработениот, истиот може да му изврши алкотест. Во овој случај имаме јасно изразена волја односно согласност кај работникот и во ваквиот случај работодавачот користи можност да формира комисија да изврши алкотестирање и на тој начин ја докажува состојбата на работникот. Сепак мора да се напомене дека не е сигурно дали ваквиот начин на постапување ќе биде релевантен во судска постапка.

Второто нешто кое може работодавачот да го користи е доколку е сторен прекршок или кривично дело, да го повика органот за внатрешни работи, којшто ќе состави записник, и во тој случај ќе тече постапка за тестирање врз основа на барање на овластени службени лица. Во ваквиот случај кога станува збор за извршен алкотест од страна на надлежен државен орган, може да се користи и во текот на судски постапки.

10. Што треба работодавачот да направи за да вработи практиканти согласно законот за практиканство, дали да објави оглас во АВРМ или доволен е само интерен?

Во законот за практиканти е наведено дека работодавачот огласот може да го објави на веб страната на компанијата, на интернет страната на агенцијата или на друг јавен медиум. Во интерес на поголема транспарентност на постапката, да, според мене теба да го објави на интернет страницата на АВРМ, а истото го наложува и член 11 од Законот за практиканство.

11. Како работодавачот да се заштити од работниците кои не го почитуваат отказниот рок?

ЗРО не го дефинира ова прашање, но работодавачот има секогаш опција според законската одредба 156 од ЗРО да бара надомест на штета од страна на работникот.

12. Како да се докаже злоупотреба на боледување?

Ова претставува горлив порблем, посебно кај големите работодавци.

Без разлика каква и да е дијагнозата која му е препишана на работникот, досега не се случило во судска постапка некој да спори издадена дијагноза од надлежен лекар. Од пракса, може да посочиме како може да се докаже злоупотребата на боледување - преку формирање на интерна комисија, која го проверува работникот додека е на боледување, и тоа го утврдува записнички. На ваков начин се води целокупна доказна постапка и врз основа на тоа, се носи решение за отказ.

Мора да се нагласи дека не секој пат овие решенија се издржани бидејќи судот обично приклучува верба на она што го има издадено надлежен лекар.

Од друга страна се почести се пријавите до Фондот за здравство за матичните лекари од страна на компаниите, коишто бараат да се изврши стручен надзор кај лекарот кој го издал боледувањето. Врз основа на ваквиот надзор, доколку се утврди дека лекарот издал боледување на лице кое ги нема тие симптоми, ова веќе може да се користи како доказ за злоупотреба на боледување, како и за основ за престанок на работниот однос.

13. Колку пати може да се врши инспекциски надзор за иста работа кај ист работодавач а претходно за истото преку инспекциски надзор да не се утврдени неправилности?

Законот за инспекциски надзор дефинира дека редовните инспекциски надзори се вршат по поретходна најава кај работодавачот, како и се издава чек листа со која се утврдува усогласеноста на работодавачот со законската регулатива. Ваквите редовни планови согласно годишните планови на инспекцискиот орган (зборувам за Државниот инспекторат за труд) се предвидени да се вршат еднаш годишно и врз основа на аналитичка обработка на податоци која се врши во инспекцискиот орган ние вршиме анализа кој од работодавачите се најмалку усогласени во делот на законската регулатива. Доколку имаме целосна усогласеност согласно чеклистите, во тој случај редовните инспекциски надзори ги вршиме

еднаш до два пати во текот на годината. Меѓутоа кај вонредните инспекциски надзори коишто се по пријава, нема времска рамка и нема ограничување.

14. Кои механизми за заштита ги има работодавачот во случај кога против него се поднесуваат чести пријави кои се неосновани и поднесени од анонимни пријавувачи, чија цел злоупотребувајќи го правниот систем во државата е да се нанесе штета на угледот и работењето на работодавачот?

Ова прашање не е сеуште решено. ДИТ води битки за да не се постапува според анонимни пријави дека најчесто истите се покажуваат како неосновани. Но, според законот за инспекциски надзор и законот за постапување по претставки и предлози, има една одредба којашто вели инспекцискиот орган не постапува по анонимни пријави освен во случаевите кога станува збор за заштита на јавен интерес. Проблемот е во тоа што во моментот, во правната терминологија и во трудовото законодавство нема дефиниција што претставува јавен интерес.

Од друга страна заради сензитивноста на материјата која ДИТ ја контролира, често пати одредени работници сакаат да биде загарантирана нивната анонимност (најчесто бидејќи се плашат дека доколку го откријат својот идентитет, во истиот момент ќе добијат отказ).

Во случај кога кај инспекцискиот орган за појавуваат повеќе зачестени пријави со идентична содржина која се однесува на повеќе повреди на права од работен однос, ДИТ постапува по анонимната пријава и ги проверува наводите. Доколку пријавата не е потполна и не ги содржи сите податоци кои треба да ги содржи одредена пријава, во тој случај ДИТ не постапува. Сепак, им даваме приоритет на пријавите на кои се знае подносителот, но доколку навистина постои сомнеж за прекршување на правата од работен однос и повеќе зачестени пријави од анонимен подносител - во тие случаи инспекцијата ги проверува.

15. Доколку вработениот одбие да оди на задолжителен систематски преглед, како треба да постапи работодавецот?

Ова прашање е дефинирано во Законот за безбедност и здравје при работа и во кој е наложено доколку вработениот одбие да оди на задолжителен систематски преглед, работодавачот е должен да пријави во Државниот инспекторат за труд, и во тој случај следи мандантна казна за работникот во висина од 30 евра (со порамнување 15 евра).

16. Мислење на инспекторатот во однос на спогодбен престанок на работен однос на вработен и негова одјава од АВРСМ: Имено согласно ЗРО спогодбата за престанок се потпишува на денот на престанокот на работен однос, а сведоци сме дека во пракса истата се потпишува многу порано со иден датум и одјавата се спроведува во АВРСМ пред датумот на престанок. Најчесто одјавата се поминува порано поради потребата на работникот да се пријави во друга компанија, а и самиот систем на АВРСМ дозволува да се направи одјава пред датумот на престанок.

Спогодбениот престанок на работниот однос е најчест облик на злоупотреба при престанокот на работниот однос. Од тие причини, следеа законски измени и сега датумот на престанок на работниот однос треба да содржи и потпис на работникот и работодавачот. Но сепак настана проблем а истиот се однесува на датумот на престанок, кој се наведува на денот на потпишување на спогодбата. Во праксата, често пати не можете во ист ден да

ги најдете на исто место и работодавачот и вработениот. Ваквиот проблем станува поголем кај странските компании бидејќи управителот не секогаш е присутен за на денот на престанокот да ја потпише и спогодбата.

Се поставува и друго прашање за која е функцијата спогодбата да има датум на престанок, а дадена е можност што ја има системот на агенцијата за вработување да враќа 8 дена наназад? Значи АВРСМ не го гледа датумот на престанок на спогодбата туку таа може да го одјави работникот и наназад, пред она што е наведено како датум на престанок во самата спогодба. Заради овие причини, ДИТ е на мислење дека во услови на спогоден престанок, кога има јасно изразена волја од двете страни, датата не треба да биде пречка и датумот на одјавата да биде со идно одложено дејство.

17. Дали можеби инспекторатот има сознание дали во некое догледно време може да настане промена на Законот во делот на Спогодбениот престанок на РО односно доколку денес работникот се спогоди со работодавачот за престанок спогодбата да се потпише со денешен датум, а датумот на одјава на пример да биде после 1 месец.

Одговорот на ова прашање се содржи во одговорот на прашање број 16.

18. Во однос на годишните одмори ме интересира дали доколку вработен кој има повеќе години стаж и стекнал право на одмор во тековната година, му престане работниот однос и има прекин во стаж (пример 2 недели) пред да се вработи во друга компанија, дали на новото работно место треба да работи 6 месеци за да стекне право на одмор или со доставена потврда за неискористени денови одмор истиот може да го пренесе и покрај прекилот.

Согласно ЗРО, работникот кој прв пат се вработува и работел 6 месеци кај ист работодавач без прекин се стекнува со право на целосен годишен одмор. Независно од тоа дали работникот при вработување кај друг работодавач има прекин или не, работникот го има стекнато веќе тоа право на целосен годишен одмор и тој е должен доколку не го искористил кај претходниот работодавач целосниот годишен одмор со кој се стекнал кај истиот, со потврда, останатиот дел од неискористениот годишен одмор да го користи кај новиот работодавач.

19. Во случај на исплата на неискористениот годишен одмор при раскинување на договорот за вработување, во кој износ треба да се пресметува надоместокот (дали како основица треба да се земе нето платата утврдена со договорот или некоја друг основица).

Во ЗРО, за разлика од другите надоместоци, кај годишниот одмор не е дефинирана основицата врз основа на којашто треба да врши исплатата. Меѓутоа со оглед на тоа што надоместокот за неискористен годишен одмор не се исплаќаат придонеси, во тој случај според мене треба да се земе нето платата како основица.

20. Во однос на покачувањето од 0,5% за работен стаж, дали работодавачите се должни да склучат анекс на договорот за вработување секоја година со цел да се евидентира ова зголемување на платата.

Не. Многу често работодавачите прават грешка бидејќи минатиот труд го инкорпорираат паричниот износ на основната плата. Да напоменам дека минатиот труд подразбира додаток на плата и истиот не влегува во основната плата. Бидејќи е додаток на плата, за

него нема потреба да се склучува анекс кон договорот. Во делот на изработување на платата, самиот процент односно годините на платен пензиски стаж т.е. на работен стаж на работникот, се внесуваат во системот на изработка на плата и при секое завршување на соодветната година во која работникот се стекнува со 0.5% по основ на работен стаж, системот сам генерира податок во делот на зголемување на основната плата со делот од додатокот за плата на минат труд. Истото е прикажано во самата месечна пресметка од плата која ја добива работникот. Од тие причини, со оглед дека се работи за додаток на плата, нема потреба за минатиот труд да се изготвуваат нови анекси кон основниот договор, бидејќи тука станува збор за додаток на плата, а не за промена на основната плата.

21. Што треба да се земе како основица за надомест од плата кога се прави пресметка на годишни одмори, боледување...?

Член 112 став 8 од ЗРО гласи дека доколку со овој закон или со друг закон не е поинаку определено, на работникот му припаѓа надоместок на плата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеци. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

22. При надомест за исплата на вработените за смрт на нивни членови од семејството- што се подразбира под семејство, дали сите луѓе што живеат на иста адреса или потесно семејство како сопруг, сопруга, деца...?

Во законот за семејство има прецизна дефиниција за што опфаќа семејството и сметам дека треба да ја користите таа дефиниција. Од мое практично искуство, гледам дека работодавачите исплаќаат и кога станува збор за потесно семејство. Во Законот за семејство има повеќе дефиниции за семејство, право на работодавачот е според која дефиниција ќе се води, дали според дефиницијата за потесно или дефиницијата за пошироко семејство. Кога станува збор за ваквите надоместоци, ДИТ упатува на примена на одредбите од законот за семејство, каде јасно и прецизно е дадена дефиницијата што претставува семејство.

23. Доколку државен празник се паѓа во недела, а другиот ден е неработен ден, како да се исплаќа надоместотокот? Доколку лицето работи и на двата дена, дали му се исплаќа само едниот ден како празник?

Доколку работниците работат и на двата дена односно и неделата и понеделникот кои се сметаат како празник и неработен ден, тогаш работодавачот им го исплаќа само едниот празник, бидејќи немаат право на две празнични дневници по истиот основ. Меѓутоа доколку една група работници работат во недела, тоа им се исплаќа како празник, а друга група работници работат во понеделникот- и нив им се исплаќа како празник.

24. Доколку им се зголемува платата на сите работници секоја година дали мора анекси да се потпишуваат со сите вработени, само за таа направена промена?

Да, мора доколку станува збор за промена на платата.