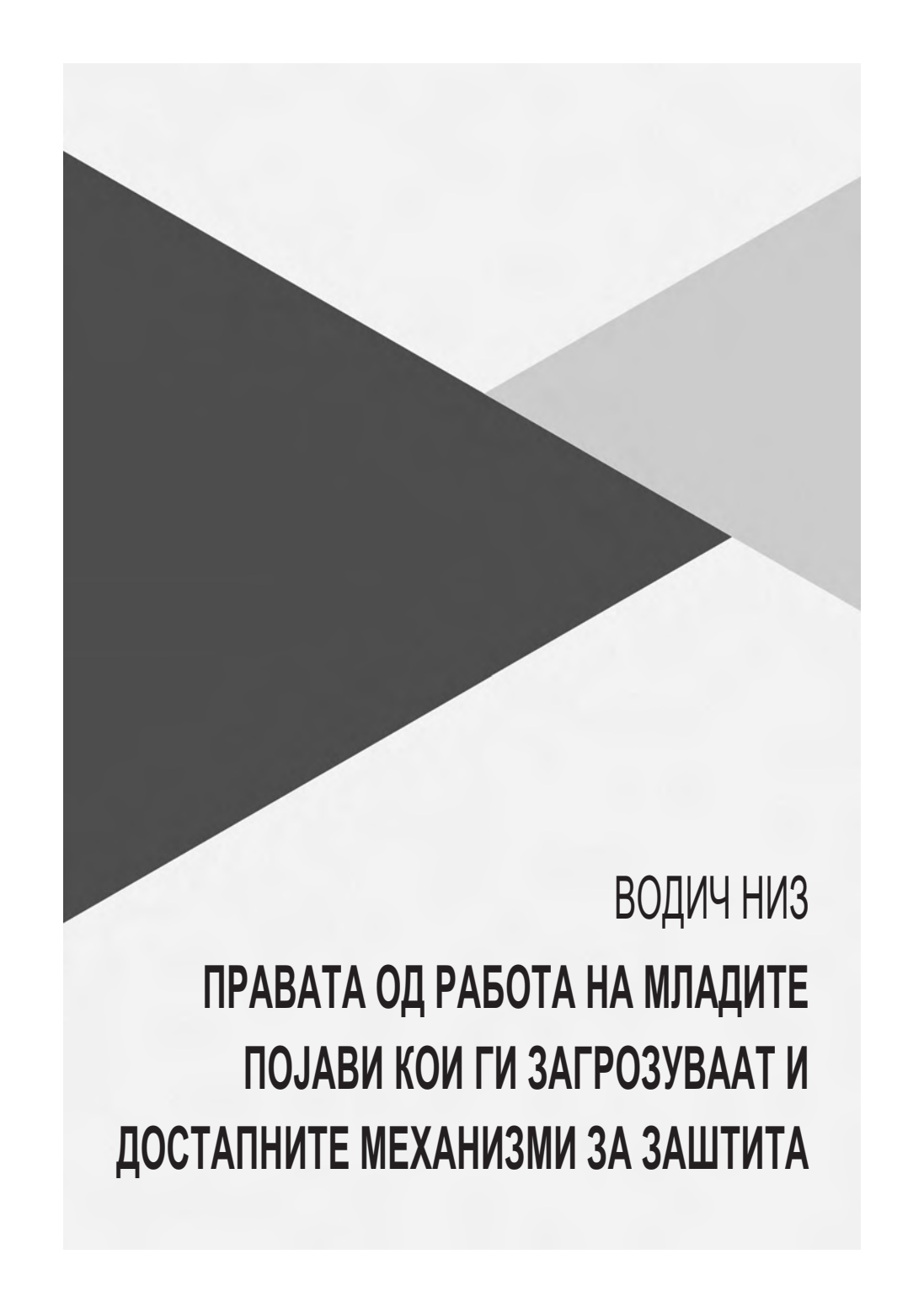




ВОДИЧ НИЗ
ПРАВАТА ОД РАБОТА НА МЛАДИТЕ
ПОЈАВИ КОИ ГИ ЗАГРОЗУВААТ И
ДОСТАПНИТЕ МЕХАНИЗМИ
ЗА ЗАШТИТА



ВОДИЧ НИЗ

**ПРАВАТА ОД РАБОТА НА МЛАДИТЕ
ПОЈАВИ КОИ ГИ ЗАГРОЗУВААТ И
ДОСТАПНИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА**

ЗБОР НА УРЕДНИКОТ

Драги читатели,

Водичот низ правата од работа на младите, појави кои ги загрозуваат и механизмите на заштита, произлезе од потребата со вас да ги поделиме како информациите за правата од работа што ги поседуваме, така и личните искуства и примери со кои и самите сме се среќавале, а сè со една цел – да придонесеме во создавањето работно опкружување во кое секој од вас ќе се почувствува: задоволно, исполнето, деловно и лично остварено и почитувано.

Поаѓајќи од тоа дека младите луѓе често не се свесни за своите права и обврски во работното опкружување, настојувавме да направиме една концизна и разбирлива синтеза на сувопарни правни дефиниции чие читање често го прескокнуваме сметајќи ги досадни и неразбирливи, за потоа да сфатиме дека во голема мерка влијаеле врз нашата работна положба.

Запознавањето со содржината на оваа брошура нема секогаш да ви биде најомилена, ниту најзабавна активност на светот. Сепак, не ја заобиколувајте бидејќи може да ви го отвори видикот по прашањето за: користењето на слободните денови, можностите за напредување, да ве насочи како да се изборите со појавите кои во работното опкружување ве прават напнати и незадоволни, и уште многу од тоа.

И, конечно, ќе ви помогне на едно место да дојдете до низа корисни информации, без да прелистувате: закони, договори, правилници или дополнителни извори за информирање. Кога на работа ќе се најдете во некоја недоумица – обидете се. Отворете го и шансите се големи да го најдете одговорот што го барате.

Водичот произлезе како дел од проектот: „Права на работа, работа за права“, заснован врз партнерство со синдикатите од управата и правосудството, и затоа конкретно се однесува на младите рабо-

ВОДИЧ НИЗ ПРАВАТА ОД РАБОТА НА МЛАДИТЕ, ПОЈАВИ КОИ ГИ ЗАГРОЗУВААТ И ДОСТАПНИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА

тени во јавниот сектор. Сепак, намерата ни е да продолжиме со активностите и информациите да им ги понудиме и на младите од другите сектори и затоа, во името на конзорциумот, ве поканувам да го следите нашето натамошно дејствување.

За почеток, уживајте во читањето, а секој од партнерите ви стои на располагање за дополнителни совети и поддршка кога се во прашање правата на младите од работа!

Ваша, Александра Кнежевиќ

ПРЕДГОВОР

Пишувањето предговор за брошура која има цел да ги заинтересира младите луѓе за учење: сериозни, тешки, па може слободно да кажеме и досадни теми, како што се правата од работа, сигурно е една од најтешките задачи што сум ги добил во целата новинарско-портпаролска кариера.

Не е едноставно да се одбере тема и речник со кој им се обраќааме на младите. Да пишувам со жаргон, повеќе и не ми прилега; да се држам строго до деловно-правниот речник, нема да ги прочитате ни првите, а не пак следните 50 и кусур страници...

Заинтересираноста за некоја општа тема или вест подразбира дека јавниот интерес го ставаме наспроти личниот. Да бидеме реални, човекот е фокусиран на својот мал свет и сопствените цели, времето потрошено на информирање за потребите и проблемите на општеството најчесто го смета за изгубено. Искрено, новите генерации, на кои и самиот им припаѓам, себе високо се вреднуваат. На пиедестал сме издигнале што? Се знае – одморот, забавата, дружењето, видеоигрите, пазарењето, добрата храна, кафеаната и други занимации. Всушност, било што пред учењето. Да нема недоразбирање, не е ова никаква критика, нема ни потреба, бидејќи сето тоа е сосема нормално за еден млад човек.

Можеби најдобриот рецепт е да се држиме до онаа мисла на Душко Радовиќ, којашто малку ќе ја кадрирам: „За младите треба да се пишува како за старите, но само малку подобро“.

На самиот почеток на оваа наша мала синдикална школа сакаме да ви кажеме дека дадовме сè од себе тешкиот правен материјал да го прилагодиме и да го направиме барем малку позанимлив. Целиот тим кој работеше на изработката, имаше две цели. Првата цел – да ви овозможи знаење, а втората – да ве направи борец за права на работниците.

Затоа, ајде сите од улога на: правници, економисти, инженери, да се замислиме во улога на боксер. Боксер, на кој на другата страна

од рингот му стои неговиот работодавач (ќе признаете дека ситуацијава е доста поинтересна). Сепак, мора да ве разочарам, не, нема да се боксирате со шефот, напразно се надевавте, со овој прирачник ќе се обучиме на кој начин правно да ги блокирате сите удари под појасот.

Дали шефот некогаш ве пратил по кафе? Веројатно, да. А, дали сте знаеле дека тоа е еден вид мобинг? Веројатно, не. Колку често досадниот Перо од сметководството ви кажал дека имате „убави нозе“? Не, драги мои дами, тоа не е комплимент за вашите нозе, иако сум сигурен дека се добри, тоа е сексуално вознемирување. Во текот на работата на: машината, компјутерот или нешто трето, апаратот се расипал. Шефот, секако, одлучил да ви одбие од платата, а вие сте прифатиле, иако опремата е стара, но сте биле одговорни? Следниот пат нема да бидете!

На крајот, ако пишувачот на овие редови може малку лично да настапи. Животот ми почна малку пред војната во Босна и Херцеговина, во не многу добра финансиска состојба (почетокот не е најдобар, ќе се согласите). За продолжување на лошата состојба се погрижив лично преку неуреден средношколски живот. Сепак, сето тоа време имав една добра навика која, на крајот се виде, ме доведе овде каде што сум сега.

Читав, постојано читав. Не беше важно дали се работи за: правото, занимливи факти од светот на науката, стрипови или составот на сапуноот што го користев во тоа време. Сето тоа читање ми помогна да завршам факултет, да се вработам и да тргнам на други да им помагам. Прочитајте го и вие ова што ви го подготвивме, верувајте ми на зборот – има корисни работи.

Никола Видачковиќ

ШТО СЕ ТОА ПРАВА ОД РАБОТА И КАДЕ ДА СЕ НАЈДАТ?



ШТО СЕ ТОА ПРАВА ОД РАБОТА И КАДЕ ДА СЕ НАЈДАТ?

Знаете ли што претставуваат и кој ни ги крои правата од работа? Каде да се најдат информации за ова, едни од основните човекови права кои ја сочинуваат една третина од нашиот живот? Да, да – една третина од животот. Навистина вреди да се дознае.

Работното право е самостојна гранка на правниот систем и неговата основна задача е да ги регулира правните норми кои се однесуваат на работно-правниот однос. Работното право опфаќа збир од правила со кои се регулираат работно-правните односи, правните установи и правните односи кои произлегуваат од засновањето или прекинот на работата на вработениот, како и посебните мерки на заштита коишто ги обезбедува државата за сите лица кои се во правен однос. Од правната наука произлегува дека трудовото право ги регулира работно-правните норми за милиони вработени во светот и е регулатор на материјалната и социјалната положба, па со самото тоа неговото значење е – правно, економско, политичко и социјално.

Извори на трудовото право се општите правни акти со кои се регулираат правните односи во работата и во врска со работата. Изворите на правото се однесуваат на неодреден број на случаи и субјекти на правото, а државата ја гарантира нивната примена. Изворите на трудовото право се делат според разни критериуми, според носителот и според потеклото. Според потеклото, можат да бидат внатрешни (национални, домашни) и извори на меѓународното право. Според носителот, разликуваме хетерономни и автономни извори на трудовото права. Хетерономни се: уставот, законите (за работа, заштита при работа, за трудовата инспекција, за штрајкот, за остварување на правата и вработувањето, итн.).

Овие извори ги утврдува државата. Автономните ги носат работодавачите во договор со синдикатите, или самостојно, и најзначајни се: колективните договори, правилниците за работа и други општи акти на работодавачот, како и договорот за работа.

II ШТО Е РАБОТЕН ОДНОС?



II ШТО Е РАБОТЕН ОДНОС?

Односите нè определуваат. Обично сакаме сами да ги уредуваме, а во случајот со работните односи имаме и помош од законите и разни прописи, но кога е потребно, и заштита.

Работниот однос е однос меѓу работодавачот и работникот кој се заснова со: потпишување договор за работа; одлука за прием; решение за распоредување и утврдување на платата; одлука за избор и именување, и други правни основи уредени со посебен закон.

✓ Со стапувањето на работникот на работа по еден од наведените правни основи, работникот ги остварува правата и ги извршува обврските од работниот однос. Стапувањето на работа е вклучување на работникот во процесот на работа.

✓ Доколку работникот не се појави на работното место на денот кога тоа е утврдено со договорот за работа, се смета дека не засновал работен однос. Меѓутоа, тоа не важи во случај ако не се појавил од оправдани причини, или така се договорил со работодавачот.



✓ Работниот однос, најчесто, се заснова со потпишување договор за работа, чија форма и содржина се утврдени со закон.

✓ Договорот се склучува во писмена форма и се смета за склучен кога ќе го потпишат работникот и лицето овластено за претставување и застапување на работодавачот.

✓ Договорот се склучува пред стапување на работа и работодавачот е должен примерок од заверениот договор за работа да му врати на работникот пред стапување на работа.

ВОДИЧ НИЗ ПРАВАТА ОД РАБОТА НА МЛАДИТЕ, ПОЈАВИ КОИ ГИ ЗАГРОЗУВААТ И ДОСТАПНИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА

II.1. Работен однос и други форми на работно ангажирање

За односот меѓу работодавачот и работникот воопшто да биде работен однос, тој мора да биде:



- ✓ двостран (однос работодавач – работник)
- ✓ доброволен (согласна изјава на волја)
- ✓ искажан преку обврската за лично извршување на работите
- ✓ субординиран (работникот е должен да ги почитува правилата на организација на работата, правилата на внатрешното работење и работната дисциплина, и има обврска за извршување на налозите и упатствата на работодавачот)

II.2. Работа надвор од работниот однос

Постојат разни видови заедници, па и во работата.

Работникот може да бие ангажиран и без засновање на работен однос, најчесто по пат на:

- » Договор на дело
- » Договор за привремени и повремени работи
- » Договор за стручно оспособување и усовршување
- » Договор за дополнителна работа, како и со разни видови договори за трансфер на знаења, менаџерски работи и други модалитети кои не се сметаат за работен однос.

Лицата кои се ангажирани врз основа на овие договори не се во работен однос и за нив не се применуваат одредбите кои се однесуваат на заштита на правата на работниците. Овие лица немаат право на:

- ✗ Надоместок за време на боледување
- ✗ Дневни, неделни и годишни одмори
- ✗ Право во врска со прекувремена работа
- ✗ Породилно отсуство
- ✗ Платени и неплатени отсуства
- ✗ Заштита од нееднакво постапување
- ✗ Плата (туку евентуално само на надоместок)



Со цел за изигрување на законските обврски, работодавачите често прибегнуваат кон различни видови работно ангажирање што претставува работа надвор од работниот однос. Иако овие модалитети на работен ангажман се утврдени со закони и не се забранети, тие најчесто претставуваат еден вид злоупотреба на работно-правните обврски. Следат неколку кратки дефиниции за видовите договори надвор од работниот однос, но вреди да се имаат при рака. Секогаш треба да се знае што ви нудат и што потпишувате, за после да не се каете.

II.2.1. Договор на дело

Договорот на дело е формален (во писмена форма), обострано задолжителен, со кој извршителот на работата се обврзува дека за потребите на нарачателот на работата ќе изврши одредена работа, а нарачателот се обврзува дека за тоа ќе му го плати договорениот надоместок. Овие договори најчесто се склучуваат за еднократни работи.

Кај договорите на дело е нагласена самостојноста и независноста за извршување на работата, за разлика од работниот однос каде што важи начелото на подреденост. Начелото на подреденост значи дека работникот не е самостоен во работата, ја извршува со непосредни упатства и налози на работодавачот и ја извршува во работното време.

Работодавачот може со определено лице да склучи договор на дело заради извршување на работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои се однесуваат на самостојна изработка или поправка на определени работи, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа.



Кога работникот е ангажиран со договор на дело, тогаш не прима месечна плата, туку надоместок за извршената работа.

Пример од пракса: Во пракса се чести злоупотребите на договорите на дело, како што е случај и кога говориме за работата надвор од работниот однос. На пример, работникот се ангажира за работа во рамки на дејноста на претпријатието, но со него не се склучува договор за работа, како што би требало, и не се заснова работен однос, туку се склучува договор на дело.

Млади новинари, таканаречени, хонорарци, често се ангажирани и врз основа на договор на дело иако извршуваат исти работи како иновинарите во работен однос, односно основната дејност на работодавачот. Со ваквата постапка, на ангажираниот работник му се кратат бројни права и привилегии кои би ги имал од работниот однос (отсуства, право на пауза во текот на работата, право на годишен одмор, право на надоместок на трошоците за превоз, и сл.), а работодавачот се ослободува од обврските од работниот однос.

Секако, кој смета дека на ваков начин му се скратени правата, може да се обрати до трудовата инспекција, или да покрене судска постапка. Но, за да се „успее“ во таков спор треба да се има соодветни докази и да се вложи соодветно: време, финансии и енергија.

Затоа, превенцијата и едукацијата за своите права и обврски секогаш се најдобриот начин тие права да се заштитат. Совесен работодавач ќе гледа да не врши вакви злоупотреби на договорот, а од друга страна, лицето кое се ангажира со договор на дело претходно ќе се информира за својот статус, како и правата и обврските што произлегуваат од договорот на дело, доколку со него се обврзува.

II.2.2. Договор за извршување привремени и повремени работи

Привремените работи се краткотрајни, континуирани работи, додека кај повремените работи работата не се извршува во континуитет. За извршување на овој вид работи може да се склучи договор за работа на определено време или договор за извршување на привремени и повремени работи кои претставуваат работа надвор од работниот однос.

За разлика од договорот на дело, договорот за привремени и повремени работи може да се склучи и за извршување работи кои се во рамки на претежната дејност на работодавачот.

Договор за привремени и повремени работи се склучува кога постои потреба за извршување на работа во пократок временски период, главно заради замена на отсутен вработен или заради зголемен обем на работа. Најчесто се склучува за извршување на сезонски работи во текот на одреден период во годината (на пример во земјоделството за бербa на овошје, во угостителството за ангажирање на хотелски персонал).

Договорот за привремени и повремени работи временски е ограничен. Максималниот број на работни денови во една календарска година на кој може да се склучи овој договор е утврден со закон. Притоа, се зема предвид вкупниот број на работни денови, без оглед на бројот на работни часови во текот на еден ден. Временскиот период на кој се склучува договорот се однесува на определени работи, а не на лицето кое ги извршува работите.

Значи, за работите кои по природа се такви што траат пократко и не претставуваат работи за кои се склучува договор за работа, работодавачот може да склучи договор за извршување на привремени и повремени работи и тоа со: невработено лице, работник кој работи неполно работно време – до полно работно време, член на младинска или студентска задруга, корисник на старосна пензија.

Пример од пракса: Во пракса е заземен став дека работодавачот не ги крши одредбите од Законот за работа ако на истиот работник по

истекот на утврдениот број на работни денови во календарската година му понуди нов договор за привремени и повремени работи, но за други работи кои, исто така, по природата се такви да не траат подолго од наведениот утврден број на работни денови во календарската година.

II.2.3. Договор за стручно оспособување и договор за стручно усовршување

Работодавачот може да склучи договор за стручно оспособување со лице заради извршување приправнички стаж, односно полагање стручен испит кога тоа со закон или со други прописи е предвидено како посебен услов за самостојна работа во струката. Работата по овој договор се смета во работно искуство како услов за работа на определени работи. Стекнувањето работно искуство е основната смисла на ова ангажирање.

Под превезот на економската криза, станува вообичаено наместо договор за приправнички стаж (со кој се остваруваат сите права од работен однос) да се склучуваат некои од модалитетите на договори со кои се овозможува стекнување работно искуство потребно за самостојна работа во струката или за полагање испит во струката. Овие видови работно ангажирање без склучување класичен работен однос, се различни видови договори за стручно оспособување и усовршување.

Со овие видови договори се уредува работата надвор од работниот однос, работодавачот може (НЕ МОРА) да обезбеди паричен надоместок (НЕ ПЛАТА) и други права од работниот однос. Паричниот надоместок од овој вид договор не се смета за плата.

Исто така, работодавачот може да склучи договор за стручно усовршување со лице кое сака стручно да се усоврши и да стекне посебни знаења и способности за работа во својата струка, односно да изврши специјализација, за време утврдено со програма за усовршување, односно специјализација.

II.3. Работен однос на неопределено време

Заедно до крајот на животот, сите мечтаат за тоа кога се работи за вработувањето.

Работниот однос, по правило, се заснова на неопределено време, односно за време чие траење однапред не е определено. Освен овој основен облик на работен однос, постојат низа други облици на работен однос: работен однос на определено работно време, работен однос за извршување на приправнички стаж, работен однос со неполно работно време, со скратено работно време, итн.

НАПОМЕНА: И покрај ваквите и слични законски решенија, во пракса често се случува договорот за работа да се склучува на определено време. Ако работникот не реагира во соодветниот рок и не покрене постапка за заштита на правата, најчесто резултатот е прекин на работниот однос по истекот на рокот за кој е заснован работниот однос. Одлука со која се утврдува дека работниот однос на определено време станал работен однос на неопределено време може да донесе, ако се исполнети со закон утврдените услови, само работодавачот и надлежниот суд во случај на спор.

II.4. Работен однос на определено време

Не мора сите врски да траат цел живот. Исто е и во работата, само во оваа сфера стриктно е определено во кои случаи тоа е дозволено, па можете добро да се подготвите за заминување или борба. Работодавачот и работникот можат да склучат договор за работа на определено време:

- » доколку траењето на работата однапред е определено од објективни причини кои се оправдани со рок
- » со извршување на точно определена работа или
- » со настапување на определен настан.

Најчести причини за договор на определено се: замена на привремено отсутен работник до неговото враќање, работа на проект чие траење однапред е определено или до завршување на проектот. Работниот однос на работникот заснован на определено време престанува по истекот на времето на кое е заснован, согласно самиот закон.

Доколку работодавачот со работникот не склучи договор за работа пред стапување на работа, се смета дека работникот засновал работен однос на неопределено време со денот на стапување на работа.

НАПОМЕНА: Доколку работникот засновал работен однос на определено време надвор од случаите кога законот тоа го допушта, се смета дека засновал работен однос на неопределено време. Во овој случај постои правна фикција за постоење на работниот однос на неопределено време. Значи, доколку договорот за работа е склучен спротивно на одредбите од законот, доколку во договорот не е назначено времето на траење или основата за склучување на договорот на определено време, се смета дека работниот однос е склучен на неопределено време, под услови и на начин утврдени со закон.



Работниот однос на државниот службеник на определено време не може да премине во работен однос на неопределено време. Ова се императивни одредби уредени со посебен закон, па за наведените работници не може да се примени правилото за преминување на работниот однос од определено на неопределено време, како ни фикцијата за засновање на работниот однос на неопределено време.

Државниот службеник, по правило, заснова работен однос на неопределено време. Работниот однос кој е заснован на неопределено време може да престане само во случаите предвидени со закон.

II.4.1. Пробна работа на работниците

Не, оценувањето не престанува со завршувањето на школувањето, продолжува и на работа, преку пробната работа, но со исти права како да сте во работен однос. Дали тоа ви го подобри расположението? Основната цел на пробната работа е работодавачот да ги провери способностите на работникот за работа на определено работно место.

Пробната работа може да се договори со договорот за работа или со посебен договор за пробна работа, а максималното траење на пробната работа е утврдено со закон. Работодавачот е должен на секој работник со овој договор за време на неговото траење да му обезбеди стручен надзор и следење на неговата работа заради оценување. Оценката се дава по постапка утврдена со колективен договор или правилник за работа, а конечна оценка на резултатот му се дава на работодавачот по истекот на пробната работа.

Доколку работникот ги задоволил условите во текот на пробната работа, со работодавачот склучува договор за работа.

Работодавачот, како и работникот, има право да го откаже договорот за пробна работа и пред истекот на рокот за кој е склучен договорот. Во случај тоа да го направи работодавачот, должен е одлуката за отказ писмено да ја образложи и да му ја врати на работникот.

Работникот во текот на траењето на пробната работа ги има сите права од работен однос, согласно работите од работното место што ги извршува за време на пробната работа. На работникот кој нема да договори на работите во текот на пробната работа, му престанува работниот однос со денот на истекот на рокот определен со договорот.

Негативни појави: Овој модалитет на работа често се злоупотребува. Работниците обично се трудат да ги задоволат потребите на работата, остануваат прекувремено и често извршуваат работи под своите квалификации, за на крајот работодавачот да ја оцени нивната работа како незадоволителна. Имајќи предвид дека ова е модалитет на работниот однос со кус рок на траење, работникот за тоа време нема да ги исполни условите за користење на годишниот одмор, што им дговара на несовесните работодавачи.

II.4.2. Приправници

Не е лесно да се биде приправник, но и тоа место носи одредени права – овде ќе дознаете кои. Приправници се лица кои првпат за-сноваат работен однос за да го стекнат потребното работно иску-ство за работа во соодветна струка, односно за да се оспособат за самостојна работа.

За време на приправничкиот стаж, приправникот има право на:



- ✓ плата (најмалку во висина од 80% од основната плата за работи за кои склучил договор за работа)
- ✓ надоместок на трошоци и други примања
- ✓ сите други права од работен однос (одмор, отсуства) согласно со закон, колективен договор и договор за работа.

Времето на траење на приправничкиот стаж зависи од степенот на стручната подготовка. Оваа работа се извршува по приправни-чка програма што ја подготвува работодавачот и најчесто по неа се полага приправнички испит на кој се проверува неговата спо-собност за самостојна работа.

Во пракса, на приправниците најчесто им се скратува:

- ✗ правото на годишен одмор,
- ✗ правото на отсуства
- ✗ правото на надоместок на плата за време на привремена спреченост за работа.



Дали во приправнички стаж се смета и времето кога приправникот бил привремено спречен за работа заради околностите, како што се: бременост, породилно отсуство, отсуство од работа за-ради неа на член на потесното семејство, итн.?

Не, суштината на приправничкиот стаж е приправникот да се оспособи за самостојна работа во временски период кој е утврден со закон, колективен договор или друг општ акт. Суштината на приправничкиот стаж е да се стекне работно искуство во соодветно траење коешто е потребно за приправникот да се оспособи за самостојна работа во соодветниот степен на образование. Периодот на привремена спреченост за работа не се смета во времето на траење на договорот за приправничкиот стаж.

II.5. Работен однос на работното место со зголемен ризик

Не велат за цабе „100 луѓе, 100 табииети“, па така и работата со странки може да биде ризична по вашето здравје. Го знаевте ли тоа? Не? Е, сега ќе дознаете.

Работно место со зголемен ризик е работно место утврдено со акт за проценка на ризик на кое, и покрај целосно применетите мерки за заштита и здравје при работа, постојат околности кои можат да го загрозат. Работните места со зголемен ризик можат да бидат утврдени заради специфичните ризици по здравјето на вработените во приватниот сектор и во државната служба. На пример, работата со странки може да биде зголемен ризик по здравјето на вработените.

Работникот распореден на такво работно место има право на:

- ▶ Средства и опрема за лична заштита при работа согласно посебните ризици
- ▶ Работа со скратено работно време
- ▶ Превентивен и периодичен лекарски преглед за сметка на работодавачот
- ▶ Соодветно зголемено траење на годишниот одмор пропишано со закон и колективен договор

» Дополнителни паузи и прекин на работата како мерка за превенција за повреда при работа и заболувања

» Зголемување на платата за време на извршување на работите со зголемен ризик согласно одредбите на колективниот договор

НАПОМЕНА: На работните места со зголемен ризик може да бидат распоредени само работниците кои ги исполнуваат посебните здравствени услови за работа на тие места. Во секој случај, на овие работи не можат да бидат распоредени работници помлади од 18 години, трудници и мајки кои дојат. На работните места со скратено работно време е забранета прекувремена работа бидејќи со секое продолжување на таквиот вид работа сериозно се загрозува здравјето на работникот.



Должината на скратеното работно време се утврдува врз основа на извршена проценка на ризик и стручна анализа на службата за медицина на трудот. Вработениот кој работи на работното место со зголемен ризик има право на мерки за безбедност и здравје при работа утврдени со акт за проценка на ризик, како и на скратено работно време и зголемено траење на годишниот одмор.

Пример од пракса: Работник работи на работно место со зголемен ризик – радио-релеен објект, но не му е одредено скратено работно време, иако по природата на самата работа е изложен на исклучително неповолни услови за работа (работа во издвоена работна единица, електромагнетно зрачење, и сл.). Работникот заболува од системска болест на сврзното ткиво, но не успева да ја докаже причинската врска меѓу заболувањето и работата што ја извршува.

Истиот ја губи работната способност, тешко заболува и остварува право на инвалидска пензија. Со скратување на работното време

можела да се намали експозицијата на зрачење и да се спаси здравјето на работникот.

Пример од пракса: Работник работи на работно место во специјална болница во затвор. Иако имал право на скратување на работното време, раководителот на државниот орган не донел одлука за скратување на работното време, сметајќи дека во целост се применети соодветни мерки за безбедност и заштита на животот и здравјето при работа, средствата и опремата за лична заштита, па во конкретниот случај не постои зголемено штетно дејство по здравјето на вработениот. Работникот заболува од психосоматски заболувања (анксиозност, депресија, и др.), но не успева да ја докаже причинската врска меѓу заболувањето и работата што ја извршува. Истиот ја губи работната способност, тешко заболува и го остварува правото на инвалидска пензија. Со скратување на работното време можело да се спаси здравјето на работникот и да се продолжи неговиот работен стаж, што би била обострана корист и за вработениот и за работодавачот кој би избегнал вработување на нов работник, негово обучување и прилагодување.



III ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ПРЕД ЗАПОЧНУВАЊЕ СО РАБОТА



III ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ПРЕД ЗАПОЧНУВАЊЕ СО РАБОТА

Сè ви пишува во договорот – потпис овде, овде и... овде, не е доволна информацијата од работодавачот.

Работодавачот е должен работникот да го информира за:

- ✓ правата, должностите и одговорностите
- ✓ условите за утврдување на платите
- ✓ платата
- ✓ условите за работа
- ✓ начинот за заштита на правата на работниците
- ✓ општата состојба и перспективи на работодавачот и дејноста
- ✓ плановите за иден развој
- ✓ перспективата на работниот однос
- ✓ условите за работа и заштита при работа
- ✓ сите активности во врска со утврдување на престанокот од потребата за работа на работникот
- ✓ можностите за решавање на неговиот работно-правен статус



На работникот мора да му се овозможи да се запознае со:

- ✓ прописите за работниот однос
- ✓ прописите за заштита при работа
- ✓ правата и обврските кои произлегуваат од: законите, колективните договори, правилниците за работа и други акти со кои се уредуваат неговите права и обврски



Иако работодавачот е должен да го информира работникот за неговите: права, обврски и начини за заштита на неговите права, овие обврски често се спроведуваат само формално. Во овие први чекори во работниот однос, синдикатот игра клучна улога, па веднаш по склучувањето на договорот за работа: му пристапува на работникот, го информира за неговите права и обврски и го воведува во светот на трудот и синдикалното дејствување.

Пример од пракса: Работничка е примена во работен однос без да ѝ е врачен договор за работа. После три месеци работа сака да го раскине работниот однос бидејќи работодавачот ѝ доцни со платата. На работодавачот му најавува отказ на договорот за работа и, во меѓувреме, дознава дека работниот однос веќе ѝ престанал неколку дена порано. Во овој случај, работодавачот склучил договор за пробна работа без да ја информира работничката за нејзините права и обврски. Не само што работничката не е поучена за своите права и обврски, туку не ѝ е даден примерок од договорот за работа пред стапување на работа.

Договорот за работа е формален договор, писмената форма е услов за полноважност на договорот. Со закон е прецизирана обврската на работодавачот договорот за вработениот да го склучи во најмалку три примероци, од кои еден задолжително му го предава на вработениот, што во случај на неизвршување се санкционира со парична казна за правното лице и одговорното лице во правното лице. Утврдувањето на оваа обврска е произлезена од праксата, со оглед на тоа што не мал број работодавачи тоа не го правеле, скратувајќи им ги на тој начин на работниците правата и можностите на нивна заштита.

IV РАБОТНО ВРЕМЕ НА РАБОТНИЦИТЕ



IV РАБОТНО ВРЕМЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Според облиците на работа, се разликуваат:

- » Полно работно време
- » Работа пократка од полното работно време (неполно работно време, скратено работно време, работа со половина од полното работно време
- » Работа подолга од полното работно време (прекувремена работа и прераспределба на работното време)

Според периодот на извршување на работата, се разликуваат: дневна и ноќна работа.

Работното време на работниците е временски период во кој **работникот е обврзан да ги извршува работите според упатствата на работодавачот, на местото каде неговите работи се извршуваат или друго место што ќе го определи работодавачот.**

Времето што работникот ќе го помине извршувајќи ги работите по налог на работодавачот, се смета работно време, независно од тоа дали ги извршува на местото што го определил работодавачот или на местото што го одбрал работникот.

Дали дежурството се смета за работно време?



Според наведената дефиниција и според толкувањето што го дал Европскиот суд на правдата, дежурството се смета за работно време, додека периодот на подготвеност, односно времето во кое работникот е подготвен да се јави на повикот на работодавачот за извршување на работите ако се покаже таква потреба, при што не се наоѓа на работното место, не се смета за работно време. Сепак, за времето на подготвеност, работникот има право на надоместок на плата, а времето на подготвеност и висината на надоместокот се уредува со: посебен пропис, колективен договор или договор за работа.

За работно време не се смета времето во кое **работникот е подготвен да се јави на повикот на работодавачот за извршување на ра-**

ботите ако се покаже таква потреба, при што работникот не се наоѓа на работното место. Времето на подготвеност и висината на надоместокот се уредуваат со: посебен пропис, колективен договор или договор за работа.

Доколку подготовката се извршува на работното место, таквата подготвеност би влегувала во работно време. Според тоа, дали подготвеноста ќе се признае како дел од работното време или не, зависи од местото каде се извршува подготовката.



Дали времето поминато на службено патување се смета за работно време?

Службеното патување има карактер на редовна работа, односно редовно работно време. Времето коешто работникот ќе го помине надвор од местото на кое неговите работи редовно ги извршува, и ако на конкретната задача е упатен од страна на работодавачот, се смета за редовно работно време.

IV.1. Полно работно време

„Времето е релативно“, рекол Ајнштајн. Можеби затоа работниот ден изгледа како да трае во недоглед. Пред 200 години навистина толку и траел.

Во блиското минато работното време траело по 15 часа дневно. Борбата на работниците и синдикатите за пократко работно време е почеток на борбата за работните права. Најпрво се барало скрапување на работното време за децата и жените, за оваа борба да се прошири на сите категории на работници. Денес, полното работно време изнесува 40 часа неделно. Со колективен договор може да се утврди време пократко од 40 часа неделно, со тоа што во овие случаи работникот ги остварува сите права од работен однос како да работи полно работно време. Работникот може да склучи договор за работа со полно работно време само со еден работодавач.

Меѓутоа, има работи, ситуации и прилики кога и работното време може да биде пократко. Следните неколку страници се за тоа.

IV.2. Работа пократка од полното работно време

IV.2.1. Неполно работно време

Под неполно работно време се подразбира работното време пократко од полното работно време. Кога во процесот на работата не постои објективна потреба да се работи полно работно време, најчесто заради обемот на работата, може да се склучи работен однос со неполно работно време. Ваков вид на работно ангажирање претставува облик на флексибилизација на работното време. Овој вид на работно ангажирање може да им одговара и на некои работници кои заради семејни или други обврски имаат потреба да работат пократко од полното работно време. Работниот однос со неполно работно време може да се заснова на определено и на неопределено време, но не пократко од $\frac{1}{4}$ од полното неделно работно време, освен ако со посебен пропис не е поинаку определено.

IV.2.1.1. Права на работниците кои работат со неполно работно време



- ✓ Работникот кој работи со неполно работно време ги има сите права од работен однос сразмерно на времето поминато на работа, освен ако за поедини права не е поинаку утврдено со: закон, колективен договор и договор за работа.
- ✓ Работникот кој работи со неполно работно време кај еден работодавач, може за остатокот од работното време да заснова работен однос кај друг работодавач и така да оствари полно работно време.
- ✓ Работодавачот е должен на работникот кој работи со неполно работно време да му обезбеди исти услови за работа како и на работникот со полно работно време кој работи на исти или слични работи.
- ✓ Правото на плата се утврдува сразмерно на односот на полно и неполно работно време на истите работи.

Во однос на користењето на правото на: заштита при работа, дневен, неделен и годишен одмор, платени отсуства, синдикално организирање, траење на отказниот рок, породилно отсуство, топол оброк, превоз, и сл., работниците со неполно работно време се изедначени со работниците со полно работно време.



- ✓ Работникот има право на цел годишен одмор без оглед на тоа дали е вработен на полно, неполно или скратено работно време.
- ✓ Доколку работникот работи кај повеќе работодавачи, потребно е меѓусебните права и обврски да се решат спогодбено.

IV.2.2. Скратено работно време

На работните места со зголемен ризик, една од мерките за заштита при работа е мерката за скратување на работното време. Работното место со зголемен ризик е работно место утврдено со акт за проценка на ризик, на кое, и покрај целосно применети мерки за заштита и здравје при работа постојат околности кои можат да го загрозат животот и здравјето на работниците. Работно место со зголемен ризик може да се утврди само со акт за проценка на ризик по извршената проценка на сите опасности и штетности на работното место.

Мерката на скратување на работното време не се претпоставува туку мора да се утврди со проценка на ризик на работните места.



- ✓ Скратено работно време, во поглед на остварување на правата на работникот се смета за полно работно време.
- ✓ Работното време се скратува сразмерно на штетното влијание, а најмногу десет часа неделно.
- ✓ Работниците кои работат со скратено работно време ги имаат сите права како да работеле со полно работно време.



- ✓ На работните места со скратено работно време е забранета прекувремената работа.
- ✓ На работите со посебни услови за работа на кои е воведено скратено работно време, изречно е забранета прераспределбата на работното време.

Пример од пракса: Грубо кршење на работничките права во поглед на мерките за скратување на работното време е присутно во поглед на утврдување на работните места со зголемен ризик и се однесува на лицата кои работат на овие работи како во стопанството, така и на лицата во државните органи (полиција, вработените во затвори, и др.).

Иако со закон е утврдено дека барање за скратување на работното време можат да поднесат: работодавачот, синдикатот, заинтересираните работници и трудовиот инспектор, за барањето да биде комплетно е потребно во Актот за проценка на ризик да биде наведена мерката скратување на работното време.

Проценката на ризик е основна обврска на работодавачот која, истовремено, е и превентивна мерка која треба да е содржинска и применета така што на работодавачите и на вработените да им помогне:

- ✓ Да ги проценат опасностите и штетностите за да се избере најприкладна опрема за работа, средства и опрема за лична заштита при работа, проверка дали постојните мерки се соодветни;



- ✓ Да ги преземат оние дејства кои се неопходни по спроведувањето на проценката на ризик;
- ✓ Да му покажат на работодавачот, на надлежните државни органи, на вработените и на нивните претставници дека сите фактори во врска со работата биле разгледани, проценети.

Исто така, работодавачите и вработените треба да се грижат превентивните мерки коишто се применуваат по спроведената проценка на ризик да претставуваат подобрување на безбедноста на вработените и подобра заштита на нивното здравје при работа со цел за намалување на повредите при работа и професионалните заболувања.

Работодавачите со години наназад избегнуваат носење акт за проценка на ризик со вакви мерки од причина што би им било отежнато извршувањето на задачите со постојниот број на извршители. Сепак, благодареејќи на посветената работа на синдикалните организации, како и зголемувањето на паричните казни за неисполнување на оваа законска обврска на работодавачот, сè поголем е бројот на работодавачи кои во своите акти ги систематизирале работните места со скратено работно време.

IV.2.3. Работа со половина од полното работно време

Постои цела низа мерки со кои се настојува да се олесни животот на родителите и децата кои по раѓањето имаат потреба од посебна нега, односно поголем здравствен надзор. Одделни законодавства за родителите со заболени деца пропишуваат можности, како што се: право на отсуство од работа со надоместок на платата заради потребата од зголемена нега на детето; работа со половина од полното работно време; забрана за прекувремена работа; работа ноќе; преместување на друго работно место без согласност на работникот кој работи со скратено работно време. Во случаите утврдени со закон, еден од вработените родители (посвоител, старател) има право да работи со половина од полното работно време заради зголемена нега на детето, детето со психофизички пречки во развојот и слични медицински состојби, кога детето не е сместено во соодветна здравствена или социјална установа. Работата со половина од полното работно време, во однос на остварување на правата на работниците, се смета за полно работно време. Средствата за надоместокот на платата за половина од полното работно време која родителот, фактички, не ја одработува, најчесто се обезбедува од буџетот на државата и претставува значајна мерка за социјална заштита.

Пример од пракса: Ова право најчесто не се остварува заради непознавање на овој работно-правен институт. Работничката му се обратила на синдикатот со прашање дали може да го користи правото на боледување (и во кои случаи) за своето дете со психофизички пречки во развојот. Во одговорот на синдикалниот претставник,

наведената мајка е подучена дека покрај остварувањето на правото на надоместок на платата за време на привремена спреченост за работа заради неа на детето, има право и да работи со половина од полното работно време, односно четири часа дневно, а правото на надоместокот ќе го оствари како да работела со полно работно време. По запознавањето со ситуацијата, синдикатот се погрижил мајката која го негува своето дете да го ствари ова право.

IV.3. Прекувремена работа

Прекувремената работа по малку е заборавена како ставка која се цени, но има цена и треба да знаете дека и натаму е многу јасно уредена со законот. Покажете му го овој дел од прирачникот на работодавачот кога следниот пат ќе ви предложи да останете „кратко“ на работа „заради неколку ситници“. Прекувремената работа претставува работа подолга од полното работно време.

IV.3.1. Права врз основа на прекувремена работа



- ✓ Во текот на прекувремената работа, работникот има право на зголемување на платата.
- ✓ Прекувремена работа се смета и дежурството на работното место.
- ✓ Надлежниот трудов инспектор ќе ја забрани прекувремената работа која е воведена спротивно на закон.

IV.3.2. Забрана за прекувремена работа

1. Апсолутна забрана за прекувремена работа за:

- ✗ работниците помлади од 18 години
- ✗ работните места со зголемен ризик со скратено работно време



2. Релативна забрана – по писмено барање на работникот или со согласност на работникот, работодавачот може да одобри работа прекувремено на:



- ✓ бремени жени и мајки со дете од една до три години живот
- ✓ самохран родител или посвоител на дете помладо од шест години живот.

Пример од пракса: Прекувремената работа најчесто се крие така што работодавачите водат двојна евиденција за присутноста на работниците на работа. Работниците остануваат подолго од полното работно време за да остварат соодветни работни резултати, односно – за да ја постигнат потребната норма. Работните норми се поставуваат така што само помал број искусни работници можат да ги постигнат во текот на дневното работно време, а другите работници мораат да остануваат подолго, дури и по еден час дневно, за да ја постигнат полната норма за која остваруваат полна плата. Ова особено е изразено во производните погони од сите видови, како и во продажните центри (големите трговски синцири).

Пример од пракса: За определена работа која е подолга од полното работно време, за да може да се смета за прекувремена работа, потребно е да бидат исполнети условите таа да се извршува на барање на работодавачот, писмено или усно, а не на иницијатива на вработените, како и да се работи за работа што се извршува во случај на виша сила, изненадно зголемување на обемот на работата или итност на завршување на определена непланирана работа.

Доколку сите овие услови за постоење на прекувремената работа не се исполнети, нема да се работи за прекувремена работа, туку за работа подолга од полното работно време, која има поинаква регулатива во поглед на надоместокот. Во случај на прекувремена работа, вработените имаат право на зголемена заработувачка. Со цел за спречување на злоупотребата на прекувремената работа, работодавачот е должен да води дневна евиденција за прекувремена работа на вработените. Во случај работодавачот да пропушти да ја води оваа евиденција, тоа повлекува негова прекршочна одговорност и евентуална парична казна. За жал, работодавачите

често ја организираат работата така што таа да е подолга од полното работно време, што е скоро правило во определени организации, институтот прекувремена работа го злоупотребуваат со утврдување високи норми и стандарди кои може да ги постигнат само искусните работници, или не го почитуваат фактот дека работата подолга од полното работно време е составен дел на редовните дневни работни активности од описот на нивната работа (иако тоа можеби толку изречно не го пишува во договорот за работа). Наведената злоупотреба од страна на работодавачот се реализира со водење двојна евиденција.

Синдикалните организации би морале да ја интензивираат борбата за остварување на правата на работниците кои произлегуваат од работата која е подолга од полното работно време, пред сè преку предупредување на работодавачот на постапувањето кое не е согласно со законот, како и едукација на работниците. Вработените имаат право на соодветна заработувачка која, меѓу другото, се состои од заработувачка за извршената работа и времето поминато на работа. Доколку вработениот со договор за работа засновал работен однос со полно работно време од 8 часа дневно, односно 40 часа неделно а, всушност, заради организацијата на работата кај својот работодавач заработува 9 часа дневно, односно 45 часа неделно, вработениот има право тие додатни, недоговорени часови на работа да му се пресметаат и исплатат. Проблемот е што работодавачот не ја воспоставил организацијата на работата така што вработените работите од своето работно место можат да ги извршат во рамки на осумчасовното работно време или што стручно не ги пропишал соодветните норми и стандарди, но вработените заради тоа не треба да ги трпат последиците. Ваквите часови на работа е потребно да се пресметаат и исплатат според вредноста на работниот час, согласно основната заработувачка дефинирана со договорот за работа. Во оваа ситуација, вработените нема да имаат право на зголемување на заработувачката врз основа на прекувремена работа бидејќи не се работи за прекувремена работа како што е таа дефинирана во Законот за работа, но ќе имаат право на исплата на основната заработувачка и за времето поминато на работа подолго од полното работно време.

IV.4. Прераспределба на работното време

Точно е определено колку еден човек смее да работи: дневно, неделно, годишно, а следните редови ќе послужат и ова да го разберете.

Ако природата и потребата на работата бараат, полното работно време на поедини работни места може да се прераспредели така што во еден дел од годината да биде подолго, а во другиот дел од годината сразмерно пократко, со тоа што во текот на календарската година не може да изнесува, во просек, повеќе од 40 часа неделно.

Со прераспределбата на полното работно време може во еден дел од годината да се воведе работно време најдолго до 52 часа неделно, а на сезонски работи најдолго до 60 часа неделно.

Подолго работно време во еден дел од годината не се смета за прекувремена работа.

IV.5. Ноќна работа

До 22 часот би требало сите да сме заспани, тврдат лекарите, во спротивно ни 12 часа сон започнат по ова време нема да биде од корист за нашиот организам.

Некој мора да работи, а што мора, не е тешко, притоа се плаќа и е регулирано со закон.

Ноќна работа се смета работата меѓу 22.00 часот и 6.00 часот наредниот ден. На работникот кој работи ноќе најмалку три часа секој работен ден, или третина од полното работно време во текот на една седмица, работодавачот е должен да му обезбеди извршување на работите во текот на денот доколку, според мислењето на надлежниот здравствен орган, таквата работа би довела до влошување на неговата здравствена состојба.

Работникот има право на зголемување на платата за времето поминато на ноќна работа во согласност со колективен договор.

Работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа да побара мислење од синдикатот за мерките на безбедност и заштита на животот и здравјето при работа на вработените кои работата ја извршуваат ноќе.

Работодавачот мора на вработениот да му обезбеди промена на смените, така што вработениот да не работи непрекинато повеќе од една работна недела ноќе.

Доколку, пак, работното време е организирано на смени, траењето на секоја смена мора да биде прецизно и точно определено, со тоа што, многу е можно, доколку процесот на работа тоа го дозволува, работата да се организира така што вработените во текот на истата смена започнуваат со работа во различно време, дури и кога е предвиден истовремен почеток на работата за сите работници. Работодавачот со својот општ акт, или договор за работа, утврдува дали работата ќе ја организира на смени и ноќе, и ако работата ја организира на смени, определува дали, и за колку проценти на вработените ќе им ја зголеми заработувачката врз основа на сменска и ноќна работа (со почитување на задолжителниот законски минимум), и дали таа зголемена заработувачка ќе ја пресметува преку основната заработувачка или при исплатата на заработувачката.

IV.5.1. Забрана за ноќна работа

✗ За работниците помлади од 18 години е забранета ноќната работа. Во случај на виша сила, хаварији и заштита на интересите на земјата, работниците помлади од 18 години можат да бидат привремено изземени од забраната за ноќна работа, но само врз основа на согласност на надлежниот трудов инспектор.

✗ За бремените, почнувајќи од шестиот месец на бременоста, и за мајките со дете до две години.

✗ За родител на дете со психофизички пречки во развојот кое не е сместено во соодветна здравствена или социјална установа, и кој остварува право на работа со половина од полното работно време со право на полна плата, не може, без негова согласност, да се определи да работи прекувремено или ноќе, ниту без негова согласност може да му се измени местото на работа.



Потребата од ноќна работа може да биде повремена и постојана, во зависност од карактерот на работата. Ноќната работа претставува посебен ризик за заштита и здравје при работа, па затоа за работниците кои работат ноќе често се пропишуваат превентивни мерки за заштита и здравје при работа, како што се периодичните лекарски прегледи.



V ОДМОРИ И ОТСУСТВА



V ОДМОРИ И ОТСУСТВА

V.1. Одмор во текот на дневната работа

Работникот кој работи со полно работно време или најмалку шест часа дневно, има право на одмор во текот на работното време во траење од 30 минути.



- ✓ Работникот кој работи со полно работно време или најмалку шест часа дневно, има право на одмор во текот на работното време во траење од 30 минути.
- ✓ Работникот кој работи подолго од четири часа, а по-кратко од шест часа дневно, има право на одмор во текот на работата во траење од најмалку 15 минути.
- ✓ Лицето кое работи подолго од полното работно време, а најмалку 10 часа дневно, има право и на дополнителен одмор во текот на работата, во траење од најмалку 15 минути.

Времето за одмор се смета за работно време.

V.2. Дневен одмор



- ✓ Работникот има право на дневен одмор меѓу два последователни работни денови во траење од најмалку 12 часа непрекинато.
- ✓ Заради природата на работата што ја извршуваат, за работниците вработени во земјоделството и на сезонски работи, одделни законодавства определуваат траење на дневниот одмор од најмалку 10 часа непрекинато. Ова правило е поинакво за работниците помлади од 18 години, кои имаат гарантирани 12 часа одмор непрекинато, без оглед на дејноста.

V.3. Неделен одмор



- ✓ Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, на кој му се додава најмалку 8 часа дневен одмор меѓу два последователни работни денови според однапред определен распоред.

Неделниот одмор, по правило, се користи во недела.

V.4. Годишен одмор



- ✓ Во секоја календарска година работникот има право на годишен одмор во траење од најмалку 4 работни недели, односно најмалку 20 работни денови.

Годишниот одмор се зголемува врз основа на работниот стаж и други основи во согласност со колективен договор.

- ✓ Работникот, по правило, го користи годишниот одмор без прекин, но на барање на работникот, а со согласност на работодавачот, годишниот одмор може да се користи во два или повеќе дела, со тоа што првиот дел од годишниот одмор работникот го користи во траење од најмалку две работни недели.

- ✓ Работникот има право на цел годишен одмор без оглед на тоа дали вработениот е на: полно, неполно или скратено работно време, бидејќи условот за користење на одморот со полно траење е определен од времето поминато во работен однос, а не од должината на траењето на работното време.

- ✓ При утврдувањето на должината на годишниот одмор, работната недела се смета како пет работни денови. Празниците кои се неработни денови во согласност со закон, отсуството од работа со надоместок на плата и привремена спреченост за работа, не се пресметуваат во денови на годишен одмор.



Што се случува кога работодавачот нема да ми овозможи користење на годишниот одмор, односно делот од годишниот одмор? Дали тој дел од годишниот одмор ми „пропаѓа“?

Работодавачот мора да овозможи користење на годишниот одмор. Исто така, работникот не може да се откаже од правото на годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати. Со закон се пропишани казни одредби за работодавачите кои нема да им овозможат користење на годишниот одмор на работниците.

Во случај на престанок на работниот однос, работодавачот е должен на вработениот кој не го искористил годишниот одмор во целост или делумно, да му исплати паричен надоместок наместо користење на годишниот одмор, во висина на просечната заработувачка во претходните 12 месеци, сразмерно на бројот на деновите на неискористениот годишен одмор. Наведениот паричен надоместок има карактер на надоместок на штета.

Пример од пракса: Заради незнаење и страв од губење на работата, најчесто не се пријавуваат случаите на оневозможување на користење на годишниот одмор. Работничка на работно место за административни работи во секторот за предучилишно и основно образование и воспитание при Министерството за образование, цели 10 години не го остварувала правото на годишен одмор, за на крајот да добие отказ на договорот за работа. Работничката сметала дека секогаш ќе има прилика да го тужи работодавачот заради неискористеното право на одмори и отсуства, како и надоместокот за прекувремена работа. По пријавата до надлежната трудова инспекција, работодавачот ѝ исплатил паричен надоместок заради неискористениот годишен одмор во годината кога ѝ престанал работниот однос. Другите права не можела да ги оствари заради пропуштањето на роковите за правна заштита.

V.4.1. Како се зголемува должината на траењето на годишниот одмор?

Со колективите договори поблиску се уредуваат основите за зголемување на годишниот одмор, а најчесто должината на траењето на годишниот одмор се зголемува врз основа на:

- » придонесот во работата;
- » условите за работа (работа ноќе, работа со скратено работно време, работа на работни места со зголемен ризик);
- » стручната подготовка, односно сложеноста на работите, овластувањата и одговорностите;
- » времето поминато на работа;
- » некои лични особености на работникот, како посебен вид грижа за нивните потреби и потребите за зачувување на семејството (зголемување врз основа на грижа за децата и членови на потесното семејство, зголемување за лицата со инвалидитет, како вид на превенција за здравјето).

V.5. Платено и неплатено отсуство

Имате право на слободен ден, непредвидена ситуација, но и други видови отсуства. Работникот има право на платено отсуство од работа во определени случаи пропишани со закон и колективен договор. Со колективен договор поблиску се уредуваат основите и должината на траење на платеното отсуство. Најчесто тоа е во случај на:

- » стапување во брак,
- » раѓање дете,
- » доброволно давање крв,
- » потешки болести или смрт на член на семејството,
- » полагање испити,

- » извршување синдикални активности, присуствување на синдикални состаноци, конференции, и сл.
- » извршување волонтерски должности во хуманитарни здруженија и организации, но и
- » други случаи определени и со колективен договор и со договор за работа.

Работодавачот може на работникот, на негово писмено барање, да му одобри неплатено отсуство во сите случаи и траење, ако отсуството на вработениот не влијае битно врз организацијата на работата, што зависи исклучително од проценката на работодавачот. За време на неплатено отсуство, мируваат правата и обврските на работникот врз основа на работата.

Сепак, најчесто со закон или колективен договор се уредуваат случаите кога работодавачот е должен да одобри неплатено отсуство во траење што ќе се утврди со овој акт. Должината на траењето и основите на платеното и неплатеното отсуство најчесто се регулираат со одредбите на колективниот договор.

V.6. Мирување на правата од работниот однос

На работникот кој засновал работен однос на неопределено време, правата и обврските од работен однос му мируваат за време на извршување на јавна функција и во други случаи предвидени со Законот за работа.

Со Законот се дефинирани условите и должината на траење на мирувањето на правата од работен однос, како и обврската за враќање на работникот на работа кај работодавачот во соодветен рок. Работниот однос му мирува и на сопругникот на работникот кој е упатен на работа во странство во рамки на: меѓународно-техничка соработка или просветно-културна соработка, во дипломатски, конзуларни и други претставништва, за времето додека трае таквата работа.

VI МОБИНГ



VI МОБИНГ

Знаете ли што е мобинг, прашавме 1.000 млади вработени во јавниот сектор од: Србија, Босна и Херцеговина, Црна Гора, Северна Македонија и Словачка. Од нив, 90% одговориле со „да“. Дали навистина сте сигурни дека знаете што сè подразбира овој поим? Проверете.

Мобинг е специфичен облик на однесување на работното место, со кој едно или повеќе лица систематски, во подолг период, психички малтретираат или понижуваат друго лице со цел за загрозување на неговиот: углед, чест, човечко достоинство и интегритет. Мобинг е психички притисок и малтретирање, или на наш јазик кажано - шиканирање, кое се одвива подолг временски период. Мобинг е вид на патолошки, социјален конфликт на работното место.

Работодавачот е должен да преземе навремени и ефикасни мерки со цел за спречување на мобинг и насилство врз основа на: пол, дискриминација вознемирување, сексуално вознемирување на работа и/или во врска со работата, како и не смее да презема никакви мерки кон работникот заради фактот дека се жалел на наведеното. Потенцијални жртви на мобинг најчесто се млади лица, лица кои пријавуваат неправилности во работата и често високо интелектуални лица.

Мобинг е:



- ✓ навредување и омаловажување во комуникацијата,
- ✓ прекинување на вработениот да изнесе мислење,
- ✓ изолирање на работникот од колективот и оневозможување на неговата комуникација со другите,
- ✓ одземање на средствата за работа на вработениот,
- ✓ омаловажување на неговите резултати од работата,
- ✓ недавање работни задачи на вработениот (мобинг на празно столче),
- ✓ наложување за извршување на работа под или над нивото на квалификациите или знаењата на вработениот,



- ✓ давање задачи кои не се во врска со описот на работата и процесот на работата („донеси ми бурека и јогурт“),
- ✓ понижувачки коментари („неспособен/на си тоа да го направиш“).

Иако е вообичаено сè да се подразбира под терминот мобинг, постојат однесувања кои не се примерни, но не се сметаат за мобинг:

- ✗ носењето поединечен акт за правата и обврските на работникот против кој работникот може да изјави правно средство, а кое не е насочено на дискриминација или омаловажување на работникот,
- ✗ стриктното почитување на работната дисциплина,
- ✗ разликите во мислењата и конфликтите во врска со извршување на работните задачи, освен ако не се насочени кон повреда на личните права на работникот,
- ✗ дејствата што ги презема работодавачот со цел за поефикасна организација на работата и работната дисциплина, а кои се однесуваат на сите вработени,
- ✗ опомените пред отказ заради неизвршување на работните обврски, доколку се дадени согласно законските овластувања, со исклучок ако целта е загрозување на работното место на работникот или имаат системски и понижувачки карактер.

Мобингот треба да се спречува во најраната фаза на неговата појава, а за тоа се потребни соодветни информации и образование кои се стекнуваат на различни тренинзи.

Предуслови за соодветна реакција се:

- » уредување на работната атмосфера,
- » уредување на работното време,
- » уредување на описот на задачите на сите актери,
- » подобрување на комуникацијата,

» промовирање на: култура на дијалог, толеранција, почитување на човековото достоинство и личност, како и

» пропишување на соодветни и брзи канали за пријавување на патолошки случаи на комуникација.

Работникот изложен на мобинг и други видови вознемирување има право во постапка за заштита од мобинг да бара:



- ✓ да се утврди постоење на вознемирување,
- ✓ забрана за однесување коешто се смета за вознемирување,
- ✓ забрана за повторување на дејства кои се сметаат за вознемирување,
- ✓ преземање на дејства со кои се отстрануваат последиците од вознемирување,
- ✓ надоместок за материјални и нематеријални штети.

Работникот е должен во постапката да го докаже за веројатно постоењето на мобингот, а товарот на докажување дека немало мобинг е на товар на работодавачот.

Една од основните функции на синдикатот е размена на информации меѓу членовите за подобрување на комуникациите, како меѓу колегите, така и меѓу работниците и управувачките структури. Улогата на синдикатот во случаите на мобинг е исклучително важна не само во фазата на превенција, туку и во фазата на собирање податоци и докази за веројатното постоење на мобинг. Собирањето на доказната граѓа е многу сложена работа која бара ангажираност на синдикалната организација во која работникот има доверба.

Пример од пракса: Работничка се распоредува на работно место во истиот орган на управа, но работната единица е оддалечена од постојното место на работа околу 240 километри во еден правец, со образложение дека тоа е потребно заради зголемен обем на работата и подобра организација и рационализација на извршување на работите. Притоа, распоредот се врши само за конкретен работ-

ник, покрај фактот дека постојат уште педесетина работници со исти квалификации на исти работни места. Сместувањето е безусловно (без соодветна изолација и греење), а превозот од местото на живеење, до местото на работа, практично е неостварлив. Во соработка со синдикатот, работничката успева да го поништи решението за распоредување како незаконско и да се врати на претходното работно место. Од образложението на решението со кое се вршело шиканирање на работникот не можело да се заклучи кои се објективните и оправданите причини за постапување на работодавачот на наведениот начин. Бидејќи не покренала тужба за заштита од мобинг, на работодавачот му испратила јасна порака дека не сака и дека нема да биде жртва, туку дека активно се бори за остварување на своите права (случај на распоредување и преместување најчесто на оддалечени места за работа, без соодветно образложение за потребата на работата или зголемување на обемот на работата, а со цел изолирање на жртвата и ограничување на комуникацијата).

Пример од судска пракса: Кон работникот е извршен мобинг бидејќи по пат на електронска пошта го прокоментирал претходно подготвениот меил на дирекцијата за маркетинг и продажба кој се однесувал на собирање прилози за болната колешка.

Во испратениот меил, упатен на испраќачот на меилот и на другите работници, работникот го изнел личниот став во врска со постапувањето на работодавачот и вложувањата во „енормни средства“ во маркетинг, со прашање „дали е повредна една реклама, еден концерт, еден натпревар, фарбан автобус, врвот на некоја зграда, а за билбордите да не зборуваме, од животот на еден човек“ и дали работодавачот „е подготвен да се откаже од една реклама, една пејачка, еден натпревар, фарбан автобус, еден билборд“.

Утредента на работникот му е оневозможен пристап на службената е-пошта (оваа мерка не се однесувала на вработените од секторот или другите работници). Работникот барал од работодавачот објаснување за ваквото постапување, укажувајќи дека со тоа му е оневозможено да ги извршува работите и задачите што ги добива по пат на електронска пошта. Работодавачот го игнорирал праша-

њето на работникот, како и неговите барања упатени до извршниот и генералниот директор за прием на разговор во врска со сите тие случувања. Исто така, работникот не добил помош од синдикалната организација на која ѝ се обратил.

Пет дена по испраќањето на спорниот меил, работникот е распореден на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, но на кое не може да ги оствари бараните резултати од работаа и заради што е принуден во текот на работната недела да патува секој ден на друго место за работа.

Во конкретниот случај, судот заклучува дека тужениот не докажал дека постоела ниту една објективна и оправдана причина, условена од потребите на неговото работење да се изврши спорното распоредување, па и сите акти на работодавачот се оценети како незаконски. Иако со распоредувањето на друго работно место не дошло до намалување на платата и се надоместени сите трошоци за превоз, постапувањето на тужителот очигледно е како последица на испратениот меил кој не го прикажал во добро светло менаџментот на претпријатието и претставува „казнување“ на тужителот. Мобингот траел за сето време на распоредување на другото работно место, до отказот на договорот за работа.

Три месеци пред почетокот на мобингот, работодавачот распишал конкурс за распределба на фондот на финансиски средства за стимулирање на доброволен прекин на договорот за работа.

На конкурсот се јавил и работникот кој трпел мобинг, а во одговорот што следел е образложено дека не му е удоволено барањето „бидејќи заради процесот на работа не сте добиле согласност што е предвидена со членот VII од конкурсот“.

Пред да тргнете со законска постапка за заштита од мобинг, најдобар начин за борба против мобингот е „да му ја вратите топката“ на моберот и да се борите на негов терен, со негови средства. Не вреди да му се правдате бидејќи тоа веќе е знак на слабост, а не особено да го молите, моберот нема ниту разбирање, ниту милост.

Сетете се дека мобингот започнува во комуникација и на ниво на комуникација најлесно и најбрзо може да го решите:



- ✓ ако има навика да ви викаподигнете го и вие гласот (ако тоа не ве загрозува), потоа извинете се, на пример со зборовите: „Мислам дека не ме слушате добро бидејќи некако во последно време зборувате на повисок тон“;
- ✓ ако вие не сте во можност да возвратите со иста мера, поделете го со други вашето сомневање дека моберот „слуша добро“, но дека вие не се осмелувате да му го кажете тоа, бидејќи ви е непријатно;
- ✓ ако само вас „не ве гледа“ и не ве поздравува, упорно, поздравувајте го вие него/неа особено пред други, со зборовите „пак не ме гледате“, „се плашам за вашиот вид“, и сл.;
- ✓ ако ги омаловажува вашите резултати од работата, пишувајте извештаи за својата работа;
- ✓ ако моберот е колешка/колега, битно е вашиот извештај да му го доставите на својот раководител, за на објективен начин да ја анулирате намерата на колешката/колегата;
- ✓ ако моберот е вашиот раководител, пишувајте му извештаи и нему и на другите раководители кои се на повисоко хиерархиско ниво и својот чин објаснете го со зборовите, на пр. „дека така се работи насекаде во светот“, и сл.

Извештаите за работа (неделни, двонеделни, месечни) што му ги доставувате на моберот доколку тој е ваш раководител, но истовремено и на повисоките нивоа на раководење, исто така е добар начин да се заштитите доколку раководителот-моберот не ви дава никакви задачи, „синдром на празно столче“, или ви дава работни задачи кои немаат врска со вашата работа или ве деградираат. Доколку раководителот-моберот не ви дава ниту еден налог за работа, а немате своја тековна работа, во извештајот за работа напишете дека не ви е доделена ниту една работна задача, па ќе биде јасно дека вашиот раководител не ја извршува својата работа, туку работното време го користи за да врши мобинг над вработените.

ја тактиката за моберот да „не ви влезе во трага“. Моберот се храни со вашиот страв и затоа е битно да не покажувате ниту нему/нејзе, ниту на другите вработени (а особено на оние сервилните, кои „божем“ се обидуваат да ви помогнат) дека сте исплашени. Затоа е битно и да ја зајакнете својата позиција бидејќи како што тој/таа ги имаат оние кои ја јакнат неговата/нејзината моќ, така и вие морате да најдете своја група за поддршка. Тоа можат да бидат: други вработени, клиенти со кои сте во контакт, синдикатот или здруженијата чиј сте член или со кои сте во контакт.

Важно е да го анализирате својот „случај“ и добро да се запознаете со мобингот како појава, но и со мотивите и можните идни „чекори“ на моберот, за да бидете „чекор понапред“ и добро да се подготвите за одбрана.

Ако се прашувате дали тоа што ви се случува е мобинг или е во прашање нешто друго, контактирајте ги специјализираните здруженија кои се занимаваат со мобинг, дискриминација, и сл. и консултирајте се со нив. Ова е битно заради законските процедури, но што се однесува до вас лично, важно е да се спротивставите на сè што ја загрозува вашата благосостојба и достоинство.

И, задолжително запознајте го своето семејство и пријателите со она што ви се случува бидејќи поддршката од семејството и пријателите, дури и да немаат искуство со мобинг, е нешто најважно во животот.

Не е лесно да се одлучите да заминете од фирмата, особено ако тоа е резултат на психичко насилство и вознемирување. Но, кога конфликтот толку многу ескалирал што мобингот сериозно ја загрозува вашата психофизичка состојба, а фирмата нема механизми против таквите појави да се бори, практично веќе е доцна за спасување на работното место.

Кога ќе ги исцрпите сите спомнати механизми без напредок во поглед на решавање на ситуацијата, и натаму ви останува судот. Мобингот ќе го пријавите во суд така што ќе покренете тужба против лицето кое ве вознемирувало на работното место, но обрнете внимание на законскиот рок за поднесување на тужбата за мобинг. И, на крајот, останете смирени и, колку што е можно, фокусирани.

До моментот кога сте станале свесни за мобингот, поголемата штета веќе е направена. Значи, можеби нема да успеете да ја спасите својата работа, но можете да ја спасите својата кариера, така што (додека сè уште сте тука) ќе ги држите емоциите под контрола и главата високо – целта е во овој момент да се добие позитивна препорака од вашиот работодавач за следниот.

Подобро е да се замине порано, отколку подоцна. Подобро е да се поднесе краткотрајната жртва за немање работа, отколку да се трпат долгорочните понижувања и малтретирања кои можат да имаат многу посериозни последици по: психичката состојба, здравјето, семејството... Психолозите советуваат токсичното опкружување што порано да се напушти. Порано или подоцна, ќе го прифатите тоа што се случило. Што порано ќе се дојде до тоа сознание, порано може да се тргне кон закрепнување.

Мобингот може да трае само додека му се дозволи да трае. Организацијата и нејзините менаџери играат најбитна улога во неговата превенција. Преку поставувањето и одржувањето на високи етички норми и стандарди, во рамките на позитивното и поттикнувачкото организационо опкружување, мобингот нема да се јави. Менаџментот кој ја препознава потребата за едукација на работното место, и го обврзува работодавачот своите вработени да ги запознае со забраната за вознемирување и со правата и обврските за спречување на вознемирувањето е успешен бидејќи е свесен дека само задоволен работник е оној кој е во состојба за фирмата да оствари најголема добивка.

Пример од пракса: Работничка била вработена на определено време како наставничка во едно уметничко училиште. Директорката честопати кон неа се однесувала како кон наставничка од втор ред. Кога на наставничкиот совет ги изнесувала своите ставови за некоја тема или проблем, за кој претходно и другите колешки зборувале, би ја прекинувала на половина реченица и му давала збор на некој друг. По завршниот испит на класот кој го водела, на крајот на учебната година, сите колеги ѝ пришле да ѝ честитаат, а директорката само рекла дека не смеела да се појави во фармерки. Другите наставници често носеле цинс и никогаш никој не рекол дека тоа не е дозволено. Не ѝ е продолжен договорот за

наредната учебна година, што е право на директорката, но таа одлука е соопштена на наставничкиот совет така што се прочитани имињата на наставниците кои добиле нов клас, но оваа работничка воопшто не била на списокот. Се обидела да разговара со директорката, но ѝ е кажано дека мора да закаже состанок, што не било вообичаено до тогаш. Кога ѝ се обратила на секретарката да ја најави кај директорката, кажано ѝ е дека не е тука директорката. Меѓутоа, набргу после тоа, директорката излегла од својата канцеларија. Прекинувањето на пола реченица, посебните правила на облекување, ограничување на комуникацијата со раководителот, како и сите други отстапувања од вообичаените, било формални или неформални правила, кои се однесуваат само на едно лице, се знак колку на мобинг, толку и на дискриминација.

Би требало да се реагира, пред сè, со писмено барање за објаснување, подобро во форма на молба, отколку во форма на барање. Треба да се бара информација за критериумите според кои другите добиле продолжување на договорот, а конкретното лице, не. Исто така, според уставното право на слобода на говорот, на состанокот јасно да се бара да се доврши започнатата мисла, па доколку тоа и натаму се оневозможува, да се соопшти дека сите присутни ќе бидат известени за тоа што конкретното лице сакало да каже, како и дека тоа право му е оневозможено.

Пример од пракса: Кога започнал нов проект во министерството, раководителот на секторот одлучил целата работа да му ја довери само на едно лице, иако било јасно дека едно лице не може да заврши толкава работа, поточно да покрива неколку работни места, дури и некои за кои не било обучено. Покрај тоа, бил поставен многу кус рок во кој требало работата да се изврши. Работничката не добила своја работна просторија, туку ја шетале по канцеларии во кои би се нашло некое слободно место. Платата ѝ останала иста иако во меѓувреме била унапредена. Работела два месеца без ниту еден слободен ден, и по шеснаесет-осумнаесет часа дневно, со што надредените биле запознаени, но на тоа не му обрнувале внимание – им било важно единствено да се испочитува зацртаниот рок. За ради хроничната исцрпеност, лекарот ѝ препорачал боледување, но не било можно да отсуствува од работа, бидејќи немала замена.

На инсистирање на лекарот, отишла на боледување, но раководителот барал да се врати на работа. Се обидела да разговара со надлежните во службата за човечки ресурси, но не наишла на разбирање. Меѓу редови, ѝ е порачано дека има многу луѓе кои бараат работа и дека треба да биде среќна што воопшто ја има.

Овде се работи за организациски мобинг, кој подразбира таква организација на работата во која некое лице се преоптоварува со работа и му се отежнуваат условите за работа (нема своја канцеларија), а притоа заработувачката не се зголемува. Бидејќи не ѝ се дозволува привремено повлекување од работата, ниту наидува на разбирање од оние кои се занимаваат со човечки ресурси, а уште ѝ се врши и дополнителен притисок со информациите дека и други бараат работа, може да се зборува за загрозување на здравјето (понекогаш се работи за свесна намера некому да му се загрози здравјето), што е уште еден доказ за мобинг.

Што да се стори во оваа ситуација? Никако да не се прекинува боледувањето, треба да се уважува мислењето и професионализмот на лекарот и да се остане на боледување додека лекарот не процени дека организмот сосема закрепнал и дека можете да се вратите на работа. Доколку постојат материјални докази, договори, анекси на договори, одлуки и сл., за должината на траењето на работата, за повиците да се прекине со боледувањето и да се врати на работа, и сл., за тоа да се извести трудовата инспекција и да се побара итен надзор, а во предвид доаѓаат и сведочењата на колегите. Да се побара помош од синдикалната и некоја организација која се занимава со овие проблеми, за работодавачот да се предупреди за фактот дека со наведените постапки на ова лице му се загрозува здравјето и дека, секако, постојат и други начини да се обезбеди извршувањето на работата, а дека здравјето заради тоа никому нема да му биде загрозено.

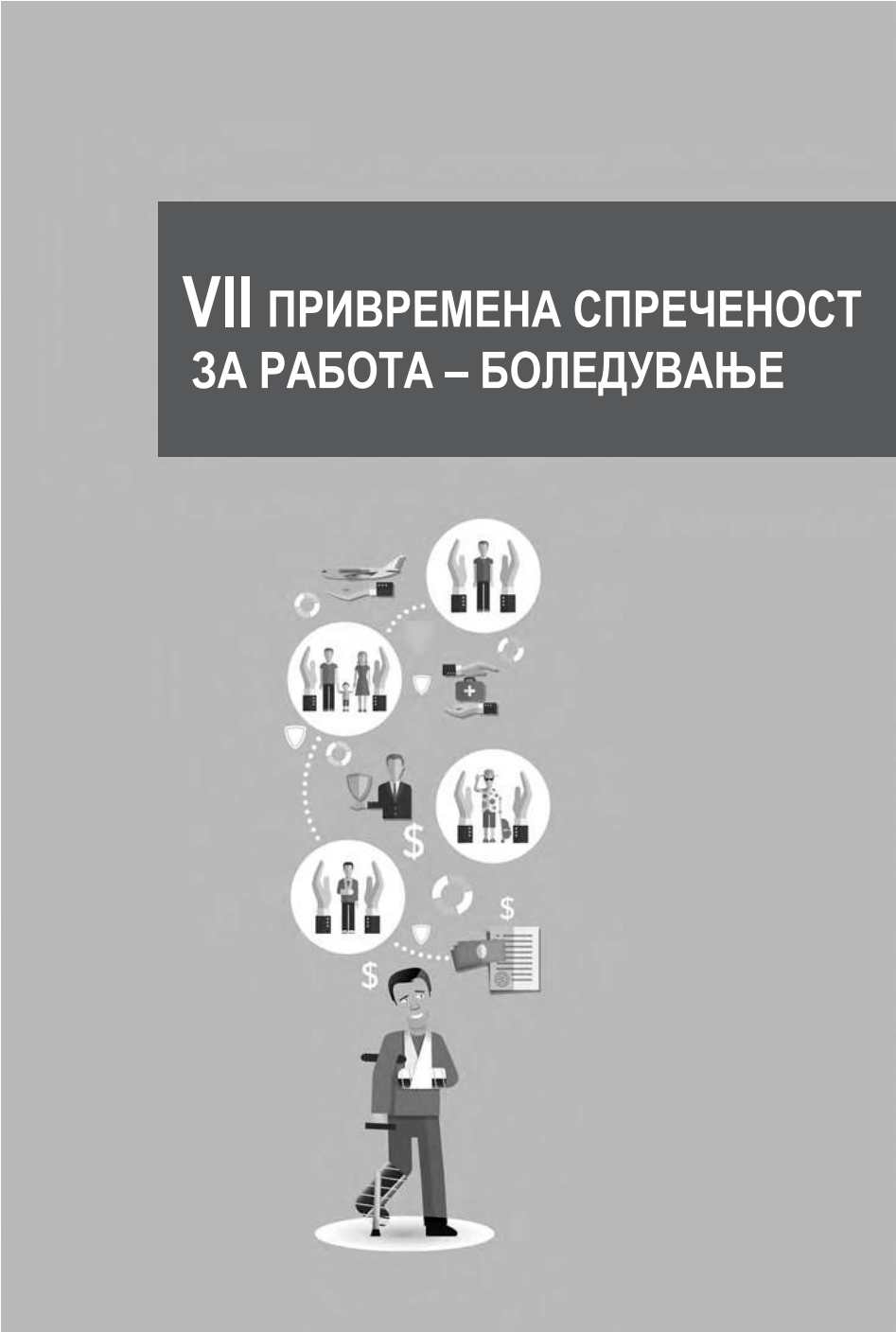
Пример од пракса: Озборувањето и преувеличувањето на приказните дека работничката „нема поим зошто дошла да работи“, со распоредувањето во просторијата во која таа сама ќе престојува „за да го има потребниот мир, бидејќи често во комуникацијата има испади заради некои лични причини“, претставува однесување со

елементи на мобинг. И покрај тоа што е вработена како високо образовано лице со претходно работно искуство, ѝ се определуваат работи под нивото на нејзините квалификации, со констатација „нека се занимава со подготвување на поштата бидејќи тука не работи со луѓе, па никој нема да ѝ пречи“. На службениот состанок на кој би требало рамноправно да учествува, се случува следната ситуација. За учесниците не е обезбедено освежување, заради фактот дека состанокот не е на време најавен, па келнерот не е во можност да ја испочитува скорешната нарачка. Непосредниот раководител на вработената ѝ се обраќа со зборовите: „бидејќи келнерот изгледа денес нема да го дочекаме, денес нешто особено е презафатен со работа, колешката ќе донесе пијалак, па само кажете што кој пие, а ние веднаш ќе го започнеме состанокот. Денес, секој од нас има многу обврски, па да не губиме време. Сите ние овде сме како мало семејство, па не е проблем најмладата да ни донесе пијалак, а ние ќе го започнеме состанокот“.

Овој вид на комуникација станува сè почеста појава и обраќање од позиција на моќ, па младите работници се плашат од реакцијата и евентуалната одмазда од страна на раководителот доколку би презеле било какви мерки ваквиот однос да се измени.



VII ПРИВРЕМЕНА СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАБОТА – БОЛЕДУВАЊЕ



VII ПРИВРЕМЕНА СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАБОТА – БОЛЕДУВАЊЕ

Секој некогаш бил на боледување, заради себе или други. Под привремена спреченост за работа се смета оправдано отсуство од работа, било да е во прашање болест која работникот лично го погодува или грижа за заболениот член на семејството.

✓ Работникот може да отсуствува од работа заради: болест, повреда при работа, професионално заболување, нега на болен член на потесното семејство, доброволно дарување на органи и во други случаи определени со закон.

✓ За време на привремена спреченост за работа, работникот има право на надоместок на плата која се утврдува со закон или колективен договор и која, по правило, е помала од износот на платата за околу 30%.

✓ Работникот е должен да го извести работодавачот за привремената спреченост за работа најдоцна во рок од три дена од денот на настапувањето на привремената спреченост за работа и да му достави потврда за привремената спреченост за работа.

✓ Во случај на потешка болест, наместо работникот, потврда на работодавачот му доставуваат членовите на потесното семејство или други лица со кои живее во семејното домаќинство, а доколку работникот живее сам, должен е потврдата да ја достави во рок од три дена по престанокот на причините заради кои не можел да ја достави потврдата.

Заради значително намалување на надоместокот на платата во текот на траењето на привремената спреченост за работа, работниците се принудени, иако болни, да се вратат на работа и пред времето кое е потребно за закрепнување и со тоа значајно ја загрозуваат здравствената состојба.

ВОДИЧ НИЗ ПРАВАТА ОД РАБОТА НА МЛАДИТЕ, ПОЈАВИ КОИ ГИ ЗАГРОЗУВААТ И ДОСТАПНИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА

Не е доволно работникот само усно, односно телефонски да го известат работодавачот за постоење на причините кои го оправдуваат отсуството од работа. Потребно е да се достави посебна потврда до надлежниот доктор по медицина за привремената спреченост за работа. Последица од недоставување на потврдата за привремена спреченост за работа претставува повреда на работната дисциплина за која работодавачот може да го откаже договорот за работа.



Дали за време на боледување или породилно отсуство може да престане работниот однос склучен на определено време?

Да, работниот однос на определено време престанува по истекот на рокот за кој е склучен и на неговото траење не влијае привремената спреченост за работа, со исклучок кога привремената спреченост за работа настанала заради повреда при работа или професионално заболување. Сепак, во одделни земји е пропишано дека за време на: бременост, породилно отсуство, отсуство од работа заради неа на дете и отсуство од работа заради посебна неа на дете, работодавачот не може на вработениот да му донесе решение за престанок на работниот однос, односно да му го откаже договорот за работа. Во овие случаи, на работникот кој склучил работен однос на определено време, рокот за кој е заснован работниот однос се продолжува до истекот на користење на правото на отсуство.

VIII ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ



VIII ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

VIII.1. Општа заштита

Вработениот има право на безбедност и заштита на животот и здравјето при работа, согласно закон.

Вработениот е должен да ги почитува прописите за безбедност и заштита на животот и здравјето при работа, за да не ја загрози својата безбедност и здравје, како и безбедноста и здравјето на вработените и другите лица.

Вработениот е должен да го извести работодавачот за секој вид потенцијална опасност која би можела да влијае врз безбедноста и здравјето при работа.

Вработениот не може да работи прекувремено доколку, според наод на надлежниот здравствен орган, таквата работа би можело да ја влоши неговата здравствена состојба.

Вработениот со здравствени проблеми, утврдени од страна на надлежен здравствен орган согласно закон, не може да ги извршува работите кои би предизвикале влошување на неговата здравствена состојба или последици опасни за неговата околина.

На работи на кои постои зголемена опасност од повреди, професионални или други заболувања, може да работи само вработениот кој, покрај посебните услови утврдени со правилник, ги исполнува и условите за работа во поглед на здравствената состојба, психофизичките способности и животното доба, во согласност со закон.

VIII.2. Заштита на личните податоци

Вработениот има право на увид во документите кои содржат лични податоци кои се чуваат кај работодавачот и да бара бришење на податоците кои не се од непосредно значење за работите што ги извршува, како и исправка на податоците кои не се точни. Личните податоци кои се однесуваат на вработениот не може да му бидат достапни на трето лице, освен во случаи и под услови утврдени со

закон или ако тоа е потребно заради докажување на правата и обврските од работен однос или во врска со работата. Личните податоци на вработените може: да ги собира, обработува, користи и да му ги доставува на трети лица само работникот овластен од страна на директорот.

VIII.3. Заштита на младите

Работник помлад од 18 години не може да биде распореден да работи на работни места за кои е утврдено дека се работни места со зголемен ризик, или на особено тешки физички работи, на работи кои се извршуваат под земја или под вода, како ни на други работи кои би можеле да претставуваат зголемен ризик по неговиот: живот, здравје и психофизички развој.

Работодавачот е должен работниците помлади од 18 години најмалку еднаш во текот на календарската година, на свој трошок, да ги упати кај надлежна медицинска установа за оценка на работната способност.

Лицата помлади од 18 години не смеат да работат на работни места, односно да извршуваат работи со кои:



- ✓ се загрозува нивното: здравје, морал и образование, односно ако таквата работа е забранета со закон;
- ✓ доколку врз основа на наод на надлежна здравствена установа се утврди дека поедини работи се штетни по здравјето на помладиот работник

Работниците помлади од 18 години уживаат заштита во врска со организацијата на работното време:



- ✓ полно работно време на работникот не може да му се утврди во траење подолго од 35 часа неделно, ниту подолго од 8 часа дневно;
- ✓ максимално траење на полното работно време на малолетник е 35 часа неделно и 8 часа дневно;
- ✓ има право на дневен одмор меѓу два последователни работни денови во траење од 12 часа непрекинато;
- ✓ забранета е прекувремена работа и прераспределба на работното време;



✓ забранета е ноќната работа за малолетник, со исклучок во случај на виша сила, хаварија и заштита на интересите на земјата, кога работниците помлади од 18 години можат да бидат привремено изземени од забраната за ноќна работа, но само врз основа на согласност на надлежниот трудов инспектор.

VIII.4. Заштита на лицата со инвалидитет и на вработените со здравствени проблеми

На вработениот – лицето со инвалидитет и вработениот со здравствени проблеми, утврдени од страна на надлежен здравствен орган во согласност со закон, за да не може да извршува работи кои би предизвикале влошување на неговата здравствен состојба или последици опасни за неговата околина, работодавачот е должен да обезбеди извршување на работите според неговата работна способност, во согласност со закон.

VIII.5. Заштита на мајчинството

Наталитет – збор кој излегува од ладилникот во регионот, но никој да објасни кои се правата на идните и сегашни мајки. Во последно време, законите кои го уредуваат ова право се менуваат, затоа идни родители – бидете истрајни за да се изборите за себе и вашето бебе. Да – родители, бидејќи и татковците имаат право на породилно отсуство. И не, науката не напредувала толку, но и татковците имаат право, ако сакаат да бидат со своите деца додека се малечки.

VIII.5.1. Породилно отсуство

» Во текот на бременоста, породувањето и негата на детето, жената има право на породилно отсуство во непрекинатото траење кое е со закон дефинирано, а за близнаци и секое трето и наредно дете, со зголемено траење согласно со Законот за работа.

» За време на породилното отсуство, жената има право на плата во висина од 100% од просечната плата која ја остварила, или би ја остварила ако била на работа, ако се исполнети со закон утврдените услови.

» Жената може да почне да работи и пред истекот на породилното отсуство, но не пред, со закон дефинираниот рок, од моментот на породувањето.

» По истекот, на со закон дефинираниот рок, породилното отсуство може да го користи таткото на детето, доколку мајката и таткото се вработени и доколку се договорот дека по овој рок наместо мајката, породилното отсуство ќе го користи таткото на детето.

» Доколку мајката почине, го напушти детето или од други причини не е во состојба да се грижи за детето и да го негува, право на отсуство има вработениот татко на детето (посвоител/старател од денот на усвојување), без оглед на тоа дали мајката на детето е во работен однос или е невработена. Ова право го има посвоителот на детето, како и друго лице на кое надлежниот орган на старателство му го доверил детето на неа и грижа од денот на усвојувањето, или денот на почетокот на старателството, без оглед на возраста на детето.

Пример од пракса: Работниот однос на бремена работничка во Министерството за надворешни работи престанува спогодбено. Работодавачот се заканува дека против работничката ќе поднесе кривична пријава бидејќи, наводно, е сторено кривично дело, оддавање деловна тајна, за која е пропишана казна затвор во траење од 6 месеци, до 8 години. Овие тврдења ги поткрепува колешката. Со понудата да потпише спогодба за престанок на работниот однос, работничката добива ветување дека ќе биде вратена на работа кога ќе се утврдат сите факти. Со потпишување и заверување на спогодбениот престанок на работниот однос, речиси е невозможно да се докажат причините заради кои е потпишана спогодбата.

IX ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ ОД ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА



Х ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ ОД ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА

Плата. Живееме за неа и од неа. Условна врска која толку долго опстојува, но таа без нас може, ние без неа, не.

IX.1. Плата

Платата може да се дефинира како парична противвредност за извршување работа кај работодавачот. Платата може да се утврди со: закон, колективен договор и договор за работа. Во случај кога платата, надоместокот на плата и другите примања на работниците се уредени со посебни закони, овие посебни закони имаат предност во однос на општиот режим на работниот однос. Таква е состојбата со уредувањето на платите на: државните службеници и помошно-техничкиот персонал, вработените во образовните институции, полицијата и, воопшто, кога се во прашање корисниците на јавните извори на приход, односно буџетот на државата.

Работодавачот е должен на работникот да му врати писмена пресметка на платата при секоја исплата. Пресметката на платата има сила на извршна исправа. Платата се состои од: делот на платата за извршената работа и времето поминато на работа, зголемување на платата и други примања врз основа на работниот однос, согласно: закон, колективен договор и договор за работа.

IX.2. Надоместок на плата

Работникот има право на надоместок на плата во текот на отсуство од работа во случаи утврдени со: закон, колективен договор и договор за работа. Со закон и колективен договор се уредуваат: условите за остварување и надоместок на платата, висината, начинот на исплата и други прашања во врска со остварувањето на ова право, со тоа што со овој акт не може да се утврди помал износ од 50% од просечната плата која работникот ја остварил во соодветниот претходен период.

Надоместок на плата во висина од 100% од просечната плата која работникот ја остварил, или која би ја остварил, да бил на работа, му припаѓа на работникот во текот на:

- ✓ користење на годишен одмор,
- ✓ траење на породилно отсуство,
- ✓ платено отсуство од работа,
- ✓ празници според закон,
- ✓ привремена спреченост за работа заради повреда при работа или професионална болест,
- ✓ прекин на работата заради пропуст на работодавачот да преземе соодветни мерки за заштита при работа,
- ✓ прекин на работата без вина на работникот.

IX.3. Заштита на платата

» На работниците им се гарантира еднаква плата за еднаков работа или заради еднакви вредности што ги остваруваат кај работодавачот. Работата од еднаква вредност е работата за која се бара: еднаков степен на стручна подготовка, односно образование, знаење и способности, во која е остварен еднаков работен придонес, со еднаква одговорност.

» Работодавачот не може на работниот да му исплати пониска плата од онаа којашто е утврдена согласно: закон, колективен договор и договор за работа.

» Секоја одлука на работодавачот или спогодба со работникот којашто не е во согласност со овие начела, е ништовна.

» Правото да се бара утврдување на ништовност не застарува. Работникот има право на надоместок на штета што ја претрпел заради примена на ништовен договор за работа.

» Работодавачот не може, без согласност на работникот или без правосилна одлука на надлежниот суд, своите или туѓите побарувања кон работникот да ги наплати со сопирање на платата или надоместоците од плата.

» Принудното извршување на платата или надоместоците од плата на работникот се спроведува согласно со прописите за извршената постапка.

» Поединечните исплати на платата, надоместоците и другите примања не се јавни.

Пример од пракса: Практика е работодавачот за евентуално сторената штета што му ја причинил работникот да ја надоместува, или како мерка на дисциплинско казнување да ја спроведува, самостојно да одбива износ од платата, без согласност на работникот. Исто така, работодавачот често самоволно го намалува износот на платата, а работниците не се жалат заради страв од губење на работата, иако со закон е пропишано дека работодавачот паричното побарување спрема вработениот може да го наплати со одбивање од заработувачката само врз основа на правосилна одлука на судот или со согласност на работникот.

Останатите материјални давачки, услови и висината, речиси секогаш се уредуваат со колективен договор, како што се:

» надоместок на трошоците за заминување и доаѓање на работа,

» помош во случај на раѓање на дете,

» јубилејни и други награди на работникот,

» надоместок на трошоците за сместување и исхрана на терен,

» теренски додатоци,

» помош во случај на смрт на работникот или член на потесното семејство на работникот,

» помош за лечење, и слично.



A central collage of medical and healthcare icons. At the top is a doctor in a white coat and glasses, holding a clipboard with a heart rate line. To the left is a nurse in a white uniform and cap, holding a clipboard. In the center is a large heart shape, with a stethoscope around it. Below the heart is a syringe and a first aid kit. To the right is a doctor in a white coat and glasses, holding a clipboard. At the bottom are four test tubes. The entire collage is enclosed in a dashed circular border.

Х ЗАШТИТА И ЗДРАВЈЕ

Често сме неодговорни кон сопственото здравје, но на работното место и работодавачот мора да се грижи за нас како работници. Одговорноста во областа на примената на мерките за заштита и здравје при работа е на работодавачот кој е должен на работникот да му обезбеди работа на работното место и во работната средина во кои се спроведени мерки за заштита и здравје при работа. Работодавачот е одговорен и ако не се применуваат тие мерки.

» Работодавачот е должен да обезбеди работниот процес да биде приспособен на телесните и психичките можности на работникот, а работната средина, средствата за работа и средствата и опремата за лична заштита при работа да бидат уредени, односно произведени и обезбедени да не ја загрозуваат заштитата и здравјето на работникот и другите лица.

» Работодавачот не е одговорен ако не се применуваат мерките за заштита при работа, ако до повреда при работа на работникот дошло заради немарно или крајно невнимателно постапување на работникот кон средствата за заштита при работа и заради околностите предизвикани од виша сила, чии последици и покрај сите преземени мерки за заштита и здравје, не можеле да се избегнат.

» Работодавачот е должен при организирањето на работата и работниот процес да обезбеди превентивни мерки заради заштита на животот и здравјето на работникот, како и да ги обезбеди потребните финансиски средства за нивната примена.

» Работодавачот е должен да изврши проценка на ризик за сите работни места во работните средини и да утврди начин и мерки за отстранување на ризикот на работното место и во работната средина.

Посебна заштита се пропишува заради: зачувување на непречен психофизички развој на малолетните работници; заштита на жените од ризици кои би можеле да го загорзат остварувањето на мајчинството; заштита на лицата со инвалидитет и професионално заболени лица од натамошно оштетување на здравјето и намалување на нивната работна способност; како и заради зачувување на работната способност на повозрасните работници во границите на нивното животно доба.

» Работодавачот е должен да обезбеди вработената жена во текот на бременоста, работникот помлад од 18 години и работникот со намалена работна способност, и покрај оспособувањето за безбедна и здрава работа, да бидат писмено известени за резултатите од проценката на ризик на работното место и за мерките со кои ризиците се отстрануваат заради зголемување на заштитата и здравјето при работа.

Покрај обврските на работодавачот, работникот е должен:

- » да ги применува пропишаните мерки за безбедна и здрава работа,
- » наменски да ги користи средствата за работа и опасните материи,
- » да ги користи пропишаните средства и опрема за лична заштита при работа и со нив внимателно да ракува, за да не ја загрози својата заштита на здравјето, како и заштитата на здравјето на другите лица.

Ако постапува спротивно на овие обврски, а особено ако заради несоодветното ракување со средствата за работа или со средствата за заштита при работа дошло до несреќа при работа или до материјална штета, работникот одговара за повреда на работните обврски и за оваа повреда работодавачот може да му даде отказ.

Пример од пракса: Во текот на извршувањето на надзорот за примена на мерките за заштита и здравје при работа во објектот за пре-

работка на дрво, забележано е дека само еден работник – ракувач со машина која емитува бучава, носи заштитни слушалки, иако сите работници во погонот се задолжиле со лична заштитна опрема. На констатацијата зошто другите работници не се угледаат на него, другите одговараат: „Мислите на оној таму што изгледа како грдо пајче со оние жолти слушалки? Што се плаши, како нешто божем ќе му се случи ако ги симне оние слушалки“. Вакви и слични коментари упатуваат дека не постои свест за потребата од употреба на личната заштитна опрема.

Пример од пракса: Со активностите на синдикатот во органот на управата, работодавачот се согласил да изврши систематски преглед на работниците по подолго време. Резултатите покажале дека значителен број помлади работници имале симптоми на малигни заболувања (преку 5% од вкупниот број работници). Со навремена дијагноза и лечење, спасени се овие животи, а работодавачот вовел задолжителни здравствени прегледи на сите работници.

X.1. Повреда при работа



- ✓ Во случај на повреда при работа, на вработениот му припаѓа надоместок во висина од 100% од просечната плата што ја остварил во соодветниот претходен период или од платата која би ја остварил ако работел.
- ✓ На работникот кој е повреден при работа или заболел од професионална болест, работодавачот не може да му го откаже договорот за работа додека е неспособен за работа, без оглед дали работникот со работодавачот склучил договор за работа на неопределено или на определено време.
- ✓ Ако работникот склучил договор за работа на определено време, периодот на здравствената спреченост за работа заради повреда при работа и професионално заболување не се смета во времето на траење на договорот за работа.

Пример од пракса: Од страв да не ја изгубат работата и заради ветувањето на работодавачот дека ќе им ги надомести сите трошоци за лечењето и намалената животна активност, работниците и работодавачот не ја пријавуваат повредата при работа. Работодавачот ветува надоместок на платата во износ од 100% и надоместок за помош на повредениот работник, како и дека ќе го поштеди од определени работи по завршување на лечењето. По две години работа, работникот добива отказ на договорот за работа и се обраќа до институциите за социјална заштита за помош и пријавува дека е повреден при работа. Работникот дознава дека овие „добродетелства“ на работодавачот, всушност, биле негова законска обврска, дека помошта заради повреда при работа е утврдена со колективен договор, како и надоместокот на плата. Работникот се упатува своите права да се обиде да ги оствари по судски пат, но со оглед на роковите за правна заштита мали се изгледите дека ќе успее во спорот.



XI ЗАШТИТА НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ПРАВА ОД РАБОТА



XI ЗАШТИТА НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ПРАВА ОД РАБОТА

Работните права мора и можат да се штитат. Систем на заштита постои, како и институции и организации кои се занимаваат со тоа и можат да помогнат. Проучете ги можностите и ако притреба, искористете ги. Кршењето на трудовите права претставува оневозможување или отежнување на нивното остварување.

Правата на работникот врз основа на трудот, може да бидат:

1. Поединечни

2. Колективни

Поединечните, односно индивидуалните права се оние права од работен однос кои се однесуваат на поединецот. Тие поединечно се остваруваат и штитат, не можат да се пренесуваат на други лица и работникот не може да се откаже од нив.

За остварување на утврдените права е потребно да се поднесе барање, додека определени права се вршат по сила на закон.

Поднесувањето барање е потребно кога за остварување на определено право е потребно да бидат исполнети определени услови, а кои на работодавачот не му се познати или не мора да му бидат познати (барање за платено отсуство, барање за користење на породилно отсуство, барање за надоместок на трошоците за превоз, итн.).

XI.1. Остварување на правата на работниците кај работодавачот

За правата и обврските на работниците од работниот однос одлучува работодавачот, односно раководниот орган на работодавачот или друго овластено лице на работодавачот. При одлучувањето за: правата, обврските и одговорностите на работникот, работодавачот во писмена форма донесува решение/одлука за остварување на: правата, обврските и одговорностите, со образложение и поука за правното средство. Оваа одлука се доставува до работникот.

Против решението со кое е повредено правото на работникот, или кога вработениот дознал за повредата на правото, работникот кој смета дека работодавачот му го повредил правото од работа и врз основа на работата, може да му поднесе барање на работодавачот да му го обезбеди остварувањето на тоа право. Поднесувањето на барањето не го одложува извршувањето на решението или дејствата против кои работникот поднел барање за заштита на правата, освен ако се работи за одбивање на работникот да работи на работи при чие извршување постои непосредна опасност по животот или потешко нарушување на здравјето на работникот или трети лица.

Пропуштањето на поднесувањето на барање за заштита на правата, односно пропуштање на утврдените рокови во кои може да се бара заштита на правата, може да доведе до дополнителна неможност за остварување на правата.



XI.2. Остварување на правата на работниците во судска постапка/постапка пред другите органи

Против решението со кое е повредено правото на работникот или кога вработениот дознал за повредата на правото, односно во случај кога смета дека работодавачот му го повредил правото од работа и врз основа на работата, работникот може:

1. Да покрене тужба пред надлежниот суд.
2. Да поднесе предлог за мирно решавање на работниот спор пред надлежниот орган специјализиран за мирно решавање на работните спорови – постапките се: брзи, евтини, непристрасни, доброволни.
3. Со колективен договор и договор за работа може да се предвиди постапка за спогодбено решавање на спорни прашања преку арбитер чија одлука е конечна и обврзувачка за работникот и работодавачот.

Правото на поднесување тужба и правото на поднесување предлог за мирно решавање на работниот спор не е условено со претходно обраќање на работникот до работодавачот за заштита на правата. Судот во парнична постапка ја испитува законитоста на оспореното решение на работодавачот, ако вработениот смета дека со тоа решение му е повредено индивидуалното право, па доколку најде дека тужбеното барање е основано, ќе го поништи решението, а во спротивно ќе го остави во сила.

Кога правото на вработениот му е повредено со фактичко дејство, судот одлучува за самото право кое е повредено со фактичкото дејство.

Парниците од работните односа ги одликува итноста на постапката. Имено, судот посебно води сметка за потребата од итно решавање на работните спорови, особено при утврдување на роковите и рочиштата.

И овде, од исклучително значење се роковите за покренување постапка. Тоа се материјално-правни преклузивни рокови, што значи дека доколку работникот не покрене постапка во назначениот рок, тој трајно го губи правото на остварување на ова право, односно го губи правото на правна заштита.



XI.3. Заштита на правата преку трудовата инспекција

Независно од постапката за заштита на правата кај работодавачот или други надлежни органи, за остварување на правата работникот може да се обрати до надлежната инспекција.

Со посредство на инспекцијата се врши надзор над примената на: законите и другите трудови прописи, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат: правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавачот.

Инспекцијата во рамките на своето дејствување има широки овластувања:

» На субјектот за надзор може да му наложи бројни мерки – превентивни, корективни и репресивни.

» Инспекторот, во рамки на овластувањата, му наложува на работодавачот да ги преземе потребните мерки со кои се отстранува повредата на: законите, подзаконските акти, колективниот договор и други прописи.

» Му наложува на работодавачот да донесе или да го усогласи општиот акт, ако работодавачот е должен согласно закон да донесе таков акт.

» Поднесува барање за покренување прекршочна постапка до надлежниот суд за прекршоци против работодавачот или друго одговорно лице.

» Издава прекршочен налог заради прекршок сторен во примената на прописите во областа на работните односи, заштитата при работа и вработувањето.

» На надлежниот редовен суд му поднесува кривична пријава против работодавачот или друго одговорно лице во случај на тешка повреда на законските и други прописи од областа на: работните односи, работата и вработувањето.

XI.4. Улогата на синдикатот во процесите на заштита на индивидуалните права

Успешноста на синдикатот и неговата улога се најочигледни при заштитата на индивидуалните права на работникот. Од степенот на квалитетот и успешноста на овој вид заштитен механизам зависи репутацијата на синдикалната организација. Дејствувањето на синдикатот внатре во работните организации, односно успешноста за решавање на судирот на релација работник – управа (работодавач), претставува најчеста причина за пристапување во синдикат. Присутноста на синдикатот во решавање на судирите, континуираната борба за работничките права во директен контакт со членството, застапувањето и претставувањето на правата на работникот кај

работодавачот, активното учество во дисциплинските процедури, следењето на условите за работа и преземањето конкретни мерки на најниското ниво на синдикалното организирање, води кон јакнење на довербата и сигурноста на работникот во синдикалната организација. Процесот на заштита на индивидуалните права на работникот би можел да се подели на неколку етапи.

1. Разговор со непосредниот раководител или кадровската служба

За остварување на правата од работа, работникот најпрво се обраќа до непосредниот раководител и во неформален разговор добива информации за начинот на остварување на правата. Доколку има дилема околу постоењето или непостоењето на правата, обично друга инстанца е кадровската служба, односно службата за управување со човечките потенцијали. Во случај на негативен одговор или ако изостане одговор, работникот му се обраќа на синдикалниот претставник и се советува за настанатата ситуација.

2. Запознавање со ситуацијата (комуникацијата на релација работник – претставник на синдикалната организација)

Синдикалниот претставник се запознава со настанатата ситуација и ги собира потребните податоци за натамошно постапување. Откако работникот ќе ја опише настанатата ситуација, синдикалниот претставник проценува дали барањето на работникот е основано и дали постои кршење на работничките права во конкретната ситуација, па му советува на работникот за начинот на заштита на неговото повредено или загрозено право. Во согласност со работникот, синдикалниот претставник ќе разговара со другата страна во спорот.

3. Разговор со управата (комуникација на релација претставник на синдикалната организација – менаџмент)

Доколку постои основаност на барањето на работникот, синдикалниот претставник врши неформален разговор со хиерархиски надредениот или со страната која е во „судир“ со работникот. Ова е најчест начин за решавање на конфликтни ситуации, а воедно и најевтин и најбрз.

4. Формализација на процесот на решавање на конфликтот – поднесување писмена претставка

По советувањето со претставникот на синдикатот, работникот упатува поднесок (писмена форма на дејството на странката) со кој бара остварување на повреденото или загрозено право. Во оваа фаза на постапката, најчесто предметот се пренесува на хиерархиски повисоко ниво, како во синдикатот, така и кај работодавачот, а комуникацијата најчесто се спроведува на формален состанок.

5. Состанок на повисоко ниво на организирање

Во случај да не се овозможи остварување на правата на работникот, односно кога не доаѓа до разрешување на конфликтната ситуација, во целиот процес се вклучуваат претставници на највисокото ниво на синдикално организирање и раководителот, односно директорот кај работодавачот.

6. Мирење, посредување, арбитража

Наведените постапки можат да бидат уредени со: закон, колективен договор или општ акт на работодавачот. Доколку ни во овој стадиум на заштита на правата нема да се постигне соодветен напредок, најчесто во постапката се вклучуваат професионалци кои покренуваат судска или некоја друга формална постапка на заштита на правата. Овие постапки се скапи и исцрпувачки и би требало да претставуваат краен вид на заштита на правата на работникот.

7. Судско решавање на работните спорови

Работните спорови се спорови кои настануваат меѓу работодавачот и работникот заради остварување на правата и обврските од работен однос. Карактер на работни спорови имаат споровите за:

- ✓ засновање, постоење и престанок на работниот однос,
- ✓ правата, обврските и одговорностите од работен однос,
- ✓ надоместок за штета којашто работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата.



Најчести кршења на индивидуалните права на работникот се огледаат во:

- » Засновање работен однос на определено време спротивно на законот, и врз основа на договорите кои не се основа за засновање на работниот однос (најчесто на договорот на дело),
- » непочитување на мерките за заштита и здравјето при работа (испитување на условите за работа, како и неизвршување на превентивни и периодични лекарски прегледи на работниците),
- » непочитување на одредбите за работното време (прекувремена работа, работа ноќе, работа во смени, одмори и отсуства),
- » непријавување и неплаќање на прекувремената работа.

Во државните организации во прашање се:

- » мобинг,
- » дискриминација,
- » нееднакви можности за образование, стручно усовршување и напредување,
- » распоред и преместување на вработените,
- » непотизам,
- » политизирање на државната управа,
- » неможност за користење на целиот годишен одмор,
- » надоместок за неискористен годишен одмор.

Колективните жалби најчесто се однесуваат на:

- » неплаќање на прекувремената работа, ноќната работа,
- » несоодветни работни услови (неприменување на превентивни мерки на заштита и здравје при работа, непостоење соодветна лична заштитна опрема, неисполнување на минимум стандарди за безбедна и здрава работа, неспроведување систематски прегледи на работниците),
- » однесување на раководителот.

Синдикални жалби:

- » неуважување на мислењето на синдикатот,
- » невклучување на синдикатот во процесите на носење одлуки,
- » забрана за синдикално организирање,
- » шиканирање на членови на синдикатот,
- » дискриминација,
- » неовозможување за остварување на комуникација на синдикалните лидери со членството.

XI.5. Битност на роковите

Правото на правна заштита во случај на повреда на вашето право не е вечно. Важно е да знаете дека постојат рокови во рамки на кои морате да реагирате, во спротивно нема да можете да излезете како победник од таа приказна.

При остварување на било кој вид правна заштита, важно е да се придржувате кон роковите, бидејќи пропуштањето на роковите доведува до неможност за остварување на правата.

Рокот е определено временско растојание по чие изминување настанува или престанува некое право или во кој поедини дејства е потребно да се преземат.

Последиците на пропуштање на роковите може да доведат не само до губење на можноста за судска заштита, туку и до губење на самото право чија заштита ја бараме. Најчесто роковите се пропишани со закон и се од преклузивна природа, што значи дека со пропуштање на тие рокови, доаѓа до губење на правото.



Рокот за поднесување на тужба е: законски, материјално правен, преклузивен рок кој не може да се скратува ниту продолжува. Разликуваме, таканаречени, субјективни и објективни рокови.

Субјективен рок е оној чиј почеток се смета од моментот кога определено лице дознало за околноста која е меродавна за сметање на рокот, или стекнало можност да го преземе дејството. Објективниот рок започнува да тече од определениот момент, без оглед дали тоа лице дознало.

КОГА ЗАПОЧНУВА ДА ТЕЧЕ РОКОТ

» Рокот за правна заштита започнува да тече од денот на доставување на решението на работодавачот со кое е повредено правото на работникот, односно од денот на признавање за повредата, доколку повредата е сторена со фактичко дејство.

» Субјективниот рок за покренување тужба започнува да тече од моментот на првото признавање за условите за покренување тужба, односно од моментот кога работникот со сигурност утврдил дека му е повредено правото.

Последователното признавање за повреда на правата од работа нема влијание за утврдување на рокот за судска заштита. Денот на со-

знавањето за повредата на правата треба да се поврзе со извесноста за постоењето на повредата, односно за моментот кога ќе стане сосема јасно дека правото на работникот е повредено. Во случај на сомневање, треба да се има предвид правилото IN DUBIO PRO LABORIS (во сомневањето поблаго по работникот).

Остварување на правата на државните службеници/помошно-техничкиот персонал – Правата и должностите на државните службеници се регулирани со посебен закон за државните службеници и/или помошно-техничкиот персонал. За нивните права и обврски кои не се уредени со закон за државните службеници се применуваат општите прописи за работа и посебен колективен договор за државните органи, а во поглед на постапката за остварување на правата кај работодавачот најчесто се применуваат соодветните одредби за управните процедури.



Заради остварување на своите права, државниот службеник по писмен пат се обраќа до раководителот на органот. Против актот со кој е одлучено за правата или обврските на државните службеници, може да се поднесе соодветно правно средство (жалба/приговор).

За жалбата против актот со кој е одлучено за правата и обврските на државниот службеник одлучува независно тело чија работа е дефинирана со закон. Комисијата/одборот за жалби има соодветен степен на независност во работата и одлучувањето во согласност со законот. Против актот на комисијата/одборот за жалби е дозволено покренување тужба пред надлежниот суд, со тоа што во поедини правни системи, пред покренување на спор пред надлежниот суд, државниот службеник е должен да поднесе предлог за мирно решавање на работниот спор, и само во случај на неуспешен обид за мислење има право на покренување тужба пред надлежниот суд.

XII НАДЗОР НАД РАБОТАТА ИЛИ НАДЗОР НАД РАБОТНИКОТ – СОВРЕМЕНИ ОБЛИЦИ НА НАРУШУВАЊЕ ПРАВАТА ОД РАБОТА



XII НАДЗОР НАД РАБОТАТА ИЛИ НАДЗОР НАД РАБОТНИКОТ – СОВРЕМЕНИ ОБЛИЦИ НА НАРУШУВАЊЕ ПРАВАТА ОД РАБОТА

Внимавај, се снима! Не, не мора ниту да внимавате, ниту да се насмевнувате пред камерата. Освен што работодавачот мора да ве извести за видео надзорот, постојат уште многу ставки кои мора да ги испочитува доколку има намера да постави камери на работното место.

Работодавачите често имаат интерес за поставување видео надзор, како неопходна мерка за: заштита на имотот, заштита на производството, ефикасно водење на процесот на работа, безбедност и заштита на здравјето на работникот. Се поставува прашање до каде смее да се дозволи надзор над активностите и однесувањето на вработените, а кога оваа мерка води кон значајно ограничување на правото на приватен живот и повреда на достоинството на работникот?

Предизвиците на модерниот начин на работа, флексибилизацијата на работата, работата од дома, работата по пат на модерната технологија, отвораат низа прашања и поставуваат нови граници на односот меѓу приватниот живот и достоинството на личноста и барањата на процесот на трудот. Дали работно-правните институти се прилагодливи на современите методи на работа и на кој начин да се заштити работникот од претерано навлегување во приватноста и нарушување на достоинството на работникот? Информатиката во работните процеси, пристапот на Интернет, употребата на телефон, ГПС лоцирањето на вработените, водење податоци за телефонските контакти, битно придонесоа за изменетите работни услови.

XII.1. Видео надзор на работното место

Видео надзор не смее да се воведува исклучително со цел за контрола над работата на вработените, бидејќи претераното навлегување во приватноста не е дозволено.

Во Законот за работните односи не се пропишани условите за вршење видео надзор, па оправдано се поставува прашањето кога е

тоа е дозволено и во кои случаи, како и дали е можно да се пропишат условите во колективните договори.

Обработката на личните податоци по пат на видео надзор мора да биде заснована врз три принципи:

1. принцип на неопходност,
2. пропорционалност и
3. одговорност.

Во случај кога видео надзорот не е пропишан со закон, работодавачот мора да ја определи целта на неговото поставување, односно да образложи дали поставувањето надзор е неопходно и дали за постигнување на предметната цел би било доволно некое друго решение. Пред неговото поставување, работодавачот мора да ги информира работниците за неговата намена и начинот на обработка, на видно место да истакне известување за вршење видео надзор, податоци за контакт за добивање поединости во врска со надзорот и сите други прашања (заштита од неовластен пристап, видови лични податоци кои се обработуваат, давање записи од видео надзорот на трета страна, како и роковите на чување на записите од видео надзорот, и друго).

Употребата на системот за видео надзор треба да биде ограничена, како во поглед на времето, тако и во поглед на просторот (начело на пропорционалност). Не смеат да се снимаат:

- ✗ канцелариски простории,
- ✗ гардероби,
- ✗ санитарни простории,
- ✗ ходници во кои е влезот во канцелариите - ходниците претставуваат места за различни приватни потреби и комуникација, кога работниците ги изразуваат личните навики и активности, што подразбира определен степен на приватност, па камерите во ходниците треба да се наместат така што истите да не ги опфаќаат ходниците во кои е влезот во канцелариите.



XII.2. Кои информации работодавачот не смее да ги бара и кои податоци смее да ги собира?

Деловното и приватното се испреплетуваат, но само ако вие тоа го сакате. Поедини прашања не смеат дури ни да ви бидат поставени, а не, пак, да морате да одговарате на нив. Притоа, секој момент имате прво на увид за тоа како работодавачот ги користи вашите лични податоци. Личните податоци смеат да се собираат и обработуваат само согласно закон, за точно утврдена цел и сразмерно на целта за собирање.

Работодавачот од лицата кои бараат вработување:

- ✗ не може да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување исправи и други докази кои не се од непосредно значење за извршување на работите за кои се заснова работен однос;
- ✗ не може да го условува засновањето на работниот однос со тест за бременост, освен ако станува збор за работи кај кои постои голем ризик за здравјето на жената и детето утврден од надлежен здравствен орган, односно со акт за проценка на ризик.



- ✓ може да собира податоци за здравствената состојба на работникот, но само со цел за регулирање на правата на привремена спреченост за работа или кога за извршување на определени работи е потребна посебна здравствена способност.

Работникот има право:



- ✓ на увид во сите документи кои ги содржат неговите лични податоци, а кои се чуваат или обработуваат кај работодавачот;



- ✓ да бара бришење на податоци кои не се од непосредно значење за работите што ги извршува;
- ✓ на исправка на неточни податоци.

Личните податоци коишто се однесуваат на работникот не можат да му бидат достапни на трето лице, освен во случаи и под услови утврдени со закон или ако е тоа потребно заради докажување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работата.



XIII ОБРАЗОВАНИЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

XIV АНЕКС НА ДОГОВОРОТ ЗА РАБОТА – ИЗМЕНА НА САДРЖИНАТА НА ДОГОВОРОТ ЗА РАБОТА



XIII ОБРАЗОВАНИЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Учиме додека сме живи, искористете ја приликата за тоа и дознајте како можете да го остварите правото на образование преку работата. Работодавачот може работникот да го упати на определени форми на стручно оспособување и усовршување, согласно на барањата и потребите на работното место, а особено кога ќе дојде до усвојување и примена на новите методи во организацијата и технологијата на работа.

Во текот на траењето на стручното оспособување и усовршување:

- » Работникот има право на надоместок на плата во висина на полна плата која би ја остварил ако бил на работа.
- » Трошоците за образование, стручно оспособување и усовршување се обезбедуваат од средствата на работодавачот и други извори, согласно закон и општ акт.
- » Во случај работникот да го прекине образованието, стручното оспособување или усовршување, должен е на работодавачот да му ги надомести трошоците, освен ако до прекинот дошло од оправдани причини.

XIV АНЕКС НА ДОГОВОРОТ ЗА РАБОТА – ИЗМЕНА НА САДРЖИНАТА НА ДОГОВОРОТ ЗА РАБОТА

Човек се менува додека е жив, така е и со договорите. Условите кои постоеле и кои се дефинирани при првото засновање на работниот однос не важат во текот на целиот работен век. Еднаш заснован работен однос не се менува додека траат околностите под кои е заснован.

Со менувањето на тие околности, работодавачот и работникот стекнуваат право да бараат измени на договорените работни услов – анекс.

Ова се однесува на измена на условите за работа, како што се:

- » измени во платата, паричните надоместоци и ругите примања на работникот;
- » распоред на друго работно место;
- » преместување на друго работно место и
- » во други случаи утврдени со: закон, колективен договор и договор за работа.

Приспособувањето на работните процеси, односно на потребата да се преиспитаат дотогашните услови за работа, се решава со измена на содржината на договорот за работа, односно со анекс на договорот за работа.

Работодавачот може на работникот да му понуди измена на содржината на договорот за работа (анексот), но со понудата за склучување на анексот на договорот, работодавачот е должен на работникот на писмено да му ги достави:

- » причините за понудата,
- » рокот во кој работникот треба да се изјасни за понудата и
- » правните последици кои можат да се случат со одбивање на понудата.

Работникот е должен да се изјасни за понудата за склучување на анексот на договорот во рокот што ќе го определи работодавачот, а кој не може да биде пократок од осум работни денови. Се смета дека работникот ја одбил понудата за склучување на анексот на договорот доколку не се изјасни во дадениот рок.

Неприфаќање на понудата за склучување на анексот претставува причина за откажување на договорот за работа. Ако работникот ја прифати понудата за склучување на анекс на договорот, го задржува правото пред надлежниот суд да ја оспорува законитоста на тој договор во рок од шест месеци. Исто така, одделни одредби од договорот за работа со кои се утврдени понеповолни работни услови од условите утврдени со законот и општиот акт, се ништовни. Ништовноста на договорот за работа се утврдува пред надлежниот суд на барање на заинтересираните страни.

Важно е да се истакне дека правото да се бара утврдување ништовност не застарува. Работникот, исто така, има право на надоместок за штетата што ја претрпел заради примена на ништовен договор за работа. Доколку судот во конкретниот случај утврди дека анексот на договорот е незаконит, истиот се поништува, работникот се враќа на претходното работно место, со евентуален надоместок за штетата на работникот, што понатаму имплицира дека работникот во тој случај не може да биде оштетен.



XV КОЛЕКТИВНИ ПРАВА ОД РАБОТА



XV КОЛЕКТИВНИ ПРАВА ОД РАБОТА

Како дел од целината сме посилни и позаштитени, работното опкружување тоа посебно го овозможува. Искористете го тоа на вистински начин.

Колективните права со кои се штитат колективните интереси на работниците се правото на:

- » синдикално организирање и дејствување;
- » колективно преговарање;
- » колективна акција (право на штрајк и други права);
- » учество во управувањето (партиципација на вработените);
- » информирање;
- » консултирање.

XV.1. Што е социјален дијалог?

Според дефиницијата на Меѓународната организација на трудот (МОТ), социјалниот дијалог ги опфаќа сите видови преговори, советувања или, едноставно, размена на информации меѓу претставници на: владата, работодавачите и работниците, или меѓу самите социјални партнери, за прашања од заеднички интерес во врска со економската и социјалната политика.

Може да постои како трипартитен процес, при што владата е службената страна во дијалогот, или може да го сочинуваат бипартитните односи меѓу работниците и управата (т.е. синдикатите и здруженијата на работодавачите), со директна вклученост на владата или без нејзина вклученост. Процесите на социјалниот дијалог можат да бидат неформални или институционализирани, а често се во комбинација. Можат да се водат на: национално, регионално или на ниво на претпријатие. Можат да бидат: меѓусекторски, секторски или нивна комбинација.

XV.2. Кој води социјален дијалог?

Социјален дијалог водат социјалните партнери. Поимот социјален партнер во литературата на МОТ има техничко значење, како поим за претставниците на работниците (синдикатот) и работодавачите (здруженијата на работодавачите).

Социјалниот дијалог, вклучувајќи го колективното преговарање, е еден од основните принципи на МОТ и е суштински елемент за уредување на работните односи. Социјални партнери се синдикатите, како претставници на организациите на работниците, и работодавачите, кои меѓусебно се договараат и одлучуваат за низа економски и општествени прашања, особено во поглед на условите за работа и правата на работниците на работното место.

Социјалните партнери учествуваат во креирањето на политиките, односно во:

- » изработка на нормативни решенија;
- » советување;
- » изнесување на заеднички ставови;
- » носење одлуки;
- » надзор над примената на политиките и нормативните акти;
- » активно давање придонес во реформските процеси и управување со промените.

Денес, социјалните партнери во Европа заедно со претставниците на владата склучуваат колективни договори за сите економски и општествени прашања кои се однесуваат на работниците. Социјалниот дијалог подразбира учество на социјалните партнери во процесите на изготвување на прописи, креирање и спроведување на:

- » колективни договори;
- » економски и социјални политики;
- » стратегии и планови (здравствена и социјална заштита, заштита и здравје при работа, политики и планови за вработувањето).

XV.3. Што е колективно преговарање?

Колективното преговарање е најзначаен облик на социјален дијалог. Колективното преговарање како колективно право од работните односи претставува слобода на социјалните партнери да преговараат за сите прашања кои се однесуваат на работните услови. Колективното преговарање го означува процесот кој му претходи и кој води кон склучување на колективните договори меѓу: синдикатите, работодавачите и владата.

XV.4. Поим и улогата на синдикатот

Синдикатот не е само полутки и одложено плаќање. Оваа структура е многу повеќе од тоа, па активирајте ја синдикалната организација на која ѝ припаѓате максимално да го искористи потенцијалот или активирајте се преку истата.

Синдикатот во најширока смисла е: доброволна, самостојна, демократска и независна организација на работниците која има за цел промоција и заштита на: професионалните, работните, економските, социјалните, културните и други поединечни и колективни права и интереси. Работниците имаат право без претходно одобрување да формираат синдикати по свој избор и да пристапуваат и истапуваат од организацијата по свој избор.

Синдикатите се колективни организации на работниците кои ги застапуваат правата и интересите на работниците, водат социјален дијалог и преговараат за прашања за работните услови на работниците (работното време, заштита и здравје при работа, напредување, испуштање, образование), платите и надоместоците. Синдикатите

придонесуваат за подобра комуникација меѓу работодавачите и работниците, имаат значајно влијание врз процесите на: носење одлуки, го едуцираат синдикалното членство, влијаат врз процесите на управување со човечките потенцијали, решаваат конфликтни ситуации. Исто така, синдикатите не се занимаваат исклучително со заштита на работничките права во класична, да ја наречеме „адвокатска“, смисла.

Како организации во граѓанско општество, активно учествуваат во процесите на: креирање на јавните политики, програмите за економски реформи, буџетот, на сите нивоа, реформи кои се однесуваат на бројни сфери на општествениот живот, креирање норми од работно-правен карактер, пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување, борба за сигурност во вработувањето.

Преку дејствувањето на синдикатите и процесите на образование на членството, значајно јакнат капацитетите за заштита на човечките права.

Синдикатите учествуваат во: анализирање на нормативните акти, изработка на студии и анализи, следење на примената на нормативните решенија и нивните ефекти, како и конкретизирање на можните решенија. Прописите кои се носат во областа на: трудот, вработувањето, заштитата при работа, се носат со учество на социјалните партнери.

Во колективните договори, покрај прашањата за платите и надоместоците, мора посебно да се води сметка за правата на: лицата со инвалидитет, родителите, мајките, родилките. Важно е да се креираат мерки и да се спроведуваат активности за обезбедување рамноправност и спречување на дискриминација.

XV.4.1. Зошто да бидеш член на синдикат?



- ✓ Заштита на вашите права на брз и ефикасен начин;
- ✓ Брза и ефикасна размена на информации;
- ✓ Бесплатна правна помош и застапување во остварување на вашите права;
- ✓ Заедничка борба против мобинг;



- ✓ Синдикално оспособување и развивање мрежа;
- ✓ Можност за дружење и размена на мислења;
- ✓ Создавање подобри и поквалитетни услови за работа;
- ✓ Солидарност, хуманитарна работа и активизам.

Придобивките се:

- » економски (преговарање за висината на платата и надоместоците, финансиска помош, позајмици);
- » политички (влијание врз носителите на одлуки, креирање на буџетот, влијание врз носењето прописи);
- » психолошки (чувство на припадност на група и сила на групни акции, преку група е полесно да се остваруваат и да се бори за остварување на правата);
- » општествени (вклученост во процесите на носење одлуки, дружење, верување во целта на организацијата).

XV.4.2. Правна рамка на синдикално здружување и синдикално дејствување

Правата и слободата на синдикално организирање се дел од националната и меѓународната правна рамка. Сите национални права ги познаваат овие права и слободи и се дел од уставите и законите на сите европски земји.

Слободата на здружување и слободата на синдикално дејствување значи дека:



- ✓ Работниците, без било какви исклучоци, имаат право по слободен избор, без претходно одобрување, да основаат свои организации и во нив да се зачленуваат или исчленуваат по сопствена желба согласно статутот и правилата на синдикатот.



- ✓ Целта на синдикалното дејствување е заштита на правата и унапредување на економските и социјалните интереси на работникот.
- ✓ Синдикатот е организација на работниците, односно здружение на работниците основано заради постигнување определени цели и се основа без било каква претходна согласност на било кој орган на власта.
- ✓ Автономијата на синдикалното организирање и дејствување се гледа во фактот што на работодавачите и здруженијата на работодавачите им е забрането да се мешаат во организирањето и работата на синдикатите, или со давање материјална или друга поддршка на синдикатот да ја контролираат неговата работа.
- ✓ Синдикатот има право на носење свои статuti и административни правила, слободни избори на свои претставници, организирање на своето управување и дејности и формулирање на својот акционен план.
- ✓ Законската дејност на синдикатот не може трајно, ниту привремено да се забрани.
- ✓ Јавната власт мора да се воздржува од секоја интервенција од таква природа која би имала за цел ограничување на ова право или попречување на законското извршување.
- ✓ Постои слобода на синдикалниот плурализам (постоење на повеќе синдикати на исто или различно ниво).
- ✓ Синдикатите можат слободно меѓусебно да се здружуваат во сојузи на национално и меѓународно ниво, како и да истапуваат од истите.

XV.4.3. Репрезентативност на синдикатот

Репрезентативноста на синдикатот може да се дефинира како својство на определен синдикат во социјалниот дијалог, вклучувајќи го колективното преговарање како најважен дел, да претставува определена групација на работници, односно да ги застапува правата и интересите на работниците на некое од нивоата на организирање (на ниво на работодавач, подрачје, област, гранка или целата земја). Тоа е еден вид потврда дека определен синдикат на некое од нивоата на организирање е:

- » вистински претставник на определена категорија и број на работници;
- » основан и дејствува врз начелата на слобода на синдикално организирање;
- » автономен, односно независен од органите на власта, работодавачите и политичките партии;
- » финансиран претежно од членарината и други сопствени извор
- » запишан во соодветен регистар.

Сето наведено му дава преговарачка моќ, легалитет и легитимитет во име на работниците да преговара за индивидуалните и колективни права и интереси на различните нивоа на организирање. Постапката, роковите и начините на утврдување на репрезентативноста се во доменот на националните права.

На синдикатите на кои им е утврдена репрезентативност имаат право на:

- » колективно преговарање и склучување колективни договори на соодветно ниво;
- » учество во решавање на колективни работни спорови кои настануваат во склучувањето и примената на колективните договори;

- » учество во работата на трипартитни и мултипартитни тела на соодветно ниво;
- » социјален дијалог (економско-социјален совет, членство во управни одбори и организации на задолжително социјално осигурување, и др.).

XV.5. Колективен договор

Освен индивидуален, постои и колективен договор. Колективен договор е општ правен акт, автономна (недржавна) формална писмена спогодба склучена меѓу репрезентативните синдикати и работодавачите, со кој поблиску се уредуваат: правата врз основа на трудот, обемот на правата и начинот и постапката на нивното остварување, меѓусебните односи на учесниците во склучувањето на колективните договори и други прашања од значење за уредување на односите меѓу работниците и работодавачите. Истиот е обврзувачки за работодавачот и работниците кои се вработени кај него.

Колективниот договор е најважен автономен извор на работното право со специфична правна природа кој содржи нормативно правни одредби со кои подетално се уредуваат: правата, обврските и одговорностите од работен однос, начинот и постапката на нивното остварување и облигационен дел со кој се уредуваат: правата, обврските и одговорностите на потписниците, односно учесниците на колективниот договор, поточно меѓусебните односи на учесниците на колективниот договор.

XV.5.1. Видови колективни договори

Колективните договори можат да се поделат според рокот на важење на: колективни договори на определено време и колективни договори на неопределено време.

Според нивото на кое се склучуваат, колективните договори можат да бидат:

» Општ колективен договор – важи на подрачјето на целата земја и има правно дејство за сите работници, без оглед на видот на дејноста или работодавачот. Претставува средство за воедначување, ги дефинира елементите за утврдување на платата, надоместоците од плата, други примања на вработените и го утврдува обемот на правата и обврските од работа согласно со закон.

» Посебен колективен договор – се склучува за определено: подрачје, област, гранка или дејност и има правно дејство за работниците и работодавачите во тоа: подрачје, област, гранка или дејност. Колективните договори на ниво на гранка/сектор се правно обврзувачки само за страните кои се членки на здруженијата кои го склучиле договорот. Посебните колективни договори може да се склучат за: посебна територија, посебно подрачје на работа (дејност), па и за посебна категорија на работници.

» Колективен договор на ниво на работодавач (интерен колективен договор) – има правно дејство за работниците и работодавачите кои го склучиле. Го склучуваат репрезентативните синдикални организации и работодавачот, односно овластеното лице за претставување и застапување на работодавачот.

XVI НАЧЕЛО НА ПРИМЕНА НА НАЈПОВОЛНОТО ПРАВО ЗА РАБОТНИКОТ



XVI НАЧЕЛО НА ПРИМЕНА НА НАЈПОВОЛНОТО ПРАВО ЗА РАБОТНИКОТ

Кога го посматраме односот меѓу хетерономните (устав, закони) и автономните (колективни договори, општите акти на работодавачот, договорот за работа) извори на работното право, ќе видиме дека автономијата на договорните страни е ограничена со минимумот права кои се утврдени со државните акти. Овде важи, таканаречениот, принцип на поволност.

Основното начело во работното право е начелото IN FAVOREM LABORATORIS (примена на најповолните права за работниците), според кое, за секој случај кој не е изречно уреден со принудни норми, се применува правното правило кое оди во корист на работниците. Во работното право е допуштено отстапување од општото правно начело според кое хиерархиски повисокиот правен акт или правна норма ја дерогира (поништува) пониската, но само во случај кога актот со пониска правна сила дава поповолно право, односно поповолни работни услови во однос на актот со повисока правна сила.

Со општиот акт и договорот за работа можат да се утврдат други, или да се пропишат поповолни права и поповолни работни услови од оние утврдени со закон, освен ако тоа со законот не е изречно забрането. Одредбите од општиот акт кој утврдува понеповолни права или понеповолни работни услови од правата и условите утврдени со закон, се незаконски и наместо нив се применуваат одредбите од законот. Поедини одредби од договорот за работа со кои се утврдени понеповолни работни услови од условите утврдени со закон и колективен договор, се ништовни.

По правило, колективните договори имаат еднаква правна сила. Кога едно право е на различен начин регулирано со повеќе колективни договори кои се применуваат за работникот, важи принципот на поволност по работникот.

Ако некое право од работниот однос е различно уредено со: закон, колективен договор, правилник за работа или со договор за работа, за работникот се применува најповолното право, освен ако тоа со закон не е изречно забрането.



ПОГОВОР

Дури и ако сте од оние кои прво го читаат крајот, многу не ја расипавте приказната, бидејќи оваа приказна заврти-сврти не може да биде лоша. Овој водич можете, и не морате, да го читате во еден здив, бидејќи служи за тоа да се запознаете со своите права од работа, но и кога на работа ќе зачкрипи, да видите кое право ви е загрошено и како да се заштитите. Веруваме дека во тоа сме успеале.

Ова не е само наш прирачник, тој е и ваш, на вашите пријатели, работодавачите... Секому ќе му биде од корист да се запознае со ова човеково право кое подразбира право на нормални работни услови и право на среќен деловен живот. Задоволниот работник е добар работник, добриот работодавач е лидер. Проектот „Права на работа, работа за права“ има за цел токму тоа, работникот и работодавачот заедно да станат лидери во промоција на правата од работа, а „Водичот низ работните права на младите, појави кои ги загрозуваат и механизмите на заштита“ е одличен почеток на тој пат.

Бидејќи партнери на проектот се организации кои се грижат за младите, на следната страница ќе ги најдете контактите за нас 10 кои само што ја започнавме вашата и борбата за вас – младите работници. И, не, немаме намера да се откажеме. Следете ја нашата работа, вклучете се и максимално користете ги резултатите кои ги ставаме пред вас.

Драгана Радошевиќ

КОНТАКТИ



Развоен центар за млади razvojnicientarzamlade@gmail.com
razvojnicientarzamlade.org.rs

**Синдикат на управата
на Република Србија** sindikatuprave@gmail.com
sind-upr.rs

**Синдикално
едукативен центар** office@seccentar.org
seccentar.org

**Синдикат на управата
на Република Српска** sindikatuprave.republikesrpske@gmail.com
sindikatupravers.ba

СЕГА sega@sega.org.mk
www.sega.org.mk

УПОЗ Македонија info@upoz.org.mk
www.upoz.org.mk

Фондација Будва budva2020.me

**Синдикат на управата
и правосудството
на Црна Гора** supcg@sindikat.me
sindupcg.me

**Центар
за напредни студии ЈИЕ** red@uniri.hr
www.uniri.hr

YouthWatch youthwatch@youthwatch.sk
youthwatch.sk

СОДРЖИНА

ЗБОР НА УРЕДНИКОТ.....	3
ПРЕДГОВОР.....	5
I. ШТО СЕ ТОА ПРАВА ОД РАБОТА И КАДЕ ДА СЕ НАЈДАТ?.....	7
II. ШТО Е РАБОТЕН ОДНОС?	11
II.1. Работен однос и други форми на работно ангажирање.....	14
II.2. Работа надвор од работниот однос.....	14
II.2.1. Договор на дело.....	15
II.2.2. Договор за извршување привремени и повремени работи.....	17
II.2.3. Договор за стручно оспособување и договор за стручно усовршување.....	18
II.3. Работен однос на неопределено време.....	19
II.4. Работен однос на определено време.....	19
II.4.1. Пробна работа на работниците.....	21
II.4.2. Приправници.....	22
II.5. Работен однос на работното место со зголемен ризик.....	23
III. ИНФОРМИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ ПРЕД ЗАПОЧНУВАЊЕ	
СО РАБОТА.....	27
IV. РАБОТНО ВРЕМЕ НА РАБОТНИЦИТЕ.....	31
IV.1. Полно работно време.....	34
IV.2. Работа пократка од полното работно време.....	35
IV.2.1. Неполно работно време.....	35
IV.2.1.1. Права на работниците кои работат со неполно работно време.....	35
IV.2.2. Скратено работно време.....	36
IV.2.3. Работа со половина од полното работно време.....	38
IV.3. Прекувремена работа.....	39
IV.3.1. Права врз основа на прекувремена работа.....	39
IV.3.2. Забрана за прекувремена работа.....	39
IV.4. Прераспределба на работното време.....	42
IV.5. Нокна работа.....	42
IV.5.1. Забрана за нокна работа.....	43
V. ОДМОРИ И ОТСУСТВА.....	45
V.1. Одмор во текот на дневната работа.....	47
V.2. Дневен одмор.....	47
V.3. Неделен одмор.....	48

V.4. Годишен одмор.....	48
V.4.1. Како се зголемува должината на траењето на годишниот одмор?.....	50
V.5. Платено и неплатено отсуство.....	50
V.6. Мирување на правата од работниот однос.....	51
VI. МОБИНГ.....	53
VII. ПРИВРЕМЕНА СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАБОТА - БОЛЕДУВАЊЕ.....	67
VIII. ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНИТЕ.....	71
VIII.1. Општа заштита.....	71
VIII.2. Заштита на личните податоци.....	71
VIII.3. Заштита на младите.....	72
VIII.4. Заштита на лицата со инвалидитет и на вработените со здравствени проблеми.....	75
VIII.5. Заштита на мајчинството.....	75
VIII.5.1. Породилно отсуство.....	75
IX. ПЛАТА, НАДОМЕСТОЦИ ОД ПЛАТА И ДРУГИ ПРИМАЊА.....	77
IX.1. Плата.....	77
IX.2. Надоместок на плата.....	77
IX.3. Заштита на платата.....	78
X. ЗАШТИТА И ЗДРАВЈЕ.....	83
X.1. Повреда при работа.....	87
XI. ЗАШТИТА НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ ПРАВА ОД РАБОТА.....	89
XI.1. Остварување на правата на работниците кај работодавачот.....	91
XI.2. Остварување на правата на работниците во судска постапка/постапка пред други органи.....	92
XI.3. Заштита на правата преку трудовата инспекција.....	93
XI.4. Улогата на синдикатот во процесите на заштита на индивидуалните права.....	94
XI. 5. Битност на роковите.....	98
XII. НАДЗОР НАД РАБОТАТА ИЛИ НАДЗОР НАД РАБОТНИКОТ — СОВРЕМЕНИ ОБЛИЦИ НА НАРУШУВАЊЕ НА ПРАВАТА ОД РАБОТА.....	101
XII.1. Видео надзор на работното место.....	103
XII.2. Кои информации работодавачот не смее да ги бара и кои податоци смее да ги собира?.....	105
XIII. ОБРАЗОВАНИЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБУВАЊЕ И УСОВРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ.....	107
XIV. АНЕКС НА ДОГОВОРОТ ЗА РАБОТА —	

ИЗМЕНА НА СОДРЖИНАТА НА ДОГОВОРОТ ЗА РАБОТА.....	107
XV. КОЛЕКТИВНИ ПРАВА ОД РАБОТА.....	113
XV.1. Што е социјален дијалог?.....	115
XV.2. Кој води социјален дијалог?.....	116
XV.3. Што е колективно преговарање?.....	117
XV.4. Поим и улога на синдикатот.....	117
XV.4.1. Зошто да бидеш член на синдикат?.....	118
XV.4.2. Правна рамка на синдикално здружување и синдикално дејствување.....	119
XV.4.3. Репрезентативност на синдикатот.....	121
XV.5. Колективен договор.....	122
XV. 5.1. Видови колективни договори.....	122
XVI. НАЧЕЛО НА ПРИМЕНА НА НАЈПОВОЛНОТО ПРАВО ЗА РАБОТНИКОТ.....	125
ПОГОВОР.....	129
КОНТАКТИ.....	130

Автор:

М-р Милорад Митровиќ

Рецензент:

Д-р Свјетлана Леви

Уредници:

Александра Кнежевиќ Драгана Радошевиќ

Графички дизајн:

Агенција IDR Александар Вукојевиќ

Издавач:

Развоен центар за млади, Србија

Година:

Септември 2019

Одрекување од одговорност:

подршката на Европската комисија за подготовка на оваа публикација не претставува подршка на содржината, која ги одразува исклучително ставовите на авторот, и Комисијата не може да биде одговорна за употреба на содржаните информации.

Права на работа Работа за права





СИНДИКАТ
НА РАБОТНИЦИТЕ ОД УПРАВАТА,
ПРАВОСУДНИТЕ ОРГАНИ И
ЗДРУЖЕНИЈАТА НА ГРАЃАНИ НА
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА