



Американска стопанска комора  
во Северна Македонија

Коментари, забелешки и предлози во врска со  
нацрт Законот за работните односи

Скопје, март 2023

## Вовед

Американската стопанска комора во Северна Македонија (АмЧам Северна Македонија) е бизнис асоцијација основана во 2000 година, во којашто членуваат повеќе од 130 компании од најразлични бизнис сектори.

АмЧам Северна Македонија е акредитиран член на Американската стопанска комора со седиште во Вашингтон, Соединетите Американски Држави, и Американските стопански комори во Европа, мрежата на 46 канцеларии во Европа и Евроазија. АмЧам Северна Македонија ги претставува и застапува интересите на најголемиот број на странски инвеститори во Република Северна Македонија, како и на значителен број на локални компании, и активно се залага за подобрување и унапредување на деловната клима во земјата и создавање на предвидливо и стабилно бизнис опкружување.

Ги поздравуваме и целосно ги подржуваме активностите на Владата на Република Северна Македонија и Министерството за труд и социјална политика да се донесе нов Закон за работните односи врз основа на широк консултативен процес со засегнатите страни, а со кој ќе се создаде поголема правна сигурност и воспостави баланс во односите помеѓу договорните страни.

Евидентна е значителната работа која што е направена при подготовка на нацрт Законот, но постои простор за унапредување на предложените законски решенија во насока на остварување на целите на Законот преку создавање на услови за подобра практична примена.

Имено, сметаме дека постојат одредени реални состојби на работните односи во земјата, кои се во интерес и на работниците и на работодавачите, и кои во процесите на практична примена изминатите години, покажале дека добро функционираат. Поради тоа, сметаме дека одредени законски решенија од тековниот Закон за работните односи треба да се задржат. Покрај тоа, дел од одредбите создаваат несигурност и неефикасност во постапките и креираат можности за различни толкувања во иднина, поради што е потребно нивно доуредување со цел допрецизирање и поедноставување на постапките кои што се уредуваат со нацрт Законот. Дополнително, во одредени сегменти, неопходно е да се обезбеди поголема рамноправност помеѓу договорните страни, односно да се обезбеди нивна еднаква положба во договорните односи.

Исто така, а имајќи предвид дека со предлог Законот се поставуваат основите за доближување до европското законодавство и добрите практики, а особено со цел да се предвидат и идните потреби на пазарот на труд, треба да се разгледа и можноста за воведување на 4 дневна работна недела. Впрочем, во државата веќе постојат компании каде што се создадени услови за воведување на ваков начин на организирање на работното време кој што е во интерес и на двете договорните страни затоа што придонесува кон зголемена продуктивност на вработените и унапредување на урамнотеженоста помеѓу приватниот и професионалниот живот.

Имајќи ги предвид финансиските импликации врз буџетот и другите јавни финансиски средства кои што произлегуваат од дел од предложените решенија, сметаме дека е важно да се акцентира и потребата од обезбедување на заедничка и координирана соработка помеѓу сите релевантни јавни институции при дефинирањето на одредбите од новиот Закон за работните односи, особено со Министерството за финансии и Фондот за здравствено осигурување. Истото е неопходно со цел да се обезбеди стабилно финансирање и соодветно планирање на средствата врз основа на заедничко дефинирање на приоритетите.

Коментарите, забелешките и предлозите по однос на нацрт текстот на Законот за работните односи се презентирани во продолжение врз основа на организацијата по структурните единици (делови) на нацрт Законот, со цел да се обезбеди поголема прегледност.

## Коментари, забелешки и предлози

### I. Општи одредби

<p>Член 5</p>	<p>Ставот (1) со кој што се уредува значењето на поимот „работник“, предлагаме да се доуреди со цел јасно да ги опфати и управителите на друштвата кои би биле вработени во истите, односно да се овозможи различен третман за вработените на раководни позиции (менаџерските договори).</p> <p>Имено, ставот е комплексен и нејасен, особено во корелација на менаџерските договори, односно не е јасно каков е третманот на раководните работници со оглед на тоа дека нацрт Законот не содржи одредби за менаџерски договори, а во дефиницијата за работник се вклучени и физичките лица кои раководат со одредена деловна или организациска единица кај работодавачот, но немаат статус на член на орган на управување. Поради тоа, потребно е доуредување на оваа одредба со цел јасно да ги опфати и управителите на друштвата кои би биле вработени во истото со цел да се овозможи различен третман за вработените на раководни позиции, односно да се задржи решението од тековниот Закон за работните односи. На овој начин, би се овозможило усогласување и со Законот за трговски друштва, во кој исто така, сосема оправдано, е предвидена можноста за различен третман на вработени на раководни позиции. Во спротивно, ќе се создаде дискрепанција помеѓу двата закони и проблематично регулирање на договорите на раководните работници-менаџери.</p> <p>Во однос на став (3), со кој што се дефинира дека помал работодавач е работодавач кој вработува до 10 работници, предлагаме да остане законско решение од тековниот Закон, со кое што се уредува дека помал работодавач е работодавач кој вработува до 50 работници. Ова е особено важно со цел да се запази усогласување со Законот за трговските друштва, но и за да не се усложнува администрацијата и процесите, а со тоа и трошоците на работењето кај малите претпријатија како резултат на наметнување на нови значителни обврски.</p>
<p>Член 6</p>	<p>- Во однос на дефиницијата бр. 5, со која што се дефинира „Работно време“, сметаме дека треба да остане дефиницијата од законско решение од тековниот Закон, затоа што делот од новата дефиниција: „...е достапен на работодавачот...“, ќе отвори простор за многу дискусии и неправилни толкувања.</p> <p>- Во однос на дефинициите бр. 10 и 11, со кои што се дефинираат „Ноќен работник“ и „Работник кој работи ноќе“, сметаме дека треба да се допрецизира разликата помеѓу овие две категории. Имено, од дефиницијата за „работник кој работи ноќе“ се претпоставува дека значи работник кој веројатно би работел помалку од три часа од своето дневно</p>

работно време, односно помалку од една третина од својата годишна работна обврска, но истото не е доволно јасно, па потребно е да се допрецизира за да нема различна интерпретација во пракса.

Како предлог решение во таа насока, предлагаме дефиницијата бр. 11, со која што се дефинира „Работник кој работи ноќе“ да гласи: „Работник кој работи ноќе“ е работник кој извршува ноќна работа, но не е ноќен работник“. Предлогот се темели на тоа што во точка 9 од ставот (1) на овој член се дефинира што е ноќна работа.

- Во однос на дефинициите бр. 18 и 20, со кои што се дефинираат „Работа на далечина“ и „Работа дома“, не е доволно јасно разграничувањето на дефинициите. Во дефиницијата „Работа на далечина“ е наведено дека работата може да се врши и во домот на работникот што се поклопува со терминот „Работа дома“. Дополнително, потребно е да се допрецизира во дефинициите дека работата на далечина и работата дома може да се врши како постојана, привремена или повремени, ако по предлог на работникот или работодавачот, работникот и работодавачот се договорат за овој вид работа. Исто така, сметаме дека треба да се прецизира дали во „други простории по избор на лицето“ значи и друг град и надвор од територијата на државата. Дополнително, во однос на работа дома, потребно е да се допрецизира дали работникот може да ја извршува работата и во друг стан/куќа освен во својот дом согласно живеалиште од лична карта.

Кога станува збор за работа дома и работа од далечина, исклучително важно е и јасно да се дефинираат одговорностите во однос на обезбедување на безбедност и здравје при работа. Оттука, предлагаме, при работа дома или работа од далечина, да се обезбеди поголема контрола од страна на работодавачот со цел да може да ја гарантира безбедноста и здравјето на работниците, или одговорноста за истото да е целосно на страната на работникот.

Во насока на обезбедување на поголема контрола од страна на работодавачот, како предлог решение е работодавачот да треба да се известува и да е согласен при вршење на работните задачи во други простории надвор од просториите на работодавачот и домот на работникот, што би можело да се оствари со следните дополнувања на дефиницијата за работа на далечина:

„Работа на далечина“ е форма на организирање и вршење на работата со користење на информациско -комуникациски технологии, каде што работата која би можела да се извршува и во просториите на работодавачот, се врши надвор од таквите простории, во домот на работникот или во други простории по негов избор, а познати на работодавачот, на редовна основа и со претходен договор со работодавачот.”

- Во однос на дефиницијата бр. 29, со која што се дефинира „Работник давател на нега“, сметаме дека треба да се додаде и „лице со кое работникот живее во вонбрачна заедница“ со цел законската заштита да ги опфати и тие реални ситуации.

- Во однос на дефиницијата бр. 33, со која што се дефинира „Претставник на работниците“, се поставува дилемата дали истото подразбира обврска за избирање на таков претставник, без оглед дали кај

	<p>работодавачот е формиран синдикат или не. Доколку истото подразбира обврска за избирање на претставник, не е предвидено што се случува доколку работниците не изберат свој претставник, дали работодавачот би бил обврзан да организира избор и на кој начин истото би се регулирало. Потребно е појаснување во врска со оваа категорија за да се избегнат недоречености во пракса.</p> <p>Сметаме дека е потребно да се додадат дефиниции за:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. „општа здравствена состојба” и со што се докажува истата.</li> <li>2. „работно ангажирање” со цел да се прецизира дека не е редовно вработување туку времено ангажирање.</li> <li>3. „домаќинство,” со цел да се прецизира што точно истото претставува.</li> <li>4. „комбинирана форма на работа на далечина” (која што е подетално образложена во продолжение).</li> </ol>
--	--

Член 7	<p>Ставот (3), со кој што се уредува обврска за информирање и консултирање на претставници на вработените при донесување на општ акт за доуредување на организацијата на работата, условите за работа, обврските и одговорностите на работниците, предлагаме да се избрише. Ова, главно од причина што работодавачот самостојно ја уредува организацијата на работата, условите, обврските и одговорностите од значење за работните места, кои се потребни за обавување на неговата дејност. Дополнително, сметаме дека ова го доведува работодавачот во понеповолна положба во случај на евентуалното несогласување од страна на работниците со предложените општи акти, што може да влијае на процесот на работата во целост, а особено што не се предвидени околности за несогласување од страна на вработените и нивно понатамошно решавање. Исто така, не е јасно што се случува кога работниците немаат избрано свои претставници, дали и во тој случај би важела ваквата обврска.</p> <p>Од тие причини, сметаме дека е несоодветно работодавачот да мора да консултира претставници на вработените за целите на донесување на општ акт во таа смисла.</p>
--------	---

Општ коментар	<p>Во делот за општите одредби од нацрт Законот предлагаме да останат одредбите од тековниот Закон за работните односи кои што се однесуваат на психичко вознемирување на работно место - мобинг.</p>
---------------	---

## II. Засновање на работен однос

Член 14	<p>Во однос на став (5), со кој што се предвидува намалување на прагот за донесување на акт за систематизација за работодавачи со над 10 вработени, наместо сегашниот праг од 50 вработени, сметаме дека вакво решение не е оправдано, бидејќи (како и што претходно нотиравме во однос на член 5 став (3) од нацрт Законот), истото ја усложнува администрацијата и процесите, ги зголемува трошоците на работењето на помалите работодавачи без оправдана причина. Предлагаме да продолжи да се применува решението од тековниот Закон за работните односи, кое што сметаме дека е добро и одмерено.</p>
---------	--

Член 16	<p>Во ставот (2), со кој што се уредува дека училиштето во чиј образовен процес е вклучено младо лице под 18 година издава одобрение за засновање на работен однос по претходна писмена согласност од неговиот законски застапник, сметаме дека согласноста треба да биде дадена на нотар.</p>
Член 17	<p>Во став (1) точка 4), кога работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку приватна агенција за вработување која врши привремено вработување, сметаме дека работодавачот не треба да објави оглас во АВРМ, со оглед дека тој тука се јавува во улога на работодавач-корисник, а работникот е вработен во приватната агенција за вработување која го објавува огласот за вработување на тој работник. Доколку остане предложеното законско решение, ќе настане обврска за објавување на оглас и од страна на приватната агенција и од страна на работодавачот корисник, при што работодавачот корисник нема да може таквиот оглас да го “затвори”, односно да го пополни објавеното работно место.</p> <p>Во однос на ставот (3), со кој што се уредува дека јавниот оглас се објавува во најмалку три дневни весника, предлагаме да се задржи законското решение од тековниот Закон кое предвидува објава во најмалку два дневни весника бидејќи предложеното решение имплицира непотребни дополнителни трошоци за работодавачите.</p> <p>Во ставот (4), со којшто се уредува дека за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, сметаме дека треба да се дополни “во една календарска година”.</p>
Член 20	<p>Обврската од ставот (1) алинеја 4, со која што се предвидува дека во јавниот оглас задолжително треба да се наведе и паричниот износ на основната плата за работното место, предлагаме да биде незадолжителна или да остане сегашната законска одредба, односно да гласи: “паричен износ на основната нето плата или паричен износ од најнизок до највисок износ на нето платата за работното место за кое се бара работник”.</p> <p>Од претходно востановената пракса и со оглед на динамичноста на пазарот на труд, не секогаш се знае точниот паричен износ на основна плата кој може да се понуди. Истото во многу случаи зависи, и е променлива категорија, од пријавените кандидати за време на огласот. Платата многу често зависи и од искуство на кандидатот и може да биде контрапродуктивно и демотивирачки искусен кандидат да се пријави, односно треба да се има предвид дека не може работник без никакво работно искуство (и помало познавање на работата) и работник со долгогодишно работно искуство (и поголемо познавање на работата) да земаат ист износ на плата, а од друга страна работодавачот не знае од претходно каков кандидат ќе најде во текот на постапката по огласот. Оттука, не треба да има ограничување во искажување на износот на плата во огласот.</p>



	<p>Во став (2), со којшто се уредува дека за времетраењето на јавниот оглас, работодавачот не може да објавува нов оглас за истото работно место, сметаме дека треба да се допрецизира дека истиот оглас може да биде објавен на повеќе медиуми што значи дека една позиција е повеќе пати огласена.</p> <p>Исто така, сметаме дека членот треба да се допрецизира со цел да се овозможи продолжување на времетраење на огласот или поднесување на нов оглас поради недостиг од соодветни кандидати. Имено, постојат ситуации во пракса, кога нема доволен број на соодветни кандидати за позицијата, односно има многу мал број пријавени и се јавува потреба за да се продолжи времетраењето на огласот.</p>
Член 21	<p>Во врска со ставот (1), со кој што се уредува дека работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата, сметаме дека е потребно да се допрецизира кој ја прави проценката дали работното место е за маж или жена, односно дали критериумите треба да бидат донесени со општ акт или не, или од случај до случај ќе се одлучува.</p>
Член 22	<p>Ставот (7), со кој што се уредува дека при засновање на работниот однос кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед, сметаме дека треба да се доуреди во насока на тоа дека работодавачот може да го упати кандидатот на здравствен преглед пред да се изврши изборот.</p>
Член 25	<p>Во врска со став (1), со кој што се дефинира обврска за работодавачот да ги извести неизбраните кандидати во однос на тоа кој кандидат е избран, предлагаме да остане законско решение од тековниот Закон, односно членот 27 со кој што се уредува дека работодавачот мора во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување да ги извести неизбраните кандидати.</p> <p>Ова, од причина што моментот на донесување одлука и прифаќање на понуда од страна на кандидатот се два различни процеси. Во пракса многу често доколку еден прво рангиран кандидат не ја прифати понудата, истата се дава на второ рангираниот кандидат. На овој начин доколку одлуката за неизбрани кандидати се доставува во тој момент, процесот на регрутација ќе стане неефикасен и неекономичен за работодавачот. Исто така, сметаме дека е потребно да се предвиди можност за известување на неизбран кандидат и по пат на смс, бидејќи не сите лица имаат електронска пошта, а испраќањето на писмени дописи би било поголемо оптеретување на работодавачите.</p>
Член 26	<p>Во врска со став (3), со кој што се уредува дека во рок од три дена од денот на стапување на работа, работодавачот му врачува на работникот заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис, сметаме дека рокот е прекраток, особено при масовни вработувања и во</p>

	компаниии каде е застапена работа во смени, каде што е невозможна примената на овој рок. Поради тоа, предлагаме рок од 8 работни дена.

### III. ОПШТИ ОДРЕДБИ ЗА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 29	<p>Во однос на став (1), со којшто се уредува што содржи договорот за вработување, сметаме дека:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- точка 1) е непотребна и треба да се избрише затоа што работниот однос се склучува во согласност со Законот за работните односи и колективен договор, и нема потреба во договорите да се наведуваат овие прописи.</li> <li>- точка 5) да се прошири во насока на тоа дека во многу чести и реални ситуации (пр. комерцијален претставник), местото на работа не може да се одреди. Оттука, предлагаме точката да гласи: “место на работа и, ако поради природата на работата нема постојано или главно место на работа или местото е променливо, информации за различните места или региони каде што се врши или би можело да се изврши работата”.</li> <li>- точка 8) да се прецизира дали висината на основната плата ќе се изразува во нето или бруто паричен износ, односно да не се дава избор.</li> </ul>

Член 30	<p>Во врска со став (2), со кој што се предвидува обврска за склучување на нов договор за вработување при измена на одредени елементи, сметаме дека ваквата обврска е во директна спротивност со можноста за регулирање на сите измени на договорот за вработување по пат на анекс, а со истата се создаваат дополнителни трошоци за администрација на работодавачот за изготвување на нови договори за вработување.</p> <p>Притоа, како еден од случаите каде е потребно задолжително склучување на нов договор се посочува и “промена на датумот на кој истекува или се очекува да престане траењето на работниот однос, кога е склучен договор за вработување на определено време и пробна работа”. Сметаме дека вакво решение е правно неиздржано и непрактично.</p>

### IV. ВИДОВИ ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Член 34	<p>Во однос на член 34, со кој што се уредува договорот за вработување на определено време, предлагаме склучувањето на договори за вработување на определено време да не се ограничува и со максималниот број на договори што можат да се склучат во рамки на периодот од две години.</p> <p>Покрај тоа што, во ретко кое компаративно законодавство од регионот, но и од Европската Унија, се уредува вака краток период од две години за склучување на договорите за определен период, со утврдувањето на дополнителен ограничувачки критериум во однос на бројот на договори што може да се склучат во рамките на тој период, сметаме дека</p>
---------	---



	<p>значително и неоправдано се ограничува слободата на двете договорни страни во уредувањето на работните односи.</p> <p>Дополнително, во пракса, ограничувањето со максималниот број на договори што може да се склучат во периодот од две години, може да придонесе кон креирање на ситуации во кои работникот би можел да се доведе во неповолна положба. На пример, може да се случи да не може да конкурира на определено работно место ако веќе има склучено три договори.</p> <p>Во насока на допрецизирање на одредбите потребно е да се уреди дали периодот на пробна работа влегува во овој период. Важно е да се има предвид и дека доколку прекилот од два месеци не се смета за прекин при склучување на договор за вработување на определено време, потребно е да се направат усогласувања на прописите од здравствената заштита каде што еден ден прекин во вработувањето во последните 6 месеци е услов за губење на правото на паричен надоместок при спреченост за работа на работникот подолго од 30 дена по следно вработување.</p> <p>Исто така, спорен е ставот (4) во делот на можноста договорот на определено време, по исклучок, да биде продолжен и над две години, меѓу другото и за замена на привремено отсутен работник до неговото враќање на работа. Во тој дел, оправдано се поставува прашањето, кој ќе го контролира тоа и на каков начин? Во тој контекст треба да се разгледа и ставот (6).</p> <p>Во врска со договорите за вработување на определено време, потребно е уреди каков би бил третманот на сегашните договори на определено време кои траат повеќе од 2 години.</p>
<p>Членови 40 и 41</p>	<p>Првенствено не е јасна дистинкцијата помеѓу двата вида на договори и двата вида на работа. Со анализа на одредбите не може да се утврди што е интенцијата за поделба на овој вид на механизми и по кои критериуми истите се разликуваат.</p> <p>За да се обезбеди целосна флексибилност, но и да се остане во линија со веќе успешно воспоставените модели од страна на приватниот сектор, предлагаме да се предвиди можност за комбинација на работа со физичко присуство и работа на далечина/дома. На тој начин ќе му се овозможи на работникот истовремено да користи и можност за работа на далечина/дома и можност за работа од просториите на работодавачот (т.н. “хибридно” работење), што е честа потреба во пракса и, како што веќе потенциравме, прифатено секојдневие во голем број на компании (пр. 2 дена работа на далечина/од дома, а 3 дена работа од канцеларија. Оттука, во член 6 став (1) предлагаме да се додаде и нова дефиниција, која што ќе гласи:</p> <p>„Комбинирана форма на работа на далечина” е форма на работа на далечина, која се состои од комбинирање на вршењето на работните активности во просториите на работодавачот и во домот на работникот или, во исклучителни ситуации со претходен договор со работодавачот, во други простории по негови избор а познати на работодавачот.”</p> <p>Дополнително, од предложеното решение во нацрт Законот произлегува дека работникот доколку работи од дома/далечина потребно е да</p>

	<p>потпишува неколку договори во годината, и тоа основен договор за вработување, договор за работа од далечина, анекси за промени и сл. Ова ја обременува постапката со дополнителна административна работа, и од таа причина предлагаме неколку решенија кои ќе ја поедностават постапката преку искуства од компаниите кои успешно го имплементирале овој модел.</p> <p>Оттука, предлагаме член 40 став (1) од предлог Законот да гласи:  “Со договор за вработување <del>за вршење на работа на далечина</del>, работодавачот и работникот можат да се договорат работата на далечина, <u>вклучувајќи и комбинирана форма на работа на далечина</u>, да се определи како форма на организација и вршење на работата за која се заснова работниот однос.”</p> <p>Член 40 став (6) предлагаме да се доуреди со цел да се овозможи договорот за вработување генерално да го уредува основот за работа од далечина, а сите специфики да се уредат со интересен акт на работодавачот, бидејќи со обременување на договорот за вработување и определување обврска за дополнително склучување на анекси, само непотребно би се зголемиле трошоците и администрирањето во компаниите. Оттука, предлагаме ставот (6) да гласи:  “Договорот за вработување од ставот (1), односно анексот на договорот за вработување од ставот (2) на овој член, се склучуваат во писмена форма и покрај одредбите, согласно членот 29 од овој закон, задолжително содржат и одредби, <u>доколку истите не се уредени со интересен акт на работодавачот</u>, за: ... (понатамошен текст)”.</p> <p>Исто така, важно е да се има предвид дека со предложеното уредување се создава колизија на членовите. Имено, во членовите 40 став (2) и 41 став (2) се уредува дека работа на далечина односно работа дома може да се договори со склучување на анекс, а додека, пак, со член 30 став (2) се уредува дека ако има промена на местото на вршење на работа се склучува нов договор. Двете одредби се контрадикторни и тоа е само уште еден дополнителен коментар зошто е потребно да се даде поголема слобода на работникот и работодавачот.</p> <p>Во предложеното решение, исто така, потребно е да се појаснат и прецизираат и обврските на работодавачот во однос на опрема и средства за работа од дома, во делот на безбедност и здравје при работа од дома, како и во однос на тоа кои други трошоци може да се земаат во предвид.</p>

## VI. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Член 57	Ставот (2) со кој што се уредува дека работодавачот може на работникот да му наложи да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, предлагаме да се дополни на крајот со “и здравствената состојба на работникот”.
Член 58	Во ставот (2), со кој што се уредува дека работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, сметаме дека оваа одредба не е оправдана имајќи во предвид дека согласно закон се врши проценка на ризик на работни места каде што се определува опасноста и ризикот по работни

	<p>места, како и дека не постојат единствени критериуми со кои работникот ќе определи дека е изложен на непосредна опасност. Доколку не се обезбедени сите заштитни мерки и средства согласно проценетиот ризик за што работникот е запознаен со законската обврска за запознавање и одржување на обуки, тогаш може работникот да одбие извршување на работни задачи до обезбедување на потребната заштита, но не и работникот нестручно да ја проценува изложеноста на непосредна опасност.</p>
Член 60	<p>Во ставот (2), со кој што се уредува периодот за чување на деловна тајна од страна на работникот, сметаме дека треба да се дополни одредбата “освен доколку со општ акт на работодавачот не е предвиден подолг рок за чување на доверливоста на деловната тајна на работодавачот при престанокот на работниот однос на работникот”.</p>
Член 61	<p>Во ставовите (2) и (3), со коишто се уредува надомест на штета при конкурентска забрана, сметаме дека законското решение со кое единствено се овозможува надомест на штета во случај на прекршување на конкурентската забрана е недоволно и во пракса не ја постигнува целта, бидејќи судските постапки траат долго и предизвикуваат дополнителни трошоци за работодавачите. Предлагаме да се предвиди или да се овозможи регулирање на овие аспекти и со договорна казна со која работодавачот би можел поефикасно и поекономично да ги минимизира негативните последици од прекршување на забраната од страна на работникот.</p> <p>Во врска со ставот (4), со кој што се уредува согласноста од страна на работодавачот во случај на повреда на конкурентска забрана, сметаме дека ова решение е несоодветно и со истото се оневозможува работодавачот да забрани вршење на конкурентски дејствија доколку измине рокот од 1 месец. Исто така, сметаме дека премолчената согласност во ваков случај е проблематична, а одредбата неоправдано ги ускратува правата на работодавачот каде работникот се вработува.</p>
Член 62	<p>Во однос на забраната за конкурентското дејствување по престанување на работниот однос, сметаме дека обврската за договарање на конкурентска клаузула во посебен договор е несоодветна, односно неопходно е истата да може да се предвиди во договор за вработување, или во анекс на договорот, од причина што суштински уредува прашања кои се однесуваат на работниот однос.</p> <p>Со обврската за склучување на посебен договор само се зголемуваат трошоците за работа и администрацијата.</p> <p>Ова е важно и од аспект на тоа што не е јасна одредбата дали овој договор треба да се склучи при засновање на работниот однос или може и дополнително, за времетраење на работниот однос. Исто така дали при престан на работниот однос, во актот за престанок на работен однос, на пример, спогодба, треба да се наведе дека ваков договор постои и дали истиот продолжува да важи по престанокот на работниот однос?</p>

	Исто така, предлагаме да се избрише ставот (4) со кој што се уредува дека е ништовно склучување на посебен договор за забрана за вршење на конкурентско дејствување склучен со работник кој во моментот на склучување добивал пониска плата од просечната плата.

Членови 66 - 67	Во врска со членовите 66 и 67 со кои што се уредува обврската за штитење на личноста на работникот и заштитата на неговите лични податоци, сметаме дека треба да наведе постапката во која што би било утврдено прекршувањето на овие одредби. Ова е важно од аспект на тоа што се предвидува прекршочна одредба за работодавачот доколку не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот.

## VII. ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Членови 74 - 78	Во однос на одредбите за заштита на правата на работниците во случај на пренесување на претпријатие и делови од претпријатие сметаме дека со задржување на сегашната терминологија како и во тековниот Закон за работните односи не се постигнува појаснување на наведените механизми, кои се' почесто наоѓаат примена во пракса. Имено, потребно е да се направи адаптирање на локалниот контекст при транспонирање на Директивата 2001/23/ЕС, со цел да се обезбеди конкретно појаснување на категориите опфатени со пренос на претпријатие, точно именување на дефинициите и случаите кога овие одредби се применуваат. Наведените одредби се нејасни и тешко спроведливи во пракса.

Член 80	Во однос на членот 80, со кој што се предвидува прекин на договорот за вработување кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж, сметаме дека е потребно да се предвиди можност за продолжување на работниот однос со взаемна волја меѓу работникот и работодавачот. Ова е примарно особено важно за да се анулираат негативните ефекти поврзани со недостигот на стручна работна сила, кои што во иднина ќе се интензивираат.

Член 81	Во ставот (2), со којшто се уредува дека спогодба за раскинување на договорот за вработување се потпишува на денот на раскинување на работниот однос, сметаме дека треба да се овозможи потпишување на спогодбата и истата да се спроведе во АВРМ и во друг ден од датумот на престанокот на работниот однос затоа што во пракса, потпишувањето не е секогаш на денот на престанокот на работниот однос, и не ретко се случува потпишувањето да е во неработен ден, односно во сабота и недела односно кога АВРМ не работи.

## VIII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

<p>Член 84</p>	<p>Во став (1) точка 1), со која што се уредува дека работникот може да го откаже договорот за вработување без отказан рок доколку работодавачот повеќе од два месеци не му обезбедува работа, предлагаме да се дополни “освен доколку во постапката утврдена со општи акти на работодавачот работникот не е изземен од работни задачи поради судир на интереси”.</p> <p>Во став (1) точки 3), 4) и 5), сметаме дека треба да се дополни “освен доколку кон работникот не е донесен поединечен правен акт во дисциплинска или слична постапка со која му се наложува надомест на штета”.</p> <p>Одредбите од став (1) точки 8), 9) и 10), сметаме дека треба да следат по спроведена постапка затоа што вака се многу начелно уредени и можат да се злоупотребат од страна на работници, особено имајќи ја предвид одредбата од став (3) на овој член.</p>
<p>Член 90</p>	<p>Во ставот (3), со којшто се уредува дека правилата за работен ред и дисциплина се утврдуваат во соработка со синдикатот, сметаме дека ваквата обврска е неоправдана од причина што работодавачот самостојно ги уредува правилата за работен ред и дисциплина во рамки на работните услови и околности. Дополнително, ваквата одредба го доведува работодавачот во понеповолна положба во случај на евентуалното несогласување од страна на работниците со предложените правила, што може да влијае на процесот на работата во целост, а особено што законодавецот не предвидел околности за несогласување од страна на вработените и нивно понатамошно решавање. Дополнително, не е уредено што во случај кога работниците немаат избрано свои претставници, односно дали и во тој случај би важела ваквата обврска. Со оглед на тоа што работодавачот е тој што ја уредува организацијата на работата, начинот на работата, и другите услови за извршување на истата за кои работниците склучиле договор за вработување, сметаме дека е непотребно работодавачот да мора да ги утврдува истите во консултација со синдикат или претставници на вработените во таа смисла.</p>
<p>Член 91</p>	<p>Со став (1) точка 1), со која што се уредуваат случаевите кога работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок, односно доколку работникот неоправдано изостане од работа три последователни дена или пет работни дена во текот на една година, работодавачот повторно останува не заштитен при отказ на работникот.</p> <p>Имено, потребно е да се најде модул/решение за работодавачот да се заштити од злоупотребата на „не доаѓање на работа три последователни работни дена“ како основ за отказ. Како предлог решение за ова, може да биде ограничување, работникот чиј работен однос престанал на овој начин, да нема можност веднаш да заснова нов работен однос или да работодавачот да има право да надомест на штета во износ на трошоците за вработување на негова замена, доколку работникот веднаш засновал нов работен однос кај друг работодавач. Истото може</p>

	<p>да се обезбеди така што ќе се предвиди можност работодавачот да добие информации од АВРМ за новото вработување на работникот.</p> <p>Дополнително, предлагаме да се допрецизира значењето на „една година,, односно дали се однесува на една календарска година или тоа значи дека ако еден ден неоправдано изостане и пресметано една година наназад се соберат пет работни дена може да се донесе Решение за раскинување на Договорот за вработување по овој основ.</p>
<p>Член 92</p>	<p>Во став (1), со кој што се предвидува обврска за работодавачот да му овозможи на работникот да се изјасни за наводите кои се основ за откажувањето на договорот за вработување, без да предвиди подетални одредби за постапката која работодавачот би требало да ја примени во таков случај, предлагаме со овој член да се уреди и начинот и рокот на изјаснување на вработениот или да овозможи на работодавачот таквата постапка да ја утврди во посебен интерен акт.</p> <p>Дополнително, сметаме дека е нејасна потребата за изјаснување на вработениот во случај на откажување на договорот за вработување без отказан рок со оглед на тоа што станува збор за исклучителни тешки случаи на кршење на работниот ред и дисциплина (на пр. дејство на алкохол и наркотични средства, неоправдано отсуство, и сл.), поради што предлагаме повикувањето на член 91 да се избрише.</p> <p>Во став (2), со кој што се предвидува дека постапката за утврдување на вина се уредува со колективен договор, предлагаме оваа одредба да се дополни на начин што постапката за вина, освен со колективен договор да може да биде уредена и со друг акт на работодавачот, со оглед на тоа што постојат друштва што немаат посебен колективен договор.</p>
<p>Член 93</p>	<p>Во однос на став (2), со кој што се утврдува максималниот период кога работник може да биде отстранет од работа, сметаме дека предложениот период не соодветствува со роковите за водење на дисциплинска постапка, која може да биде до шест месеци од сторување на повредата во случај на отказ. Притоа, треба да се има во предвид дека во пракса се случува и да измине определен период од сторување на повредата до поведување на постапка, така што сметаме дека ограничување на периодот е непотребно и го доведува работодавачот во неповолна положба да мора да го врати работникот на работа при постоење на основ за отстранување, само затоа што рокот изминал.</p>
<p>Член 94</p>	<p>Во однос на став (1), со кој што се уредува дека работодавачот со одлука може на работникот да му изрече парична казна, во траење од еден до два месеци, неосновано е скратен рокот за кој може да се изрече парична казна и со истото работодавачот се става во понеповолна положба без оправдана причина. Со ваквата одредба работодавачот нема да може да направи дистинкција помеѓу тежината на сторените прекршоци и нема да се постигне целта на казнувањето.</p>



	<p>На пример, два месеци би бил мал период за казнување на работник кој сторил потешка повреда на работен ред и дисциплина, а за кој согласно тежината на повредата и последиците не би било соодветно изрекување на отказ. Предлагаме да остане сегашното решение до шест месеци.</p> <p>Во однос на став (2), со кој што се уредува дека работодавачот е должен, пред да ја донесе одлуката за парична казна, да му овозможи на работникот да се изјасни за наводите кои се основ за носењето на таквата одлука, предлагаме да се утврди начинот и рокот во кој би се изјаснил работникот за наводите кои се основ за носење на одлуката за изрекување на парична казна или да овозможи на работодавачот таквата постапка да ја утврди во посебен интерен акт.</p>
Член 95	<p>Во став (4), со кој што се уредува дека кога не е донесена одлука по приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена, сметаме дека одредбата треба да се допрецизира, на начин што ќе се доуреди од кога почнува да тече рокот од 15 дена, на пример: од истек на рокот за донесување на одлука по приговор или во рок од 15 дена од приемот на одлуката донесена по приговорот.</p>
Член 96	<p>Во став (1), со кој што се уредува дека 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, сметаме дека треба да се допрецизира дали ист орган може да одлучува во прв и втор степен, односно по приговор. Ова особено од причина што, на пример, во ДОО или ДООЕЛ, одлуката за отказ ја носи управителот и понатаму над него нема орган кој би одлучувал по приговорот.</p> <p>Во ставот (5), со кој што се уредува дека кога не е донесена одлука по приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена, сметаме дека одредбата треба да се допрецизира, на начин што ќе се доуреди од кога почнува да тече рокот од 15 дена, на пример: од истек на рокот за донесување на одлука по приговор или во рок од 15 дена од приемот на одлуката донесена по приговорот.</p>
Член 102	<p>Во став (5), со кој што се уредува дека работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 5 дена од денот на приемот на понудата, сметаме дека треба да се доуреди што во случај кога работникот нема да даде никаков одговор во предвидениот рок.</p>
Член 103	<p>Во став (1) точки 6) и 7), со кои што се уредува висината на отпремнината, сметаме дека треба да остане решението од тековниот Закон за работните односи, и максималната висина на отпремнина да изнесува во висина од 7 нето плати за повеќе од 25 години работен однос, односно да се избрише точка 7).</p>

Член 104	<p>Ставот (2), со кој што се уредува дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување со или без отказан рок согласно член 93 во времетраење на пробната работа, сметаме дека е нејасен, од причина што реферира кон одредбата од член 93 од овој закон која се однесува на отстранување од работа на работникот, а предвидува откажување на договорот за вработување со или без отказан рок во пробен период. Оттука, потребно е да се направи упатување на точната одредба на овој закон.</p> <p>Дополнително, предлагаме со ставот (3) јасно да се уреди раскинувањето на договорот за време на пробна работа од страна на работникот и работодавачот, како и отказниот рок кој би бил применлив и во двата случаи.</p>
Член 105	<p>Со ставот (2), со којшто се намалува минималниот отказан рок на 15 дена во случај кога работникот го откажува договорот, само се зголемува нееднаквоста помеѓу договорните страни и работодавачот се доведува во нерамноправна положба.</p> <p>Имено, оваа одредба е спротивна на намерата на самиот закон да се воспостави баланс помеѓу односите на договорните страни и различно го уредува времетраењето на отказните рокови ставајќи го работодавачот во понеповолна позиција. Работниот однос е договорен однос во кој двете договорни страни треба да се рамноправни и да имаат исти права и обврски. Кратките отказни рокови во случај на отказ од страна на работникот во предвиденото законско решение би можеле да предизвикаат сериозни нарушувања на работниот од аспект на регрутација и наоѓање на нов кадар и негово воведување во работен процес.</p> <p>Поради горенаведеното, предлагаме да остане решението од тековниот Закон, со кој што се предвидува отказан рок од 30 дена.</p>
Член 108	<p>Во член 108, со кој што се уредува застареноста на отказ од лични причини, сметаме дека роковите од 1 и 3 месеци се скоро невозможни рокови за спроведување на постапка. Особено, рокит од 3 месеци е премногу краток – сметаме дека истиот треба да биде најмалку шест месеци, со оглед дека тоа е обично период во кој голем број на компании вршат проценка на перформансот на своите вработени, а со која проценка се утврдуваат вработените кои остваруваат слаб перформанс.</p>
Член 109	<p>Во однос на ставот (1), со кој што се уредува ситуација кога судот донесол одлука дека на работникот, незаконски му престанал работниот однос и има право да се врати на истото работно место, дискутабилен е делот кој што се однесува на тоа дека “доколку не постои истото работно место, работникот има право да се врати на работно место соодветно на неговата стручна спрема, со основна плата не пониска од основната плата која ја имал на претходното работно место“. Оттука, сметаме дека треба да се доуреди што доколку не постои друго работно место соодветно на неговата стручна спрема. Исто така, треба да се има</p>

	<p>предвид дека за иста стручна спрема, но за различни работни места, не мора да се зема иста плата.</p> <p>Ставот (3), со којшто се уредува дека работникот кој го оспорува отказот, може да бара судот, привремено, до завршување на спорот да нареди негово враќање на работа, предлагаме да се избрише. Ова, главно од причина што истиот е неспроведлив во пракса поради тоа што постои причина поради која работникот добил отказ и неговото присуство на работа би го отежнал процесот на судската постапка, а работникот сеуште би имал пристап до информации кои можеби се поврзани со причината за отказот. Дополнително, доколку се утврди основаност на одлуката за отказ, во тој случај зошто работникот би се вратил на работа во период до завршување на спорот. За овој период работодавачот ќе треба да исплати плата која доколку во судска постапка се утврди основаност на одлуката за отказ, работникот ќе треба да ја врати бруто платата на работодавачот.</p>

## IX. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

Член 116	<p>Во став (2), со кој што се уредува во кои случаи работодавачот е должен на работникот да му исплати надоместок на плата, сметаме дека треба да се додаде и дека надоместокот се исплатува за дообразование за потребите на работодавачот.</p>
Член 118	<p>Во однос на став (2), со кој што се утврдува правото на исплата на други видови на надоместоци, сметаме дека во точка 1) треба да се појасни значењето на членови на семејството.</p>
Член 120	<p>Во однос на членот 120, со кој што се уредува застарувањето на побарувањата од работен однос, предлагаме да остане сегашното законско решение од три години, односно да не се зголемува на пет години.</p>

## X. РАБОТНО ВРЕМЕ

Член 122	<p>Во членот 122, со кој што се уредува евиденција на работното време, предлагаме да се уреди како ќе се води евиденција при работа на далечина и од дома. Како предлог решение, предлагаме да се додаде нов став, кој што ќе гласи:</p> <p>“Кај работодавачот каде работата е организирана како работа на далечина, работа од дома или комбинирана форма на работа на далечина, евиденцијата на работното време се врши електронски со користење на информатичко-комуникациски технологии во форма и на начин уреден со интерен акт од страна на работодавачот.”</p>

Член 133	<p>Ставот (1), со кој што се уредуваат ограничувања на работата во ноќно време, односно со кој се ограничува работникот да не може да работи последователно повеќе од три ноќни смени е премногу ограничувачки со оглед на тоа што многу од компаниите имаат неделни редови на смените и ќе биде тешко да се преорганизираат, бидејќи тоа повлекува целосна преорганизација на работното време и смените, организација на транспорт, храна, особено во странските инвестиции кои ги обезбедуваат овие бенефиции. И, секако ќе подлегне на промени во испорака на продукти до странските клиенти за кои што е можно да се плаќаат високи пенали. Поради тоа, предлагаме организацијата на ноќното работно време да не се ограничува секако со запазување на законското работно време.</p>

## XI. ОДМОРИ И ОТСУСТВА

Член 137	<p>Во однос на член 137, со којшто се уредува правото на неделен одмор, односно недела како неработен ден, е укажувано на недостатоците повеќе пати од приватниот сектор. Особено спорен е начинот на кој се утврдени дејностите, кои, по исклучок, можат да работат во недела, под услов да обезбедат еден ден како одмор за работниците во наредните седум дена и да платат надоместок според закон. Критериумите се апсолутно нејасни и таксативно набројување на дејностите и нивно карактеризирање како помошни или придружни само придонесе за создавање на сериозни проблеми во различни индустрии, и тоа во услови на економска и енергетска криза каде што требаше да се обезбеди континуитет во работењето. Впрочем, законот имаше негативен ефект и придонесе кон намалување на бројот на вработени во одредени сектори. Во секој случај, во ставот (3) со кој што се уредуваат исклучоците, односно дејности во кои што ден на неделен одмор може да биде друг ден во неделата, предлагаме да се додаде нова алинеја, која што ќе гласи:</p> <p>„Берба на грозје и производство на вино и ракија (дестилат од вино), само во процесите поврзани со преработка и варење (дестилирање), квасна припрема и следење, ферментација, филтрација и енергетска поддршка на овие процеси“.</p> <p>Со оглед на тоа што примарната дејност на винариите е производство на вино од грозје, се јавува потреба од континуирана работа за време на берба/сезона откуп и преработка на грозје за периодот од месец Јули заклучно до месец Октомври, односно неопходно е во наведениот период да има непрекината работа.</p>
Член 139	<p>Во став (7), со којшто се уредува дека работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор при секое користење на денови од годишен одмор, предлагаме да остане решението од тековниот Закон за работните односи, односно работодавачот да издава решение само за правото на користење на годишен одмор.</p>

Член 142	<p>Во став (7), со кој што се уредува кои денови на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор, сметаме дека треба да допрецизира значењето на формулацијата „слободни денови,, односно дали се однесува на работници кои работат во смени, како и да се појасни како се одредуваат работните денови на работниците кои работат во смени. Потребно е да се прецизира дали за нив се пресметуваат колку работни денови бил на годишен одмор во зависност од работните денови по распоредот.</p>

Член 144	<p>Во член 144, со којшто се уредува правото на надоместок на работникот за неискористениот дел од годишен одмор пред престанокот на работниот однос, сметаме дека треба да се додаде нов став со кој што ќе се доуреди дека работникот нема право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одбор во случај на престанок на работниот однос по волја и вина на работникот. Или да остане законското решение од тековниот Закон за работните односи, со кој што се уредува дека работникот има право на надоместок ако претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја. Дополнително, одредбата укажува на тоа дека работникот, при промена на работодавачот нема да има право на годишен одмор за календарската година во која што престанал да работи кај претходниот работодавач, од причина што истиот ќе му биде надоместен во целост пред престанокот на работниот однос. Оттаму, при престанок на работен однос на почетокот на календарската година, произлегува дека работникот нема да има право да користи годишен одмор до крајот на годината. Оттука, предлагаме измена или допрецизирање на оваа одреда со оставање на можност работникот да го користи годишниот одмор кај новиот работодавач.</p>

Член 154	<p>Со ставот (2), со кој што се уредува дека работникот кој се образува, дообразува или оспособува од сопствен интерес има право на неплатено отсуство од работа заради полагање на испити, сметаме дека се воведува понеповолно решение за работникот во споредба со тековниот Закон за работните односи. Ваквата измена не е во насока на заштита на правото на работникот да се образува.</p>

## XII. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА ВРЕМЕ НА БРЕМЕНОСТ, МАЈЧИНСТВО, ТАТКОВСТВО И РОДИТЕЛСТВО

Членови 161-165	<p>Членовите кои што се однесуваат на отсуство од работа за мајчинство, татковство и родителство, треба да се доуредат со цел да се обезбеди поедноставен систем за примена и поголема предвидливост во планирањето на отсуствата.</p> <p>Иако се напушта традиционалниот модел на користење на отсуствата, ја поздравуваме можноста од воведување на поголема заштита на</p>
-----------------	---

работниците во однос на мајчинството, татковството и родителството, со цел постигнување на поголем баланс помеѓу работните обврски и грижата за детето, како и за поголема вклученост на таткото во рамки на процесот на грижа и нега на детето, што е во насока на доближување до европското законодавство и добрите практики.

Сепак, постои простор за унапредување на предложените решенија. Имено, со предложеното решение се предвидуваат повеќе различни видови на отсуства кои што можат да се користат во повеќе делови, и тоа придонесува до зголемена комплексност, која што во пракса може да доведе до креирање на ситуации каде што предложените решенија, не само што ќе се тешко применливи, туку ќе бидат извор на проблеми во планирањето и организирањето на работните процеси. За таа цел, во поглед на предложените одредби, како дополнителен аспект кој треба да се земе во предвид, сметаме дека генерално потребна е поголема предвидливост на ваквите механизми за работодавачите, со цел истите да можат соодветно да го организираат процесот на работата и доколку е потребно, да обезбедат соодветна замена за конкретниот работник кој ќе користи отсуство. Со оглед дека евиденцијата за отсуствата ќе ја водат работодавачите, сметаме дека е соодветно и тој аспект да се има во предвид при воведување на различните видови на отсуство.

Понатаму, во поглед на пресметувањето на различните видови на отсуство, сметаме дека кај отсуствата поради мајчинство, татковство и родителство би било соодветно истите да се унифицираат во поглед на временските параметри – отсуството заради мајчинство е изразено во недели и денови, татковското отсуство во работни денови, а родителското во месеци. За подобра евиденција на нивното времетраење и унификација на отсуствата, сметаме дека е соодветно сите овие отсуства да бидат изразени во денови и/или месеци.

Во продолжение се дополнителни предлози во врска со одредбите:

**Член 162 став (2)** – Со оглед дека отсуството за татковство изнесува 15 работни дена во случај на раѓање едно дете, па деновите во пракса не можат да се поделат на два еднакви делови, сметаме дека зборот “еднакви” треба да се избрише од одредбата и да остане текстот “во два дела”.

**Член 163** – Сметаме дека е потребно да се допрецизира, врз основа на какви докази ќе се одобрува родителското отсуство за таткото и за мајката соодветно. Во корелација со член 170 кој ја регулира постапката и известувањето, сметаме дека треба да се посочи видот на доказот кој ќе треба да биде доставен до работодавачот за целите на овозможување на родителско отсуство.

Исто така, во случај кога двата родители се вработени кај ист работодавач, сметаме дека треба да се овозможи истовремено користење на родителското отсуство само доколку истото по оценка на работодавачот не го загрозува работниот процес, а во спротивно работодавачот би бил должен да го овозможи отсуството на поинаков начин (пр. последователно користење). Претходното сметаме дека е потребно со оглед дека користењето на родителското отсуство од двата родители истовремено ќе значи организирање на замена за двајца



	<p>работници, наместо еден работник, што ќе создаде дополнителни трошоци во работењето и организација на ресурсите. Со предложениот начин, работодавачот секако би го овозможил користењето на ова право и истото нема да биде ускратено на родителите, а притоа ќе се овозможи подобра организација на работниот процес.</p> <p>Дополнително, и во случај на ова отсуство сметаме дека треба да се има во предвид организацијата на процесот на работа кај работодавачот и потребата од соодветна евиденција и наоѓање на замена за секој отсутен работник. Поради тоа, предлагаме преиспитување на потребата од целосната флексибилност за користење на отсуството, при што предлагаме истото да може да се користи само истовремено или едноподруго од двата родители (да се изостави можноста за комбинирано користење врз основа на меѓусебен договор). Со ваквото решение би се овозможила поголема предвидливост на отсуството и соодветна можност за организирање на работењето од страна на работодавачот, а правото на родителите повторно ќе биде овозможено и нема да биде ускратено.</p> <p><b>Член 165</b> – Во однос на дополнителното неплатено отсуство за родителство, сметаме дека границата за истото да биде искористено до 8-годишна возраст на детето е премногу висока, со оглед дека децата од 6-годишна возраст посетуваат задолжително основно образование. Предлагаме намалување на границата за искористување на отсуството до наполнување 6-годишна возраст на детето.</p> <p>Притоа, во однос на став (3) од овој член, во делот на можноста за користење на отсуството истовремено од двајцата родители, сметаме дека и овде треба да се предвиди ситуацијата доколку двајцата родители работат кај ист работодавач, исто како што е посочено за родителското отсуство погоре.</p> <p>Како што е наведено погоре во однос на отсуството за родителство, и за дополнителното родителско отсуство предлагаме преиспитување на потребата од целосната флексибилност за користење на отсуството, односно отсуството да може да се користи само истовремено или едноподруго од двата родители (да се изостави можноста за комбинирано користење врз основа на меѓусебен договор). Со ваквото решение би се овозможила поголема предвидливост на отсуството и соодветна можност за организирање на работењето од страна на работодавачот, а правото на родителите повторно ќе биде овозможено и нема да биде ускратено.</p>
<p>Член 167</p>	<p>Во член 167, со кој што се уредува право на работа со флексибилна форма заради грижа и нега на дете до осум годишна возраст, сметаме дека треба да се намали возрасната граница од 8-годишна возраст до 6-годишна возраст на детето, со оглед дека од таа возраст децата веќе се вклучени во задолжително основно образование. Исто така, потребно е јасно да прецизира дека за истото е потреба согласност од страна на работодавачот.</p>

Член 172	Членот 171, со кој што се уредува право на работа со флексибилна форма за давање нега, сметаме дека треба јасно да се прецизира дека е потребна согласност од работодавачот за отсуството.

Член 172	Во ставот (3), со кој што се уредува надоместок на плата за време на користење на различни видови на отсуство, предвидено е дека работниците имаат право на надоместок на плата согласно прописите за здравствено осигурување, предлагаме да се прецизира дека трошоците за исплата на ваквите надоместоци целосно ќе бидат на товар на Фондот за здравствено осигурување.

Член 174	<p>Во став (1), со којшто се уредува кога работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничка која неодамна се породила, треба да се прецизира што точно значи неодамна.</p> <p>Во став (3), со кој што се уредува дека работодавачот кој не планира да го продолжи работниот однос со работничката заснован на определено време, а кој истекува за времетраење на периодот на нејзината бременост, е должен во рок од најмалку 15 дена пред престанокот на работниот однос, писмено да ја извести работничката за датумот на очекуваниот престанок на работниот однос и да ја образложи причината поради која работниот однос не е продолжен, сметаме дека не треба да има исклучок од одредбите каде работодавачот ќе има обврска да известува за престанок/непродолжување на договор за вработување на определено време.</p> <p>Договорот на определено време е склучен за предвиден период, што е и суштината на овој договор и најголема разлика од договорот за вработување на неопределено време.</p> <p>Во став (12), со кој што се уредува дека кога не е донесена одлука по приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд, а со цел да се допрецизира одредбата, предлагаме да се утврди рокот во кој може да се поведе постапка пред надлежниот суд или да се направи реферирање кон претходните одредби во однос на рокот поведување на спор.</p>

## XVII. СИНДИКАТИ И ОРГАНИЗАЦИИ НА РАБОТОДАВАЧИ

Член 196	Во однос на став (1), со кој што се уредува дека синдикат на ниво на работодавач може да организираат најмалку тројца работници, предлагаме бројот да биде поголем, или определен процентуално зависно од вкупниот број вработени. Три работници е премногу мал број за синдикална организација во рамки на работодавач.

Член 207	Во однос на ставот (4), со кој што се уредува дека синдикалниот претставник не може да биде прераспределен на друго работно место без согласност на работникот или на синдикатот, потребно е да се доуредат исклучоци, односно дека е возможно прераспоредување на друго работно место во одредени услови, на пример, при управување со кризни ситуации во рамки на работодавачот кои што можат да го доведат во прашање неговото идно оперативно функционирање и постоење.

## XIX. КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Член 226	Со ставот (2), со кој што се предвидува можноста за преговори со синдикатот за склучување на поединечен колективен договор, сметаме дека непотребно се предвидува можноста за преговори со синдикат на ниво на работодавач за склучување на колективен договор, во случај кога работодавачот има над 20 вработени, без да се посочи дали синдикатот би бил репрезентативен, што ја прави одредбата нејасна. Со ова директно се овозможува исклучок од правилото за репрезентативност на синдикат при склучување на поединечни колективни договори и предлагаме да се изостави.

Член 230	Став (3), кој што се однесува на спогодба за репрезентативност е контрадикторен со останатите одредби од овој член, затоа што со истиот се дава можност и обврска за преговори во случај кога не се исполнети условите за репрезентативност, што сметаме дека е неприфатливо и треба да се изостави.

## Општи коментари и предлози

	Во однос на постапките за известување, независно дали е од страна на работникот или работодавачот, предлагаме да се уреди дека известувањето во сите постапките може да биде во писмена или електронска форма имајќи ги во предвид развојот на технологијата и редовниот начин на таква комуникација помеѓу вработените и работодавачите.

	Во одредбите со кои што се уредуваат роковите за приговори, независно за која договорна страна станува збор, предлагаме рокот за приговор да биде ист во сите ситуации согласно Законот, односно да биде 15 дена.