

ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на Законот

Член 1

(1) Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.

(2) Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, со општ, посебен и поединечен колективен договор и договор за вработување.

(3) Овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите, дипломатски и конзуларни претставништва и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

Примена на Законот

Член 2

(1) Овој закон се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште или престојувалиште во Република Северна Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територијата на Република Северна Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство.

(2) Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија и кај нив вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Северна Македонија.

(3) За работниците кои се упатени на привремена работа во Република Северна Македонија од страна на работодавач од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите на овој и друг закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците.

(4) Овој закон се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија во територијата на Република Северна Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија.

(5) Овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско-поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство.

Дефиниции

Член 3

(1) Одделни изрази употребени во овој закон го имаат следново значење:

1. "Работниот однос" е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;.

2. „Работник“ е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување;

3. „Испратен работник“ е работник кој е во работен однос кај работодавач во Република Северна Македонија, а кој на ограничено време, работи на територијата на земја членка на Европската Унија или на територијата во земја која не е членка на Европската Унија;

4. „Работодавач“ е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници во согласност со овој закон;

5. „Помал работодавач“, во смисла на овој закон, е работодавач кој вработува до 10 работници;

6. „Време за одмор“ е секој период кој не е работно време;

7. „Работа во смени“ значи секоја метода на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едни по други на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели;

8. „Ноќен работник“ е работник кој работи ноќе најмалку три часа од својата редовна дневна обврска или работник кој одработува ноќе една третина од полното работно време од својата годишна обврска;

9. „Работник кој работи ноќе“ е работник кој работи ноќно време но не е ноќниот работник;

10. „Сменски работник“ е секој работник чијшто распоред на неговата работа е дел од работа во смени;

11. „Сезонски работник“ е работник кој има склучено договор за вработување за сезонски работи најмногу до 9 месеци во рамките на 12 последователни месеци;

12. „Работа во домаќинство“ е работа која се врши во или за домаќинство или домаќинства;

13. „Работник во домаќинство“ е лице кое врши работа во или за домаќинство или домаќинства, со договор за вработување;

14. „Работа од далечина“ е форма на организирање и вршење на работа со користење на информатички технологии, која работа би можела да се извршува и во просториите на работодавачот, а редовно се врши надвор од просториите на работодавачот.

15. „Објавување на јавен оглас“— е секое јавно објавување на потребата на работодавачот од работник, за пополнување на слободно работно место, без оглед

на тоа дали огласот се објавува во дневен печат или во други средства за јавно информирање печатени или електронски со наплата или во службата за посредување при вработување на веб страната на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (во натамошниот текст: Агенцијата) без наплата;

16. „Претпријатие од земја членка на Европската Унија“ значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки на Европската Унија;

17. „Установа од земја членка на Европската Унија“ значи деловна единица дефинирана во согласност со закон, која се наоѓа на територијата на една земја членка на Европската Унија, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси;

18. „Плата“ е заработувачка која работникот ја остварува сразмерно на извршената работа кај работодавачот утврдена со закон, колективен договор или договор за вработување во која се вклучени и даноците и придонесите утврдени согласно закон (брuto плата);

19. „Нето плата“ е износ на платата за извршената работа кај работодавачот утврден со закон, колективен договор или договор за вработување намален за даноците и придонесите утврдени согласно закон;

18. „Претставници на работниците“ се избрани претставници од работниците, предвидени со закон и со законите на земјите членки на Европската унија и

20. „Дискриминација“ е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство на барателот на работа (во натамошниот текст: кандидат) или работникот, што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите на работодавачот за кандидатите и работниците.

(21) „Претставник на работниците“ во смисла на овој закон е секое лице кое е:

а) слободно избрано од страна на работниците кај работодавачот согласно овој закон и

б) претставник на синдикат назначен или избран од синдикатот, во согласност со правилата утврдени од страна на синдикатот .

(2) Изразите кои се употребуваат во овој закон, а имаат родово значење, се користат неутрално и се однесуваат подеднакво на машкиот и на женскиот род.

Забрана на дискриминацијата и нееднаков третман

Член 4

(1) Со примената на овој закон, се забранува секоја дискриминација на кандидатите или работниците, врз основа на: раса, боја на кожа, потекло,

национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.

(2) На жените и мажите задолжително им се обезбедуваат еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) услови за работа;
- 3) еднакво плаќање за работа со иста вредност;
- 4) професионални шеми за социјално осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.

Принципот на еднаков третман претставува обезбедување на општи и посебни услови за работа од страна на работодавецот согласно општите и индивидуалните потреби на работникот.

(4) Во случај на дискриминација, во постапката на инспекциски надзор покрај одредбите од овој закон, ќе се применуваат и одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Директна и индиректна дискриминација

Член 5

(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 4 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот (1) од овој член, постои кога со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога некое лице или група се става во понеповолна положба во споредба со други лица или група лица, преку навидум неутрални прописи, одредби, критериуми, програми или практики, освен кога произлегуваат од легитимна цел, а средствата за постигнување на таа цел се пропорционални, односно се соодветни и неопходни.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 4 од овој закон, кај работодавачот е забранета во однос на:

1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;

2)напредувањето во работата;

3)пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;

4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плаќањето;

5) откажување на договорот за работа и

6) правата на членовите и дејствувањето во организациите на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и поволностите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација по некој од основите од членот 4 на овој закон се ништовни.

Исклучоци од забрана на дискриминација

Член 6

(1) Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 4 на овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

(2) Сите мерки предвидени со овој закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за вработување кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на лица со намалена работна способност, повозрасните работници, младите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите, згрижувачите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

(3) Во однос на условите на вработување и во правата и обврските од работен однос, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

(4) Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.

Заштита од дискриминација на работник по основ на бременост, раѓање и родителство

Член 7

(1) Забранети се сите облици и видови на дискриминација на работник поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон.

(2) Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.

Надомест на штета за дискриминација

Член 8

Во случаите на дискриминација од членот 4 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

Товар на докажување во случај на спор

Член 9

Товарот на докажување во случај на спор од членот 4 на закон ќе се применува согласно одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Почитување на правата на работниците со семејни обврски

Член 10

(1) Работодавачот е должен да обезбеди мерки со кои ќе му овозможи на работникот да ги исполнува семејните обврски.

(2) Во случаите предвидени со закон, барањата на работникот поврзани со исполнување на работните обврски, работодавачот е должен да ги земе во предвид и да даде писмен одговор.

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ВИДОВИ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Договор за вработување

Член 11

(1) Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

(2) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорен во договорот за вработување.

(3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (електронски образец M1/M2 испечатен од системот на Агенцијата за работникот во задолжително социјално осигурување во согласност со посебните прописи, во Агенцијата, по електронски пат или непосредно во Агенцијата најмалку еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

(4) Агенцијата, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот.

(5) Агенцијата, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија, вршат размена на податоците во врска со социјалното осигурување.

(6) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

(7) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работа утврден во договорот за вработување. Ако од оправдани причини работникот не стапи на работа тој ден, неговите права и обврски започнуваат да се остваруваат со денот за стапување на работа утврден со договорот за вработување.

(8) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета наредниот ден од датумот на потпишувањето на договорот за вработување, а работникот се пријавува во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија на датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

(9) Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се причините утврдени со закон, колективниот договор и договорот за вработување.

(10) Ако работникот неоправдано не стапи на работа на денот определен за стапување на работа, ќе се смета дека не засновал работен однос.

Страни на договорот за вработување

Член 12

Страни на договорот за вработување се работодавачот и работникот.

Форма на договорот за вработување

Член 13

(1) Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

(2) Договорот за вработување се чува во работните простории во седиштето на работодавачот.

(3) Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување.

Содржина на договорот за вработување

Член 14

(1) Договорот за вработување содржи:

1) податоци за прописите, вклучително и колективните договори врз основа на кои се склучува договорот за вработување;

2) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;

3) датум на стапување на работа;

4) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;

5) одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

6) место на вршење на работата, ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот. Доколку работата се врши на различни места, тоа се наведува во договорот;

7) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;

8) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко

работно време;

9) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

10) одредба за висината на основната плата, која се изразува во паричен износ која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;

11) одредба за надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;

12) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор;

13) одредби за права на отсуство од работа;

14) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот;

15) одредби за престанок на работниот однос и отказни рокови;

16) Наведување на органите кај работодавачот за поднесување на жалби и приговори.

17) Информација за постапката за утврдување на дисциплинска одговорност

(2) Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор.

(3) Во договорот за вработување во однос на одделни прашања, страните треба, каде што е соодветно да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот.

Договорот за вработување за сезонски работи

Член 15

(1) Ако работодавачот претежно работи сезонски работи склучува договор за вработување на одредено време за постојани сезонски работи.

(2) Во случај кога е склучен договорот од став (1) од овој член, работодавачот може, во договор со работникот, да продолжи да плаќа придонес од задолжително социјално осигурување согласно закон и за периодот по истекот на рокот од договорот за вработување за постојани сезонски работи или да исплати одреден надомест за истиот период.

(3) Договор за вработување за постојани сезонски работи покрај задолжителните елементи, согласно член 14 од овој закон, задолжително ги содржи и следниве елементи:

- условите и времето за кое работодавачот ќе плаќа придонеси за задолжително социјално осигурување согласно закон;

-рок во кој работодавачот ќе треба да му понуди на работникот склучување на нов договор за вработување за постојани сезонски работи за следната година и

-рокот во кој работникот треба да се произнесе за понудата на работодавачот за продолжено плаќање на придонесите за социјално осигурување кој не може да биде пократок од 5 дена.

(4) Ако работникот неоправдано не го почитува договорот за вработување од став (2) на овој член, работодавачот има право од работникот да бара враќање на средствата од продолжените уплатени придонеси за задолжително социјално осигурување. Оправданите и неоправданите причини се уредуваат со колективен договор и со договорот за вработување за сезонски работи.

Договорот за вработување со вршење на работа од далечина

Член 16

(1) Со договорот за вработување за вршење на работа од далечина работодавачот и работникот можат да се договорат, работникот да ја врши работата којашто спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот.

(2) Договорот за вработување склучен во писмена форма за вршење на работи од далечина, односно кај работникот, или на друго место во други простории кои не се во сопственост или закуп на работодавачот, покрај задолжителните елементи, согласно член 14 од овој закон, задолжително ги содржи и следните елементи:

- опремата и средствата за извршување на работите, кои треба работодавачот да ги обезбеди, инсталира и одржува;

- опремата и средствата за извршување на работите кои ќе ги обезбеди работникот за извршување на работните задачи, како и надоместокот кој треба работодавачот да го плати за нивно користење при работењето;

- надоместок на други трошоци на работникот во врска со извршувањето на работните задачи;

- начинот на обука и стручно оспособување на работникот;

- начин на соработка и комуникација со останатите вработени кај работодавачот, како и пристап до информациите како останатите вработени кај работодавачот;

- други компоненти кои се во функција на успешно извршување на овој вид на работа за кои работникот и работодавачот постигнале согласност, а не се во спротивност со овој и друг закон и колективен договор.

(2) Обемот и роковите за извршување на работите кои се предмет на договорот од став (1) на овој член, не смеат да го попречуваат работникот во остварување на правата за дневен и неделен одмор. Работното време и периодите на одмор, ги определува работникот самостојно.

(3) Работодавачот е должен да му обезбеди на работникот безбедни услови за работа, а работникот е должен да се придржува на сите предвидени безбедносни и здравствени мерки во согласност со посебен закон.

(4) Договорот за вработување за вршење на работи од далечина може да содржи одредби кои што предвидуваат одредени работи и работни задачи, работникот да ги реализира и во работните простории на работодавачот.

(5) Работник од далечина има исти колективни права како и работниците кои работат во просториите на работодавачот и еднаков пристап до претставниците на работниците.

(6) Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата од дома.

(7) Работодавачот е должен да преземе соодветни мерки за заштита на личните податоци кои се опфатени во процесот на работата при работа на работникот од далечина.

(8) Работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот за склучување на договор за вработување за вршење на работа од далечина, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.

Договорот за вработување со вршење на работа од дома

Член 17

(1) Како вршење на работа од дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување со вршење на работа од дома работодавачот и работникот можат да се договорат, работникот да ја врши работата којашто спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот.

(3) Договорот за вработување склучен во писмена форма за вршење на работи од дома, односно кај работникот, или на друго место во други простории кои не се во сопственост или закуп на работодавачот, покрај задолжителните елементи, согласно член 14 од овој закон, задолжително ги содржи и следните елементи:

- машините, алатите и опремата за извршување на работите кои треба работодавачот да ги обезбеди, инсталира и одржува;

- машините, алатите и опремата за извршување на работите кои ќе ги обезбеди работникот за извршување на работните задачи, како и надоместокот кој треба работодавачот да го плати за нивно користење при работењето;

- надоместок на други трошоци на работникот во врска со извршувањето на работните задачи;

- начинот на обука и стручно оспособување на работникот;

-начин на соработка и комуникација со останатите вработени кај работодавачот, како и пристап до информациите како останатите вработени кај работодавачот;

-други компоненти кои се во функција на успешно извршување на овој вид на работа за кои работникот и работодавачот постигнале согласност, а не се во спротивност со овој и друг закон и колективен договор.

(2) Одредбите од овој закон за распоредот на работното време, прекувремената работа, прераспределбата на работното време, ноќната работа и одморот, се применува и на договорот од став (2) на овој член, ако тоа не е поинаку уредено со посебен закон, колективен договор и договорот за вработување.

(3) Обемот и роковите за извршување на работите кои се предмет на договорот од став (2) на овој член, не смеат да го попречуваат работникот во остварување на правата за дневен и неделен одмор. Работното време и периодите на одмор, ги определува работникот самостојно.

(4) Работодавачот е должен да му обезбеди на работникот безбедни услови за работа, а работникот е должен да се придржува на сите предвидени безбедносни и здравствени мерки во согласност со посебен закон.

(5) Договорот за вработување за вршење на работи од дома може да содржи одредби кои што предвидуваат одредени работи и работни задачи, работникот да ги реализира и во работните простории на работодавачот.

(6) Работник од далечина има исти колективни права како и работниците кои работат во просториите на работодавачот и еднаков пристап до претставниците на работниците.

(7) Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата од дома.

(8) Работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот за склучување на договор за вработување за вршење на работа од далечина, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот

Договорот за вработување за вршење на работи во странство

Член 18

(1) Договорот за вработување од член 179 од овој закон склучен во писмена форма за вршување на работи во странство, покрај општите компоненти од член 14 од овој закон задолжително ги содржи и следните компоненти:

- времето за кое ќе се извршува работата во странство;
- распоредот на работното време;
- државни и верски празници за кои работникот ќе има право на надоместок на плата;

- висина на плата и паричната единица во која ќе се плаќа платата на работникот;
- дополнителните парични примања на кои има право работникот согласно работа во странство;
- условите за враќање во земјата;

(2) Наместо одредбите од ставот (1) од овој член алинеја 2, 3, 4 и 5 на овој член, договорот за вработување може да се повика на друг закон, друг пропис или на колективен договор кој што го уредува тоа прашање.

Договор за вработување за вршење на работа во домаќинство

Член 19

(1) Договор за вработување може да се склучи за вршење на работа во домаќинство.

(2) Со договорот за вработување од ставот (1) на овој член може да се договори обезбедувањето на сместување и исхрана на работникот кај работодавачот.

(3) Работник во домаќинство ги има сите права од работен однос согласно овој закон и колективен договор.

(4) Во договорот за вработување од ставот (1) на овој член се утврдуваат и условите со кои ќе се обезбеди приватноста на работникот.

(5) Работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот за склучување на договор за вработување за вршење на работа во домаќинство, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.

Договор за вработување на неопределено

Член 20

(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

(2) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време.

Договор за вработување на определено време

Член 21

(1) Договор за вработување, по исклучок, може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време), каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа со однапред утврден рок, завршување на одредена работа, престанување на причината поради која бил склучен,, со прекин или без прекин, до три години.

(2) Под прекин од став (1) на овој член не се смета прекилот на работата пократок од два месеци.

(3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член.

(4) Работникот кој засновал работен однос на определено време има исти права и обврски како и работник кој засновал работен однос на неопределено време.

(5) Со договор за вработување на определено време неможат да бидат вработени повеќе од 20% од вкупниот број на вработени кај работодавачот.

(6) Условот од ставот (5) на овој член не се однесува на договорите за сезонска работа.

Договор за вработување за сезонска работа

Член 22

(1) Сезонската работа е работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди - сезони, која не надминува девет месеци во период од 12 последователни месеци и која е предвидена во листата на сезонски работи.

(2) Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време согласно член 116, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(3) Пресметаните работни денови од ставот (2) на овој член се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа. При што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца.

(4) Максималниот број на работни часови, вклучувајќи ја и прекувремената работа, неможе да биде подолг од бројот на часовите утврдени во член 111, при што треба да се обезбедат минималните периоди за одмор согласно членовите 129 и 130 од овој закон.

(5) Листата од ставот (1) на овој член ја пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Договор за вработување со неполно работно време

Член 23

(1) Договор за вработување може да се склучи и за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време).

(2) За неполно работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

(3) Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи со полно работно време, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

(4) Работодавачот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаите од членот 116 на овој закон.

(5) Работодавачот е должен во договорот за вработување со неполно работно време да го утврди почетокот и завршетокот на неполното дневно работно време на работникот и да води посебна евиденција за работниците со неполно работно време, а за склучените договори со неполно работно време Агенцијата еднаш месечно го известува Државниот инспекторат за труд.

Договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи

Член 24

(1) Работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот, за што ги известува работодавачите

(2) Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

(3) Работодавачите, кај кои е вработен работникот со неполно работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа и одобреното користење на годишниот одмор од едниот работодавач, не може да биде попречувано од другиот, односно другите работодавачи.

(4) Обврските на работодавачот и работникот од ставот (2) на овој член се составен дел на договорот за вработување со неполно работно време.

Забрана на работа од дома

Член 25

(1) Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа од дома, ако работата од дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата согласно условите предвидени со посебен закон.

(2) Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа од дома.

Договор за дополнителна работа

Член 26

(1) Работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач, меѓутоа најмногу за десет часа неделно.

(2) Во договорот за вработување од ставот (1) на овој член задолжително се уредува начинот на остварувањето на правата и обврските од овој работен однос имајќи ги во предвид правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

Договор за вработување со странски државјани и лица без државјанство

Член 27

(1) Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите определени со овој и со друг посебен закон, со кој се уредува вработување на странци.

(2) Ако се склучи договор за вработување во спротивност со ставот (1) на овој член се смета дека договорот е ништовен.

Работодавач - правно лице или друг субјект

Член 28

(1) Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, град со Скопје, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот договорот за вработување го потпишува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице.

(2) Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот договорот за вработување го потпишува функционерот на органот или од него овластено лице, ако со закон поинаку не е определено.

(3) Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот договорот за вработување го потпишува орган, определен со закон, акт за основање или статут.

(4) Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години
возраст

Член 29

(1) Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за работа поврзана со активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од два часа дневно, односно не подолго од 12 часа неделно, а за време на училишен распуст не подолго од шест часа дневно, односно не подолго од 30 часа неделно, при што задолжително треба да му се обезбедат две непрекинати работни недели на одмор.

(2) Дете кое е помладо од 15 години, но не помладо од 13 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да учествува во активности кои по својот обем и карактер не му влијаат штетно врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието, и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

(3) Се забранува вршењето на активностите од ставот (2) на овој член во периодот од 20,00 часот до 6,00 часот наредниот ден.

(4) Одобрение за вршење на работите од ставот (2) на овој член издава училиштето во чиј образовен процес е вклучено детето, врз основа на барање на организаторот на активностите од ставот (2) на овој член, по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходно извршен увид на местото на кое ќе се извршуваат активностите од страна на инспекцијата на трудот.

(5) Активностите кои може да се вршат согласно ставот (2) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Член 30

(1) Младо лице под 18 години возраст може да склучи договор за вработување доколку има општа здравствена способност и согласност од законскиот застапник.

(2) Пред склучување на договор за вработување со лице од став (1) на овој член, се врши задолжителен медицински преглед на лицето на товар на работодавачот, а редовните прегледи ќе се вршат согласно прописите за безбедност и здравје при работа.

(3) Работодавачот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или истата може да го загрози нивното образование.

(4) Како младо лице се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

(5) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години е 30 часа неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи истовремено и има право на пауза за време на работното време во времетраење од 30 минути.

(6) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи.

(7) Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

(8) Како работа во смисла на ставот (5) и ставот (6) од овој член, ќе се смета и времето кое младото лице го поминува во стручна подготовка во рамките на теоретската и практична настава.

(9) Како учество во обука ќе се смета работа која ја врши младото лице кај работодавачот за која истиот добива платен надоместок.

(10) Работодавачот не смее да го користи методот на награда со цел за зголемување на обемот на работа при што би се загрозила безбедноста и здравјето на младото лице.

(11) Ако синдикатот, претставникот на вработените, родителот или самиот малолетник се посомневаат дека работните задачи што ги извршува го загрозуваат неговото здравје, сигурност и развој, можат да барат од работодавачот да направи на негов трошок дополнителен специјалистички лекарски преглед кај овластена здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и која треба да даде наод и стручно мислење дали работите кои ги извршува малолетното лице го загрозуваат неговото здравје, сигурност и развој. Во случај наодот и мислењето од дополнителниот лекарски преглед да покажат дека работата што ја врши малолетното лице е штетна за неговото здравје, сигурност и развој тогаш работодавачот е должен на малолетното лице да му понуди нов договор за работа со работни задачи што одговараат на неговата работна способност. Ако такви работни задачи нема, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на начин и под услови утврдени со овој закон.

Услови за склучување на договор за вработување

(1) Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со закон, актот на работодавачот, односно условите барани од страна на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи.

(3) Лице со попреченост кое е оспособено за одделни работи, се смета дека има работна способност за склучување на договор за вработување за тие работи.

Ограничување на автономијата на договорните страни

Член 32

(1) Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон.

(3) Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 33

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

1) огласување на јавен оглас во дневниот печат или во други средства за јавно информирање, печатени или електронски, на товар на работодавачот, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата пред објавувањето на јавниот оглас;

2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;

3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица и

4) приватна агенција за вработување, во согласност со закон, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на Агенцијата.

(2) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт, градот Скопје и орган на

единицата на локалната самоуправа, при вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Северна Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

(3) Работодавачите од ставот (2) на овој член, потребата од работник ја обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(4) По исклучок, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

(5) По исклучок од ставот (1) точка 1 на овој член, за вршење на сезонска работа и за трансформација на работниот однос од определено на неопределено време, може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но најмногу до 90 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

Објавување на слободни работни места

Член 34

(1) Кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, должен е во јавниот оглас да наведе:

- назив на работното место;
- условите што се бараат за вршење на работата;
- почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време;
- распоредот на работното време;
- паричен износ на основната плата или паричен износ од најнизок до највисок износ на платата за работното место за кое се бара работник;
- рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од три работни дена;
- рокот во кој ќе се изврши избор и
- точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите).

(2) За времетраењето на јавниот оглас, работодавачот не може да објавува нов оглас за истото работно место.

(3) Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на рокот од ставот (1) алинеја 7 од овој член.

(4) Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, истото треба да се наведе во јавниот оглас.

(5) За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување.

(6) Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

Полова еднаквост при објавување на слободни работни места

Член 35

(1) Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

(2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава кај вработувањето предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

Права и обврски на работодавачот

Член 36

(1) Работодавачот смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.

(2) Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

(3) Забраната за барање доставување на други исправи и докази од ставот (2) на овој член вклучува и забрана за барање на тест за бременост или потврда за таков тест при склучување на договор за вработување со работничка, без оглед на работното место за кое се заснова работниот однос.

(4) Доколку работата предизвикува значителен ризик за здравјето на работникот, а таквите ризици се предвидени согласно прописите од областа на безбедност и здравје при работа, работодавачот е должен да го извести работникот за секој вид на ризик на работното место, како и за безбедносните мерки неопходни за контролирање на ризиците и за елиминирање на штетните последици кои произлегуваат од работата, при склучувањето на договорот за вработување.

(5) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.

(6) При склучувањето на договорот за вработување работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување.

(7) При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед.

(8) Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

(9) Работодавачот има право да го упати работникот на дополнителни здравствени прегледи на сопствен трошок, на начин и постапка утврдени со закон, кога за тоа смета дека постојат оправдани причини.

(10) Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработувањето да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

(11) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време, како и другите работници.

(12) Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

Договорна слобода

Член 37

Работодавачот има право на слободно одлучување, со кој од кандидатите кои ги исполнуваат пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата (во натамошниот текст: услови за вршење на работата), почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување.

Права и обврски на кандидатот

Член 38

(1) При склучувањето на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт.

(2) Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

Права на неизбраните кандидати

Член 39

Работодавачот мора во рок од пет работни дена од денот на донесување на одлуката за избор, писмено или по електронска пошта да го извести кандидатот кој не е избран кој кандидат е избран и да му ги врати сите оригинални документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Измена на договорот за вработување

Член 40

(1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.

(2) Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување или со нов договор за вработување.

(3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно закон.

(4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

Неважечки одредби на договорот за вработување

Член 41

(1) Одредбата во договорот за вработувањето којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот е ништовна од моментот на склучувањето на договорот.

(2) Одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со коишто била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат.

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Обврски на работникот во врска со вршење на работа

Член 42

(1) Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа, деловната активност и упатствата на работодавачот во врска со исполнување на работните обврски од работниот однос.

(2) Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

Почитување на прописите за безбедност и здравје при работата

Член 43

(1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за безбедност и здравје при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

(2) Работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.

Обврска за известување и забрана за штетно однесување

Член 44

(1) Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач лично или преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот, усно или во писмена форма, за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

(2) Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот.

Обврска на чување на деловна тајна

Член 45

(1) Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознаен на друг начин.

(2) Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна, ако знаел или морал да знае за таквото својство на податоците, за времетраењето на работниот однос и една година по престанокот на истиот.

(3) Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат какви било информации

кои се од деловен интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат.

(4) Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што според објективни критериуми сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.

Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување

Член 46

(1) За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

(2) Ако работникот не ја почитува забраната од ставот (1) на овој член, работодавачот може да бара од работникот надомест на штета настаната со неговото постапување или може да побара да се смета дека работите што работникот ги извршил, се вршеле во негово име, а приходите од таквата работа да бидат негови трансфер приходи.

(3) Правото на работодавачот од ставот (2) на овој член може да се оствари во рок од три месеци од денот кога работодавачот дознал за вршењето на работата или склучувањето на договорот, или две години од денот на довршувањето на работата или склучување на зделката.

(4) Ако во моментот на вработувањето на работникот кај работодавачот, работодавачот знае дека работникот е ангажирани во извршувањето на одредени задачи кај друг работодавач кој со својата дејност му е конкуренција, и не бара да се запре ангажирање на ваквите активности, се смета дека работодавачот има дадено согласност за вршење на такви активности.

Забрана на конкурентското дејствување

Член 47

(1) Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, работникот и работодавачот можат во посебен договор , , да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос.

(2) Забраната на конкурентското дејствување може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

(3) Забраната за конкурентското дејствување не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

(4) Договорот од ставот (1) на овој член не го обврзува работникот, ако забраната за вршење на конкурентско дејствување нема цел да ги заштити деловните интереси на работодавачот или ако тоа се однесува на друга област или

несразмерно ја ограничува работата и промоцијата за работа на работникот.

(5) Договорот од ставот (1) на овој член е ништовен и неважечки ако е склучен со работник кој во моментот на склучувањето на договорот добива плата пониска од просечната плата во Република Северна Македонија.

(6) Во случајот од став (6) на овој член, работодавачот не може да се повика на ништовност на договорната забрана за вршење на конкурентско дејствување

Надоместок за почитување на забраната за конкурентското дејствување

Член 48

(1) Ако почитувањето на забраната за конкурентското дејствување од членот 47 став (1) на овој закон, му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.

(2) Паричниот надоместок за почитување на забраната за конкурентското дејствување мора да се определи со договорот од членот 47 став (1) од овој закон и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеца пред престанувањето на договорот за вработување.

Надомест на штета

Член 49

(1) Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од крајна небрежност му предизвика штета на работодавачот, должен е да ја надомести согласно посебен закон.

(2) Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата според посебен закон.

Обезбедување на работа и плаќање за вршење на работата

Член 50

(1) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за којашто страните се договориле во договорот за вработување, како и соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 100 до 109 на овој закон.

(2) Ако поинаку не е договорено, работодавачот на работникот е должен да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории.

Обврска на обезбедување на безбедни работни услови

Член 51

(1) Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство.

Обврска за штитење на личноста на работникот

Член 52

Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, да води сметка и да ја штити приватноста на работникот и да обезбеди заштита од вознемирување и сексуално вознемирување во согласност со закон.

Заштита на личните податоци на работникот

Член 53

Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само во согласност со закон.

Мирување на правата и обврските од договорот за вработување

Член 54

(1) Во случај кога работникот заради издржување на казна, притвор, изречена воспитна или заштитна мерка, не може да ја врши работата за период пократок од шест месеца или заради доброволно отслужување на воен рок или вршење на воена служба или цивилна служба со надомест или кога работникот е пријавен за исчезнат, како и во други случаи определени со закон, времено престане да ја врши работата, договорот за вработување не престанува да важи и работодавачот не смее да го откаже освен ако е поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува.

(2) За време на мирување на договорот за вработување, мируваат договорните и другите права, како и обврските од работниот однос коишто се непосредно поврзани со вршењето на работата.

(3) Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

V. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Вршење на приправнички стаж

Член 55

(1) Со закон, друг пропис или колективен договор може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос.

(2) Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено.

(3) Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеци.

(4) Траењето на приправничкиот стаж се продолжува и за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор.

(5) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно определеното траење.

Изведување на приправничкиот стаж

Член 56

(1) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот, според програмата, да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.

(2) Со закон, друг пропис или колективен договор се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следење и оценување на приправничкиот стаж.

(3) На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

(4) Доколку приправникот не го положи испитот од став (3) на овој член, му се откажува договорот за вработување.

(5) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот, во случај на кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, согласно со закон.

Пробна работа

Член 57

(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа.

(2) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од четири месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

(3) За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена.

(4) Работодавачот може договорот за вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа.

(5) Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од три работни дена.

(6) Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

VI. ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Член 58

Договорот за вработување престанува да важи:

- 1) со изминување на времето за коешто бил склучен;
- 2) со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- 3) со престанување на работодавачот согласно со закон;
- 4) поради возраст на работникот;
- 5) со спогодбено раскинување;
- 6) со отказ;
- 7) со судска пресуда и
- 8) во други случаи утврдени со закон.

Одјавување, враќање на документи и издавање потврда

Член 59

(1) Со денот на престанокот на работниот однос работодавачот е должен да го одјави работникот од задолжително социјално осигурување и најдоцна во рок од пет дена, да му ги врати сите оригинални документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

(2) Работодавачот не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

(3) Доколку работодавачот по престанокот на работниот однос, не го одјави работникот од задолжително социјално осигурување, одјавата може да се изврши по барање на работникот врз основа на претходно доставен записник од инспекторот на трудот до Агенцијата.

Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време

Член 60

(1) Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.

(2) Во случај на продолжување на договорот за вработување на определено време, работодавачот е должен да ја извести Агенцијата најдоцна еден ден пред престанување на важноста на договорот за вработување на определено време, во спротивно Агенцијата го одјавува работникот од задолжително социјално осигурување.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)

Член 61

(1) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот.

(2) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работодавачот (физичко лице).

Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот

Член 62

Во случаи на отворање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со закон.

Права на работниците во врска со престанок на работодавач

Член 63

(1) Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата три месеци последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот.

(2) На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со закон, им се обезбедува и право на исплата на:

1) плати и надоместоци на плати, за периодот од последните три месеци пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

2) обезштетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

3) неисплатен надоместок на плата за неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво

Член 64

(1) Пренесување на права и обврски кои произлегуваат од работен однос може да се изврши само во случаите утврдени со овој закон или со други прописи, кај сите пренесувања на трговско друштво или делови на трговското друштво на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување.

(2) Под пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, се подразбира пренесување на економски ентитет кој го задржува својот идентитет односно организирано групирање на ресурсите со цел за извршување на економска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските друштва кои се занимаваат со економски дејности, без разлика дали работат за добивка или не.

(3) Во случај на пренесување на активности на трговско друштво или делови на трговското друштво или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од работодавачот - преносител на друг работодавач - стекнувач, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во целост преминуваат на работодавачот - стекнувач на кого се врши пренесувањето. Како задачи или активности на работодавачот се сметаат задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности поврзани според други статутарни одредби од страна на правно или физичко лице во сопствено име и во сопствена одговорност во објекти или простории одредени за нивно извршување.

(5) Правата и обврските на работодавачот - преносител кон неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено.

(6) Преносител значи секое физичко или правно лице, кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, престанува да биде работодавач на трговско друштво или делови на трговското друштво.

(7) Стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, станува работодавач во однесува на трговско друштво или делови на трговско друштво.

Член 65

(1) Пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач, преносителот и стекнувачот се должни претходно да ги информираат преставниците на работниците за овој факт и да ги консултираат истите за:

- 1) утврдениот или предложениот датум на пренесување;
- 2) причините за пренесувањето;
- 3) правните, економските и социјалните импликации за работниците и
- 4) предвидените мерки во врска со работниците.

(2) Преносителот е должен во врска со пренесувањето навреме да ги информира претставниците на работниците пред извршување на пренесувањето.

(3) Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на работниците во секој случај пред неговите работници директно да се засегнати, што се однесува на нивните услови за работа и вработување.

(4) Кога преносителот или стекнувачот предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со претставниците на работниците во врска со мерките, за да се постигне договор.

(5) Обврските утврдени со ставовите (1) и (2) на овој член, можат да се ограничат во случај кога пренесувањето може да предизвика сериозни неповолности за значителен број работници, а со закон е предвидена арбитража за донесување на одлука за мерките коишто треба да се преземат во врска со работниците .

(6) Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето како што е наведено во ставот (1) на овој член, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е донесена од работодавачот или од правниот субјект кој го контролира работодавачот.

(7) Обврската за информирање од ставот (1) на овој член се однесува и за работниците кај работодавачи кај кого во дадениот момент нема претставници на работниците.

Член 66

(1) Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат статусни промени и новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година .

(2) Колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач продолжува да важи до најмногу до една година од статусните промени .

(3) Ако поради промена на работодавачот од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување и работникот затоа се откаже од договорот за вработување, работникот има еднакви права, како да му е откажан договорот за вработување од деловни причини. При одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи.

(4) Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од ставот (3) на овој член.

(5) Ако, врз основа на правна зделка (закуп, наем), работодавачот времено ја пренесе целосната или дел од дејноста на друг работодавач, по престанувањето на важноста на правната зделка, работниците се враќаат кај првиот работодавач или преминуваат кај нов работодавач - преземач на дејноста.

Член 67

Одредбите од членовите 64 и 65 на овој закон се однесуваат и за случаи кога е надлежно повисоко тело кое одлучува за пренесувањето на активностите или задачите или дел од нив, од работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач.

Член 68

(1) Кога трговското друштво престанува да постои поради поделба на трговското друштво, телото кое одлучува за поделбата на трговското друштво утврдува кое од новоснованите трговски друштва ги презема правата и обврските од работен однос од претходниот работодавач.

(2) Кога трговското друштво престанува да постои, телото кое одлучува за престанок на трговското друштво утврдува кое трговско друштво е должно за исполнување на правата на вработените од работен однос од трговското друштво или кое трговско друштво ги побарува правата во име на трговско друштво кое престанало да постои. Кога престанокот на трговското друштво е поврзан со негова ликвидација, постапката за ликвидација се спроведува според законските прописи и статутарните одредби.

(3) Кога пренесувањето на трговското друштво се случува за време на истекување на периодот за кој е основано трговското друштво или за извршување на задачите за кои е основано и кога извршувањето на задачите на ова трговското друштво е контролирано од повисокото тело од членот 68 на овој закон, повисокото тело определува друго трговско друштво на кое се пренесуваат правата и обврските од работен однос.

(4) Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не може да биде основа за отпуштање на работници, освен отпуштања од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени.

(5) Ако трговско друштво или делови на трговско друштво ја задржува својата самостојност, статусот и функцијата на синдикалните претставници или претставниците на работниците засегнати од пренесувањето, остануваат исти и се вршат под истите услови кои постоеле пред денот на пренесувањето, врз основа на закон, регулатива, административна одредба или спогодба, доколку се исполнети условите потребни за формирање на синдикати и претставници на работници.

Член 69

Претставниците на работниците кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита.

Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 70

(1) Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(2) Спогодбата од ставот (1) на овој член треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и од работодавачот, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и од работодавачот и своерачен потпис на работникот и на работодавачот.

(3) Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно на ставовите (1) и (2) на овој член, истата е ништовна.

VI. ИНФОРМИРАЊЕ И КОНСУЛТИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ

Информирање и консултирање

Член 71

(1) Информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат.

(2) Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот.

(3) Обврската за информирање и консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што имаат над 50 работници и на подружници што имаат над 20 работници.

(4) Претставниците на работниците имаат право да бидат информирани и консултирани. Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или подружница и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или подружница и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски.

(5) Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.

(6) Консултации ќе се спроведат:

- 1) кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;
- 2) на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира;

3) врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во врска со информирањето и на мислењето на претставниците на работниците;

4) на начин што ќе им овозможи на претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват и

5) во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот.

(7) Работници во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или подружница до 20 вработени, можат да бараат да бидат информирани најмалку еднаш годишно.

(8) Одредбите од членот 98 на овој закон не се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.

Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини

Член 72

(1) За колективно отпуштање од деловни причини се смета отпуштањето на поголем број на работници, во случај кога за период од 30 дена се отпуштаат:

- најмалку 10 работници кај работодавач кој вообичаено вработува повеќе од 20, а помалку од 100 работници,

- најмалку 10% од бројот на работници кај работодавачот кој вообичаено вработува најмалку 100, а помалку од 300 работници и

- најмалку 30 работници кај работодавач кој вообичаено вработува 300 или повеќе работници.

(2) Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

(3) Консултациите од ставот (2) на овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

(4) За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

(5) Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на работодавачот. При разгледување на наводно прекршување

на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

(6) Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

(7) Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

(8) Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

(9) Доколку рокот од ставот (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.

(10) Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.

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

Откажување на договорот за вработување со и без отказан рок

Член 73

(1) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок.

(2) Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

(3) Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Дозволеност на отказ

Член 74

(1) Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ, и тоа: лична причина од страна на работникот, причина на вина и деловни причини.

(3) Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи определени со закон, колективен договор и договорот за вработување.

(4) Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 4 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

(5) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, должен е да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

Отказ од страна на работникот поради посебни причини

Член 75

(1) Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;

2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;

3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман и

8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на вознемирување и сексуално вознемирување.

(2) Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок согласно овој закон.

Основани причини за отказ од страна на работодавач

Член 76

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности, како и заради неисполнување на посебните услови определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договор за вработување не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) престане или намали потребата од вршење на одредена работа предвидена во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

(2) Договорот за вработување работодавачот може да му го откаже на работникот и ако на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца.

Постапка пред отказот поради лични причини од страна на работникот

Член 77

(1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини од страна на работникот, согласно член 76 став (1) точка 1) од овој закон, само ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни писмени упатства и насоки.

(2) Во случаите од став (1) на овој член, работодавачот е должен писмено да го извести работникот дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски. Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, доколку работникот не го подобри своето работење во рок кој ќе го договорат работникот и

работодавачот, а кој не може да биде пократок од 15 работни дена, од денот на приемот на известувањето, и не подолг од 45 дена.

(3) Во рокот од ставот (2) не се засметуваат деновите во кои работникот отсуствува од работа заради користење денови од годишен одмор, времена неспособност за работа поради болест или повреда и заради останати оправдани причини согласно закон и колективен договор.

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) со отказан рок

Член 78

(1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;

2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;

3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;

6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 72 часа, со електронска порака, смс порака или писмено не го извести работодавачот;

7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;

8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;

9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа по соодветна обука согласно закон;

10) ако при вработувањето не го извести работодавачот за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болести или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот или да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакти

11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да го информира синдикатот за покрената постапка против работник, согласно став (1) на овој член.

(3) Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

(4) Правилата од ставот (1) на овој член, работодавачот ги утврдува во соработка со синдикатот, а доколку нема синдикат во соработка со претставникот или претставниците на работниците кај работодавачот.

(5) Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина на вина) без отказан рок

Член 79

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;

2) го злоупотреби боледувањето;

3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот;

6) предизвикува и учествува во неред, физичка пресметка или насилнички се однесува за време на работата и

7) оддаде деловна, службена или државна тајна.

(2) Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Член 79 а

МИЛЕ- постапка за утврдување на одговорност на работникот (ДА СЕ ДЕФИНИРА)

Член 80

Работодавачот е должен, пред да ја донесе одлуката за откажување на договорот за вработување, согласно членовите 78 и 79 од овој закон, да му

овозвозможи на работникот да се изјасни за наводите кои се основ за откажувањето на договорот за вработување.

Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок

Член 81

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

(2) Приговорот се поднесува во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

(5) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

(6) Во постапката по приговор, работникот може да биде застапуван и од адвокат.

Приговор на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот

Член 82

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

(2) Приговорот се поднесува во рок од 15 дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

(3) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 79 и 84 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмената одлука.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

(6) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

Парична казна

Член 83

(1) За повредите на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, утврдени со закон, колективен договор и правила на работодавачот, во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот со одлука може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена основна месечна нето плата на работникот, во траење од еден до три месеци.

(2) Работодавачот е должен, пред да ја донесе одлуката од ставот (1) на овој член, да му овозможи на работникот да се изјасни за наводите кои се основ за носењето на таквата одлука.

(3) Против одлуката од став (1) на овој член, работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од 15 дена од денот на приемот на одлуката.

(4) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(5) Приговорот од став (3) на овој член ја задржува од извршување одлуката за изрекување на парична казна.

Отстранување од работа на работникот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување

Член 84

По оценка на работодавачот, со писмена одлука на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од работа кај работодавачот со надоместок во висина од најмалку 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;

2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;

3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и

4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна

Член 85

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот.

Престанок на работен однос од деловни причини

Член 86

(1) Престанокот на работниот однос од деловни причини се врши врз основа на потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, имајќи ги во предвид следните критериуми: стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж и други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на лица со попреченост, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби на кои им престанува работниот однос по истиот основ.

(2) Начинот и постапката за престанокот на работниот однос од став (1) на овој член се утврдуваат со колективен договор.

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 87

(1) Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

1) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;

2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или

3) нов, променет договор за вработување кај истиот работодавач, согласно член 95 од овој закон.

(2) Одредбата од ставот (1) точки 1), 2) и 3) на овој член не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.

(3) Доколку работникот не ја прифати понудата од ставот (1), точките 1, 2, или 3 од овој член, работодавачот е должен да му исплати отпремнина согласно член 100 од овој закон.

(4) Ако работодавачот го откаже договорот за вработување поради деловни причини, не може на истите работи со иста стручна подготовка и занимање да вработи друг работник, во рок од две години од денот на престанокот на работниот однос.

(5) Ако пред истекот на рокот од ставот (4) на овој член настане потреба за вршење на исти работи, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му престанал работниот однос.

АЛТЕРНАТИВА НА СТАВОВИ 4 И 5: Ако работодавачот во рок од една година од откажувањето на договорот за вработување поради деловни причини, има потреба од вработување на работник за иста работа со иста стручна подготовка и занимање, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му престанал работниот однос.

Отказни рокови

Член 88

(1) Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот отказан рок, одреден со овој закон, колективниот договор на ниво на дејноста, односно на ниво на работодавач.

(2) Ако работникот го откажува договорот за вработување, минималниот отказан рок е 15 дена. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од два месеца.

(3) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници, минималниот отказан рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

(4) При откажување на договорот за вработување за сезонска работа отказниот рок на работникот и работодавачот е седум работни дена.

(5) Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Застареност

Член 89

(1) Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(2) Отказ на договорот за вработување поради причини на вина од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање отказот.

(3) Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

(4) Времетраењето на отсуството поради временна неспособност за работа поради болест или повреда, не се засметува во роковите од став (2) од овој член.

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 90

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

(2) Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо отказан рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Права и обврски на страните за време на отказниот рок

Член 91

(1) За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

(2) За време на отсуството од работа од ставот (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

(3) За време на отказниот рок, работникот ги има сите права и обврски од работен однос, предвидени со закон, колективен договор и договор за вработување.

Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно на одлуката за паричната казна

Член 92

(1). Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна и со задолжително наведување на правна поука.

(2) Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.

Врачување на отказот

Член 93

(1) Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

(2) Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, или со препорачана пошта со потврда за прием на адресата на живеалиштето наведена во договорот за вработување освен ако работникот дополнително не доставил писмено известување за друга адреса.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата од ставот (2) на овој член (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Северна Македонија или одбие врачување, отказот на договорот за вработување се става во плик и се закачува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од денот на закачувањето на пликот на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

Неосновани причини за отказ

Член 94

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- 1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;
- 2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;
- 3) одобрено отсуство заради: болест или повреди; бременост; раѓање и родителство за мајката и таткото; нега на член на семејството и неплатено родителско отсуство;
- 4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- 5) отслужување на доброволен воен рок или воена вежба и

6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.

Понуда на нов променет договор пред отказ

Член 95

(1) При исполнување на условите за откажување на договорот за вработување од лични причини, причини на вина или деловни причини, работодавачот може да го откаже договорот за вработување и истовремено на работникот да му понуди нов договор за вработување.

(2) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

(3) Ако работникот во случајот од ставот (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за откажување на договорот за вработување.

Отпремнина

Член 96

(1) Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати отпремнина, и тоа најмалку:

- 1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;
- 2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две ипол нето плати;
- 3) од десет до 15 години поминати во работен однос - во висина од три ипол нето плати;
- 4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири ипол нето плати;
- 5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати и
- 6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од седум нето плати.

(2) Основица за пресметка на отпремнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

(3) Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

(4) Отпремнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

(5) Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.

(6) Отпремнината не се исплатува во случај на откажување на договор за вработување од деловни причини на работник кој врши сезонска работа која трае до три месеци.

АЛТЕРНАТИВА НА СТАВ (1)

(1) Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати отпремнина, и тоа најмалку:

1) една петина од основницата за пресметка на отпремнината од став (2) на овој член , за секоја година на работа кај работодавачот, ако работникот бил вработен кај работодавачот над една година до 10 години;

2) една четвртина од основницата за пресметка на отпремнината од став (2) на овој член , за секоја година на работа кај работодавачот, ако работникот бил вработен кај работодавачот од 11 до 20 години поминати во работен однос; и

3) една третина од основницата за пресметка на отпремнината од став (2) на овој член , за секоја година на работа кај работодавачот, ако работникот бил вработен кај работодавачот над 21 години поминати во работен однос .

Престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда

Член 97

(1) Ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара.

(2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

(3) Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

(4) Ако судот со одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета.

(5) Одлуката од ставот (4) на овој член судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека

продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен.

(6) За времетраењето на работниот спор работодавачот и работникот можат да се договорат за датумот на престанок на работниот однос до завршување на главната расправа пред првостепениот суд.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради професионална, односно општа неспособност за работа

Член 98

(1) Договорот за вработување кај работодавачот престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност до работодавачот.

(2) Договорот за вработување кај работодавачот престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот кој наврши најмалку 50 години возраст настанала професионална неспособност за работа или општа неспособност за работа, без оглед на возраста и ги исполнува условите во однос на пензиски стаж според прописите од пензиско и инвалидско осигурување.

(3) Договорот за вработување од став (1) на овој член престанува да важи со денот на доставувањето на правосилното решение со кое е утврдена неспособноста за работа.

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот

Член 99

(1) Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

(2) Работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.

(3) Писмената изјава од ставот (2) на овој член, работникот ја дава најдоцна до 31 август во годината којашто и претходи на годината во која ги исполнува условите од ставот (1) на овој член. За секое натамошно продолжување на договорот за вработување од ставот (2) на овој член, изјавата ја дава еднаш годишно, а најдоцна до 31 август во годината којашто и претходи на годината за која се бара продолжување на договорот за вработување.

(4) Работодавачот е должен по дадената изјава од ставот (2) на овој член да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст..

(5) Правото на продолжување на договорот за вработување од став (2) на овој член, не се однесува на работникот кој работи со скратено работно време

согласно прописите од пензиско и инвалидско осигурување и на работникот на кого стажот на осигурување му се смета со зголемено траење (бенефициран стаж).

VIII. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

Вид на плаќање

Член 100

(1) Работникот има право на заработувачка - плата, согласно закон, колективен договор и договорот за вработување.

(2) Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма, освен во случаи утврдени со овој закон. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.

(3) Платата е составена од основната плата, дел од платата за работна успешност и додатоци, ако со друг закон поинаку не е определено.

(4) Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата.

Еднакво плаќање

Член 101

(1) Работодавачот е должен еднакво да ги плаќа работниците, за еднаква работа и работа со еднаква вредност.

(2) Две лица од различен пол вршат еднаква работа со еднаква вредност согласно став (1) од овој член ако:

1) вршат иста работа под исти или слични услови или би можеле меѓусебно да се заменат во однос на работата која ја извршуваат;

2) работата која еден од нив ја врши е со слична природа со работата која ја врши другиот, а разликата помеѓу извршената работа и условите под кои секој од нив работи немаат значење во однос на природата на работата во целина или се појавуваат толку ретко што не влијаат на природата на работата во целина и

3) работата која еден од нив ја врши е со еднаква вредност како работата која ја врши другиот, имајќи ги предвид критериумите како што се: квалификации, вложен труд, одговорност и работни услови.

(3) Под плаќање, согласно став (1) на овој член се подразбира секое плаќање во пари, кое работодавачот посредно или непосредно го врши на работниците, за извршената работа, согласно закон, колективен договор и договор за вработување.

(4) Одредбите од закон, колективен договор и договор за вработување кои се спротивни на ставот (1) од овој член, се ништовни.

(5) Нееднаквото плаќање за еднаква работа или работа со еднаква вредност, претставува дискриминација.

Основна плата, работна успешност и додатоци

Член 102

(1) Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

(2) Работната успешност на работникот се определува врз основа на квалитетот, обемот на извршената работа или трошоците за коишто работникот го склучил договорот за вработување.

(3) Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, двократноработно време, ноќна работа, работа на дежурство согласно закон, прекувремена работа, работа на ден на неделен одмор, работа на државни празници и работа на неработни денови определени со закон и додаток за работен стаж.

Минимална плата

Член 103

Основната плата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и колективен договор.

Ден на исплаќањето

Член 104

(1) Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец.

(2) Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

(3) Ако денот на исплаќањето е неработен ден, платата се исплаќа најдоцна следниот прв работен ден.

(4) Работодавачот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето, доколку не е уредено со акт на работодавачот.

Место и начин на исплаќањето на платата

Член 105

(1) Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата на начин утврден со закон.

(2) При секое исплаќање на платата, како и до 31 јануари во новата календарска година, работодавачот е должен на работникот да му издаде писмена пресметка на плата, надоместоците на плата, придонесите од плата и даноците за платниот период, односно за изминатата година.

(3) Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на работодавачот.

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата

Член 106

(1) Работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни.

(2) Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата, или надоместоците.

(3) Работникот не смее да даде согласност од ставот (2) на овој член пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

Надоместок на плата

Член 107

(1) Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен на работникот да му исплати надоместок на плата во случаите на: отсуство од работа поради користење на годишниот одмор; платеното отсуство заради лични и семејни околности; дообразование; со закон определени празници и неработни денови; од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

(3) Работодавачот исплаќа надоместок на плата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

(4) По исклучок од ставот (3) на овој член, во случај на неспособност на работникот за работа поради повреди настанати заради необезбедување на мерките утврдени со прописите од областа на безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот, работодавачот исплаќа надоместок на плата и над 30 дена, врз основа на записник од инспекторот на трудот. Примерок од записникот инспекторот на трудот доставува и до Фондот за здравствено осигурување на Северна Македонија.

(5) Во случаите од ставот (4) на овој член, обврската за исплата на надоместокот на плата за привремените агенциски работници кои со договор за отстапување преку приватна агенција за вработување се отстапени кај работодавач корисник, е на товар на работодавачот корисник.

(6) Работодавачот може да исплати надоместок на плата на товар на другиот обврзник, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис.

(7) Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која би имал право, кога би работел.

(8) Ако со овој закон или друг закон поинаку не е уредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надоместок во висина на основната плата утврдена со договорот за вработување.

(9) Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови или часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи.

(10) Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата, за период до три месеци во тековната година.

Надоместување на трошоците поврзани со работата и други видови на надоместоци

Член 108

(1) Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата за:

- 1) службено патување;
- 2) теренски додаток;
- 3) користење на приватен автомобил за службени патувања;
- 4) одвоен живот од семејството.

(2) Работникот има право на исплата на други видови на надоместоци:

- 1) смрт на работникот или член на неговото семејство и
- 2) испратнина при заминување во старосна пензија.
- 3) јубилејни награди.

(3) Висината, основицата и рокот за пресметување и исплата на надоместоците од ставовите (1) и (2) се утврдува со закон и колективен договор.

АЛТЕРНАТИВА ЗА ЈУБИЛЕЈНИ НАГРАДИ: (4) Работодавачот може на работникот да му додели јубилејна награда во вредност од најмалку 50% од просечна нето плата по работник исплатена во претходната година во Републиката, освен ако поинаку не е уредено со закон или колективен договор.

(4) Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

(5) Трошоците за исхрана од ставот (4) на овој член можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Исплата на приправниците

Член 109

Работникот - приправник има право на основна плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 70% од основната плата на работното место за кое се оспособува.

Застарување на побарувањата од работен однос

Член 110

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од пет години од денот на настанувањето на обврската.

IX. РАБОТНО ВРЕМЕ

Поим на работно време

Член 111

(1) Работно време е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување.

(2) За работно време не се смета времето во кое работникот е на располагање за да се јави на повик на работодавачот за извршување на одредени работи (приправност), доколку се јави таква потреба, при што работникот не се наоѓа на работното место, ниту пак на друго место утврдено со договорот за вработување.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член, времето поминато во извршување на работи се смета за работно време, независно од тоа дали работите се вршат на местото или местата утврдени со договорот за вработување.

(4) Работникот има право на надоместок за времето во кое е на располагање за да се јави на повик на работодавачот за вршење на одредени работи, а висината на надоместокот се утврдува со колективен договор или договор за вработување.

(5) Времето во кое работникот е на располагање за да се јави на повик на работодавачот се утврдува со договорот за вработување земајќи ги во предвид задолжителните периоди на дневен и неделен одмор, како и ограничувањата на дневниот и неделниот број на работни часови.

Полно работно време

Член 112

- (1) Полното работно време не може да биде подолго од 40 часа неделно.
- (2) Работната недела по правило трае пет работни дена.
- (3) Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.
- (4) Со закон или со колективен договор, за работните места од член 118 од овој закон, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време може да се определи да трае помалку од 36 часа неделно.
- (5)
- (6) Просечното работно време за период од една недела не може да биде повеќе од 48 часа, вклучувајќи ја и прекувремената работа. контролен период за просечното неделно работно време. е еден месеци, а со колективен договор може да се утврди и подолг контролен период .

Евиденција на работното време

Член 113

- (1) Работодавачот е должен да води евиденција за работно време.
- (2) Работодавач кај кого процесот на работата се врши на една или повеќе локации е должен за секоја локација каде има најмалку 25 вработени, да води електронско евидентирање на работното време и на прекувремената работа.
- (3) Работодавачот кој не ги исполнува условите од став (2) на овој член е должен да води евидентен лист за присуство на работа на работниците со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на работно време и на прекувремената работа, а кој евидентен лист работодавачот е должен да го чува најмалку една година.
- (4) Начинот и водењето на електронската евиденција на работното време и на прекувремената работа од ставот (2) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Прекувремена работа

Член 114

- (1) Работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа подолго од работно време утврдено со договорот за вработување (прекувремена работа):
 - 1) во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
 - 2) ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;

3) ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;

4) ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и

5) во други случаи определени со закон или колективен договор.

(2) Прекувремената работа може да трае најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени, утврдени со колективен договор. .

(3) Прекувремената работа во период од еден месец не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно, доколку со колективен договор не е поинаку уредено.

(4) За работниците од Министерството за внатрешни работи и Агенцијата за национална безбедност, кои вршат посебни должности и овластувања согласно со посебен закон, прекувремената работа може да трае подолго од 190 часа годишно, поради извршување на итни и неодложни работи, по претходно дадена писмена согласност на работникот.

(5) На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 30 дена во текот на годината, кај истиот работодавач, во кои не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор и отсуство од работа поради повреда на работно место, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

(6) Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

(7) Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено или електронски да го извести подрачниот државен инспектор на трудот.

(8) Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од ставот (2) на овој член е должен да изврши прераспорежување на работното време или воведување на нови смени.

Дежурство и приправност

Член 115

(1) Дежурството и приправноста се уредуваат со закон и колективен договор.

Дополнително работење во случаи на природна или друга несреќа

Член 116

Работникот е должен да ја врши работата подолго од работното време утврдено со договорот за вработување или други работи во врска со отстранување или спречувањето на последиците, во случаите на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

Забрана на вршење работа подолго од полното работно време

Член 117

Работодавачот не смее да му наложи на работникот да работи подолго од полното работно време:

- 1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;
- 2) на работникот, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;
- 3) на работник со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;
- 4) на повозрасен работник без негова согласност;
- 5) на работник кој не наполнил 18 години возраст;
- 6) на работникот на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;
- 7) на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што има поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и
- 8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) поради утврдена инвалидност во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување, прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Скратено работно време во посебни услови

Член 118

(1) На работникот кој работи на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз неговото здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време му се скратува сразмерно на штетното влијание врз неговото здравје, односно работна способност, во согласност со закон и колективен договор.

(2) При остварување право на плата и другите права од работен однос, скратеното работно време од ставот (1) на овој член се изедначува со полното работно време.

(3) Како особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи се сметаат: особено тешка физичка работа; работа под зголемен атмосферски притисок; работа под зголемена бучавост; работа во вода или влага; работа изложена на јонизирачки зрачења; работа со болни од заразни болести и со заразни материјали; работа на хируршки интервенции во операциони сали; работа во областа на психијатријата; работа со лица со најтешки пречки во психичкиот развој; работа во судска медицина и патолошка анатомија; работа со нагризувачки материјали; работа на летачки персонал; балетски изведби; изведби со дувачки инструменти; изведби на играорци и оперски солисти; работа во близина на напон или под напон и работа на височина или длабочина.

(4) Одобрение за работа со скратено работно време од ставот (3) на овој член дава министерот надлежен за работите од областа на трудот, врз основа на претходно прибавено мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

(5) Барање за покренување на постапка за добивање на одобрение за работа со скратено работно време може да поднесе работникот или синдикалната организација до работодавачот.

(6) Здравствената установа која врши дејност медицина на трудот и инспекцијата на трудот мислењето од ставот (4) на овој член го доставуваат врз основа на претходно изготвен и доставен елаборат од работодавачот.

(7) Барање за добивање одобрение за работа со скратено работно време поднесува работодавачот до министерството надлежно за работите од областа на трудот.

(8) Кон барањето за добивање одобрение од ставот (4) на овој член работодавачот доставува мислење од здравствена установа која врши дејност медицина на трудот и мислење од инспекција на трудот.

(9) Доколку инспекцијата на трудот утврди дека постојат условите од ставот (1) на овој член, со решение ќе му нареди на работодавачот да покрене постапка за утврдување на скратено работно време.

(10) Работникот кој работи на работи од ставот (1) на овој член не смее да работи на тие работи прекувремено, ниту може да се вработи кај друг работодавач на истите работи како дополнителна работа и со неполна работа, за времето за кое работи со скратено работно време.

Распоредување на работното време

Член 119

(1) Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување.

(2) Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

(3) При распоредување на полното работно време работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата.

(4) Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување,

како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно.

(5) При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеци.

(6) Одредбата од членот 117 на овој закон за забрана на работа на подолго од полното работно време важи, исто така, и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време.

Прераспределба на работното време

Член 120

(1) Прераспределбата на работното време може да се изврши кога тоа го бара природата на дејноста, односно работите и работните задачи.

(2) Во случаите од ставот (1) на овој член, прераспределбата на работното време се врши така што вкупното работно време на работникот во просек не може биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на четири месеци.

(3) При прераспределба на работното време за вршење на сезонска работа, работното време не може да биде подолго од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци.

(4) Работното време од ставот (3) на овој член кое е подолго од 40 часа во работната недела се засметува и надоместува во пократко работно време во други работни денови или со слободни работни денови за времетраењето на договорот за вработување.

(5) Прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа за која се исплаќа додаток на плата.

(6) Забранета е работа со прераспределени работни часови на помлад работник, работник - инвалидно лице, бремена работничка, работник кој постојано се грижи за дете до три годишна возраст, работник – самохран родител што постојано се грижи за дете помладо од 15 годишна возраст.

Работа во смени

Член 121

(1) Работодавачот може да ја организира работата и во смени.

(2) Работа во смени значи секој метод на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едноподруго на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели.

(3) Планот од ставот (2) на овој член се доставува и до синдикалната организација кај работодавачот, најмалку десет работни дена пред примената на планот.

Распоред на работното време

Член 122

(1) Распоредот на работното време го утврдува работодавачот.

(2) Распоредот на работното време во областа на сообраќајот и врските, прометот на стоки, здравството, социјалната и детската заштита, образованието и во другите јавни установи, комуналните дејности, угостителството, туризмот и занаетчиството, се утврдува со одлука на органот на државната управа од соодветната област.

Пресметување на работното време

Член 123

(1) Работникот кој поради прераспоредување на работното време и кој во времето пред престанувањето на работниот однос во календарската година поминал повеќе работни часа на работа, отколку што е тоа одредено за работата со полно работно време, може да бара, веќе одработените работни часови да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(2) Според ставот (1) на овој член пресметаните денови се сметаат во работен стаж на работникот, како кога би ги поминал на работа. Вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надминува 12 месеца.

Нокна работа

Член 124

(1) Нокна работа се смета работењето во нокно време.

(2) Нокно време е периодот меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(3) Работодавачот, кој користи редовно работници за нокна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

Права на работниците кои работат нокно време

Член 125

(1) Нокниот работник има право на посебна заштита за нокна работа.

(2) Ако на работник заради нокна работа, според мислење на лекарската комисија, би можела да му се влоши здравствената состојба, работодавачот е должен да го ангажира на соодветна работа дење.

(3) Работодавачот, на негов трошок е должен на нокниот работник да му обезбеди:

1) подолг годишен одмор од најмалку еден ден;

2) соодветна храна или надоместок на трошоци за исхрана во висина од 20% од просечната нето плата по работник во Република Северна Македонија

исплатена во претходната година, сразмерно за деновите кога работникот работи ноќе;

3) стручно раководство на работниот, односно производниот процес;

4) лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа, во редовни временски периоди утврдени со закон и доколку почувствуваат здравствени проблеми за време на ноќната работа кои можат да бидат предизвикани од фактори поврзани со изведувањето на ноќната работа и

5) превоз, доколку нема јавен превоз, а периодот на почетокот или завршетокот на работното време е во ноќно време. Работодавачот не смее да го распореди на ноќна работа работникот на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

(4) Работодавачот на негов трошок е должен на работниците кои работат ноќно време да им ги обезбеди правата од ставот (3) , точка 2) , 3) и 5 на овој член ,

(5) здравствените прегледи од став (3) на овој член ќе се вршат во согласност со посебни законски прописи кои ќе обезбедат доверливост на наодите и податоците од прегледите.

Ограничувања на работата во ноќно време

Член 126

(1) Вообичаените работни часови за ноќните работници не можат да бидат повеќе од осум часа просечно, на секои 24 часа, и при работа во смени работникот не може да работи повеќе од три последователни ноќни смени. (6) Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците.

(2) Ноќните работници чија работа е поврзана со посебни ризици или тежок или психички напор не можат да работат повеќе од осум часа во текот на 24 часа.

(3) Контролниот период за бројот на работните часови од ставот (1) на овој член се уредува со колективен договор и не може да биде подолг од три месеци.

Консултирање со синдикатот

Член 127

Работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако таков нема, со најбројниот синдикат, а ако и таков нема, со преставникот на работниците за одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

Х. ПАУЗИ И ОДМОРИ

Пауза за време на работното време

Член 128

(1) За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути.

(2) Работникот кој работи со пократко работно време, а најмалку четири часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

(3) Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

(4) Паузата може да се одреди дури по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.

(5) Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Дневен одмор

Член 129

Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

Неделен одмор

Член 130

(1) Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор од членот 129 на овој закон.

(2) Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата.

(3) Просечното време за неделен одмор од став (1) на овој член, се пресметува за период не подолг од 14 дена.

Алтернатива на став (3) За спроведување на ставот (1) на овој член контролниот период не смее да биде подолг од 14 дена.

Посебности на начинот на вршење на работата

Член 131

Во случаите кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот си го распоредува работното време самостојно и кога тоа е утврдено во договорот за вработување (деловодни лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојни одлучувања), работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на

ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделен одмор, под услов на работниците да им е обезбедена заштита при работата.

Можности на поинакво уредување со колективните договори

Член 132

(1) Со колективните договори може да се определи временското ограничување на работните обврски на работникот кој работи ноќе, определено со членот 130 на овој закон, да се земат во предвид како просечно ограничување во периодот подолг од четири месеца, меѓутоа не подолг од шест месеца.

(2) Со колективните договори може да се одреди дневниот и неделниот одмор во просечно минимално траење, како што го определува закон, во случаите на сменското работење да го обезбедува во подолг временски период, меѓутоа не подолг од четири месеци.

(3) Во дејностите, односно за работните места или професиите во случаите од ставот (4) на овој член, може да се определи дневниот или неделниот одмор во просечно минимално траење, како што е уредено со закон, да го обезбедува во подолг временски период, кој не смее да биде подолг од три месеци.

(4) Според ставот (3) на овој член може да се обезбеди правото на дневниот или неделен одмор во дејностите, односно за работните места или професии во случаите:

- 1) каде што природата на работата бара постојано присуство или
- 2) каде што природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги или
- 3) на предвидениот нееднаков или зголемен обем на работа.

Годишен одмор

Член 133

(1) Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена.

(2) Траењето на годишниот одмор се определува со колективен договор или договор за вработување и не може да биде пократок од годишниот одмор од од ставот (1) на овој член.

(3) Повозрасен работник од членот 173 на овој закон, инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште по три работни дена годишен одмор.

(4) Работодавачот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење на годишен одмор при секое користење на денови од годишен одмор.

Определување на траењето на годишниот одмор

Член 134

(1) Траењето на годишниот одмор определен со членот 133 на овој закон се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективниот договор.

(2) Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишниот одмор.

Стекнување право на годишен одмор

Член 135

(1) Работникот кој за првпат заснова работен однос и работникот кој има прекин на работниот однос помеѓу два работни односи подолг од осум дена, се стекнува со правото на цел годишен одмор, кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци кај ист работодавач, без оглед на тоа дали работникот работи полно работно време или пократко работно време од полното.

(2) Работник кој работел кај работодавач кај кој не се стекнал со право на цел годишен одмор и нема прекин на работниот однос помеѓу два работни односи подолг од осум дена, се стекнува со право на цел годишен одмор кај новиот работодавач, доколку во континуитет кај двата работодавачи е во работен однос во траење од најмалку шест месеци.

Право на пропорционален дел од годишниот одмор

Член 136

Работникот кој за првпат засновал работен однос има право на користење на пропорционален дел на годишниот одмор во времетраење од по два дена за секој месец работа, ако:

1) во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор;

2) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би се стекнал со право на целосен годишен одмор.

Користење на годишниот одмор

Член 137

(1) Годишниот одмор по правило се користи во текот на календарската година.

(2) Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати недели.

(3) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди искористување на две непрекинати работни недели годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а остатокот до 30 јуни идната година.

(4) По исклучок од ставот (3) на овој член годишниот одмор којшто работникот не можел да го искористи во тековната календарска година заради отсутност поради боледување или повреда, отсуство поради бременост раѓање и родителство или одмор за неа и чување на дете или работодавачот не му овозможил да го искористи до 30 јуни идната календарска година, работникот има право да го искористи годишниот одмор до крајот на годината во која се вратил на работа.

(5) Работникот кој работи во странство може во целост да го искористи годишниот одмор до крајот на идната календарска година.

Определување и користење на годишен одмор во областа на образованието и науката

Член 138

Должината и начинот на користењето на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописите од областа на образованието и науката.

Начин на користење на годишниот одмор

Член 139

(1) Годишниот одмор се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор на работникот водејќи сметка за неговите семејни обврски.

(2) Работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, за што мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Член 140

(1) Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанокот на работниот однос.

(2) Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор.

Платено отсуство

Член 141

(1) Работникот има право на платено отсуство заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете -само за таткото и/или смрт на близок роднина), по сите основи, најмногу до осум работни дена.

(2) Со колективен договор можат да се утврдат и други основи за платено отсуство заради лични и семејни околности, покрај основите утврдени во став (1) од овој член.

(3) Со колективен договор се утврдуваат деновите за секој основ поединечно и вкупниот број на денови по сите основи, може да изнесува и повеќе од осум дена.

Неплатено отсуство

Член 142

(1) Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година.

(2) За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

(3) За време на неплатеното отсуство од овој член, работникот не може да заснова нов работен однос кај друг работодавач.

Отсуство од работа поради празнување

Член 143

(1) Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Северна Македонија, коишто се определени како неработни денови и за другите со закон определени неработни денови.

(2) Правото од ставот (1) на овој член на работникот може да му се ограничи, ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член работодавачот е должен за секое воведување на работа на неработни денови утврдени согласно закон, претходно писмено да го извести Државниот инспекторат за труд.

Отсуство од работа поради неспособност за работа поради болест или повреда

Член 144

Работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата во случаи на времена неспособност за работа поради болест или повреда и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување.

Отсуство од работа заради вршење на функции или обврски од посебни закони

Член 145

(1) Право на отсуство од работа со надоместок на плата има работникот заради вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, како и работникот кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго), на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон.

(2) Работникот кој доброволно дава крв има право на отсуство од работа на два последователни работни дена по секое давање крв не сметајќи го денот кога се дарувала крвта,

(3) Ако дарувањето на крв од став (2) на овој член е пред неработен ден за работникот, отсуството од два дена ќе започне првиот следен работен ден. Работникот кој дарува крв е должен писмено да го извести работодавачот за користењето на отсуството поради дарување на крв.

Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција

Член 146

На работник кој е избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос за време на вршење на функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Мирување на работен однос на работник упатен на работа во странство

Член 147

(1) На работник кој е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

(2) На здравствените работници и здравствените соработници вработени во здравствени установи, упатени во хуманитарни или мировни операции во медицински тимови надвор од територијата на Република Северна Македонија и на воените обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Северна Македонија - активен резервен персонал, ангажирани во единиците на Армијата на Република Северна Македонија заради учество во мировни операции надвор од територијата на Република Северна Македонија согласно со закон, а чие упатување, односно ангажирање бара привремено да престанат да работат кај работодавачот во траење до осум месеци, им мирува работниот однос за време додека трае нивното упатување, односно ангажирање и имаат право во рок од 15 дена по престанокот на упатувањето, односно ангажирањето да се вратат кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на нивниот степен на стручна подготовка.

(3) На работник чиј брачен другар е упатен на работа во странство во случаите од ставот (1) на овој член, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата на неговиот брачен другар во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

Обврска за вршење на друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи)

Член 148

Во случаите на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, видот или местото на вршење на работата, определени со договорот за вработување, можат времено да се променат, без согласност на работникот, само додека траат таквите околности.

Образование на работниците

Член 149

(1) Работникот има право и должност на постојано образование, дообразование и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел на одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место.

(2) Работодавачот е должен да им обезбеди образование, дообразование и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или, ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците, работодавачот има право работникот да го упати на образование, дообразование или оспособување, а работникот има право и сам да се пријави.

(3) Траењето на образованието, дообразованието и оспособувањето на работниците, како и правата и обврските на договорните страни пред и по завршувањето на образованието, дообразованието и оспособувањето на работниците се уредуваат со посебен договор или со колективен договор.

(4) Работникот и претставникот на работниците имаат право на синдикално образование, согласно со колективен договор.

Право на платено отсуство од работа заради образование

Член 150

(1) Работникот кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со членот 149 на овој закон, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити.

(2) Ако со колективниот договор, договорот за вработување или посебен договор за образование, правото од ставот (1) на овој член не е конкретно определено, работникот има право на платено отсуство од работа за деновите, кога првпат полага испити.

(3) Работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес има право на неплатено отсуство од работа заради полагање на испити.

XI. ПОСЕБНА ЗАШТИТА

Забрана за вршење на подземни работи

Заштита на работниците поради бременост и родителство

Член 151

(1) Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос, а работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

Забрана за вршење работа за време на бременост, по породување и на работници од специфични ризични групи

Член 152

(1) За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие се со зголемена опасност и влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето.

(2) Работите од ставот (1) на овој член со акт ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравството.

(3) Бремените работнички кои работат со опасни хемиски материи треба да бидат запознаени со дополнителните ризици од овие супстанции за нив и неродените деца.

(4) Покрај работниците од ставот (1) на овој член, како специфични и ризични групи се сметаат и младите лица, повозрасните работници и лицата со попреченост.

(5) Работодавачот е должен кај сите работи и на работните места поврзани со специфичен ризик од изложување на работниците од специфичните ризични групи на штетното дејство на физичките, хемиските и биолошките фактори, влијанија и процеси, да ги процени сите ризици за нивната безбедност и здравје и врз основа на стручна процена на соодветниот лекар за здравствената состојба, за подготвеноста на работниците од специфичните ризични групи и да одлучи за усвојување на соодветни мерки.

(6) Работодавачот е должен да ги изврши обврските од ставот (1) на овој член, пред доделување на работните задачи на работниците од специфичните ризични групи и при суштинска промена на работните услови, при што особено ќе ги земе предвид опременоста и распоредот на работното место, природата, степенот и времетраењето на изложување на физичките, биолошките и хемиските фактори и влијанија, видот, опсегот и начинот на користење на работните средства, постапки и организација на работата, нивото на стручната подготовка и обука на работникот.

(7) Доколку се утврди некој ризик од ставот (5) на овој член кој не може да се елиминира на друг начин, работодавачот е должен да изврши промена на условите за работа или работните часови, или да понуди соодветна алтернативна работа. Доколку и тоа не е можно потребно е работникот да биде изземен од нормалниот тек на работата за времето кое е неопходно да се заштити здравјето и безбедноста на работникот, а работодавачот да обезбеди платено отсуство до надминување на состојбата.

.

Посебна заштита за време на бременоста

Член 153

(1) Работодавачот не смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако работничката не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста.

(2) Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, согласно член 152 став (5) на овој закон, работодавачот е должен да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно.

(3) Во спорот меѓу работодавачот и работничката одлучувачко е мислењето на избраниот лекар, односно лекарската комисија.

Заштита за време на бременост и родителство во врска со ноќната и прекувремената работа

Член 154

(1) За време на бременост или со дете до една година возраст, работникот не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе.

(2) На работникот кој има дете од една до три години возраст, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова писмена согласност.

(3) На еден од работниците - родители кој има дете помладо од седум години или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова писмена согласност.

Отсуство на мајката (мајчинско отсуство)

Член 155

(1) Работничка за време на бременост и раѓање има право на отсуство од работа во вкупно траење од 90 денови непрекинато за едно дете, а 120 денови непрекинато доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе).

(2)Отсуството од ставот (1) на овој член мајката може да го започне најмалку 10 дена, а најмногу 28 дена пред раѓањето на детето.

(3)Врз основа на наод од надлежен здравствен орган, работничката може да го започне отсуството од ставот (1) на овој член 45 дена пред раѓањето. Деновите искористени пред раѓањето на детето се сметаат во вкупниот број на денови за отсуство на работничката.

(4) Доколку работничката се породи порано од рокот утврден во ставовите (2) и (3) на овој член, отсуството од став (1) на овој член започнува да се користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот од ставот (1) на овој член.

(5) Работничка која користи мајчинско отсуство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 90 дена од денот на раѓање на детето.

Отсуство на таткото (татковско отсуство)

Член 156

(1) Работник има право отсуство од работа 10 работни дена непрекинато по раѓањето на дете.

Родителско отсуство

Член 157

(1) Родителското отсуство (за мајката и таткото) е отсуство поради грижа и нега на дете кое може да се пренесува помеѓу мајката и таткото и се користи по договор помеѓу родителите.

(2) Родителското отсуство е во времетраење од девет месеци непрекинато за едно дете, односно 15 месеци доколку се родени повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе), вклучувајќи ги и отсуствата.

(3) Родителот кој што не го користел отсуството од ставот (2) на овој член, може да користи непрекинато отсуство во времетраење од три месеци по завршување на родителското отсуство.

(4) Отсуството од ставот (3) на овој член е непреносливо на другиот родител.

(5) Правото од ставот (2) на овој член го има таткото и во случај кога мајката не е во работен однос.

(6) Доколку по раѓањето, од здравствени причини, детето е задржано за нега или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката и таткото се вратат на работа, отсуството од член 156 и 157 од овој закон се прекинува, а неискористениот дел може да се искористи по завршување на причините за нивното прекинување.

Член 158

(8) Работникот е должен на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на отсуствата од членовите 155, 156 и 157 од овој закон најмалку 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото.

Член 159

(1) Самохран родител има право на родителско отсуство согласно членот 157 ставови (2) и (3) на овој закон.

(2) Посвоителите и згрижувачките семејства на дете, започнувајќи со денот на почетокот на адаптација, односно згрижувањето, имаат право на родителско отсуство согласно членот 157 ставови (2) и (3) на овој закон.

Повторно враќање на работа од мајчинско, татковско, односно родителско отсуство

Член 160

(1) Работник (мајка или татко) кој користи родителско отсуство ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството,.

(2) Работник од ставот (1) на овој член, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата поради родителско отсуство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството од ставот (1) на овој член, според прописите за здравствена заштита.

(3) Работникот од ставот (1) на овој член, може да работи со распоред на работно време во договор со работодавачот или да работи од дома, доколку работните задачи тоа го дозволуваат.

(4) На крајот на отсуствата од членовите 155, 156 и 157 од овој закон, работникот има право да се врати на истото работно место или доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

(5) Работодавачот е должен да го задржи работникот на истото работно место најмалку една година, а во работен однос најмалку две години, од денот на завршувањето на отсуствата од работа од членовите 155, 156 и 157 од овој закон.

Продолжување на отсуството поради мајчинско, татковско, односно родителско отсуство

Член 161

(1) Ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на мајчинското, татковско, односно родителско отсуство, родителот кој го користел отсуството има право да го продолжи отсуството за време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепне поради загубата на детето, а најмалку 45 дена, за кое време му припаѓаат сите права врз основа на мајчинско, татковско, односно родителско отсуство.

(2) За време на отсуството од став 1 на овој член, работникот има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

Скратено работно време на родител на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби

Член 162

(1) Еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби има право да работи со половина од полното работно време ако двајцата родители се во работен однос или ако родителот е самохран, врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.

(2) Скратеното работно време од ставот (1) на овој член се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Надоместок на плата

Член 163

(1)) За време на отсуствата од членовите 155, 156 и 157 од овој закон, работникот има право на надомест на плата според прописите за здравствена заштита.

(2) Работник на кој му престанал договорот за вработување на определено време поради истек на договорот и користи надоместок на плата за време на отсуството согласно членовите 155, 156 и 157, продолжува да го користи правото до истекот на отсуството на товар на органот надлежен за спроведување на задолжителното здравствено осигурување.

(3) Работникот кој не ги исполнува условите за право на надоместок на плата за време на отсуството од член 155 став (1), има право на надоместок согласно прописите од областа на здравствената заштита.

Неплатено родителско отсуство и работа со скратено работно време

Член 164

(1) По завршување на отсуствата од членовите 155, 156 и 157), мајката или таткото, како и еден од посвоителите и еден од згрижувачкото семејство, имаат право на неплатено родителско отсуство до четири месеци во периодот до навршување на седумгодишна возраст на детето, во најмногу четири дела, заради грижа за детето. Мајката и таткото на детето, посвоителите и згрижувачкото семејство можат да го користат правото од овој став наизменично и по договор.

(2) Доколку за време на користење на правото од ставот (1) на овој член работничката забремени, нема да го изгуби правото на надоместок на плата за мајчинско, односно родителско отсуство.

(3) По завршување на отсуствата од од членовите 155, 156 и 157 од овој закон, мајката или таткото може, во договор со својот работодавач, да работи со скратено работно време, до навршување на три годишна возраст на детето.

Право на мајката доилка

Член 165

(1) Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на пауза во текот на работното време, во траење од еден час дневно или скратување на дневните работни часови, во кое време не се засметува дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнета една година возраст на детето.

(2) Паузата или скратувањето на дневните работни часови од став (1) на овој член, ќе бидат платени и ќе се сметаат во полно работно време.

Забрана на отказ поради мајчинско, татковско, односно родителско отсуство ма

Член 166

(1) Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на мајчинско, татковско, односно родителско отсуство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и отсуство за време на спреченост за работа за неа на дете до тригодишна возраст.

(2) Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од ставот (1) на овој член, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од ставот (1) на овој член со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.

(3) Околностите од ставот (1) на овој член не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време.

(4) Забраната за отказ од ставот (1) на овој член не се однесува на откажување на договорот за вработување поради потешки прекршувања на договорните обврски, односно поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски за кои се дава отказ без отказан рок согласно закон и колективен договор.

(5) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради основите утврдени во ставот (4) на овој член, само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот кој се штити од отказ.

(6) Доколку синдикатот во рок од осум дена, не се изјасни за откажување на договорот од ставот (5) на овој член со давање или недавање на согласност, ќе се смета дека се согласил со одлуката на работодавачот.

(7) Доколку синдикатот не даде согласност за откажување на договорот за вработување на работникот од ставот (1) на овој член, работодавачот може во рок од 15 дена од денот на доставувањето на изјавата за недавање на согласност да поведе постапка за нејзино преиспитување со судска или арбитражна одлука.

(8) Постапката за преиспитување на согласноста од ставот (7) на овој член ја спроведува надлежниот суд или арбитерот во рок од 30 дена од денот на поднесување на тужба од работодавачот.

(9) Доколку кај работодавачот не е формиран синдикат или работникот од ставот (1) на овој член не е член на синдикат, претходна согласност за отказот на договорот за вработување дава надлежниот инспектор на трудот.

(10) Во текот на постапката за претходна согласност во која учествува надлежниот инспектор на трудот, се применуваат роковите и дејствијата од ставовите (6), (7) и (8) на овој член.

XII. ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ СЕ УШТЕ НЕ НАПОЛНИЛЕ 18 ГОДИНИ ВОЗРАСТ

Посебна заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст

Член 167

Работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита.

Забрана за вршење на работи

Член 168

(1) На работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности.

(2) Работите од ставот (1) на овој член ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот, во согласност со министерот надлежен за работите од областа на здравство.

Одмор и пауза

Член 169

(1) Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст и работи најмалку четири и пол часа дневно, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку 30 минути.

(2) Работникот на возраст под 18 години има право на дневен одмор од 16 последователни часови во текот на периодот од 24 часа.

(3) Работникот на возраст под 18 години има право на два дена неделен одмор, кои по можност ги користат последователно, плус часовите на дневен одмор од ставот (2) на овој член. .

Забрана за ноќна работа

Член170

(1) Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден.

(2) По исклучок може да се одреди работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не се на располагање. Во тој случај мора на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст, да им биде обезбеден одмор во наредните три дена.

(3) Во случаите од ставот (2) на овој член работодавачот мора да обезбеди надзор од страна на полнолетен работник.

Зголемен годишен одмор

Член 168

Работникот кој сè уште не наполнил 18 години возраст има право на годишен одмор зголемен за седум работни дена.

ХИИ. ЗАШТИТА НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ СО ПРАВО НА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЈА

Вработување, оспособување или преоспособување на лица со попреченост

Член 171

Работодавачот обезбедува заштита и на лицата со попреченост при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето во согласност со закон.

Право на работник по основ на професионална неспособност за работа

Член 172

(1) На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионалната рехабилитација и да го распореди на друга работа со полно работно време во согласност со прописите од пензиското и инвалидското осигурување.

(2) Работникот кај кого е утврдена намалена работна способност за 50%, согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување, има право на скратено работно време или да биде распределен на друга соодветна работа., со право на плата согласно со член 118 став (2) од овој закон и колективен договор.

(3) Работникот од став (2) на овој член има право на плаќање за работата, како и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи со полно работно време, ако со овој закон поинаку не е определено, а плаќањето на надоместокот на плата за работните часови до полното работно време ќе биде на товар на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (или со други буџетски средства).

Член 171

(1) На работникот кај кој постои непосредна опасност од настапување на намалување на работната способност, работодавачот е должен да му обезбеди работа за која е работоспособен која најмногу одговара на работата на која работникот претходно работел и надоместок на плата во висина на разликата меѓу платата на која работел работникот пред распоредувањето и платата на новото работно место.

(2) Работодавачот е должен да ја прилагоди работата на способностите на работникот, да го измени распоредот на работното време, односно да преземе други мерки заради обезбедување на соодветна работа.

(3) Опасност од настапување на намалување на работната способност во смисла на ставот (1) од овој член постои кога кај работникот поради вршење на одредени работни задачи, условите за работа без оглед на мерките што се применуваат или може да се применуваат, влијаат врз здравствената состојба и работната способност на работникот во таа мера што е забележано нарушување на неговата здравствена состојба, поради што е потребно распоредување на друго работно место соодветно на неговото образование и способност.

Член 173

Правото на скратено работно време и распоредување на друго работно место согласно член 170 став (1) и постоењето на опасност од намалување на работната способност од член 171 став (3) со наод, оценка и мислење ги утврдува Комисијата за оценка на работната способност во Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

XIV. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ПОВОЗРАСНИ РАБОТНИЦИ

Член 174

Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита, согласно со овој, друг закон и колективен договор.

Ограничување на прекувремената и ноќната работа

Член 175

На повозрасниот работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа.

XV. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС

Остварување на правата кај работодавачот и судска заштита

Член 176

(1) Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или прекршува кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот, кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

(2) Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од 15 дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

(3) Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани прекршувањето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

(4) Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од 15 дена од добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.

(6) Без оглед на роковите од ставовите (2) и (3) на овој член работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

(7) Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на

известувањето за одлуката за избор од страна на работодавачот, може да бара надомест на штета пред надлежниот суд.

XVII. ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ

Овластувања на Економско-социјалниот совет

Член 177

(1) Заради утврдување и остварување на усогласени дејности со цел за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика, се основа Економско-социјален совет.

(2) Дејноста на Економско-социјалниот совет се темели на потребата за тристрана соработка меѓу Владата на Република Северна Македонија (во натамошниот текст: Владата), синдикатите и здруженијата на работодавачите, во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми.

(3) Економско-социјалниот совет :

1) ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;

2) ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;

3) ги следи, проучува и оценува влијанието на промените на цените и платите на економската стабилност и развој;

4) му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;

5) им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;

6) дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;

7) ја промовира и поттикнува потребата на тристрана соработка (трипартитен социјален дијалог) меѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;

8) го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови и

9) дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања утврдени со овој закон.

(4) Економско-социјалниот совет се основа со спогодба меѓу Владата, репрезентативните синдикати на територијата на Република Северна Македонија и репрезентативните здруженија на работодавачи на територијата на Република Северна Македонија.

(5) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет поблиску се определуваат неговите овластувања.

(6) Економско-социјалниот совет може да основа одбори и комисии за одделни прашања од својот делокруг.

(7) Економско-социјалниот совет донесува деловник со кој се уредува начинот на работата на Советот.

(8) На ниво на единици на локална самоуправа можат да се основаат локални економско-социјални совети.

Состав на Економско-социјалниот совет

Член 178

(1) Со спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет се определува неговиот состав.

(2) При утврдување на составот мора да се води сметка за соодветна застапеност на социјалните партнери.

XIX. ВРШЕЊЕ НА РАБОТИ ВО СТРАНСТВО

Испраќање работник на работа во странство

Член 179

(1) Во согласност со договорот за вработување работодавачот може да го испрати работникот на работа во странство. Должината на испраќањето ќе се пресметува врз основа на референтен период од една година од денот на испраќањето.

(2) Работникот може да го одбие испраќањето на работа во странство од оправдани причини, како што се:

- 1) бременост;
- 2) инвалидност;
- 3) здравствени причини;
- 4) грижа за дете кое не наполнило седум годишна возраст;
- 5) грижа за дете кое не наполнило 15 години возраст, ако работникот живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита и
- 6) други причини определени со договорот за вработување, односно со колективниот договор којшто непосредно го обврзува работодавачот.

(3) Ако договорот за вработување не предвидува можност за работа во странство, работодавачот и работникот се должни да склучат нов изменет договор за вработување. Договорот може да се склучи за време на довршување на проектот, односно за време на довршување на работите кои испратениот работник ги врши во странство.

(4) Примерок од пријавата за задолжително здравствено осигурување во текот на траењето на работниот однос во странство, работодавачот е должен да му даде на работникот непосредно пред заминување во странство, ако таквото осигурување е задолжително согласно посебен пропис.

(5) Ако работодавачот упатува свој работник на работа во странство за вршење на работи за друг работодавач кој има и извршува работи во странство и кои работодавачи согласно прописите за трговските друштва се на некаков начин поврзани, може својот работник со негова писмена согласност да го отстапи на работа најмногу до две години доколку работодавачите за отстапувањето потпишат писмена спогодба.

(6) Во случај на отстапување на работникот од став (5) од овој член, не се применуваат одредбите на овој закон со кои е уредено привремената работа.

Испраќање на работници во рамки на давање услуги

Член 180

(1) Работно - правните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за извршување на работи за давање на услуги за друг работодавач од територијата на земја членка на Европската унија на територијата на Република Северна Македонија се утврдени со овој закон, посебни правила или релевантен колективен договор со кој се регулира:

- 1) максималното работно време и минималните периоди за одмор;
- 2) минималниот платен годишен одмор,
- 3) минималната плата, вклучувајќи ја и платата зголемена со додаток за прекувремена работа;
- 4) услови за сместување на работниците кога истите се обезбедуваат од страна на работодавачот;
- 5) надомест на патни и дневни трошоци за службени патувања;
- 5) условите за здравје и безбедност при работа;
- 6) условите за работа на жените, младите лица и работничките кои се грижат за дете помало од три години и
- 7) еднаков третман на мажите и на жените и забрана на дискриминација.

(2) Трошоците поврзани за упатувањето се сметаат за дел од плата, освен ако не се исплаќаат како надомест за реално настанатите трошоци, како што се патните трошоци, трошоците за сместување и исхрана.

(3) Кога се работи за првично склопување и/или првично вградување на стока, а тоа претставува составен дел договорот за испорачување на стоката и кои се неопходни за да стоката се стави во употреба а ги извршуваат квалификувани и/или стручни работници на претпријатието кое ја врши испораката. Точките 1) и 2) од став (1) на овој член не се применуваат, доколку работникот се испраќа на не повеќе од осум дена.

(4) Државниот инспекторат за труд ќе обезбеди информации за условите за работа согласно со посебните правила, главно во врска со водењето на градежните работи вклучувајќи ги и склопувањата, регулирање на терен, склопување и расклопување на градби, поправање на технички, технолошки и производство на градежни опреми, рушење и одржување, соработка со овластени тела од Европската унија и земјите членки на Европската унија за идентификација,

контрола и процена на условите за работа од овој став и обезбедување на релевантни информации за условите при работа.

(5) Одредбите од ставот (1) на овој член не го спречува спроведувањето на принципите и условите за вработување да бидат поповолни за вработените.

XX. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Надзор од страна на инспекцијата на трудот

Член 181

(1) Надзор над примената на овој закон, прописите за работните односи, вработувањето и другите прописи од областа на трудот, колективните договори и договорите за вработување со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос, врши органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.

(2) Работите на инспекцискиот надзор од ставот (1) на овој член ги врши инспекторот на трудот.

Овластувања на инспекцијата на трудот

Член 182

(1) Во спроведувањето на надзорот инспекторот на трудот ги има овластувањата утврдени со закон и врз основа на закон донесените прописи.

(2) Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор.

Укажување за отстранување на повреди на закон и други прописи

Член 183

(1) Ако инспекторот на трудот утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот во определен рок да ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.

(2) За постапувањето по донесеното решение, работодавачот е должен писмено да го извести инспекторот на трудот.

Член 184

(1) Доколку при вршењето на инспекцискиот надзор инспекторот за труд утврди дека е сторена неправилност од членовите 23, 31, 33, 31, 35, 72 и 73, на овој закон, е должен да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со истовремено врачување на покана за спроведување на едукација на лицето или

работодавачот каде што е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор.

(2) Формата и содржината на поканата за едукација, како и начинот на спроведување на едукацијата ги пропишува министерот надлежен за работите од областа на трудот .

(3) Едукацијата ја организира и спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од осум дена од денот на спроведувањето на инспекцискиот надзор.

(4) Едукацијата може да се спроведе за повеќе утврдени исти или истородни неправилности за еден или за повеќе работодавачи.

(5) Доколку во закажаниот термин лицето или работодавачот на кој се спроведува едукацијата не се јави на едукацијата ќе се смета дека едукацијата е спроведена.

(6) Доколку лицето или работодавачот над кој се спроведува едукација се јави на закажаната едукација и истата ја заврши ќе се смета дека е едуциран по однос на утврдената неправилност.

(7) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој член, донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор.

(8) Доколку инспекторот за труд при спроведување на контролниот надзор утврди дека не се отстранети утврдените неправилности од ставот (1) на овој член, поднесува барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија.

(9) Државниот инспекторат за труд којшто го извршил инспекцискиот надзор, води евиденција за спроведената едукација согласно Законот за општата управна постапка.

Член 185

Министерството за труд и социјална политика - Државниот инспекторат за труд за извршените контроли изготвува квартални извештаи и ги објавува на веб-страниците на Министерството за труд и социјална политика и на Државниот инспекторат за труд, на унифициран квартален преглед.

Забрана за вршење на работи на работодавачот

Член 186

(1) Ако инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавач лица со кои не е заснован работен однос, согласно закон и лицата не се пријавени во задолжителносоцијално осигурување со решение ќе му нареди на работодавачот во рок од осум дена од денот на приемот на решението со затечените лица или други лица без јавен оглас да заснова работен однос на неопределено време и во наредните три месеци да не го намаливкупниот број на вработени и ќе му даде предлог за порамнување со издавање на прекршочен платен налог на одговорното лице или од него овластено лице кајработодавачот согласно Законот за

прекршоците. Ако работодавачот не го прифати прекршочниот платен налог, надлежниот инспектор ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка.

(2) Ако работодавачот го повтори прекршокот од ставот (1) на овој член, во рок од една година од денот на сторувањето на прекршокот, инспекторот на труд со решение ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор вотреање од 30 дена и ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, согласно закон.

(3) Жалбата поднесена против решенијата од ставовите (1) и (2) на овој член не го одлага извршувањето на решението.

(4) За време на забраната за работа на работодавачот од ставот (2) на овој член, работодавачот е должен на работниците да им исплатува надомест на плата најмалку 70% од исплатената плата на работникот во претходниот месец и придонеси од плата и завреме на забраната не смее да го намали бројот на вработените.

(5) Овластените службени лица се должни да водат евиденција за издадените прекршочни платни налози и за исходот на покренатите постапки.

(6) Во евиденцијата од ставот (5) на овој член се собираат, обработуваат и чуваат следните податоци: име и презиме, односно назив на сторителот на прекршокот, живеалиште, односно престојувалиште, седиште, вид на прекршокот, број на прекршочниот платен налог кој му се издава и исходот на постапката.

(7) Личните податоци од ставот (6) на овој член се чуваат пет години од денот на внесување во евиденцијата.

(8) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ја пропишува формата и содржината на прекршочниот платен налог.

Овластување на институцијата за јавни приходи

Член 187

(1) Организацијата надлежна за работите на јавните приходи е должна да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно минимална плата за претходниот месец.

(2) Известувањето од ставот (1) на овој член се доставува до инспекторот на трудот според седиштето на работодавачот.

Покренување на прекршочна постапка

Член 188

Инспекторот на трудот ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице со повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување со кои се уредуваат работните односи, извршил прекршок.

Одлагање на извршување на одлука

Член 189

(1) Ако инспекторот на трудот утврди дека со конечна одлука на работодавачот е повредено право на работникот, на барање на работникот, со решение ќе го одложи извршувањето на таа одлука, ако работникот завел работен спор до донесувањето на правосилна одлука на судот.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, барањето до инспекторот на трудот може да го достави во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд.

(3) Против конечното решение на инспекцијата на трудот од ставот (1) на овој член не може да се покрене управен спор.

Право на жалба

Член 190

(1) Против решението на овластениот инспектор надлежен за вршење на инспекциски надзор над примената на одредбите на овој закон, донесено врз основ на членовите 183, 186 и 189 на овој закон може да се изјави жалба до Државната Комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, во рок од осум дена од денот на приемот на решението.

(2) Жалбата против решението од членот 186 не го одложува извршувањето на решението.

XXI. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ - ДОПОЛНИТЕЛНО ЌЕ СЕ УРДИ

Член 191

(1) Глоба во износ од 7.000 евра, во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот и работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 10 ставови (1),(2),(3) и (7));

2) не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 52);

3) не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 53 и 54) и

4) го оневозможува или ќе се обиде да го оневозможи инспекторот на трудот во спроведувањето на надзорот (членови 194 став (1) и 195 став (1)).

(2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.

(3) Глоба во износ од 700 до 1.500 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач- физичко лице.

Член 197

(1) Глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач ако не го продолжи договорот за вработување согласно член 101 ставови (2) и (4).

(2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.

Член 198

(1) Глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) договорот за вработување не се чува во работните простории во седиштето на работодавачот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (член 12 ставови (2) и (3);

2) склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 30);

3) склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на членот 30 од овој закон или ако склучи договор за вработување спротивно на овој закон (член 31 ставови (1), (2) и (3));

4) склучи договор за вработување со странец кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 27); 4-а) објави јавен оглас и слободно работно место спротивно на овој закон (членови 33, 34 и 35);

4-б) при склучување на договор за вработување постапи спротивно на член 36 од овој закон;

5) работодавачот направи измени на договор за вработување спротивно на овој закон (член 40 ставови (2), (3) и (4));

6) не го запознае работникот со мерките за безбедност и здравје при работа и не го обучи за нивната примена, согласно прописите за безбедност и здравје при работа (член 43);

7) на работникот кој работи со неполно работно време му наложи да работи преку договореното работно време (членови 21 и 58);

8) не обезбеди заштита на правата во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво (членови 66, 67, 68, 69 и 70);

9) не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членови 96 и 97 од овој закон; 9-а) го откаже договорот за вработување спротивно на членот 168 од овој закон;

10) не исплатил плата, и не уплатил придонеси од плата (членови од 102 до 111);

11) на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и на прекувремената работа и не го извести инспекторот за

воведување на прекувремена работа (членови 115, 116, 118 и 119);

12) не ги почитува прописите за прераспределбата и распоредот на работното време (членови 123 и 125);

13) ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 130 од овој закон, односно не го извести инспекторот за воведување на ноќна работа;

14) на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор (членови од 131 до 154);

15) на работничка, татко и посвоител на дете со потешки пречки во развојот не им обезбеди право на посебна заштита во согласност со овој закон (членови од 155 до 167);

16) на работници кои се уште не наполниле 18 години возраст не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 169 до 173);

17) на инвалидите и повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност со овој закон (членови од 174 до 177);

18) вршењето на работа во странство го организира спротивно на овој закон (членови 16 и 193);

19) не исплаќа придонеси од задолжително социјално осигурување (член 28 став (2)) и

20) не постапи по решението на инспекторот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налог на инспекторот за труд за забрана на работа (членови од 194 до 203).

(21) не го трансформира работниот однос на работникот под условите и во рокот предвиден во член 19(2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.

(3) Глоба во износ од 300 до 450 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

Член 199

(1) Глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако:

1) не ги исполнува пропишаните и договорените услови за вршење на работата определени со закон, колективен договор, акт на работодавачот, односно барани од страна на работодавачот (член 31);

2) на инспекторот за труд не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома (член 23);

3) работник кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници (член 184);

4) откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, согласно со закон и не биде врачен (членови 72 и 73);

5) тогаш кога е должен а не учествува во постапка за мирно решавање на работните спорови (членови 179 и 180) и

6) склучи договор спротивно на членот 28 од овој закон.

(2) Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице.

(3) Глоба во износ од 100 до 150 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач - физичко лице.

Член 208

(1) Глоба во износ од 1.200 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на синдикатот, односно здружението на синдикатите и работодавачите, ако:

1) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите и работодавачите, тогаш кога за тоа се должни, одбијат да учествуваат во постапката за мирее предвидена со овој закон (членови 179 и 180);

2) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите не најават штрајк (член 181 став (2));

3) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите започнат штрајк пред спроведување на постапка за мирее, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот (член 181 став (3)) и

4) синдикатот, односно здруженијата на синдикатите во писмото за најава на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (член 181 став (5)).

(2) Надлежен орган за изрекување на прекршочните санкции по ставовите (1) и (2) од овој член е надлежниот суд.

Прекршочен орган **ДОПОЛНИТЕЛНО ЌЕ СЕ УРЕДИ**

200

(1) За прекршоците утврдени во членовите 204, 205, 206 и 207 од овој закон, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот (во натамошниот текст: Прекршочниот орган).

(2) За прекршоците утврдени во членот 204 став (1) точка 1), став (2) и став (3) од овој закон, прекршочна постапка води и прекршочна санкција изрекува прекршочниот орган во органот на државната управа надлежен за работите од областа на економијата, здравството и техничките работи.

(3) Прекршочната постапка од ставот (1) на овој член пред прекршочниот орган ја води Комисија за одлучување по прекршок (во натамошниот текст: Прекршочната комисија).

(4) Прекршочната комисија одлучува по прекршоците утврдени во овој или друг закон и изрекува прекршочни санкции утврдени во овој закон или друг закон.

(5) Против одлуката за прекршок што ја донел Прекршочниот орган може да се поднесе жалба до Државна комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекцискиот надзор и прекршочната постапка.

Формирање и работа на Прекршочна комисија

Член 201

(1) Прекршочна комисија формира министерот надлежен за работите од областа на трудот. Министерот може да формира повеќе прекршочни комисии кои ќе бидат надлежни за водење на прекршочна постапка за одделни области или за одделни подрачја на Република Северна Македонија.

(2) Прекршочната комисија е составена од претседател и два члена од редот на државните службеници вработени во органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот. Претседателот на комисијата е дипломиран правник со положен правосуден испит.

(3) Прекршочната комисија се избира за време траење од три години со право на реизбор на членовите.

(4) Претседателот и член на Прекршочната комисија може да се разреши:

- 1) со истекот на времето за кое е именуван за член;
- 2) по негово барање;
- 3) со исполнување на условите за старосна пензија согласно со закон;
- 4) ако му се утврди трајна неспособност;
- 5) ако се утврди прекршување на прописите за водење на прекршочна постапка со правосилна одлука;

6) ако не ги исполнува обврските кои произлегуваат од работењето во Прекршочната комисија и

7) ако не пријавил постоење конфликт на интереси за случај за кој решава Прекршочната комисија.

(5) Прекршочната комисија има право да изведува докази и собира податоци кои се неопходни за утврдување на прекршокот, како и да врши други работи и презема дејствија утврдени со овој закон, Закон за прекршоците или друг закон.

(6) Членовите на Прекршочната комисија се самостојни и независни во работата на Прекршочната комисија и одлучуваат врз основа на своето стручно знаење и самостојно убедување.

(7) Прекршочната комисија работи на седница, а одлучува со мнозинство гласови од вкупниот број членови.

(8) Министерот надлежен за работите од областа на трудот донесува деловник и трошковник за работа на Комисијата за прекршоци.

(9) Прекршочната комисија води единствена евиденција на прекршоците, изречените санкции и донесените одлуки на начин пропишан од министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Порамнување

Член 202

(1) Инспекторот од член 201 на овој закон за прекршоците од членовите 204, 205, 206 и 207 од овој закон, пред да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавач ќе му издаде прекршочен платен налог согласно Законот за прекршоците.

(2) Кога сторителот на прекршокот е согласен со постапката за порамнување, инспекторот од член 201 од овој закон составува записник и му издава прекршочен платен налог на одговорното лице или од него овластено лице кај работодавач.

(3) Записникот и платниот налог ги потпишуваат инспекторот од член 201 од овој закон и сторителот на прекршокот. Со потписот на приемот на прекршочен платен налог се смета дека сторителот се согласува да ја плати глобата, во рок од осум дена од денот на приемот на платниот налог, на сметка на органот назначен во платниот налог.

(4) Кога како сторител на прекршок се јавува правно лице, записникот и прекршочниот платен налог го потпишува одговорното лице или од него овластено лице.

(5) Сторителот кој ќе ја плати глобата во рокот од ставот (3) на овој член, ќе плати само половина од изречената глоба.

(6) Ако сторителот не ја плати глобата во рокот од ставот (3) на овој член, инспекторот од член 201 од овој закон ќе поднесе барање за поведување прекршочна постапка до прекршочниот орган.

XXVII ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ ДОПОЛНИТЕЛНО ЌЕ СЕ УРЕДИ

Примена на одредбите на овој закон на започнатите постапки за
заштита на права

Член 267

(член 267 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр.
62/05)

Постапките за остварување и заштита на правата започнати пред денот на влегувањето во сила на овој закон, ќе се довршат според одредбите на законот кој важел во време на започнување на постапката освен ако одредбите од овој закон не се поповолни за работникот.

Донесување на подзаконските акти

Член 268

(член 268 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр.
62/05)

(1) Министерот надлежен за работите од областа на трудот ќе ги донесе подзаконските прописи за спроведување на овој закон во рок од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) До денот на влегувањето во сила на подзаконските прописи од ставот (1) на овој член ќе се применуваат постојните прописи.

Усогласување на прописите

Член 269

(член 269 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

(1) Постојните колективни договори и акти на работодавачот ќе се усогласат со овој закон најдоцна во рокот од шест месеца од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори кои нема да се усогласат во рокот определен во ставот (1) на овој член престануваат да важат.

(3) До склучувањето на колективните договори и донесувањето на акти на работодавачот согласно со овој закон, непосредно се применуваат одредбите на овој закон.

(4) Постојните договори за работа склучени до влегувањето во сила на овој закон се сметаат за договори за вработување.

Рок за електронско евидентирање на работното време

Член 270

(член 270 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Обврската на работодавачот за електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа од членот 116 став (7) на овој закон, започнува да важи од 1 јануари 2006 година.

Престанување на важност на законите

Член 271

(член 271 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Со денот на влегувањето во сила на овој закон престанува да важи Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" број 80/93, 14/95, 53/97, 21/98, 25/2000, 3/2001, 50/2001, 25/2003 и 40/2003) и исправките на Законот објавени во "Службен весник на Република Македонија" број 3/94, 59/97 и 34/2000 и Законот за штрајк ("Службен лист на СФРЈ" број 23/91).

Член 272

(член 272 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 62/05)

Постојните младински задруги ќе се трансформираат и ќе го усогласат своето работење во согласност со закон до 31 декември 2005 година.

Член 273

(член 30 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 106/08)

Работодавачот е должен во рок од два месеца од влегувањето во сила на овој закон на работникот да му ја врати работничката книшка.

Член 274

(член 31 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 106/08)

Рокот од членот 46 се смета кај договори склучени по влегувањето во сила на овој закон.

Член 275

(член 45 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Синдикатите и здруженијата на работодавачи на повисоко ниво регистрирани пред денот на влегување во сила на овој закон се должни да се пререгистрираат во министерството надлежно за работите од областа на трудот, во согласност со овој закон, во рок од три месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 276

(член 46 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

(1) Комисијата се формира во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Барање за утврдување на репрезентативност, согласно овој закон, синдикатите и здруженијата на работодавачи доставуваат во рок од 30 дена од денот на формирањето на Комисијата.

Член 277

(член 47 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

(1) Општите колективни договори се усогласуваат со одредбите од овој закон во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

(2) Колективните договори на ниво на гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и колективните договори на ниво на работодавач се усогласуваат во рок од шест месеци од потпишувањето на општите колективни договори.

Член 278

(член 48 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Одредбите од колективните договори кои нема да се усогласат во рокот од член 47 од овој закон престануваат да важат.

Член 279

(член 49 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 130/09)

Во целиот текст на Законот за работните односи по зборот „гранка“, односно „гранки“ во било кој род и број се додаваат зборовите: „односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности“.

Член 280

(член 44 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 124/10)

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 281

(член 12 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 113/14)

Подзаконските акти предвидени со овој закон ќе се донесат во рок од шест месеци од денот на влегувањето во сила на овој закон.

Член 282

(член 14 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 113/14)

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а одредбите од членовите 7 и 8 од овој закон ќе започнат да се применуваат од 1 јануари 2015 година.

Член 283

(член 13 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 33/15)

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а одредбите од член 5 од овој закон кои ќе отпочнат да се применуваат од 15 март 2015 година.

Член 284

(член 10 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 129/15)

Одмерувањето на висината на глобата за правното лице се врши согласно Законот за прекршоците.

Член 285

(член 11 од Законот објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 129/15)

Подзаконскиот акт чие донесување е утврдено со овој закон ќе се донесе во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон.

