

РАБОТНИ СПОРОВИ

позитивни примери
од судската пракса

Димитар Апасиев
(уредник)

РАБОТНИ СПОРОВИ

позитивни примери од судската пракса

Димитар Апасиев

Ива Михајловска Горан Секулоски

Александар Ковачевски Сашо Карапанчев

Стефан Бошковски Игор Мишевски

Издавач:
Движење за социјална правда – Ленка
www.lenka.mk
lenka.dsp@gmail.com
www.facebook.com/dsplenka

Во соработка со:



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**
SOUTHEAST
EUROPE

Правна анализа, редакција и коментари:
м-р Димитар Апасиев

Компјутерска подготовка и корица:
Александар Ковачевски

Тираж:
400 примероци

Печати:
Art&Art Studio, Скопје



Оваа книга е објавена според условите на лиценцата на Криејтив комонс: Наведи извор-Некомерцијално-Без адаптирани дела. 2.5 Македонија

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”,
Скопје

349.2.077.2(497.7)

РАБОТНИ спорови : позитивни примери од судската пракса / Димитар Апасиев ... [и др.]. - Скопје : Движење за социјална правда - Ленка, 2011. - 318 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Автори: Димитар Апасиев, Ива Михајловска, Александар Ковачевски, Стефан Бошковски, Горан Секуловски, Сашо Карапанчев, Игор Мишевски

ISBN 978-608-65134-2-9

1. Апасиев, Димитар [автор]

а) Работни спорови - Решавање - Македонија

COBISS.MK-ID 89126922

ДИМИТАР АПАСИЕВ
ИВА МИХАЈЛОВСКА ГОРАН СЕКУЛОСКИ
АЛЕКСАНДАР КОВАЧЕВСКИ САШО КАРАПАНЧЕВ
СТЕФАН БОШКОВСКИ ИГОР МИШЕВСКИ

РАБОТНИ СПОРОВИ

ПОЗИТИВНИ ПРИМЕРИ ОД СУДСКАТА ПРАКСА

ЛЕНКА

ДВИЖЕЊЕ ЗА СОЦИЈАЛНА ПРАВДА – ЛЕНКА
СКОПЈЕ, 2011

Страницата намерно е оставена празна

Nemo iudex, sine actore... Deus iudicat, cum nemo accusat.
Нема судија, без тужител... Само Бог суди, кога никој не тужи.
(Римска правна максима)

Страницата намерно е оставена празна

СОДРЖИНА

Вовед 9

Македонската регулатива за работните спорови 22

Прв дел

СПОРОВИ ЗА НЕПАРИЧНИ ПОБАРУВАЊА

А) СПОРОВИ ПРОТИВ ЈАВНИ СУБЈЕКТИ

1. Н. Н. против Водостопанство Вардар 37

2. Ристески против Македонски железници 47

3. С. С. против Министерство за одбрана 54

4. Митревски против Центар за култура 60

5. Зефиќ против Затвор Скопје 73

Б) СПОРОВИ ПРОТИВ ПРИВАТНИ СУБЈЕКТИ

6. Ѓорѓиевски против Шеќерана 87

7. Авдиќ против „Киро Кучук“ 101

8. Марковски против МЗТ Пумпи 110

9. К. П. против Странски работодавач 118

Втор дел

СПОРОВИ ЗА ПАРИЧНИ ПОБАРУВАЊА

А) СПОРОВИ ПРОТИВ ЈАВНИ СУБЈЕКТИ

10. Б. Н. против Министерство за внатрешни работи 127

11. Р. М. против Медицински центар 134

12. Кирова против Дервен 140

<u>13. Кукулев против Радио Велес</u>	<u>147</u>
<u>14. Вујошевиќ против</u>	
<u>Сојуз на синдикатите на Македонија</u>	<u>154</u>
<u>15. Анчевски против Алумина</u>	<u>161</u>
<u>16. Љ. Н. против Охис</u>	<u>167</u>
<u>17. X. Ц. против Охис Пласт</u>	<u>174</u>
<u>18. Величковски против Охис Филком</u>	<u>180</u>
<u>19. Ангелеска против Млекарница</u>	<u>188</u>

Б) СПОРОВИ ПРОТИВ ПРИВАТНИ СУБЈЕКТИ

<u>20. Јакшиќ против Конкрит</u>	<u>197</u>
<u>21. Ф. И. против Фабрика за производство на</u>	
<u>апарати за домаќинство</u>	<u>209</u>
<u>22. Папазова против Градска аптека</u>	<u>218</u>
<u>23. Лозановски против Топлификација Битола</u>	<u>227</u>
<u>24. Јаневски против „Јасмина“</u>	<u>237</u>
<u>25. В. И. против Електрометал</u>	<u>243</u>
<u>26. Б. А. против Порцеланка</u>	<u>248</u>
<u>27. Љ. X. против „Киро Кучук“</u>	<u>257</u>
<u>28. Божиновски против Кјуби</u>	<u>263</u>
<u>29. Костадиновска против Спектар</u>	<u>272</u>
<u>30. Триманова против Стоби</u>	<u>281</u>
<u>31. Мушаланов против Агенција за обезбедување</u>	<u>289</u>

<u>Заклучок</u>	<u>299</u>
-----------------------	------------

<u>Кратенки</u>	<u>311</u>
-----------------------	------------

ВОВЕД

ДОСИЕ: РАБОТНИЧКИ ПРАВА

1. ЗА ОДМОТУВАЊЕТО НА ТРАНЗИЦИСКОТО КЛОПЧЕ

Колку многу неправди можат да се случат, а никој да не може да ги осуди.
Цицерон (М. Т. Cicero / 106–43 г.пр.Хр.)

Во почетокот на 2010 година, Движењето за социјална правда „Ленка“ започна да го спроведува повеќегодишниот проект: *Промоција и заштита на работничките права*, во соработка со германската фондација „Роза Луксембург“.¹ Како резултат на тоа, во првата половина на 2010-та, беше спроведена првата научно-истражувачка **студија од областа на трудовото право и законодавство**, којашто е единствена од ваков вид во Југоисточна Европа, а се занимава со проблематиката на правата на работниците во Р. Македонија во дваесетгодишниот транзициски период, насловена: *Обезвреднување на трудот – Анализа на трудовоправната легислатива во периодот на транзицијата*.

1. Оваа фондација, чиј патрон е маченикот на Германската ноемвриска револуција д-р Роза Луксембург (Rosa Luxemburg / 1871–1919), жената која беше најважниот претставник на интернационализмот и антимилитаризмот за време на Првата светска војна, има преку 200 партнери од над 50 земји, како и 14 интернационални канцеларии, во речиси сите делови на светот, а нуди сестрана образовна програма на суштински теми: глобализација, социјална правда и еднаквост, родова политика, демократска партиципација, екологија и одржливост, локална самоуправа, антифашизам и антирасизам, современа историја и критика на капитализмот. Повеќе информации на <http://www.rosalux.de/english/foundation> (на англиски) и <http://www.rosalux.de> (на германски јазик).

Заклучоците до кои се дојде се фрапантни и само ја потврдија првичната хипотеза дека, во т.н. транзиција, всушност систематски е спроведуван проектот на *работничка гилотина*. Имено, во име на апстрактната „флексибилност на пазарот“ реално се жртвувани животите и благосостојбата на илјадници живи луѓе – па нашиот сон за бизнис рај, се претвори во работнички пекол! Со други зборови, токму во добата на овој вечен транзициски мит, бесрамно и немилосрдно се руинирани многу човечки судбини од некогашната „средна класа“, која живее од продажбата на својот труд. Тоа јасно се гледа од анализата на постојаните измени и дополнувања во законската регулатива, која се однесува токму на правата на работниците. Имено, со константна посветеност, сите досегашни влади без исклучок, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ, ги намалуваа работничките права. Дури и кога правата беа намалувани малку по малку, навидум неосетно и незабележливо, кога ќе се набљудува тој процес кумулативно, ќе се увиди дека се работи за далеку од занемарливо намалување на работничките права.²

При спроведувањето на оваа опсежна правна студија утврдени се неколку „пункта“ на противуставни одредби – и, подоцна, се поведени **дваесет постапки пред Уставниот суд на РМ** за разни закони од оваа сензитивна сфера на *економско-социјалните човекови права*. Накусо, пет претставки се насочени против одделни

2. За подробна анализа на неолибералистичкиот процес на намалување на работничките права, преку донесување измени на законите од трудово-правната сфера, види кај Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев: *Обезвреднување на трудот – Анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата*, ДСП „Ленка“, Скопје, 2010. Студијата е достапна и за бесплатно преземање на следниве линкови: <http://www.lenka.mk/mk/pamfleti-i-letoci/20---/download.html>; како и на: <http://www.scribd.com/doc/33073487/Обезвреднување-на-трудот>; www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=5007 и <http://www.okno.mk/node/7359>. Оваа студија, која пополни една двоцелениска неистражена „црна дупка“ во сферата на нашето трудово право, предизвика изненадувачки голем интерес во фелата и во стручните, но и синдикални, кругови. Тиражот од 400 испечатени примероци на книгата речиси е потрошен, а при крај се и залихите на брошурата со најважните теоретски сознанија – испечатена во 1.000 примероци. Таа досега е даунлоадирана и над 2.500 пати од претходнонаведените интернет локации.

членови на ЗВОСН (1997) и подоцнежните негови измени и дополнувања; четири претставки против членови на ЗРО (2005) и неговите измени; четири претставки против членови на ЗПЗСО (2008); и по една претставка против одредби од ЗПИО (1993), ЗИП (1994), ЗЗО (2000), ЗС (2006), ЗБЗР (2007), ЗМРРС (2007) и „Законот за стечајците“ (2008). Во тек е подготовка на уште минимум десетина претставки кои би требало да бидат поднесени во текот на оваа година. Досега Уставниот суд реши да поведе постапка за оценување на уставноста во три случаи и во сите три исходот е позитивен – постапките завршија со носење касаторни одлуки за укинување на оспорените противуставни членови; во други единаесет случаи Уставниот суд сè уште се нема произнесено по однос на нашите претставки; потоа во три случаи иницијативите ни беа отфрлени, а во уште три други случаи судот реши да не поведе постапка.³

*

Во април оваа [2011] година, беше издадена и втората книга: *Штрајк – искуства и состојби*⁴ којашто содржи реални приказни на работници-синдикалци кои организирале штрајкови, а покрај тоа дава и историско-компаративна и позитивно-правна анализа на сите закони во Р. Македонија кои во себе содржат одредби за остварување на уставно-загарантираното **право на штрајк**.

Со оваа студија се покри големата празнина којашто беше воочена во оваа, досега ретко истражувана проблематика, но истовремено се демистифицираше и тоа дека, во реалниот живот, работниците се соочуваат со притисоци од секаков вид за молчешкум да го трпат кршењето на своите права и да не организираат штрајк, со цел да стават крај на таа експлоататорска практика. Но, при намерата за организирање штрајк, тие се соочуваат и со уште еден важен дополнителен проблем: законската рамка за остварување

3. Повеќе за содржината и за уставно-правната аргументација на секоја одделна претставка видете на нашиот веб-сајт: <http://www.lenka.mk/mk/pamfleti-i-letoci/35-dokumenti-pretstavki.html>; а за симптоматичната, и на моменти небулозна, правна логика на Уставниот суд на РМ, на неговиот официјален сајт: <http://www.ustavensud.mk/domino/WEBSUD.nsf>.

4. Здравко Савески (уредник): *Штрајк – искуства и состојби*; ДСП „Ленка“; Скопје, 2011.

на нивното уставно право на штрајк е толку *рестриктивна* што го прави доста тешко организирањето на „легален штрајк“, кој би бил во согласност со законот. Имено, државата во вечната борба меѓу работниците и работодавачите, се стави во навивачка улога и ја одбра страната на вторите, кои и без тоа се помоќната страна во односот!

Но сепак, и покрај сите перипетии, како што наведува уредникот на оваа студија – нашите работници знаеле да се одважат, да кренат глава и да организираат штрајк. Она што го покажуваат *примерите* вклучени во книгата, е дека организирањето и поведувањето на штрајк, и покрај сите притисоци и законски ограничувања, не е однапред осудено на пропаст – штрајкот може да успее во намерите и тоа претставува нешто што несомнено инспирира.

2. ЗА МЕТОДОЛОГИЈАТА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

*Дефинирајте ги вашите поими,
за да можеме да се разбереме.
Иго (Victor Hugo / 1802-1885)*

Третата книга од овој серијал, *Работни спорови – позитивни примери од судската пракса*, исто така претставува искусвена и аналитична правна студија која, за разлика од претходната, се занимава со т.н. *институционален [системски] метод* на работничка борба за заштита на своите права. Таа има за цел да ги поттикне и охрабри обесправените и исплашени македонски работници, и *по судски пат* да бараат остварување на своите права од работен однос.

Во полугодишното реализирање на овој труд беше вклучен нов *истражувачки тим* на ДСП „Ленка“, составен од седуммина активисти од различни профили и професии – со различно, а најмалку високо, образование (правник, социјален работник, економист, политолог-комуниколог, криминолог, геополитички аналитичар и електроинженер-информатичар).

Во периодот од јануари до јуни 2011 година, овие луѓе извршија триесет и едно координирано **теренско интервју**, односно обавија разговори со работници ширум Македонија (Скопје, Битола, Велес, Гостивар, Куманово, Крива Паланка и др.) – коишто

се јавуваат во улога на *тужители*, и коишто се одважиле своите работнички права да ги бараат пред суд.

Најпрво, со цел постигнување воедначен пристап при интервјуата кои допрва следуваа, беше направен интересен работен *прашалник* којшто, главно, опфаќа две групи прашања (демографски податоци за работникот и правни податоци за спорот) – кои, пак, понатаму беа класифицирани на неколку подгрупи. Бидејќи вакви теренски испитувања се значително ретки во нашата држава, покрај првичната цел поврзана стриктно со конкретниот судски спор кој е во центарот на нашата анализа, гледавме ова истражување истовремено да го искористиме и за прибирање податоци „од прва рака“ во врска со [не]запознаеноста на работниците за низа, навидум стручни, а всушност секојдневни прашања со кои тие се среќаваат на работното место (на пример: дали знаат како се формира синдикат на ниво на работодавач?; дали се запознати како тече процедурата за организирање штрајк?; дали имаат информации за корупција кај трудовата инспекција? и сл.).

По ова, секој интервјуер се впушти во потрага на своите „протагонисти“... Иако мислевме дека оваа операција ќе оди мошне брзо, излезе токму спротивното – дека *барањето работници* кои се спремни отворено да проговорат за своите маки, барем во македонски прилики, е прилично комплицирана работа, главно поради присутниот страв на работниците „да не им се случи нешто“ во иднина, нив или на нивните најблиски!?

Откако конечно ќе се обезбедеше соодветниот соговорник, со него се потпишуваше писмен *договор за соработка* според кој тој имаше право слободно да одлучи дали податоците кои ни ги дава треба да се анонимни, или пак имаме дозвола да ги објавуваме во целост – со се имињата и презимињата на учесниците.

По расчистувањето на ваквите „процедурални“ аспекти, следуваа обавувањето на самиот *разговор* и снимањето на интервјуто во звучна форма.

Подоцна, главно врз основа на ваквите тонски записи, како и врз основа на своите приклучоци и, по потреба, дополнителни телефонски контакти – интервјуерите изработуваа основна т.н. *наративна нацрт верзија* на интервјуто, која потоа, во електронска форма, му ја испраќаа на уредникот, со цел да се извршат евентуални корекции, исправки или дополнувања.

Следната фаза беше *редактирањето на текстовите*, односно изготвувањето на потребната стручна правна анализа и, по потреба, давањето коментар на конкретниот судски случај. Читателот ќе забележи дека **болдираниот текст** во „приказната“ упатува на *белешка* кон крајот на текстот – коишто ги има околу 160 во целата книга и каде што е разработен и објаснет споменатиот правен институт, се разбира онолку колку што тоа го дозволува расположливиот простор и колку што оценливме дека е доволно за ваков тип истражување. За да нема забуни, при обработката на институтот, беа цитирани најновите, актуелно-важечките, а не поранешните, законски одредби кои во меѓувреме се променети. На тој начин сакавме да придонесеме кон поголема *едукација на работниците* за моменталната состојба на полето на работничките права и инструментите за нивна заштита.

Ценевме дека токму со ваквиот пристап [„лаичка“ наративна верзија + стручен текст во фуснота] ќе ја постигнеме нашата основна цел: текстот да биде лесно „сварлив“ за читателот кој не е правник, односно да не биде премногу правнички, несфатлив и тежок за читање; додека, пак, стручната компонента од анализата да биде дадена во една интервентна и ненаметлива форма, кон крајот на текстот – за да не премине во друга крајност, којашто ќе ја девалвира професионалната вредност на трудот. Користејќи го овој „среден пат“, се трудевме и посакуваме оваа студија да стане еден вид прирачник, или *водич* за водење работни судски спорови – кадешто „обичниот“ читател, преку позитивни примери и инспиративни искуства од праксата, истовремено ќе може да се запознае и со основните процесно-правни поими кои се среќаваат при водењето на речиси секој судски случај.

Тука уште би сакале да напоменеме дека, веднаш на почетокот од секое интервју – под самиот *наслов* (кој објаснува кои се парничните странки т.е. кој работник против кој работодавач го водел спорот) и под *поднасловот* (кадешто сосем кратко е даден предметот на спорот т.е. за што тој се водел) – се дадени *латински цитати* [во оригинал и во превод] на познати римски правни максими кој имаат контекст токму со конкретниот спор, а коишто поради својата вистинитост и безвременска релевантност имаат огромна вредност како „авторитативни правни стандарди“ и сè уште, до наши дни, во неизменета форма важат во речиси сите

правни системи во светот – како основни принципи или како законски регулирани фундаментални правни начела.

На крајот, пак, од наративниот дел, секое интервју содржи кратко *резиме*, односно своевиден заклучок, кој со точки (***) е видно одделен од основниот текст, и кадешто се дадени поентите и впечатоците од секој конкретен случај – се разбира, по сопствено видување на интервјуерот.

Што се однесува до **содржината на книгата**, при нејзиното конципирање го следевме *тематскиот критериум*. Така, сите 31 интервју се поделени на две главни групи, со по уште две споредни подгрупи: *спорови за непарични побарувања* (вакви има вкупно девет – пет против јавни, а четири против приватни субјекти) и *спорови за парични побарувања* (има вкупно 22 – 10 против јавни, а 12 против приватни субјекти).

Во поглед на *половата структура*, во 21 случај станува збор за работници [мажи], а во 10 случаи за работнички [жени]. Во поглед на *временската рамка*, „најстариот“ спор датира од 1994, а најновите од 2010, од кои некои својот финиш го дочекаа и оваа 2011 година. А, пак, во поглед на *старосната граница* на интервјуираните работници-тужители – највозрасниот, во моментот, има 70 години; а најмладиот е на 28-годишна возраст.

После *воведот*, а пред изложувањето на корпусот интервјуа, даден е кус преглед на *македонската регулатива* за работните спорови, од сите [материјално-правни и процесно-правни] закони кои ја тангираат оваа проблематика.

Кон крајот на книгата, пак, е даден *заклучок* во кои се сумирани воочените проблеми до кои се дојде при истражувањето, како и предложените начини за нивно надминување.

3. ЗА УЛОГАТА НА ТРУДОВО-ПРАВНИОТ ОДНОС⁵

Ut olim vitiis, sic nunc legibus laboramus.

*Некогаш страдавме од маните,
сега страдаме од законите.*

Паскал (Blaise Pascal / 1623 – 1662)

Пред да преминеме на сосем куса потрага по правните корени на трудовите односи, накратко ќе се обидеме да го лоцираме **основниот проблем на современото трудово право** – кое, само да потсетиме, воопшто не е *којзнае колку трудољубиво*. А тој, имено, лежи во тоа што ова објективно важечко право, воопшто не е создадено да ги реши или олесни проблемите на сиромашните и економски зависни работници. Тие, едноставно и ладнокрвно, не се земени предвид (David Daube) – па оттука, сосем точен е впечатокот дека правните акти кои се донесуваат во оваа област, се сконцентрирани првенствено на оние кои имаат [имотните/богатите/работодавачите], односно оние кои го заземаат централното место во ‘високото општество’ и кои благонадежно ги финансираат предизборните кампањи на речиси сите поголеми политички партии кои подоцна, кога ќе дојдат на власт, во знак на благодарност и по принципот „*Do ut des* – ти дадов за да ми дадеш“ ги спроведуваат нивните антирабочнички агенди. Оние кои немаат [неимотните/сиромашните/работниците], како да се невидливи за системот – тие, заедно со нивните проблеми, просто-напросто, се игнорирани!?

А оттука произлегува и следната, можеби и круцијална замерка на македонското [пост]транзициско трудово право и работно законодавство – неговата очебијна и *пристрасна наклонетост* повеќе кон страната на работодавачот. Ова, пак, прави тоа да е сосем неусогласено, барем според цивилизациските стандарди, со општествено-економските проблеми во кои тонат сè поголемиот број работници и урбани [лумпен]пролетери – кои, притоа, навистина немаат никаков друг егзистенцијален извор. Податокот

5. Оваа и следната точка, главно, се темелат на споредбено-историската анализа на Д. Апасиев под наслов „*За плебејската идеологија*“, направена во склоп на коавторскиот зборник (заедно со професорите С. Шкарик, Б. Ванковска, Љ. Цуцуловски и М. Ѓурчинов): *Социјализмот во XXI век – минато, сегашност и иднина*; СПМ, Скопје, 2010; стр. 114-156.

дека *вработеноста* на членовите на семејството сè помалку обезбедува пристоен живот без сиромаштија, буди сериозна загриженост кај секого со хуманистички настроен и здрав разум, и повикува на вклучување на алармот. Имено, од 2006, поголемиот дел од сиромашните домаќинства кај нас, всушност не беа невработени – туку имаа по некој вработен член! Така, во 2009-та, скоро кај 43% од случаите – сите членови на домаќинството беа невработени, а дури 57% од сиромашните домаќинства имаа барем по еден вработен член!? Ова само ни говори дека да бидеш „вработен“ во РМ не е исто што и тоа да водиш „нормален“ живот, ослободен од стресот за тоа како ќе го преживееш месецот.⁶

И додека нашите „научници“ и **професори по трудово право**, завиени во својот кабинетски конформизам, ги зафати некој чуден транзициско-зимски сон и, во таа нивна интелектуална хибернација, се бавеа со прилично несусштински и чисто номиналистички правни прашања⁷ – видни експерти во светот, насирајќи го овој лошотилак кој така отворено пропагира социјална неправда и економска нееднаквост меѓу населението, почнаа аргументирано, организирано и систематски, дел по дел, да го раскринкуваат *неолибералистичкиот новогovor* во сферата на оваа научна област, кој под превезот на некаква „флексибилност на работната сила“ доведе до драстично кратење [намалување], проследено со паралелно кршење [непочитување] на работничките права. И како што одлично забележа московскиот професор Куреној (Куренной):

Работодавачите не секогаш се заинтересирани за целосно почитување на нормите од актуелното позитивно законодавство. Дотолку повеќе, одговорноста во оваа

6. Види повеќе во памфлетот на ДСП „Ленка“ по повод Први мај – Меѓународниот ден на трудот; *До еден работник – I^м Мај на ливада или на улица?*; Скопје, 2011; стр. 8-9.

7. Види ги, на пример, трудовите на Тодор Каламатиев: „Способност за склучување на договор за вработување“; *Годишник на Правниот факултет „Јустинијан Први“ – том 42* (во чест на Тодорка Оровчанец); Скопје, 2006; стр. 460-473 или, пак, оној на Гзиме Старова: „Договор за вработување или договор за работа – Дилеми во Законот за работни односи на РМ“; *Зборник на Правниот факултет „Јустинијан Први“ при УКИМ и Правниот факултет при Московскиот државен универзитет „Ломоносов“* (том 2); Скопје, 2007; стр. 344-353.

*сфера понекогаш изгледа и како чиста симболика. Ние не можеме, а да не обрнеме внимание на овие [штетни] појави. Дали е доволно тие само да се дискутираат во кулоарите на научните конференции, на страниците на дневниот печат или, пак, мора гласно да се 'свои на сите свона'?*⁸

А дека мора гласно, одлучно и со сите сили и средства да „своиме на сите свона“ ни укажува и фактот дека овој болен синдром, од канцерогена [малигна] провиниенција, е дијагностициран и кај нас во Македонија – кадешто, во сферата на трудовото право, погледнато од еден аксиолошки дискурс, дополнително цути и енормна **правна инфлација** (презаситеност на системот од прекумерно правно нормирање – претежно со лоши, од номотехнички аспект неконзистентни и конфузни закони), како и **правна несигурност** (еродирање, со текот на времето, на веќе еднаш здобиените и стекнати права од работен однос). Имено, кај нас постојат недозволиви случаи на секоегодишно, па дури и полугодишно или квартално, *менување на носечките закони* кои треба да се „столбови“ на оваа мошне сензитивна егзистенцијална област, и тоа по неколку пати; а, од друга страна, не тече паралелен процес на редигирање и изготвување на официјални пречистени законски текстови на законите кои се рогирани [изменети и/или дополнети] и по повеќе од десетина-петнаесет пати! Сево ова го прави неверојатно тешко пловењето во ова длабоко „море од закони“, дури и од страна на дипломираните правници, кои стручно се бават со оваа проблематика, а пак за неупатените и правно неуки работници, кои немаат макар и елементарно синдикално образование или активизам – снаоѓањето, навистина, е „невозможна мисија“ во буквална смисла на зборот.

8. А. М. Куренной: „Вопросы развития Трудового права России“, *Актуальные вопросы государства и права в Республике Македони и в Российской Федерации* (выпуск 3) – Сборник научных статей профессоров и преподавателей Юридического факультета Юстиниана I Университета им. Св. Кирилла и Мефодия и Юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова; Скопье, 2008; стр. 76.

4. ЗА КОРЕНИТЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

*Iuris praecepta sunt haec: honeste vivere,
alterum non laedere, suum cuique tribuere.*

Правни начела се: чесно да се живее, никому да не му се наштети, секому да му се даде она што му припаѓа.

Улпијан (Domitius Ulpianus / II–III век)

Бидејќи работничките проблеми воопшто не се нови, токму затоа правните корени на оваа дисциплина со доста практични консеквенци – а со тоа и на самите **работни спорови** кои произлегуваат од специфичниот трудовоправен однос, внимателниот истражувач, без поголеми тешкотии, може да ги лоцира во богатата ризница на *Римското приватно право* и подоцнежната негова рецепција во речиси сите европски национални правни поредоци – кое, за разлика од македонското, беше составувано низ „ситото и решетото“ на многумина разборити и доблесни правници, кои им одржаа вистинска лекција по право на сите антички, средновековни и современи народи...

Всушност, навистина нема ништо ново во *колизијата на интереси* меѓу помоќната и послабата страна – во случајов работодавачот (*conductor*) и работникот (*locator*). Ова, пак, неминовно, во праксата, доведуваше и доведува до латентни незадоволства, но и отворени судири кои, во Рим, беа санкционирани преку институтот *Arbitrium boni viri* – „предлозите на чесните луѓе“.⁹

Па оттука, со полно право, претходникот на денешните спорови произлезени од работните односи – како посебен вид судска, граѓанска и парнична постапка, го наоѓаме во **римските тужби од групата *Actiones bonae fidei*** наречени: *Actio locati* – кога тужител е работникот, а тужен работодавачот; и спротивната *Actio conducti* – кога тужител е работодавачот, а тужен е работникот. Во обата случаи, основ за тужбата е договорот за *locatio conductio operis* – кој, всушност, е далечниот предок и претеча на денешниот, за многумина од нас недостижен, *договор за вработување*.

9. De Robertis: *Rapporti di lavoro nel diritto romano*, 1946 – цит. сп. D. Stojčević: *Rimsko obligaciono pravo*; Univerzitet u Beogradu & Zavod za izdavanje udžbenika NR Srbije; Beograd, 1960. Види и кај Tony Honoré: *The Quest for Security – Employees, Tenants, Wives*; 1982 и Paul Davies & Marc Freedman: *Labor and Law* на Kahn-Freund; 3rd ed., 1983.

Имено, уште во текстот на прочуената *Јустинијанова кодификација* (VI век), подоцна наречена *Corpus Iuris Civilis*, и тоа во нејзиниот најобеман дел кој се вика *Digestae* [или *Pandektae*] – и кој е двапати поголем од Библијата т.е. од Стариот и од Новиот Завет заедно – наоѓаме траги за постоењето на овие форми на работни спорови.¹⁰ За пример, колку на читателот кој не е толку упатен во правната историја и терминологија, да му биде посликовито како изгледаа овие спорови, овде ќе наведеме само еден класичен текст, чиј автор е надалеку познатиот римски правник Улпијан, кој и денес е еден од најценетите правни авторитети, сè уште цитиран, на пример, при граѓанските судењата пред британските судови:

Кога писарот ја изнајмил својата работа, на неговиот работодавач потоа умрел – божествениот император Север одговара со рескрипт на барањето на писарот, со овие зборови: 'Бидејќи наведуваш дека [ти] не си одговорен за необезбедувањето услови за твојата работа... првично е ветувањето [за платата] од договорот да биде исполнето – ако, во текот на годината за која станува збор, не си примал дневници од никој друг' (D. 19,2,19,9).¹¹

Не е тешко да се заклучи дека римското право, на чијашто правна традиција фундаира и нашето современо национално право, како дел од поголемото евроконтинентално правно семејство од т.н. *Civil Law tin* – првенствено беше процесно [формално/ тужбено] право, односно се развиваше под процедурална закрила. Правниот поредок на практичните Римјани беше востановен

10. А покрај класичните правни текстови (пр. уште и Paul. *Sent.* 2,18,1), за присуството на работните спорови, во еден поширок контекст, читаме и на други места во историската литература: на пример кај Кикерон (Cicero: *De officiis*; 1, XLII, 150sq.; 1, XLII, 151sq. и *De oratore*; 1, XLV); кај Катон (Cato: *De re rustica*, 136); потоа во *Новиот завет* на Светото Писмо (в. Евангелие по Матеј, гл. XX, ст. 1-16); па кај Апулеј (cf. Apuleius: *Metamorphoseon*; Lib.IX, 6sq.; Lib.VII, 22sq.; Lib.IX, 35sq.; Lib.IX, 12sq.) итн.

11. Во романистиката е стандардизиран вообичаениот, општоприфатен, начин на цитирање на *Дигестите* – постапка која стручно е позната како *инскрипција*. Така, кратенката D. 19,2,19,7 означува: Digesta, книга 19, титулус 2, фрагмент 197, параграф 9 [често означен и со симболот §]. Еве уште некои историско-правни примери од јустинијановите Дигести, кои се однесуваат на работни спорови: Iavol. D.19,2,59; Ulp. D.19,2,9,5; Ulp. D.9,2,27,9; Ulp. D.50,13,1,4; Gai. D.19,2,27,7; Paul. D.19,2,38 pr. и др.

како **систем на тужби**, а не како модерните правни системи, кои претежно функционираат како нереален „систем на [субјективни] права“. Тие, со потполно право, велеа: *Ubi remedium, ibi ius* – Каде има тужба, [само] таму има право!

Спротивно на ваквата јуриспруденцијална традиција, денешните буквалистички правни позитивисти, од кои за жал голем дел постојат и во нашата академска средина, како и во судско-адвокатска фела, а кои истовремено се удираат в гради дека нашето право е изградено на „славните римски правни темели“ – оваа ситуација ја имаат превртено наопаку и велат: *Ubi ius, ibi remedium* – Каде има право, таму [треба да] има и тужба!? Или, да бидеме појасни, тие како да не сфаќаат дека за луѓето е многу побитно како правото се раздава, отколку како тоа се создава. Впрочем, мене и вам не ни значи ништо тоа што Уставот на нашата држава, само на хартија, ни гарантира одредено право, ако тоа [виртуелно и фиктивно] право ние не можеме и практично да си го заштитиме пред суд – затоа што, на пример, судијата не го зема предметот во работа бидејќи немаме пари да ги платиме скапите судски такси, како и лукавиот противнички адвокат.

Значи, да резимираме: **тужбата, како средство, е *primus*; а правото, како цел, е *secundus*** [никако обратно] – оти само преку средството можеме да стигнеме до целта! Тоа е логиката која провејува во праксата на племенитите јуриспруденти низ сите изминати времиња, од кои најумните беа образовани во духот на *природното право*, а не во духот на бедниот и, на моменти, вулгарно нечувствителен правен позитивизам.

Димитар Анасиев
август, 2011

МАКЕДОНСКАТА РЕГУЛАТИВА ЗА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

Corruptissima res publica, plurimae leges
Колку во државата има повеќе закони,
толку има повеќе корупција.
Тацит (Р. С. Tacitus / 56–117 г.)

1. МАТЕРИЈАЛНО-ПРАВНА ЛЕГИСЛАТИВА ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА

Од почетокот на транзицијата, до денес, донесени се вкупно **три закони за работни односи**: малку пред распадот на СФРЈ беше донесен *Законот за работните односи* на СРМ (1990),¹ којшто важеше паралелно со тогаш постоечкиот сојузен *Закон за основните права од работниот однос* (1989).²

ЗРО на СРМ (1990) претрпе четири интервенции³ и, во 1993 година, беше заменет со нов *Закон за работните односи* на РМ.⁴ Овој закон, за време на 12 годишниот период на неговото важење, имаше дури 11 интервенции⁵ – за, во 2005-та, да биде заменет со новиот, и сè уште актуелен, *Закон за работните односи*.

Но, и овој најнов закон за оваа важна материја не беше поштеден од чести *интервенции* – при што, до денес [јуни 2011], се донесени девет негови измени и дополнувања, и се изработени два пречистени текста. Покрај ова, Уставниот суд на РМ донесе најмалку осум

1. *Закон за работните односи на СРМ*; Сл. весник на СРМ, 20/90.

2. *Закон за основните права од работниот однос*; Сл. лист на СФРЈ – 60/89 и 42/90.

3. Закони за изменување и дополнување на ЗРО (1990); Сл. весник на СРМ – 27/90, 10/91 и Сл. весник на РМ – 18/92, 12/93.

4. *Закон за работните односи*; Сл. весник на РМ, 80/93.

5. Закони за изменување и дополнување на ЗРО (1993); Сл. весник на РМ – 3/94, 14/95, 53/97, 59/97, 21/98, 25/00, 34/00, 3/01, 50/01, 25/03 и 40/03.

одлуки со кои се укинуваат одредби од ЗРО/05,⁶ а за некои спорни членови сè уште се водат постапки за оценување на уставноста.

ЗРО е **основен и општ материјален закон** [*lex fundamentalis* и *lex generalis*] кој, како примарен или супсидијарен правен извор, се однесува на сите вработени во РМ – без оглед дали имаат засновано работен однос во приватниот или, пак, во јавниот сектор. Кај овој своевиден „работнички устав“ единствените две глави кои за време на серијата новации во транзициските години, по осамостојувањето на РМ, не претрпеа промени – беа оние посветени на *заштитата на правата на работниците*, како и на *асоцијациите на работниците и на работодавачите* [синдикатите и стопанските комори]. Но, до покрупни промени во оваа сфера дојде дури со носењето на новиот ЗРО (2005) – а со неговите подоцнежни измени единствено, мали интервенции и тоа главно од технички и термилошки карактер, беа направени со првата (чл. 20-22, ЗИДЗРО/авг.08), со четвртата (чл. 21, ЗИДЗРО/окт.09) и со седмата новела (чл. 20, ЗИДЗРО/септ.10).

а) Па така, од оваа заштитна работничка сфера, беа **избришани** неколку експлицитни одредби:

– меѓу нив беше и онаа која предвидуваше дека, во остварувањето на поединечните права од работниот однос, работникот има *право да бара заштита* кај работодавецот, пред надлежниот суд, синдикатот, инспекциските органи и други органи – во согласност со закон (чл. 143, ЗРО/03 – ПТ). При ова, заштитата се сведе само на вонсудска заштита пред самиот работодавач, слично на онаа народната „кадија те тужи, кадија те суди“, и на дополнителна т.е. секундарна заштита, пред надлежниот основен суд;⁷

6. У.бр. 139/2005-0-0 од 21.XII.2005; У.бр. 161/2005 од 22.XII.2005; У.бр. 134/2005-0-0 од 29.III.2006; У. бр. 187/2005-0-1 од 10.V.2006; У. бр. 111/2006-0-1 од 24.I.2007; У.бр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007; У.бр. 170/2006-0-1 од 6.VI.2007 и У.бр. 263/2009-0-1 од 22.IX.2010.

7. Некои од овие „кастрења“ на одредби од процедурален аспект имаа смисла бидејќи, на овој начин, се одбегна дуплирање на истите одредби во повеќе одделни закони – затоа што постапката за заштита на работничките права, кај нас се третира како посебен вид граѓанска постапка и, според тоа, е регулирана со ЗПП (2005), со ЗИ (2005), потоа со ЗОП (2007), како и со ЗМРПС

– исто така, повеќе не постои одредбата која велеше дека надлежниот орган кај работодавецот е должен, пред донесувањето на одлуката по барањето, односно по приговорот на работникот – да побара мислење од синдикатот во кој тој членува, како и задолжително да го разгледа и за него да се изјасни, ако синдикатот доставил такво мислење (чл. 146, ЗРО/03 – ПТ).

б) **Правните средства за заштита на работниците** се зголемија од три на четири експлицитно споменати, плус еден имплицитно одреден правен инструмент – меѓутоа, ќе забележиме дека тие се „расфрлани“ во различни членови и не се групирани на едно место:

– Првиот заштитен инструмент е писменото *барање* до работодавачот да го отстрани кршењето на правото (чл. 181, ЗРО/05):

а) имено, ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права – може да поднесе барање до работодавачот, овој да го отстрани кршењето, односно да ја исполни својата обврска;

б) исто така, ако работникот смета дека, со писмената одлука на работодавачот, е прекршено неговото право може – во рок од осум дена од врачувањето на таа одлука, да бара од работодавачот истото да го отстрани. Ако овој, во натамошниот следен рок од дополнителни осум дена по врачувањето на писменото барање од страна на работникот, не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото – работникот може, во рок од 15 дена, да бара судска заштита. Во овој случај кршењето на дотогашните права е во две насоки: прво, порано рокот за поднесување на барањето беше подолг и, наместо осум, изнесуваше 15 дена (чл. 144, ЗРО ПТ/03); и, второ, веќе не постои изречната одредба која на поднесеното барање му признаваше суспензивно дејство, односно пропишуваше дека самото поднесување на барањето од страна на работникот го задржува извршувањето на одлуката – сè до донесувањето конечна одлука кај работодавачот, освен во случаите утврдени со закон.

– Втор инструмент се *приговорите* против одлуката за отказ, било да е со или без отказан рок; како и против одлуката за

(2007). Ова, од друга страна, ја покажува фрагментарноста на регулативата по ова мошне чувствително и важно егзистенцијално прашање – којашто, како појава, не ретко во праксата, доведува до нејаснотии дури и кај правниците.

суспендирање т.е. за оддалечување или времено отстранување од работното место (чл. 91 и 93, ЗРО/05).

– Трет инструмент, којшто не е експлицитно споменат во ЗРО (види, на пример чл. 257, ст.2 од ЗРО ПТ/10) е *пријавата* т.е. претставката или известувањето поднесено до Трудовата инспекција. Тука особено е важна одредбата на ЗИТ (1997), според која инспекторот е должен да го земе во постапка *секое барање* на работникот заради остварување, односно заштита на правата од работниот однос и заштита при работа (чл. 16, ЗИТ/97). Претходно, со ЗИТ (1985), беше предвидена помалку експлицитна одредба – која, потоа, беше преземена во стариот ЗРО/93, според која работникот, за заштита на своите права, можеше да се обрати до инспекторатот за труд, кој е должен да постапи по барањето и да го извести работникот за утврдената состојба, со поука како да ја оствари заштитата на своето право (чл. 23, ЗИТ/85 и чл. 140, ЗРО/93). Покрај поголемата експлицитност на одредбата, ЗИТ (1997) ја предвидува и дополнителната поволност работникот, своето барање до инспекторот, покрај писмено, да може да го изјави и *усно* пред него – а новина е воведувањето на можноста инспекциска интервенција да побараат и кандидатите за вработување, односно лицата пријавени на јавен оглас кај работодавачот. Во врска со известувањето на работникот по извршената инспекција, за разлика од ЗИТ (1985) – ЗИТ (1997), предвидува само доставување писмено известување за утврдената состојба (чл. 16, ЗИТ/97).⁸

– Четврт механизам, од 2005-та, е *спогодбата* т.е. „компромисот“ за доверување на настанатиот спор на специјален ‘мировен совет’ составен од три члена, од кои по еден определуваа работодавачот и работникот – доколку стануваше збор за индивидуален спор или, пак, на ‘арбитража’ – доколку стануваше збор за колективен спор (чл. 182-183, ЗРО/05). Но, овој првичен член подоцна беше модификуван, па сега во него се вели дека, во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорат решавањето на спорот да го доверат на „посебен орган утврден со закон“ (чл. 182, ЗРО/05 ПТ).⁹

8. З. Савески во *Обезвреднување на трудот...*; „Ленка“; Скопје, 2010; стр. 141.

9. Види и Stefan Clauwaert, Isabelle Schömann, Wiebke Düvel и Grigor Gradev:

– Конечно, петти и последен, ултимативен, инструмент е *тужбата* за покренување на посебна граѓанска судска [парнична] постапка, со која се иницираат посебните „спорови од работен однос“ (чл. 181, ЗРО/05).¹⁰

2. ПРОЦЕСНО-ПРАВНАТА ЛЕГИСЛАТИВА ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА

А) ЗАКОНОТ ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

ЗМРПС (2007),¹¹ кој е *lex specialis* за проблематиката на т.н. **вон-судско расправање спорови со работна тематика**, ги уредува начинот и постапката на мирно решавање работни спорови; изборот, правата и обврските на помирувачот и арбитраите, како и другите прашања кои се од значење за мирното решавање на некои „најчести“ работни спорови – што значи не се однесува на

Работни односи – Компаративни согледувања за времетраењето на работниот однос и работните спорови; Фондација „Fridrih Ebert“ – Канцеларија Скопје & Институт на европскиот синдикат за истражување, образование, здравје и заштита – Брисел; Скопје, 2005.

10. Со својата шеста одлука по повод ЗРО/ 05 (У.бр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007) Уставниот суд на РМ ја укина одредбата којашто, поради техничка грешка, пропуст или, пак, правничко незнаење, се наоѓаше во оваа законска одредба. Имено, првично беше предвидено дека против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе „жалба (!?) – во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд“ (чл. 181, ст.4 од ЗРО). Но, кога станува збор за заштита на права пред суд, во нашиот правен систем постапката не се поведува со жалба, туку со *тужба* – согласно ЗПП (2005). Судот оправдано образложи дека самото постоење на зборот жалба, во оспорениот член, создава правна несигурност кај граѓаните – што, пак, е спротивно на уставно постулираното *начело на владеење на правото*, коешто во себе го содржи *начелото на законитост*. А ова последново го обврзува законодавецот да формулира прецизни, недвосмислени и јасни правни норми – бидејќи само таквите норми можат да претставуваат солидна основа за законито постапување од страна на судските органи.

11. Одредбите на овој Закон кои се однесуваат на постапката за мирно решавање на работните спорови почнаа да се применуваат од 1 јануари 2008. Овој Закон досега [јуни 2011] сè уште ниту еднаш не е изменет и дополнет, што е навистина редок случај во проблематиката на работните односи во РМ.

сите видови спорови кои, евентуално, можат да произлезат од комплексот на работните односи.

Основните **начела** кои ги пропагира законот се следниве: *доброволност, неутралност, непристрасност и трипартизам*. Специфично за него е тоа што, за прв пат, дефинира два вида на работни спорови – за коишто, пак, постојат и „заеднички одредби“. Имено, постапка за мирно решавање на работен спор се покренува со поднесување *предлог* [а не тужба], до новиот орган – наречен Републички совет за мирно решавање на работните спорови. Стран[к]ите¹² во спорот можат да поднесат заеднички предлог или, пак, поединечен. Интересна е одредбата која предвидува дека трошоците на постапката – за помирувачот, односно арбитерот, ги сноси Советот, а не странките.

1) **Колективен спор** (чл. 16-28, ЗМРПС) – овој спор настанува во следниве три случаи: (а) по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор; (б) при остварување на правата на синдикално организирање и (в) кај реализацијата на правото на штрајк. Помош во овој спор, со цел склучување спогодба, дава *помирувач*.

2) **Индивидуален спор** (чл. 29-36, ЗМРПС) – овој спор настанува само и исклучиво во следниве два случаја: (а) по повод откажување на договор за вработување и (б) при неисплата на најниската плата. Како странки во овој спор се сметаат работникот и работодавачот. Лицето кое одлучува за предметот кај овој тип спорови се нарекува *арбитер*.¹³ Интересна е одредбата според која,

12. ЗМРПС (2007) го користи неиздржаниот термин „страни“, наместо попрецизниот „странки“ – бидејќи, всушност, станува збор за процесен, формално-правен, однос по повод настанат спор.

13. Инаку, помирувачот и арбитерот се избираат за време од четири години и можат да бидат повторно избрани. Покрај ова *право на реизбор*, тие имаат и *право на плата*, придонеси и надоместоци од плата согласно со закон и со колективен договор. Средствата за оваа намена се обезбедуваат од Буџетот на РМ, што значи дека тие имаат третман на државни службеници. Изборот на помирувачи и арбитри се врши по пат на јавен оглас, кој го објавува новосоздадениот државен „квазисудски“ [управен или судски!?] орган – *Републички совет*, на чие чело стои директор, именуван од Владата на РМ. А, пак, конкретниот избор од пријавените кандидати за помирувачи и арбитри го врши Комисија, чиј состав, исто така, е законски уреден.

ако меѓу странките во индивидуалниот спор тече судска постапка од иста фактичка и правна основа – страните се должни на судот, заеднички, да му поднесат *барање за прекин* на постапката (чл. 29, ЗМРРС). Ова значи дека вонсудската постапка станува примарна, а судската – секундарна! Арбитерот донесува *решение* [а не пресуда] за предметот на спорот, во рок од 30 дена од денот на отворањето на расправата. Симптоматична, и се чини противуставна, е категоричната и императивна одредба, којашто вели дека „против решението не е дозволена жалба“ (чл. 35, ЗМРРС).¹⁴ Решението е правосилно и извршно со денот на доставувањето на страните во спорот – а ако во него е утврдено дека дејствието, кое е предмет на извршување, може да се изврши во оставениот рок, тоа станува извршно со истекот на тој рок. Странките во спорот се должни да го известат судот за донесувањето на решението – ако судската постапка, претходно, била прекината (чл. 36, ЗМРРС).

Б) ЗАКОНОТ ЗА ПАРНИЧНА ПОСТАПКА

Во поглед на правата од работен однос, односно нивната т.н. секундарна [судска] заштита, проблематиката е регулирана со *Законот за парничната постапка* (2005)¹⁵ – којшто досега е изменет и дополнет во три наврати [2008, 2009 и 2010] од кои само во последниот случај се вовеле мала корекција во овој посебен вид парнична постапка. Претходно, пак, постоеше стар ЗПП (1998),

14. Амандман XXI (2005), т.1-2 на УРМ гласи: „Се гарантира *правото на жалба* против одлуки донесени во постапка во прв степен пред суд. Правото на жалба или друг вид на правна заштита против поединечни правни акти донесени, во постапка во прв степен, пред орган на државната управа или организација и друг орган што врши јавни овластувања – се утврдува со закон“ (курзив Д.А.). Со овој амандман, кој е дел од корпусот уставни интервенции за т.н. „реформа на правосудниот систем“, се замени дотогашниот чл. 15 од Уставот. Се забележува дека оваа уставна измена, како и многу дотогашни, повторно е во насока на кратење на уставно загарантираното граѓанско право на жалба [*ius appellatio*] – кое сега останува загарантирано само во судските процеси, додека во управните постапки е оставено да биде регулирано со закон – односно, *de iure*, тоа повеќе не е уставна материја, земено *stricto sensu*.

15. Проблематиката на заштита на работничките права пред судовите е регулирана во Делот III [Посебни постапки], Глава XXVI [„Постапка во спорови од работните односи“] и, сè на сè, опфаќа вкупно шест члена (чл. 404-409, ЗПП).

којшто беше изменет и дополнет (2002) – а потоа, поради обемот на интервенциите, беше изработен и негов пречистен текст.

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведената материја, за прв пат, се направи обид за зајакнување на процесната дисциплина. Но, сепак, остана впечатокот дека роковите кои се воведуваат се само инструктивни, при што отсуствува елементот на казнување на судијата кој, евентуално, би ги пречекорил пропишаните законски рокови.

Новините коишто ги содржи актуелниов ЗПП vis-à-vis неговиот претходник, се следниве:

1) воведување **законски инструктивни рокови** за забрзување на постапката, коишто дотогаш не постоеја. Така, во постапката по спорови од работните односи рокот за *одговор на тужба* е осум дена (чл. 405, ЗПП/05). Доколку, пак, спорот се однесува на престанок на работниот однос – *рочиштето за главна расправа* мора да се одржи во рок од 30 дена од денот на приемот на одговорот на тужбата (чл. 405, ЗПП).¹⁶

2) воведување на институтот **максимално траење на постапката**, којшто е сосем редок споредбеноправен процесен институт – а сè со цел зголемување на ефикасноста и намалување на одолговлекувањето на судскиот процес до недоглед. Постапката пред првостепениот [основен] суд мора да се заврши во рок од *шест месеци* од денот на поднесувањето на тужбата, додека второстепениот [апелационен] суд е должен да донесе одлука по жалба поднесена против првостепената одлука во рок од *30 дена* од денот на приемот на жалбата, односно во рок од *два месеца* – доколку пред второстепениот суд се одржала расправа (чл. 405, ЗПП).

3) во доменот на т.н. **квалификувано „договорно застапување“ пред суд**, дадена е можност работникот да не мора да биде застапуван од страна на адвокат, што е значителна олеснителна околност, знаејќи ги високите цени согласно фамозната Адвокатска тарифа. Така, работникот, како полномошник, може да го застапува лице

16. А т.н. парационен рок, за доброволно извршување на судската пресуда, со којашто се наложува извршување на одредено чинење [активно дејствие] и понатаму остана осум дена (чл. 408, ЗПП/05) – што, сепак, е помал рок од вообичаениот, којшто кај општата парнична постапка изнесува минимум 15 дена.

дипломиран правник кое е во работен однос во синдикатот чиј член е работникот или, пак, во сојузот на синдикатите во кој е здружен неговиот синдикат (чл. 406, ЗПП).

4) воведена е прецизна одредба за одредување на т.н. **привремени мерки за обезбедување**,¹⁷ што дотогаш не беше случај. Во текот на постапката судот може, на предлог на странката, да одреди привремени мерки – заради спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета (чл. 407, ЗПП). Против ова решение не беше дозволена посебна жалба, сè до септември 2010, кога се прецизираше дека против решението може да се изјави жалба, но дека таа не го задржува извршувањето на решението (чл. 93, ЗИДЗПП/септ.10).

5) давање можност жалбата против конечната пресуда да го нема вообичаеното т.н. „**суспензивно дејство**“. Имено, од важни причини, кои мораат да бидат образложени, судот може да одлучи жалбата да не го задржува извршувањето на одлуката (чл. 409, ЗПП) – што, секако, е добро решение во корист на работникот којшто успеал да го добие спорот, особено тогаш кога во улога на жалител ќе се јави работодавачот.

В) ЗАКОНОТ ЗА ИЗВРШУВАЊЕ

Во поглед на **присилното спроведување**, односно принудното извршување на судските, правосилни и извршни, одлуки донесени во работните спорови, проблематиката е регулирана со ЗИ (2005),¹⁸ којшто е изменет и дополнет во осум наврати: двапати во 2006, по еднаш во 2008 и во 2009, и дури четири пати во 2010 година – но, за среќа, ниту една од нив не се однесува на институтот

17. На пример, според чл. 36, ст.1, т.5 од ЗОП (2007), кај видовите *привремени мерки за обезбедување на непарично побарување* се вели дека може да се дозволи секоја мерка со која се постигнува целта на таквото обезбедување а, меѓу другото, особено: „плаќање на надоместок на плата на работникот за време на спор заради незаконитост на одлуката за престанување на работниот однос – ако е тоа неопходно за негова издршка и издршката на лицата кои, според законот, е должен да ги издржува“.

18. За целта на ова истражување особено е интересен Разделот IV [Извршување заради остварување непарично побарување], посебно Глава XXIII [„Враќање работник на работа“] – којашто е мошне скудна, бидејќи содржи само два члена (чл. 226 – чл. 227, ЗИ).

реинтеграција (в. подолу). А претходно постоеше „стар“ Закон за извршна постапка (1997), којшто двапати беше изменуван и дополнуван – во 2000 и во 2003 год.

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведената материја се прошири опфатот на одговорност за неизвршување судска одлука за враќање работник на работа, а се внесоа и некои технички подобрувања – коишто имаат за цел поефикасно спроведување на судските одлуки во овој домен.

Новините кои ги содржи новиот закон, vis-à-vis стариот, се следниве:¹⁹

1) воведување драстични промени кај **стварната и месната надлежност** за постапувањето по *барањето за извршување* [порано беше „предлог за извршување“] кај т.н. Reintegratio: имено, по однос на извршна исправа, според која работодавачот е должен да го врати работникот на работа или, пак, одново да му ги довери работите односно работните задачи што тој ги вршел порано – наместо државен правосуден орган, односно судот на чие подрачје се наоѓа седиштето на правното лице (чл. 223, ЗИП-ка/97), од 2005-та надлежен е *извршител* како лице со јавни овластувања – и тоа само еден од повеќето извршители кои се именувани за подрачјето на конкретниот основен суд, чијшто извршни исправи, всушност, тој и присилно ги извршува.

2) нов момент при **начинот на спроведување** на извршувањето: доколку неуспешно е изминат парижониот рок, којшто судот му го дал на работодавачот за да го реинтегрира работникот во процесот на редовна работа, тогаш „враќањето“ на работа се спроведува по пат на изрекување *паришна казна* – и тоа по принципот на идно т.н. пропорционално зголемување. Но, наместо само врз работодавачот, со новиот и актуелен закон, е предвидено со ваква казна паралелно да се казни и одговорното лице кај работодавецот

19. Во поглед на општата практика кај македонското извршно право, во овој домен симптоматично е решението за т.н. „орочување“ на правото за поднесување *барање за извршување*. Имено, и според стариот и според новиот закон, се предвидува рок од шест месеци од денот кога работникот стекнал право да го поднесе тоа барање! Овој полугодишен период е прилично кратко време, ако се знае дека според нашето облигационо право, другите побарувања утврдени со судска одлука застаруваат за десет години!? В. чл. 368 од ЗОО.

(чл. 227, ЗИ) – што, пак, се очекува да даде поочигледни резултати при ефективното спроведување на судските одлуки во сила, знаејќи дека тоа лице ќе биде и лично погодено со оваа негативна санкција, доколку на дело не ја спроведе судската пресуда која е во корист на работникот.

3) тенденциозно бришење на цел еден појаснувачки член, којшто го регулираше **надоместот на плата** во случај на *враќање на работникот*: имено, во новиот ЗИ/05 целосно е испуштен чл. 226 од стариот ЗИП-ка (1997), којшто предвидуваше дека работник, кој поднел предлог да биде вратен на работа во правно лице, може да предложи судот да донесе *решение* со кое се определува дека правното лице е должно да му ги исплати, на име плата, месечните износи пристигнати од правосилноста на пресудата – додека не биде повторно вратен на работа. Притоа, предлогот за надомест можеше да се спои со предлогот за извршување или да биде поднесен дополнително – но, само до завршувањето на извршната постапка. Решението со кое овој предлог се усвојуваше имаше дејство на извршно решение! А, пак, правното лице можеше да му предложи на судот да го стави вон сила тоа решение – доколку, по неговото донесување, се измениле околностите врз основа на кои е тоа донесено. Надоместот на месечната плата се определуваше во износот што работникот би го остварил кога би бил на работа. Со одредбите на овој член не се гибаше во правото на работникот, своето побарување за надомест на платата, да го остварува во постапка пред надлежниот суд. Ако основниот суд [како извршен суд], делумно го усвоеше барањето за исплата на надомест на плата – требеше да го упати работникот, остатокот да го остварува во постапка пред надлежниот парничен суд.

4) **номотехничко прецизирање** на важењето на пропишаните одредби: имено, ЗИ веќе не го употребува терминот „правно лице“, туку терминот *работодавец* (чл. 226, ЗИ – иако, по ново, треба граматички поисправниот збор „работодавач“ кој го користи ЗРО) – што, со право, се чини посоодветен, имајќи го предвид фактот дека во улога на работодавач, според нашето позитивно право, може да се јави и физичко, а не само правно, лице [на пример, трговец-поединец и др.].

ПРВ ДЕЛ

**СПОРОВИ ЗА
НЕПАРИЧНИ ПОБАРУВАЊА**

Страницата намерно е оставена празна

A

**СПОРОВИ ПРОТИВ
ЈАВНИ СУБЈЕКТИ**

Страницата намерно е оставена празна

Н. Н. ПРОТИВ ВОДОСТОПАНСТВО ВАРДАР

СПОР ЗА НЕЗАКОНИТ ПРЕСТАНОК НА РАБОТЕН ОДНОС + ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И ПРИДОНЕСИ¹

Error qui non resistitur, approbatur
Грешките против кои не се бориме – ги одобруваме!

Работникот Н. Н. од Скопје (сега 58-годишен) беше вработен на *неопределено време* во ОП „Водостопанство Вардар“ – Скопје, кое се занимава со производство бетонски блокови, вадење и дистрибуција на песок, нискоградба, улици и патишта, како и одржување на системи за наводнување и одводнување. Во ова претпријатие, каде што Н. Н. во својот долгогодишен работен стаж има работено на повеќе, претежно *административни позиции* (од книговодител, благајник, архивар, преку магационер на терен, комерцијалист, па сè до последното работно место – контролор/евидентичар). Тој своите работни задачи ги остваруваше на повеќе различни локации од многуте објекти, постројки и подружници на „Водостопанство Вардар“.

За *работната атмосфера* во претпријатието нашиот соговорник вели дека имаше „и добри и лоши времиња“. Во добрите – се успеваше да се анулираат повеќе од недостатоците, бидејќи компанијата беше финансиски моќна. Но, во лошите – по осамостојувањето и промените во сферата економијата, атмосферата значително се влоши. Како резултат на лошиот раководен процес и лошото планирање, често и речиси редовно се случуваше да се остане и по неколку часа повеќе од полното работното време, а за ова прекувременно работење работниците воопшто не беа платени.

Поради близината на неговата работна позиција до

раководството на компанијата, Н. Н. беше во можност да ги забележи сите дејанија и начини на работа на раководниот тим – што секако вклучуваше и многу ризици кои подоцна, во ноември 2001, се ефектуираа со *незаконит отказ* од работното место, со што и настанува спорот.

Имено, со изговор дека наводно, заедно со останатите работници на смена, сакајќи да прибават противправна имотна корист од 5.250 МКД, при утовар на поголема количина сепариран влажен песок од декларираната, го **оштетиле** претпријатието² – им е врачена одлука за престанок на работен однос поради кршење на дисциплината, донесена од страна на директорот, а без никаква внатрешна дисциплинска постапка и без никакво предупредување пред исклучување или, пак, било каков друг вид на опомена или санкција. Згора на сè, и записникот за извршената контрола, кој беше без печат и без деловоден број, имаше датум кој не одговара со критичниот датум кога се вршел утоварот; тужениот работодавач не го пријави случајот во МВР како кражба, ниту пак поднесе било какво барање за утврдување и надомест на материјална штета од избрканите работници – меѓу кои имаше и вработен кој порано, поради својата чесност и посветеност, беше и парично наградуван како најдобар работник во претпријатието.

По добивањето на *отказното решение* нашиот соговорник, заедно со уште двајца други работници (еден од Скопје, а друг од Куманово), поднесоа *приговор* до **работничкиот совет**,³ во кој наведеа дека отсутствува елементот на вина, бидејќи тие натовариле точно онолку колку што пишувало во кантарската белешка и во испратницата, како и тоа дека не се сослушани да дадат изјава во своја одбрана, а не им е оставен ниту гарантираниот отказан рок кој им следува согласно *Колективниот договор за Агро-синдикат и Здружение на водостопанството*.

Но, овој второстепен орган кај работодавачот воопшто не се произнесе, по што тие поднесоа *пријава* до синдикатот на претпријатието – за да, по 15 дена, добијат усно известување од истиот дека тој „нема ингеренции да одлучува по тоа прашање“ и својата правда да ја бараат пред суд.

Тие тоа и го прават па, во декември 2001, со *тужба* поведуваат посебна парнична постапка пред Основниот суд Скопје II,

како надлежен граѓански суд. Во одговорот на тужбата, тужениот работодавач „Водостопанство“ целосно ги отфрли тужбените наводи, останувајќи цврсто да ја брани исправноста на својот потег за кој велеше дека е во согласност со интерните *Правила за работен ред и дисциплина* (1994). А тужителите целосно му ја препуштија одговорноста за водење на парницата на својот адвокат (З. Ивановска) – па предметот 18 месеци беше заталкан во фамозните судски лавиринти, а се помрдна од „мртва точка“ дури по поднесената ургенција до судот, по што истиот експресно беше пронајден и беше назначен нов судски совет.

Со првата пресуда, од март 2003, првостепениот суд, кој ги распита странките, а сослуша и шестмина сведоци – *го одби* тужбеното барање на работниците како неосновано, по што тие благовремено, во април 2003, поднесоа жалба до Апелациониот суд Скопје, а во мај 2003 поднесоа и дополнено на жалбата. Во октомври 2003, второстепениот суд со свое Решение *ја уважи* жалбата од тужителите, пресудата ја укина и предметот го врати на повторно одлучување, поради **нецелосно утврдена фактичка состојба** (*error facti*).⁴

По ова, предметот е даден на *вешто лице* – градежен инженер (В. Шиков) со цел да ги утврди спорните факти за носивоста на камионот [во m³] во кој се превезувала наводно украдената песок. Тој тоа и го прави во својот изготвен наод и мислење, од февруари 2005.

Во 2007 се одржаа само две рочиште, а по промената на судскиот совет, дури во октомври 2008, судот закажа ново рочиште на кое одново ја почна расправата, која заврши „експресно“ веќе следниот месец. Ова несомнено е еден од **најдолгите спорови**⁵ во оваа наша „колекција“ на работни спорови кој, по седумгодишно талкање низ судот и по одржани 14 рочишта за главна расправа, својата разрешница ја доживува дури во ноември 2008-та, а пресудата (донесена од судијката Л. Ивановска) стана правосилна и извршна дури по речиси една година – во септември/октомври 2009. Со оваа пресуда *беа поништени одлуките за отказ како незаконити*, а туженото претпријатие требаше, во рок од осум дена, да им ги надомести трошоците сторени во текот на постапката – кои беа одмерени на рекордни 102.920 МКД (1.690 ЕУР).

Ова имплицира дека некој намерно го ставил случајот на страна, сè со цел факторот „време + трошоци“ да ги натераат тужителите сами да се откажат од тужбата, што и делумно го сторија. Имено, ситуацијата се усложни уште повеќе кога во меѓувреме, во текот на постапката, со Решение II Л.бр. 20/05 и 26/07 донесено од Основниот суд Скопје I, во ноември 2005-та, е отворена **ликвидациона постапка** над „Водостопанство Вардар“ – сметано од јануари 2004 (а како ликвидатори беа назначени прво М. Велинов, а потоа Т. Мартиновски – согласно Глава IX од тогаш новиот, а сè уште актуелен *Закон за водостопанствата* [2005], којашто носи наслов „Престанок на работа“).⁶ По ова, тужителите го повлекоа делот од тужбеното барање во кое наведуваа дека бараат враќање на работа и на поранешното работно место – како беспредметно, што судот само го констатираше со Решение.

*

Поради овој нов момент на ликвидација, а откако веќе го добија првичниот спор – тие, во ноември 2009, поднесуваат нова тужба до ОС Скопје II, но сега против „Водостопанство Вардар во ликвидација – Скопје“, кое не е оспорено од неговиот назначен полномошник (адвокат Г. Стоев).

Но, во овој втор спор во кој бараа *надомест на штета* поради неисплатените плати за периодот кога незаконски беа отстранети од работа, Н. Н. ангажираше нов адвокат (Г.К.). Во одговорот на тужбата, полномошникот на „Водостопанство во стечај“ наведе дека тужбата е преуранета и дека овие свои побарувања требало да ги пријават во ликвидационата постапка, која сè уште трае.

Во јуни 2010, после одржани вкупно шест рочишта, истата судијка ја донесе и објави пресудата со која *го уважи* и ова тужбено барање и го задолжи туженото претпријатие да го исплати главното побарување на Н. Н., кое беше во вкупна вредност од 460.811 МКД (7.555 ЕУР) и тоа 346.983 МКД за неисплатени *плати* и 113.828 МКД за неуплатени *придонеси* кон ФПИОМ, зголемено за законската казнена *камата*. Исто така и парничните *трошоци*, во висина од 50.286 МКД (825 ЕУР), паднаа на терет на тужениот поранешен работодавач.

Збирното траење на овие два sukcesивни процеса за исто фактичко прашање, пред Основниот суд Скопје II, беше околу девет

години – со две негативни првостепени пресуди кои беа обжалени, па со повторно враќање од Апелациониот суд Скопје на ново судење, за да конечно третиот пат добијат позитивна пресуда во нивна корист.

Но, за жал, до ден-денес овие нивни побарувања (платите и придонесите) се неисплатени. Тие досега не побараа присилна наплата. Во разговорот со Н. Н., тој вели дека оваа обврска „Водостопанството“ треба да ја изврши доброволно и дека ќе остават уште некое време за да се исплатат парите, пред да ангажираат извршител. Тој имплицираше, а ние се сложуваме, дека оваа „современа установа“, **извршител**,⁷ не е без маани и дека сумата која истите ја побаруваат и од доверителот и од должникот е несразмерна со тежината на нивниот вложен труд!

Примерот на Н. Н. е за одбележување затоа што укажува на потребата работниците-тужители, од позиција на властодавци, секогаш навремено да ја следат и оценуваат работата на своите полномошници–адвокати, како тие го водат процесот и како тече неговата динамика, па ако е потребно, **по претходна консултација со друг адвокат, да проценат дали е целисходно да го променат својот договорен правен застапник.**

Исто така, од овој случај можеме да заклучиме дека понекогаш борбата за своите права може да трае и предолго, барем во ваквиот денешен неефикасен судски систем – но дека **со упорност, самоувереност и добар мотив може да се достигне и она што, на прв поглед, изгледа бесцелно и обесхрабрувачки.** Во случајот со нашиот соговорник тоа беше желбата и потреба за правда, да ја докаже својата чесност – дека тој не беше оној кој ја оштетува компанијата.... Оти како што вели самиот: „Златна фирма ја раскрчмија, а оние кои не им одговараат ги фрлаат на ѓубриште!“.

А овој позитивен пример се издвојува и по **навременото координирано дејствие на работниците-тужители** кои, кога беа обвинети за предизвикана штета на компанијата, ги пронајдоа сведоците и земаа нивни писмени изјави, пред да помине подолго време во кое може да се манипулираат истите или, пак, да забораваат детали за настанот.

Н. Н. ги охрабрува сите кои се „криво оптужени“ и на кои им

се ускратени нивните права или на било кој друг начин им е нанесена неправда, **да соберат сили и да се борат за своите права, да не потклекнуваат под притисоци** – затоа што „успеваат само најупорните“ а, на крај, правдата мора да излезе на виделина.

1. Интервјуто го водеше Горан Секулоски, на 27.ИИ.2011, во Скопје. Архивските броеви под кои се заведени предметите во Основниот суд – Скопје II се: П.бр. 2981/01, V РО.бр. 78/07 и V РО.бр. 1175/09; а пред Апелациониот суд Скопје: ГЖ бр. 5345/03.

2. Работникот кој на работа или во врска со работата, намерно или од тешка небрежност, му предизвика *штета на работодавачот* е должен да ја надомести. Ако повеќе работници предизвикаат штета секој меѓу нив е одговорен за оној дел на штетата што го предизвикал. Ако за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови. Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни. Ако работникот на работа или во врска со работата, намерно или од крајно невнимание, му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на работодавачот (чл. 156, ЗРО). Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во *паушален износ*, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор (чл. 157, ЗРО). Со колективен договор за работникот можат да се определат начинот и условите за намалување или *простување од плаќање* на обештетувањето (чл. 158, ЗРО).

3. Со измената и дополнувањето на ЗЈП (1996), од април 2006, се укина правото на работниците во јавните претпријатија да формираат *Совети на вработените*, како и да одредуваат свои претставници во УО на претпријатието (чл. 18 и чл. 26, ЗИД ЗЈП/06). Оваа одредба е на работ на неуставноста, бидејќи се коси со чл. 58, ст.1 од УРМ дека „сопственоста и *трудот* се основа за управување и учество во одлучувањето“ и за неа ДСП Ленка планира да поднесе претставка до Уставниот суд на РМ!

4. *Погрешно утврдена* фактичка состојба постои кога судот некој решителен факт погрешно го утврдил, односно кога не го утврдил. *Нецелосно утврдена* фактичка состојба постои кога на тоа укажуваат фактите или доказите кои странката без успех ги предложила во текот на постапката (чл. 344, ЗПП). Второстепениот суд, со решение, ќе ја укине пресудата на првостепениот суд и ќе му го врати предметот на тој суд на повторно судење, ако смета дека – заради правилно утврдување на фактичката состојба, треба да се одржи нова главна расправа пред првостепениот суд, освен ако одлучил сам да одржи расправа. Второстепениот суд ќе постапи вака и кога странката не ја побивала пресудата поради погрешно или нецелосно утврдена фактичка состојба, ако при решавањето за жалбата се појави оправдано сомневање дека фактите врз кои е заснована првостепената пресуда правилно се утврдени. Ако второстепениот суд на седница на совет или на расправата најде дека заради правилно утврдување на фактичката состојба треба да се утврдат факти или да се изведат докази кои жалителот без успех ги предложил пред првостепениот суд, ќе ја укине првостепената пресуда и ќе му го врати предметот на првостепениот суд на повторно судење (чл. 359, ЗПП).

5. Должност на претседателот на советот, односно судијата поединец е да се грижи предметот на спорот сестрано да се претресе, но *постапката поради тоа да не се одолжува*, така што расправата по можност да се доврши на едно рочиште (чл. 297, ст.2 од ЗПП). Постапката пред судот се уредува со закон и се заснова врз следниве начела:... – *судење во разумен рок* (чл. 10, ст.1, ал.3 од ЗСуд). При одлучувањето за граѓанските права и обврски и при одлучувањето за кривичната одговорност, секој има право на правично и јавно судење во разумен рок пред независен и непристрасен суд основан со закон (чл. 6, ст.2 од ЗСуд). Под *нестручно и несовесно вршење на судиската функција* се подразбира незадоволителна стручност или несовесност на судијата што влијае на квалитетот и ажурноста во работењето, и тоа:... – *постапување со предметите спротивно на начелото за судење во разумен рок*, односно одолжување на судската постапка без постоење на законски основ (чл. 75, ст.1, ал.4 од ЗСуд). Странката која смета дека надлежниот суд го повредил правото на судење во разумен рок, има право да поднесе *барање за заштита* на правото на судење во разумен рок до Врховниот суд на РМ. Барањето странката може да го поднесе во текот на постапувањата пред домашните судови, а најдоцна шест

месеца сметано од денот на правосилноста на одлуката. Барањето содржи: – податоци за подносителот на барањето и правниот застапник, – податоци за предметот и постапката за која странката смета дека ја сторила повредата на правото за судење во разумен рок, – образложение на причините за наводно сторената повреда на правото за судење во разумен рок; – изјава за побарување на правичен надомест и – потпис на подносителот на барањето. Врховниот суд на РМ постапува по барањето кое ги исполнува критериумите во рок од шест месеца од неговото поднесување и одлучува дали понискиот суд го повредил правото за судење во разумен рок, притоа имајќи ги предвид правилата и принципите утврдени со Европската конвенција за човекови права и основни слободи, а особено сложеноста на предметот, однесувањето на странките во постапката и однесувањето на судот кој постапувал. Ако Врховниот суд утврди повреда на правото за судење во разумен рок со решението ќе определи рок во којшто судот, пред кого постапката е во тек, мора да одлучи за правото, обврската или кривичната одговорност на подносителот на барањето и ќе досуди *правичен надоместок* за поднесителот на барањето заради повреда на неговото право за судење во разумен рок. Правичниот надоместок паѓа на товар на Судскиот буџет и се исплатува во рок од три месеца од денот на правосилноста на решението на Врховниот суд (чл. 36, ЗСуд). По приемот на барањето Врховниот суд на РМ веднаш, а најдоцна во рок од 15 дена ќе побара од првостепениот суд да достави препис на списите од предметното досие, а по потреба и изјаснување од повисокиот суд за времетраење на постапката пред него. Врховниот суд, по ова барање одлучува во совет од тројца судии на нејавна седница, но по исклучок судот може да одлучи да ги сослуша подносителот на барањето и претставникот на судот чија постапка е предмет на поднесеното барање. Против решението на советот на Врховниот суд незадоволната страна има право – во рок од осум дена, сметано од денот на приемот на решението, да поднесе жалба до Врховниот суд, кој одлучува по истата. (чл. 35-а, ЗСуд). Врховниот суд, во рок од осум дена од донесувањето на правосилното решение, решението го доставува до Судскиот буџетски совет. Во рок од 15 дена по приемот на ова решение, Судскиот буџетски совет ќе побара од жалителот или неговиот полномошник да достави податоци за банкарската сметка за исплата на средствата досудени од Врховниот суд. Жалителот е должен податоците да ги достави во

рок од пет дена од денот на приемот на барањето. Недоставувањето на податоците за сметката од страна на жалителот не претставува пречка за извршување на решението. Ако жалителот не ги достави податоците за банкарската сметка во рокот, средствата утврдени со решението за исплата ги префрла на депозитна сметка на Судскиот буџетски совет. Судскиот буџетски совет ќе ги префрли одобрените средства на сметка на жалителот по добивање на податоци за сметката. Средствата на депозитната сметка ќе останат на располагање на жалителот најмногу една година по нивното депонирање. По истекот на овој рок, ако жалителот не достави податоци за сметка, средствата се враќаат во Буџетот на РМ (чл. 36-б, ЗСуд).

6. *Одлука за престанување на работењето* на водостопанството, донесува Владата на РМ, по предлог на Министерот за земјоделство, шумарство и водостопанство – во законски предвидени случаи (в. чл. 112, ЗВ). За отворањето и спроведувањето на *постапката за ликвидација* е надлежен судот според седиштето на водостопанството. По предлогот за ликвидација, надлежниот суд определува ликвидационен совет, составен од тројца судии, за спроведување на постапката за ликвидација. По предлогот за спроведување на ликвидација, судот е должен да донесе решение за отворање на постапка за ликвидација – во рок од осум дена по приемот на предлогот, без одржување јавна расправа (чл. 113, ЗВ). Во *ликвидационата маса* на водостопанството над кое се води постапка за ликвидација не влегуваат инфраструктурните системи и придружните објекти кои се во функција на вршењето на дејноста определена со овој закон (чл. 115, ЗВ). Решението за заклучување на постапката за ликвидација се доставува до Централниот регистар на РМ, заради бришење на водостопанството од соодветниот регистар (чл. 116, ЗВ).

7. Извршителот е *лице кое врши јавни овластувања* утврдени со закон именувано согласно со одредбите на овој закон. Извршителот се именува [од страна на Министерот за правда, врз основа на конкурс] за подрачјето на основен суд и извршува извршни исправи на судот или органот чие седиште е на подрачјето за кое што е именуван, а при спроведување на извршувањето презема дејствија на целата територија на РМ. Извршителот може да врши и други работи ако така е определено со закон. Бројот на извршителите за подрачјето на основниот суд го определува министерот за правда врз основа на претходно прибавено мислење од претседателот на основниот суд – за бројот на правосилните и извршните одлуки на

основниот суд, а од Владата на РМ – податок за конечните управни одлуки кои гласат на парични побарувања кои би можеле да бидат предмет на извршување, како и по прибавено мислење на Комората на извршители (чл. 31, ЗИ). Извршителот го спроведува извршувањето. Извршителот *не смее да го одбие спроведувањето* на извршувањето, освен во случај ако се исполнети условите за негово изземање и ако има сознание дека за истата извршна исправа се спроведува извршување кај друг извршител (чл. 3, ЗИ). Извршувањето заради остварување на парично побарување ќе се спроведе во обем што е потребен за намирување на тоа побарување (чл. 4, ЗИ). Извршувањето заради остварување на парично побарување не може да се спроведе врз предмети или врз права кои се нужно неопходни за задоволување на основните животни потреби на должникот и на лицата кои тој според законот е должен да ги издржува, или за вршење на самостојна дејност која е должников главен извор на средствата за живот. При спроведување на извршувањето извршителот е *должен да води сметка за достоинството на личноста на странките*, учесниците во постапката на извршување и нивните семејства, како и за тоа извршувањето да биде поповолно за должникот (чл. 5, ЗИ).

РИСТЕСКИ ПРОТИВ МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ

СПОР ЗА ПОНИШТУВАЊЕ НА НЕЗАКОНИТО ОТКАЗНО РЕШЕНИЕ¹

Quod contra legem, fit pro infecto habetur (C.J. – 1,14,5,1)
Правните акти кои се спротивни на законот – ништовни се!

Работникот Марјан Ристески од Скопје (сега 45-годишен) беше вработен со *договор за работа на неопределено време* во Јавното претпријатие за транспорт „Македонски железници“, сообраќаен погон – кадешто, само во овој сектор, имаше над 250 вработени. Пред настанувањето на работниот спор, Ристески имаше работен стаж од 20 години во истото претпријатие, а според систематизацијата на работните места, работеше како *домаќин на објект*. Тој беше член и истовремено претседател на **независниот синдикат** на железничарите при ЈП „Македонски железници“. Овој синдикат, чие целосно име беше Независен синдикат на сообраќајниот персонал на железничарите на Македонија, а од 2005 се преименува во Асоцијација на независни синдикати на сообраќајниот персонал на железничарите на РМ – „Железничари“, уште од порано т.е. од самото формирање не беше и не е дел од ССМ и дејствува сосем самостојно и независно.²

Работната атмосфера во претпријатието, особено пред крајот на т.н. „транзициски период“, беше прилично стресна и напната – затоа што следуваше болен период на трансформација и се очекуваше голем број на работници [вкупно преку 700 вработени], да бидат прогласени за технолошки вишок. Дури еден нивен колега – кога го прочита своето име на „црниот список за

бркање“ – во очај се фрли на пругата и беше прегазен од возот на претпријатието во кое работеше сиот свој работен век!?

Спорот настана во 2005 година, при *трансформацијата* на ЈП „Македонски железници“ во две нови претпријатија: АД „МЖ Транспорт“ (во државна сопственост, со намера за идна приватизација или концесија) и ЈП „МЖ Инфраструктура“. Имено, откако Ристески и останатите работници, по претходна пријава од нивните раководители дека ги повредиле одредбите од *Законот за јавни претпријатија* (1996), од *Законот за Македонски железници* (1998 – денес вон сила) како *lex specialis* и од *Колективниот договор за ЈП МЖ*, беа отстранети од работните места, односно им беа поделени откази – пред управниот одбор на МЖ течеше постапка по нивните благовремени приговори, по што ним им беа потврдени решенијата за отказ без отказан рок. По ова Ристески се консултира со правници од синдикатот, за евентуално покренување судска постапка. А подоцна, по иницирањето на ваквата постапка, тој и работниците кои останаа без работа беа застапувани од полномошници надвор од синдикатот.

Тогашниот закон сè уште не предвидуваше **медијација**³ и Ристески, првенствено заради заострените односи со тогашниот директор (С. Наумов), воопшто не преговараше со раководството. Беше повикана и Трудовата инспекција која, по доаѓањето – со Записник бр. 07-3/46, од февруари 2005, констатира дека „штрајкот“ кој беше претходно организиран во знак на револт против сите манипулации при масовните отпуштања од работа, е нелегитимен и дека треба да се прекине! Сепак, и покрај ова, како и покрај издадената директорска наредба за моментален и безусловен престанок на *бојкотот*, и покрај вршените притисоци по сите можни линии – работниците издржаа и го продолжија прекилот на работа со целосна блокада на железничкиот (патнички и товарен) сообраќај на територија на целата држава – бидејќи тие, буквално, се наоѓаа во безизлезна состојба.

Директорот, откако дозна дека е тужен, не беше воопшто за-сегнат, затоа што и доколку го изгубеше судскиот спор, бидејќи станува збор за државно претпријатие, обесштетувањето немаше да го дава лично тој од сопствен џеб, туку самото претпријатие. Според Ристески, вака се однесуваат директорите во скоро сите

јавни претпријатија – а ние во потполност се согласуваме со ваквата констатација која досега и емпириски е потврдена.

Судската постапка беше иницирана април и мај 2005, со две паралелни *тужби* против ЈП МЖ со кои Ристески, заедно со уште четворица негови колеги, *бараше* да се **поништат**,⁴ како незаконити, неосновани, необразложени и субјективно мотивирани:

1) *Решението бр. 331/1* на Директорот на МЖ, од февруари 2005, со кое тој беше суспендиран т.е. **отстранет од работното место**⁵ со забранет пристап до донесувањето отказ поради кршење на работната дисциплина;

2) *Одлуката бр. 02-463/1-1* на УО на МЖ, од март 2005, со која му се одбива приговорот и се потврдува првичното отказно решение;

3) *Одлуката бр. 02-519/1* на УО, исто од март 2005, со која му престана работниот однос со отказ без отказан рок;

4) *Одлуката бр. 02-931/1-4* на УО на МЖ, од мај 2005, со која му се одбива приговорот против претходнонаведената одлука.

Тие, исто така, бараа и да се задолжи тужениот да ги врати нив на работни места кои одговараат на нивната стручна подготовка.

Во процесот пред Основниот суд Скопје I, како надлежен првостепен парничен суд, Ристески беше *застапуван* од полномошник-адвокат (С. Марков). За времетраењето на спорот не беше изречена „времена мерка“, иако тоа беше побарано од страна на Ристески и неговиот адвокат.

Именуваниот суд (преку судијата С. Зиков како претседател на советот), постапувајќи по тужбата, а по пет одржани рочишта за главна расправа и по повеќе од година и пол, во декември 2006, донесе *позитивна пресуда* во корист на Ристевски со која неговото тужбено барање се усвојува. Вреди да се одбележи дека со оваа пресуда, и покрај ригорозните и репресивни законски мерки насочени против организирањето штрајк, се востанови еден одличен *судски преседан* дека „блокадите се суштина на синдикалното делување“ (зат. цит. – стр. 3). Овој луциден судија кој го водеше предметот, покажа одличен правен сенс (*elegantia iuris*) – што е сосема ретко од нашите партиски подобни судии, образовани во духот на бедниот и буквалистички правен позитивизам – кога заклучи дека прекилот на работата се случил спонтано поради незадоволството на вработените прогласени за технолошки вишок

кои со жив штит ги попречиле вагоните да тргнат од пероните на станицата и дека: „Не е јасно како може, без индивидуализација на делата на секој од тужителите посебно, тие да бидат казнети ‘во пакет’, и дали во конкретниот случај се работи за некој нов изум на ‘колективна одговорност’ кој тужениот се обидува да го примени во своето работење“! За јавна почит е и тоа што судечкиот судија *in concreto* директно ги примени и следниве **меѓународни правни извори**: *Европската социјална повелба* (1961), *Дополнителниот протокол* (1998) и *Конвенцијата бр. 897 за синдикалните слободи и заштита на синдикалните права*.⁶

Незаконитите решенија и одлуки на органите на МЖ беа поништени, а претпријатието беше задолжено да го врати Ристески и неговите соработници на нивните дотогашни работни места. Исто така, врз туженото претпријатие кое го изгуби спорот (а коешто беше застапувано од полномошникот В. Лазоска) падна и обврската за надомест на *парничните трошоци*, коишто конкретно само за Ристески изнесуваа 34.200 МКД (560 ЕУР).

Во текот на судскиот процес доаѓа до промена на директорот на МЖ (на оваа позиција сега доаѓа Н. Димитровски). Новиот директор и управниот одбор не покренуваат жалбена постапка на пресудата во корист на Ристески, затоа што немаа никакви аргументи во своја полза и само ќе требаше да се изложуваат на нови непотребни трошоци. Судската пресуда во негова корист е спроведена *доброволно*.

Тужителот Ристески покренува и нова тужба за надомест на трошоците и за обесштетување. Но, оваа тужба судот ја одбива како неоснована!? А доколку не беше покренат првичниот спор, оние работници кои тогаш беа планирани да бидат отпуштени како технолошки вишок, денеска ќе беа без работа. Ристески од спорот доби само *основица од платата* без придонеси и остана да работи во ЈП МЖ до ден денес.

Марјан Ристески е решителен дека пак би тужел, ако било кога му биде повредено некое работничко право. Овој прекален и борбен синдикален лидер на НССПЖМ, излегувајќи на штрајкови и протести, **отсекогаш ги охрабрува работниците да се борат за**

сопствените права, им излегува во пресрет и се солидаризира со оние чии права се повредени. Впрочем, и оваа нарација е токму таков пример.

1. Интервјуто го водеше Сашо Карапанчев, на 28.IV.2011, во Скопје. Архивските броеви под кои се заведени предметите во Основниот суд Скопје I – Скопје се: П.бр. 1324/04 и П.бр. 1243/05. Во февруари 2006 овие предмети, по предлог на тужителите, се споени во единствениот судски предмет: XXIX П.бр. 1269/05.

2. Со носењето на најновиот и актуелен ЗРО (2005), за прв пат, беше регулирана *постапката на основање синдикати* – коишто се стекнуваат и со својство на правно лице [*persona iuridica*]. Така, тие прво мора да донесат свој статут (чл. 188, ЗРО); по што треба да поднесат барање за упис во регистарот, кој се води во МТСП. По ова се носи решение – кое има конститутивно дејство (чл. 190-193, ЗРО). Моментот на стекнување својство на правно лице на синдикатот точно се прецизира со четвртата измена и дополнување на ЗРО/05, од октомври 2009. Така, синдикална организација на ниво на работодавач стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на РМ; а сојуз на синдикати стекнува својство на правно лице со денот на упис во ЦР – по претходен упис во регистарот на синдикати, кој го води МТСП (чл. 23, ЗИДЗРО/окт.09). Од ова станува јасно дека за основање на синдикат на ниво на работодавач веќе не е задолжително негов упис во регистарот на МТСП, туку само во ЦР. Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста; а исто така е должен – на синдикатите и нивните претставници – да им овозможи навремено и успешно остварување на правата како и пристап до податоците важни за нивно остварување (чл. 199, ст. 4-5 од ЗРО). За асоцијациите на работниците и на работодавачите види повеќе во научноистражувачката студија на д-р Здравко Савески, м-р Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев: „Обезвреднување на трудот – Анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“; Движење за социјална правда „Ленка“, Скопје, 2010; стр. 47-50.

3. *Медијација* е начин на решавање на спорови во кој страните спорниот однос настојуваат да го решат на мирен начин со помош

на еден или повеќе медијатори, кои на страните им помагаат да постигнат заедничко прифатливо решение; *медијатор* е физичко лице кое ја спроведува постапката за медијација согласно со начелата за медијација; *постапка за медијација* е посебен вид на постапка која по својот карактер е доброволна, ефикасна, брза и евтина *страна во постапка за медијација* е физичко или правно лице кое учествува во медијацијата и чија согласност е потребна за решавање на спорот и *Комора на медијатори* е организација на медијаторите која ја унапредува медијацијата и го организира работењето на медијаторите (чл. 2, ЗМ). Медијацијата е економична, ефикасна и брза постапка до која страните имаат лесен пристап (чл. 8, ЗМ). Страните во спорот доброволно ја поведуваат и учествуваат во постапката за медијација и во секое време можат да се откажат од истата. Откажувањето на страните од медијацијата не влијае врз нивното право спорот да го решат во судска или друга постапка (чл. 3, ЗМ). *Медијатори* можат да бидат адвокати, дипломирани правници или лица од друга професија, во зависност од видот на спорот, кои завршиле обука за медијатори и ги исполнуваат условите од овој закон (чл. 10, ст.2 од ЗМ). Медијаторите се организираат во Комората на медијатори на РМ, која има својство на правно лице (чл. 28, ст.1-2 од ЗМ). Одредби за медијација содржи и нашиот актуелен ЗПП. Имено, парничната постапка, меѓудругото, се *прекинува*, и кога: – двете странки тоа ќе го побараат заради решавање на спорот со медијација или на друг начин (чл. 200, ст.1, ал.5 од ЗПП). Судот е должен, во споровите во кои е дозволена медијација, заедно со поканата за подготвителното рочиште [или за прво рочиште на главна расправа] да достави до странките *писмено укажување* дека спорот може да се реши во постапка за медијација (чл. 272, ст.2 и чл. 436, ст.3 од ЗПП). На првото рочиште за главна расправа странките, меѓудругото, се должни да се изјаснат дали се согласни спорот да се реши во постапка за медијација (чл. 436, ст.2 од ЗПП). Доколку странките склучиле *спогодба* во постапка на медијација, се должни истата да ја достават до судот во рок од осум дена од денот на нејзиното склучување. Судот закажува рочиште на коешто на записник ја констатира склучената спогодба која добива својство на судско порамнување – ако се исполнети условите за склучување на судско порамнување согласно овој закон (чл. 308, ст.4 од ЗПП).

4. За разлика од укинувањето (дејство *ex nunc* – „отсега“ за во иднина) кај *поништувањето* на одреден правен акт (*ex tunc* – „оттогаш“

т.е. наназад) се создава впечаток дека овој поништен акт воопшто не ни постоел во правниот промет и сообраќај и, ретроактивно, се ништат сите правни последици кои настанале од неговото дејство.

5. Работодавачот може да *отстрани работници од процесот на работа* само во одговор на веќе започнат штрајк. Бројот на работници отстранети од работа не смее да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот. Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот. За работниците отстранети од работа, за времето додека се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниската основица за плаќање на придонесите (чл. 237, ЗРО). По оценка на работодавачот, со *писмен налог на овластеното лице* кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина на платата на работникот 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 (чл. 83, ЗРО). *Приговорот* против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот – не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог (чл. 91, ЗРО).

6. Судовите се самостојни и независни. Судовите судат врз основа на Уставот и законите и *меѓународните договори* ратификувани во согласност со Уставот (чл. 98, ст.2 од УРМ). Постапката пред судот се уредува со закон и се заснова врз следниве начела: а) законитост и легитимност; б) рамноправност на странките; в) судење во разумен рок; г) *правичност* [*aequitas*]; д) јавност; е) контрадикторност; е) двостепеност; ж) зборност; з) усност; с) непосредност; и) право на одбрана, односно застапување; ј) слободна оценка на доказите; и к) економичност (чл. 10, ст.1 од ЗСуд).

С. С. ПРОТИВ МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА

СПОР ЗА БЕСПРАВНО ДОНЕСЕНО РЕШЕНИЕ ЗА ОТКАЗ¹

*Potentia non est nisi ad bonum.
Моќта не е моќ, ако не му служи на Доброто!*

Работникот С. С. (сега 50-годишен), Македонец од Скопје, беше вработен во Министерството за одбрана на РМ, со *договор за работа на неопределено време* бр. 04-34/15 од 2002 во Одделението за одбрана Карпош – Сектор за цивилна одбрана и кризен менаџмент и се имаше стекнато со статусот **државен службеник**.² Тој имаше девет месеци работен стаж во таа институција пред да го покрене конкретниот спор опишан подолу.

Во ова владино Министерство, каде имаше над 250 вработени лица, распоредени на соодветни места и задачи – С. С., кој имаше завршено високо образование, според *Правилникот за систематизација на работните места при МО (2002/2003)*, ја извршуваше функцијата *раководител на сектор*. Во делот каде што тој, беше претпоставен немаше никакви проблеми. *Работната атмосфера* беше сосема в ред – вработените немаа поплаки ниту, пак, некакви меѓусебни препирања или нетрпеливости.

Ваквото непречено течење на работата траеше сè до крајот на месец ноември 2002 година, кога всушност се јавува и проблемот со којшто С. С. веднаш решава да се соочи. Имено, во овој период, тој добива неочекувано *Известување* бр. 02-6842/1 потпишано од тогашниот нов Министер за одбрана, во кое се вели дека тој не треба повеќе да доаѓа на своето работно место и како основ на

таквото известување беше наведена одредба од тогашниот ЗРО (1993). Ова Известување – со право – тој го третира како *отказ*, бидејќи во суштинска смисла тоа и е. За оваа фактичка состојба С. С. смета дека сето тоа е смислено направено – бидејќи, во тоа време на промена на власта, постоеше партиска нетрпеливост и очигледна недоверба кон оние кои беа од „спротивниот табор“. Но, во оваа несреќна ситуација, не се беше нашол само С. С., туку напротив – повеќе негови колеги, ја делеа истата судбина.

Тука е уместо да напоменеме дека вработените во МО беа *синдикално организирани*, а С. С. членуваше во овој синдикат. Она на што најпрво се сети тој беше да се обрати до ССМ, од каде што доби мошне добри правни совети за валидноста на известувањето што го доби, а беше запознаен и подучен за неговите права од работен однос.

Имено, во тоа време на неговата работната позиција, беше поставен друг човек, негов колега и соработник, за кого што С. С. нема никакви персонални замерки – ниту за неговиот однос спрема него ниту, пак, за вршењето на работата. Специфичното во оваа ситуација, е тоа што, исто како што и С. С. така и тој имаше *решение* за работното место, но немаше добиено известување за недоаѓање на работа.

Во меѓувреме, свесен за својата изманипулирана состојба во која се најде, С. С. продолжи да оди на работа и да се пријавува на неговото работно место – раководител, но паралелно со тоа, континуирано течеше и соработката со ССМ. Поучен од нив тој, веднаш, поточно ден-два по приемот на актот на Министерот, прати приговор до МО [бр. 03-820/1], а испрати и поднесок т.е. Барање до Државниот инспекторат за труд [бр. 07-5039/3] за да ја извести за новонастанатите случувања во Министерството и да побара вонреден инспекциски надзор. Покрај овој надлежен државен орган, за овие настани, беа информирани и Народниот правобранител на РМ (Омбудсман), како и тогашната Агенцијата за државни службеници (сега Агенција за администрација). Беа вклучени, односно алармирани сите релевантни институции за коишто се сметаше дека се должни да помогнат.

Приговорот, испратен по однос на ова прашање од негова страна, не наиде на одговор. Запазувајќи на рокот за одговор, тој, во декември 2002, се реши да поднесе **тужба** пред надлежниот суд.³

Истовремено, течеше постапка пред Инспекторатот за труд при МТСП, кадешто трудов инспектор (З. Стојановски) – по еден месец од обраќањето – донесе **управно решение** во негова полза,⁴ во кое беше укажано дека Известувањето на Министерот не е засновано на закон и истото треба да биде повлечено. С. С. е пријатно изненаден од работата на Трудовата инспекција, бидејќи познаваше луѓе вработени – кои се и на соодветна функција во инспекцијата на труд, а кои вршат злоупотреба на службената положба и овластување, или со други зборови се корумпирани.

Целата борба за зачувување на своето работно место траеше година дена. Заврши во 2003. Времена мерка за времетраењето на спорот немаше изречено, бидејќи не беше ни побарана. Интересно е да се напомене дека Тужбата што ја поведе тој пред судот и Барањето што го поднесе пред трудовата инспекција, беа алатки со кои се присили Министерството да го задржи него на работа, односно да не ја изврши одлуката содржана во фамозното противзаконито Известување.

Покрај личната сатисфакција и искуството што го стекна од овие настани, работникот С. С., во април 2003, доби и решение за ново работно место – *советник за подготовки на мерки за заштита и спасување* во Одделение за одбрана Гази Баба – Сектор за цивилна одбрана. Иако изгледа лесно да се набројат придобивките – сепак, психичката тортура, партиските притисоци и стравот од новото утро се „невидливата рана“, што се нанесе и остана да трае.

Присеќавајќи се, наназад, во однос на судските такси и трошоци, С. С. вели дека тужбата го чинеше околу 2.000 МКД, а нивното чинење не го одврати од помислата да тужи. Надоврзувајќи се на ова, тој додава дека повторно би тужел доколку во иднина му е повредено негово работничко право, без разлика на сè. Мотивиран од тогашните настани, С. С. продолжи да *се активира* во областа на заштита за работнички права со поголем ентузијазам од порано. Поради неговото интересирање, а воедно и активирање на ова поле, позната му е постапката за формирање на синдикат како и облиците на подржување на активностите што ги организира синдикатот, а меѓу другото и самото учество во штрајк или сличен протест.

И покрај сите препреки, малверзации и превирања С. С. успеа да ја истурка правдата до крај. Без двоумење го истакнува **синдикатот како негов верен сопатник во битката што ја водеше** против наведената државна институција – ситуација којашто, на прв поглед, изгледаше тотално непобедлива.

Овој случај, укажува на тоа дека, **теоријата и праксата понекогаш си опонираат**, особено кога се работи за спор каде што на како противник имате олицетворение на „Државата“. Сепак, со малку повеќе труд, истрајност и упорност слепата Терезија, доколку навистина сте обесправени, ќе извага на ваша страна.

1. Интервјуто го водеше Ива Михајловска, на 5.III.2011, во Скопје. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Скопје I – Скопје, и покрај сите наши обиди и инсистирања, не успеавме да го пронајдеме.

2. Според чл. 3 од нашиот ЗДС (2000) – којшто досега е менуван и дополнуван 18 пати (!?) – под *државен службеник* во смисла на овој закон се подразбира лице вработено во државната служба кое врши стручни, нормативно-правни, извршни, управни, управно-надзорни, плански, материјално-финансиски, сметководствени, информатички и други работи од надлежност на органот во согласност со Уставот и со закон. *Државна служба* се органите на државната и локалната власт и другите државни органи, основани согласно со Уставот и закон. Вработените во државната служба кои вршат помошни и технички работи за државната служба немаат статус на државни службеници. Инаку, колку за информација – колку и да звучи чудно и нелогично – кај нас постојат два одделни закона: еден е цитираниот *Законот за државните службеници* (2000), а другиот е *Законот за јавните службеници* (Сл. весник на РМ, 52/10). Според чл.3, ст.1, ал.1-2 од овој втор закон *јавните службеници* се дефинираат како вработени лица кои вршат работи од јавен интерес во дејностите образование, здравство, култура, наука, труд и социјални работи, социјална заштита и заштита на детето, установите, фондовите, агенциите, јавните претпријатија основани од РМ, општините односно градот Скопје, а не се опфатени со Законот за државните службеници; а, пак, под *јавна служба* се институциите на

дејностите образование, здравство, култура, наука, труд и социјални работи, социјална и детска заштита, установите, фондовите, агенциите, јавните претпријатија основани од РМ, општините односно градот Скопје, а не се опфатени со ЗДС.

3. Парничната постапка се поведува со *тужба* (чл. 175, ЗПП). Тужбата треба да содржи определено барање во поглед на главната работа и на споредните барања, факти врз кои тужителот го заснова барањето, докази со кои се утврдуваат овие факти, како и други податоци што мора да ги има секој поднесок. Кога составот на судот или правото на изјавување ревизија зависи од вредноста на предметот на спорот, а предмет на тужбеното барање не е паричен износ, тужителот е должен во тужбата да ја назначи вредноста на предметот на спорот. Судот ќе постапи според тужбата и кога тужителот не го навел правниот основ на тужбеното барање, а ако тужителот го навел правниот основ, судот не е врзан за него (чл. 176, ст.1-3 од ЗПП). Во една тужба тужителот може да истакне *повеќе барања* против истиот тужен кога сите барања се поврзани со ист фактички и правен основ. Ако барањата не се поврзани со ист фактички и правен основ, тие можат да се истакнат во една тужба против ист тужен само кога истиот суд стварно е надлежен за секое од овие барања и кога за сите барања е определен ист вид постапка. Тужителот може две или повеќе тужбени барања во меѓусебна врска да ги истакне во една тужба и така судот да го усвои следното од тие барања, ако најде дека она што пред него е истакнато не е основано. Барањата можат да се истакнат во една тужба само ако судот стварно е надлежен за секое од истакнатите барања и ако за сите барања е определен ист вид на постапка. Ако за некои од барањата истакнати во истата тужба треба да суди совет, а за други судија поединец на истиот суд, за сите барања ќе суди совет (чл. 178, ЗПП). Тужителот може да ја преиначи тужбата до првото рочиште за главна расправа. По доставувањето на тужбата до тужениот, за преиначување на тужбата е потребна согласност од тужениот, но и кога тужениот се противи судот може да дозволи преиначување ако смета дека тоа би било целесобразно за конечно решавање на односите меѓу странките... *Преиначување на тужба* е промена на идентичноста на барањето, зголемување на постојното или истакнување на друго барање покрај постојното. Ако тужителот ја преиначува тужбата така што, поради околностите што настанале по поднесувањето на тужбата, бара од истиот фактички однос друг предмет или паричен

износ, тужениот не може да се противи на таквото преиначување. (чл. 180, ст.1-2 и чл. 181, ст.1-2 од ЗПП).

4. Органот ја води управната постапка и донесува *решение* [како конечен акт] – самостојно, во рамките на овластувањата утврдени со закон и друг пропис. Овластеното службено лице на органот надлежен за водење на постапката, самостојно ги утврдува фактите и околностите и врз основа на така утврдените факти и околности ги применува законите и другите прописи на конкретен случај (чл. 13, ЗОУП). Врз основа на фактите утврдени во постапката, органот надлежен за решавање донесува решение за работата што е предмет на постапката (чл. 205, ст.1 од ЗОУП). Секое решение мора како такво да се означи. По исклучок, со посебни прописи може да се предвиди дека на решението може да му се даде и друг назив. Решението се донесува писмено. По исклучок, во случаи предвидени со овој закон или со прописи донесени врз основа на закон, решението може да се донесе и усно. Писменото решение содржи: увод, диспозитив [изрека], образложение, упатство за правно средство, назив на органот, со број и датум, потпис на службеното лице и печат на органот. Во случаите предвидени со закон или со пропис донесен врз основа на закон, решението не мора да содржи одделни делови. Ако решението се обработува механографски, наместо потпис и печат може да содржи факсимил. Кога решението ќе се објави усно, мора да се издаде и напишено, освен ако со закон поинаку е определено. Решението мора да и се достави на странката во оригинал или во заверен препис (чл. 209, ЗОУП). Решението го потпишува службеното лице кое го донесува (чл. 214, ст.1 од ЗОУП).

МИТРЕВСКИ ПРОТИВ ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРА

СПОР ЗА ВРАЌАЊЕ НА РАБОТА¹

*Qui tacet consentire videtur.
Кој молчи, значи се согласува [со неправдата]*

Работникот Тони Митревски од с. Логоварди, Битољско (сега 43-годишен) работеше, а и после спорот продолжи да работи, во Националната установа „Центар за култура“ – Битола. Митревски во установата работеше со *договор на неопределено време* од 1988 до 2006 година, односно 18 години пред да настане работниот спор – на работно место *угостител-келнер* во склоп на Клуб-кафеаната при НУЦК – Битола.

Работодавачот е **државна установа** од областа на културата² и брои околу 35 вработени. До 2006-та, во рамките на установата, се одвиваше и угостителска дејност (каде работеше и Митревски), а пред укинувањето на оваа дејност Центарот броеше и над 65 работници. Треба да се посочи дека установата, во периодот пред да се укине угостителската дејност, беше поделена на *две деловни единици*: административно-техничката единица беше финансирана од буџетот на РМ, додека угостителската единица функционираше по принципот на самофинансирање. За работата со вкупните финансии надлежна беше административно-техничката единица, а благајната беше централизирана.

Во установата делува *синдикатот* СОНК, а Митревски е негов член. Иако долги години формално е член и редовно плаќа членарина, тој никогаш непосредно и поактивно се нема вклучено во синдикални активности – со исклучок на едно учество во *штрајк*

организиран од СОНК (ја почитуваше одлуката на синдикатот и се солидаризираше со неговите колеги преку „бојкот“ т.е. неизвршување на работните задачи).

Додека во склоп на ЦК работеше Клуб-кафеаната, *работната атмосфера* и меѓучовечките односи во установата беа коректни и сосема во ред. Претпоставените се однесуваа во рамките на нивните службени овластувања, материјално-просторните услови беа добри, а работничките права во целост беа почитувани. Меѓутоа, во последните години пред угостителската дејност да биде потполно укината – поради, како што посочува Митревски, „недомаќинското работење“ на Центарот, се случуваат одредени негативни промени. Сите приходи кои доаѓаа од угостителскиот објект се слеваа во централната благајна на установата, но за возврат таа воопшто не вложуваше во угостителската единица. Следствено на тоа, во наредниот период, почнуваат да се чувствуваат последиците од лошото стопанисување со установата, а вината за таквото работење едноставно се префрла на самиот угостителски објект. После 2000-та приходите во угостителската единица почнуваат значително да се намалуваат, а исплатата на платите почнува да задоцнува. И тие минимални приходи што ги остварува угостителската единица во овој период продолжуваат да се слеваат во централната сметка на Центарот, и како по правило, угостителската единица не добива ништо за возврат. Клуб-кафеаната воопшто не се одржува, не се реновира, запуштена е и оставена на забот на времето. Ваквото работење продолжува и понатаму, а како резултат на тоа престануваат да се исплаќаат и платите на вработените во угостителскиот објект. Така, на почетокот на 2006, на Митревски не му се исплатени дури 15 месечни плати (вклучително и придонесите од плата).

Во март 2006, проблемот со Клуб-кафеаната и вработените во неа е ставен на дневен ред на Владата на РМ, а како дел од ресорот на тогашниот Министер за култура (Б. Стефановски). На седницата е донесена Одлука³ со која Клуб-кафеаната се дава под **закуп**⁴ во наредните 30 години на Друштвото за спорт и рекреација С.Р.С. ДОО – Скопје и тоа, како што се вели во одлуката, на „користење за научни, културни и образовни потреби и за изведување на научни, културни и образовни проекти од интерес на РМ“. Со

тоа се укинува и угостителската дејност на НУЦК. Непосредната спогодба меѓу Владата на РМ (застапувана од тогашниот премиер д-р В. Бучковски) и закупецот е склучена во април 2006-та. Во одлуката, меѓудругото, е предвидена и обврската закупецот да преземе 15 работници кои претходно работеле во кафеаната (меѓу кои е и Митревски), без распишување на **јавен оглас**.⁵ Имајќи ја предвид оваа владина одлука, НУЦК – Битола, во текот на мај 2006, на Митревски најпрво му доставува *решение за престанок на работниот однос* во установата и му наложува истиот да го продолжи кај закупувачот.

Митревски, иако не го потпишува решението, сепак фактички е приморан да продолжи да работи во ДСР С.Р.С. ДОО – Скопје, како негов работодавач. Сопственикот на ова, како што Митревски го нарекува, „фантом претпријатие со однапред утврдена намена“ е истиот оној кој го поседува Хотел „Епинал“ во Битола (Р. Пеев). Според посочувањата на Митревски, ова дотогаш анонимно претпријатие не е ништо друго, туку „новоформирана сестринска фирма“ на Хотел „Епинал“, основана од страна на нејзиниот сопственик, а во таен договор со тогашниот Министер за култура на РМ. Улогата што, наводно, оваа фирма требаше да ја одигра е првовремено прифаќање на отпуштените работници од угостителскиот објект, а потоа нивно отпуштање. На тој начин НУЦК би се ослободил од вработените после укинувањето на угостителската дејност, изигрувајќи ја обврската да ги задржи и/или прераспредели на други работни позиции.

Бидејќи во договорот за закуп не е предвидено извршување на угостителски активности во просторот каде што се наоѓаше Клуб-кафеаната, Митревски и уште деветмина работници кои работела во таа кафеана, во мај 2006, по наредба на новиот работодавач се префрлени на извршување на работни задачи во битолскиот хотел „Епинал“, и тоа не како угостителски работници, туку како *културни работници* (работна позиција според новите договори за работа). Да биде апсурдот уште поголем, Митревски истакнува дека работата во хотел „Епинал“ била сè само не нешто што би можело да се нарече дејност на „културен работник“. Имено, Митревски таму работеше на опслужување свадби и веселби, беше приморан да чисти ѓубре, работеше на утовар и растовар во хотелот, копаше канали и извршуваше секакви други работи кои

не се во домен на неговите квалификации, ниту пак во рамките на новосклучениот договор за работа.

На новото работно место над Митревски постојано е вршен притисок и е малтретиран од страна на закупувачот, кој континуирано му нагласува дека „ако не сакаш да работиш на начин како што ти е наредено, слободно можеш да си дадеш отказ“. Платата што Митревски ја примаше додека работеше во хотелот е фиксно утврдена на 8.000 МКД, а дополнителната ноќна работа и прекувремениите работни часови воопшто не му се плаќаат. Битно е да се истакне, а согласно кажувањата на Митревски, дека платата им е плаќана од средства што Министерството за култура, наводно, тајно ги уплаќало на сметката на С.Р.С. ДОО – Скопје. Така, сопственикот на оваа фирма, за времето додека Митревски работи во хотелот, како што кажува самиот: „не даде скршен денар негови пари“ за исплата на плати на превземените работници. За време на овој мошне стресен период, Митревски на неколку пати бара повторно да биде вратен на работа во НУЦК, потенцирајќи дека на ваква работа никогаш не се сложил, ниту пак дека го потпишал решението за престанок на работен однос во установата. Но, на неговите писма никогаш не беше одговорено...

После половина година од склучувањето на Договорот за закуп на Клуб-кафеаната, сопственикот на хотел „Епинал“ и на С.Р.С. ДОО Скопје, со допис датиран од ноември 2006, еднострано го **раскинува** договорот⁶ со Министерството за култура, а во текот на декември 2006, на работниците што ги презеде по основ на тој договор им соопштува дека нивната работа во хотелот е завршена и ги прогласува за *технолошки вишок*, вклучително и Митревски. Во истиот допис тој го известува Министерството дека го враќа во владение закупениот објект – за што се прави и посебен записник за примопредавање на недвижна ствар (при чие составување учествуваше и застапникот по закон на тужениот – А. Бегајовска), а го повикува и да ги преземе назад сите поранешни работници. Во исто време, од раководството на НУЦК, на Митревски и на останатите работници им беше кажано дека тие не може да бидат вратени на старото работно место, бидејќи угостителската дејност на Центарот е згасната, па согласно тоа тие немаат никаква обврска да ги вратат на работа.

Пред Нова година, Митревски го потпишува решението за технолошки вишок, а веќе следниот месец, во јануари 2007, му е исплатена и *испратнина* – во висина од околу 57.000 МКД (935 ЕУР). Како технолошки вишок стекнува право да биде регистриран како **невработено лице** во АВРМ⁷ и во наредните девет месеци (од јануари до октомври 2007) да прима *паришен надоместок во случај на привремена невработеност* од страна на државата, којшто му следува согласно ЗВОСН (1997). Во меѓувреме фирмата С.Р.С. ДОО Скопје престанува да постои. Со тоа, горепосочените тврдења и стравувања на Митревски дека ќе остане без работа, се потврдуваат во целост...

Веднаш после потпишувањето на решението за технолошки вишок, Митревски се одлучува за неговиот случај да консултира упатено лице од правната струка. *Адвокатот* (С. Талевски), кој понатаму и ќе до застапува во сите фази на работниот спор што допрва ќе следи, му укажува на незаконитоста на постапката после која тој го губи работното место и го советува за тоа да поведе судски спор. Меѓутоа, како знак на добра волја, Митревски се обидува најпрвин спорот да го реши *вонсудски* и на мирен начин. За таа цел тој, заедно со уште двајца други работници, праќаат писма до Министерството за култура и до НУЦК, во кое бараат, како изманипулирани поранешни работници, да бидат повторно вратени на работа и потенцираат дека најдобро би било спорот да биде решен вонсудски – а со цел да се избегнат скапите судски трошоци. Исто така, тој им нагласува и дека ако не му биде одговорено на барањето, ќе мора решението на проблемот да го бара по судски пат.

Мора да се потенцира дека претходно Митревски случајот го *пријави* и во Трудовата инспекција, но и оттаму никогаш не му е дадена информација за тоа дали е направена контрола во установата и што е исходот од неговата пријава. Со оглед на тоа што не доби повратен писмен одговор, тој се сомнева дека установата и Министерството за култура, како што истакнува, „имаат интервенирано со цел пријавениот случај никогаш да не биде исконтролиран“. За спорот никогаш не се обрати, ниту пак побара помош од правната служба на СОНК.

Бидејќи неговите писма и барања упорно беа игнорирани – Митревски, во текот на месец јануари 2007, конечно покренува *судски спор* за враќање на работа пред надлежениот Основен суд – Битола. Откако дознаваат за ова, раководните структури во НУЦК, исто како и претходно, остануваат сосем рамнодушни – но, во одговорот на тужбата, тие се повикуваат на тоа дека немаат пасивна **легитимација** т.е. не можат да бидат тужени,⁸ затоа што Министерството за култура како потписник на договорот за закуп или, пак, трговското друштво С.Р.С. ДОО како последен работодавач во конкретниот случај, а не НУЦК, е всушност оној кој треба да биде тужен [т.н. приговор за *res inter alios acta*].

Во периодот од јануари 2007 до мај 2008, за оваа година и пол колку што траеше парницата, во битолскиот Основен суд се одржаа вкупно четири *рочишта за главна расправа*. На крајот на мај 2008-та, судијката (С. Мирковска – претседател на советот), и судиите поротници (З. Ѓоргиева и М. Карабеговиќ – како членови), го *усвојуваат* тужбеното барање на Митревски, при што тужениот НУЦК – Битола беше задолжен:

а) **да го врати** Митревски на работа, на работи и работни задачи согласно неговата стручна спрема,⁹ и

б) да му ги исплати *парничните трошоци*, во износ од 35.570 МКД (585 ЕУР) – а сè во рок од осум дена по доставата т.е. приемот на пресудата.

Веднаш после приемот на писмената пресуда, во јули 2008, НУЦК – незадоволен од истата, преку својот адвокат (А. Димитровски), поведе *жалбена постапка* и предметот беше препратен до Апелациониот суд – Битола. Во декември 2008, судскиот совет (во состав: м-р Љ. Неделковски – претседател, Љ. Нешкоски и П. Јадровска – членови на советот), донесе *второстепенa пресуда* со која жалбата на тужениот ја одби како неоснована, и ја потврди пресудата на Основниот суд Битола.

Но, голготата не завршува тука. Незадоволен и од оваа втора негативна пресуда, работодавачот НУЦК, се реши да покрене *ревизија* пред Врховниот суд на РМ – во трет и последен степен. Конечно, во јануари 2009, Врховниот суд го одби овој вонреден правен лек на работодавачот и ја потврди исправноста на првостепената и на второстепената пресуда во корист на Митревски.

После изрекувањето на конечната одлука од страна на Врховниот суд на РМ, на работодавачот НУЦК – Битола му беше наложено, под страв од присилно извршување, во рок од осум дена, да го врати Митревски на работа. Работодавачот ја испочитува одлуката и, конечно, во февруари 2009, тој повторно е вратен на работа во оваа установа. А бидејќи угостителската дејност е угасната, тој е прераспределен на позиција *сценски работник* (работно место – кино оператер). Митревски ја прифати прераспределбата и оттогаш тој е повторно во редовен работен однос во НУЦК. Битно е да се нагласи дека работната атмосфера после окончувањето на спорот и враќањето на работа е коректна. Односот на претпоставените е во рамките на нивните деловни овластувања, а неговите права од работен однос сосема се почитуваат.

Во врска со неисплатените 25 плати, кои работодавачот му ги должи на Митревски, тој истакнува дека со установата имаат склучено *вонсудска спогодба* во која се прецизира истите да му бидат исплатени во рок не подолг од три години од неговото повторно враќање на работа. Исто така, децидно нагласува дека ако тоа не се случи, тој повторно ќе покрене работен спор – но, овој пат, за исплата на плати и придонеси од плати.

Случајот на Митревски јасно илустрира **како една владина одлука може погубно да делува по работните места на повеќе работници**, кои се засегнати со истата. Посебно разочарува начинот на спроведувањето на „алтернативните решенија“ содржани во оваа одлука, а кои не се ништо друго освен кукавички акт и избегнување на одговорноста за лошите кадровски политики и обид по незаконски пат да бидат решени одредени проблеми.

Реакцијата на Митревски, пак, одлично покажува дека **за кршењето на одредено работничко право не смее да се премолчи** – без разлика дали тоа е одлука на влада, министер или било кое надредено лице во рамките на државните институции. После сето ова, тој одлучно истакнува дека правата од работен однос не можат да бидат предмет на ничии игри и тактики, и дека ако некој повторно му прекрши некое работничко право тој без двоумење би повел работен спор пред надлежен суд со цел да побара негова заштита.

1. Интервјуто го водеше Александар Ковачевски, на 10.III.2011, во Битола. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Битола е: П.бр. 250/07; а пред Апелациониот суд – Битола: РОЖ.бр. 898/08. Копија од пресудата на Врховниот суд на РМ, не му беше доставена на интервјуерот.

2. *Установа* е форма на организирање заради вршење на јавна услуга како дејност која не е подведена под трговска дејност утврдена со закон [нестопанска дејност] и која може со закон да биде утврдена како дејност од јавен интерес (чл. 3, ЗУ). Установата може да биде јавна, приватна и мешовита. *Јавна установа* може да основа РМ со средства во државна сопственост како „државна [национална] установа“, општина или градот Скопје со средства во сопственост на општината односно градот Скопје како „општинска јавна установа“ односно јавна установа на град Скопје (чл. 4, ст.1-2 од ЗУ). Установа се основа заради вршење на дејност во областа на образованието, науката, културата, здравството, социјалната заштита, детската заштита, заштита на лица со интелектуална или телесна попреченост, како и во други дејности кои со закон се утврдени како јавна услуга (чл. 6, ст.1 од ЗУ). Установата има својство на правно лице со права и обврски утврдени со закон (чл. 8, ст.1 од ЗУ). Јавна установа основа Собранието на РМ со закон, односно Владата на РМ со одлука (чл. 14, ст.1 од ЗУ). За остварување на националниот интерес во културата, Владата на РМ, со одлука, основа национални установи – доколку со закон за одделна дејност во културата поинаку не е определено (чл. 24, ст.1 од ЗК). *Националната установа од областа на културата* има статут со кој се уредува работата и организацијата на установата и обезбедувањето јавност во нејзината работа (чл. 25, ст.1sq од ЗК). Во случај на настанување услови за отпочнување постапка за стечај на национална установа, Владата на РМ е должна да преземе мерки за обезбедување услови за непречено работење на установата и да даде гаранција за исполнување на обврските на установата спрема трети лица. Владата на РМ може да одлучи да отпочне постапка за стечај на национална установа, ако и покрај преземените мерки не може да се обезбеди остварување на функцијата за која што таа е основана. Во случај на стечај на национална установа, се применуваат општите прописи за стечај на јавните претпријатија (чл. 26, ЗК). *Органи* на национална установа се директор и управен одбор (чл. 27, ЗК).

3. Одлука за давање во закуп на недвижни ствари со непосредна спогодба [„во четири очи“] донесена од Владата на РМ, бр. 19-1431/1 од 29.III.2006 година, а објавена во Сл. весник на РМ, 46/06, под реден број: 537, стр. 27.

4. Со договорот за закуп [*locatio conductio rei*] се обврзува закуподавецот да му предаде определен предмет на закупецот на употреба, а овој се обврзува за тоа да му плаќа определена закупнина. Употребата го опфаќа и користењето на предметот [прибирањето на плодовите], ако поинаку не е договорено или вообичаено (чл. 570, 300). Закуподавецот не одговара за недостатоците на закупениот предмет кои му биле познати на закупецот во моментот на склучувањето на договорот или кои не можеле да му останат непознати (чл. 577, ст.1 од 300). Закупецот е должен да го употребува предметот како добар стопанственик односно добар домаќин [*bonus pater familias*]. Тој може да го употребува само онака како што е определено со договорот или со намената на предметот. Тој одговара за штетата што ќе настане со употребата на закупениот предмет спротивно на договорот или на неговата намена, без оглед дали го употребувал предметот тој или некое лице кое работи по негов налог, подзакупецот или некое друго лице на кое тој му овозможил да го употребува предметот (чл. 584, 300). Закупецот е должен да ја плаќа закупнината во роковите определени со договорот или со закон, а во недостиг на договор и закон, како што е вообичаено во местото каде што предметот му е предаден на закупецот. Ако поинаку не е договорено или во местото на предавањето на предметот вообичаено, закупнината се плаќа полугодишно кога предметот е даден под закуп за една или повеќе години, а ако е даден за покусо време, тогаш по истекот на тоа време (чл. 586, 300). Доколку не е договорено поинаку, закупецот може закупениот предмет да му го даде во закуп на друг [подзакуп] или според некој друг основ да му го предаде на употреба, но само ако со тоа не му се нанесува штета на закуподавецот. Закупецот му гарантира на закуподавецот дека подзакупецот ќе го употребува предметот според договорот за закуп (чл. 589, 300).

5. Работодавачот *потребата од работници* ја обезбедува преку: 1) огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на работодавачот; 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) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон. Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа – потреба од работник се 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 (чл. 22, ст.1 и 3 од ЗРО). Кога работодавачот вработува работници по пат на *јавен оглас*, е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата, рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена и рокот во кој работодавачот по истекот на рокот за пријавување ќе изврши избор, доколку со друг закон поинаку не е определено. За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување. Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување (чл. 23, ЗРО).

б. Формалните договори можат да бидат *раскинати* со неформална спогодба, освен ако за определениот случај со закон е предвидено нешто друго или ако целта поради која е пропишана формата за склучување на договорот бара раскинувањето на договорот да биде извршено во истата форма (чл. 60, ЗОО). Со раскинувањето на договорот двете страни се ослободени од своите обврски, освен од обврската за надомест на евентуалната штета (чл. 121, ст.1 од ЗОО). Ако по склучувањето на договорот настапат *околности што го отежнуваат исполнувањето на обврската* на едната страна или ако поради нив не може да се оствари целта на договорот, а во едниот и во другиот случај во таа мера што е очигледно дека договорот повеќе не им одговара на очекувањата на договорните страни и дека според општото мислење би било несправедливо, да се одржи во сила таков каков што е, страната на која и е отежнато исполнувањето на обврската, односно страната која што поради променетите околности не може да ја оствари целта на договорот може да бара договорот да се раскине. Раскинување на договор не може да се бара ако страната што се повикува на променетите

околности била должна во време на склучувањето на договорот да ги земе предвид тие околности или можела да ги избегне или да ги совлада. Страната која бара раскинување на договорот не може да се повикува на променетите околности што настапиле по истекот на рокот определен за исполнување на нејзината обврска. Договорот нема да се раскине ако другата страна понуди или се согласи соодветните услови од договорот да се изменат справедливо. Ако изрече раскинување на договорот судот, на барање од другата страна, ќе ја обврзе страната што го барала да и надомести на другата страна справедлив дел од штетата што ја трпи поради тоа (чл. 122, 300 – *rebus sic stantibus*). Страната што е овластена да бара поради променетите околности раскинување на договорот е должна за својата намера да бара раскинување на договорот, да ја извести другата страна штом дознала дека настапиле такви околности, а ако тоа не го сторила одговара за штетата што другата страна ја претрпела поради тоа што барањето благовремено не и било соопштено на време (чл. 123, 300). При одлучувањето за раскинување на договор, односно за неговата измена, судот се раководи од *начелото на чесност во прометот* [*bonos mores*] – водејќи сметка особено за целта на договорот, за нормалниот ризик кај договорот од односен вид за општиот интерес и за интересите на двете страни (чл. 124, 300). Страните можат со договорот однапред да се откажат од повикувањето на определени променети околности, освен ако тоа е во спротивност со *начелото на совесност и чесност* [*bona fide*] (чл. 125, 300).

7. *Невработено лице*, во смисла на овој закон, е лице кое: 1) не е вработено; 2) е пријавено во Агенцијата за вработување; 3) е способно и сака да работи; 4) активно барало работа во изминатите 30 работни дена и е на располагање на берзата на трудот да започне со работа во следните 15 дена; 5) не одбило соодветна понуда за вработување и 6) на кое работниот однос не му престанал по негова волја (чл. 53, ЗВОСН) [оваа последна и подвлечена спорна точка, во меѓувреме, е укината од страна на Уставниот суд на РМ со Одлука У.бр. 173/2010-0-1 од 22.VI.2011, благодарение на иницијативата од 1.X.2010, поднесена од страна на ДСП „Ленка“ - Скопје и Асоцијацијата „Магна Карта“ - Велес]. Како невработено лице *не се смета* лице: – во работен однос; – корисник на пензија; – вршител на занаетчиска, односно професионална дејност; – сопственик или основач на трговско друштво, претпријатие и друго правно

лице; – вршител на земјоделска, сточарска или друга дејност; – кое не прифаќа обука, преквалификација или доквалификација на која ќе го упати Агенцијата или одбие да се јави или одбие да заснова работен однос кај работодавецот кај кого го упатила АВРМ; – кое работно е ангажирано или врши дејност, спротивно на закон (чл. 54, ЗВОСН). Евиденцијата на невработеното лице *престанува да се води* ако лицето: – се одјави; – заснова работен однос; – основа трговско друштво, претпријатие или друго правно лице; – врши занаетчиска, односно професионална дејност; – потполно ја загуби работната способност; – исполни услови за пензија; – отпочне да издржува казна затвор подолга од шест месеци; – не се пријави во утврдениот рок или не се јави на покана од Агенцијата од неоправдани причини; – не ја извести Агенцијата за промените што влијаат на стекнувањето и губењето на правата; – на странец му престане одобриеното за постојан престој; – отпочне да врши земјоделска, сточарска или друга дејност; – од страна на инспекциски орган се затекне да работи спротивно на законот; – замине на отслужување или дослужување на воениот рок; – одбие работно ангажирање за вршење на јавни работи; – работно се ангажира на јавни работи над 30 дена, за времето на ангажирање во јавните работи; и – работно е ангажирано или врши дејност (чл. 59, ст.1 од ЗВОСН).

8. *Процесната [странечка] легитимација (legitimatío ad processum)*, којашто може да биде активна (на тужителот) и пасивна (на тужениот), всушност е овластување за водење конкретна парница и е одраз на конкретниот правен однос на странката спрема предметот на спорот *in concreto* – а значи дека странките во спорот всушност се „правите“ странки т.е. дека токму тие имаат правен интерес и правозаштитна потреба за водење токму на таа парница. Со други зборови, тоа е однос на странките во парницата спрема нејзиниот предмет на расправање. Додека, пак, *стварната [каузална] легитимација (legitimatío ad causam)* претставува материјално-правна врска помеѓу предметот на парницата и лицата кои во тужбата се означени како парнични странки, т.е. вистински правен однос на странките спрема предметот на спорот во точно одредена парница или „способност да се биде странка *in concreto*“ и, за разлика од процесната легитимација, таа не е процесна претпоставка туку е прашање на меритумот на спорот ([не]основаноста на тужбеното барање) и за неа судот не води грижа по службена должност, туку само по укажување на странките кои треба и да ја докажат.

9. Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат *статусни измени*. Сите права, обврски и одговорности на вработените работници новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач. 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 го откажал договорот за вработување од деловни причини. При одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи. Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот. Ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на *правна зделка* [закуп, наем] целосната или дел од дејноста на друг работодавач, преминуваат работниците по престанувањето на важноста на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач – преземач на дејноста (чл. 68, ЗРО).

ЗЕФИЌ ПРОТИВ ЗАТВОР СКОПЈЕ

СПОР ЗА УТВРДУВАЊЕ НИШТОВНОСТ НА ПРЕРАСПРЕДЕЛБА¹

*Qui provocat nondum damnatus videtur
Koj изјавил жалба – сè уште не се смета за осуден!*
(Ulp. – D. 48,19,2,2)

Биљана Зефиќ од Скопје (сега 49-годишна) беше вработена со договор за работа на неопределено време во **Казнено поправната установа** „Затвор Скопје“ – правно лице од областа на јавното право, востановено со закон.² Во оваа КПУ имаше околу 130 вработени. Пред настанувањето на спорот Зефиќ имаше работен стаж од 23 години т.е во затворот работеше од 1986 година. Во КПУЗ „Скопје“ постоеше *синдикатот* на УПОЗ – гранков синдикат при ССМ, но Зефиќ не беше негов член.

Причина за покренување на спорот од нејзина страна е нејзиното **деградирање**.³ Имено, пред да настане спорот – после вонредните парламентарни избори во 2008-та, Зефиќ две години (значи од 2006) беше *директор* на оваа државна установа за извршување санкции. А порано, пред доаѓањето на директорската позиција, таа работеше на работни места и позиции соодветни на нејзиното образование: како *референт*, *технички секретар* и *архивар* (кога имаше средно гимназиско образование), потоа *стручен соработник* (кога веќе имаше звање дипломиран правник) и, на крај, *раководител* на Секторот за извршно-управно и финансво работење. Новото работно место на кое е прераспределена е *референт за прием и отпуст* на осудени и притворени лица, матична евиденција и статистика – а, само по себе, подразбира

непосредно вршење на административна работа при внесување и изнесување осудени лица во и од КПУЗ. А, да биде иронијата поголема, оваа позиција е со понизок ранг во однос на нејзиното завршено образование – па така, всушност, настанува и конкретниот работен спор. Ваквата систематизација, во 2008-та, ја врши тогаш новоназначената директорка (С. Гавриловиќ).

Во поглед на *работната атмосфера* во оваа установа, за период кога беше директор – Зефиќ оправдано смета дека не може објективно да ја анализира ситуацијата од перспектива на останатите вработени, бидејќи таа ним им беше „надредена“. Но, опишувајќи ја атмосферата претходно, т.е. до моментот кога станува директор, таа немаше апсолутно никаков проблем со било кој од вработените и со ниту еден поранешен директор. Напротив, со сите имаше отворени, фер и коректни колегијални односи. Згора на сè, како единствен правник во оваа установа, таа на сите вработени им беше како „десна рака“ за сите правни прашања, работејќи ја кадровската евиденција и целата кореспонденција со судовите.

Откако нејзе, во мај 2009, предвремено и завршува директорската функција поради промени во политичките констелации на тогаш владејачката коалиција – од која е *разрешена* со владино Решение бр. 33-2908/1, нормално, таа очекува да го добие „старото“ работно место што го имаше пред назначувањето на оваа позиција, иако потсвесно насетуваше дека, во знак на реваншизам, може да не и се додели токму тоа место – но, сепак, во најмала рака да добие работно место како правник. Арно ама, во меѓувреме, новата директорка, поради лични (субјективни) причини, во септември 2009, го менува *Правилникот за систематизација на работните места*, при што се вршат промени во внатрешната организација на затворот, а се укинати и некои работни места – па на Зефиќ ѝ се доделува, за неа, деградирачкото работно место – референт!? Згора на се таа е и *дисциплински казнета*, за наводно непочитување наредба од претпоставен, со **парична казна** наместо отказ.⁴ Целта на новата директорка, според зборовите на Билјана, беше да ја понижи и омаловажи, бидејќи кон неа таа манифестираше и „изразена нетрпеливост“. Се чини важно за нагласување е тоа дека таа и директорката беа колешки, а горе-долу имаат и скоро

ист стаж. Претходно тие никогаш немаа никакви недоразбирања, сè до моментот кога на местото на Зефиќ е поставена нејзината „конкурентка“ – која веднаш почна да се однесува арогантно, дрско и безобразно. А новата систематизација беше подготвувана скришно и далеку од очите на вработените, па на Зефиќ, како вработен правник, не и беше дозволено да има увид, откако побара да ја види оваа фамозна систематизација. Подоцна, за време на судењето, застапниците на КПУЗ-Скопје пред судот објаснуваа дека „според новата систематизација и организација за работа во затворот, како и според Правилникот за работни односи, токму тоа работно место е предвидено за дипломиран правник со искуство“!? Според Зефиќ овој нивни „аргумент“ е класична манипулација и неистина, а на сите вработени во оваа установа им е јасно дека таму отсекогаш како референти работеа луѓе со средно образование, затоа што се работи за чиста техничко-административна работа (*per analogia*, тоа би било како докторка да биде преместена да работи како медицинска сестра!?).

Во ваквата затегната и прилично напната ситуација којашто настана, практично не беа возможни никакви преговори со новопоставената директорка. Зефиќ, која беше засегната и обесправена, веднаш поднесе *приговор* до второстепената Комисија за жалби при Владата на РМ, која не се произнесе во законскиот рок. По ова, таа паралелно се обрати и до Трудовата инспекција – како најповикан орган за директна заштита на работничките права. Но, за чудење, оваа инспекција во случајов реагираше во корист на новата директорка и прекршувањето на правото на Зефиќ *de iure* беше „озаконето“!?. Револтирана од ова, Зефиќ вели дека „оваа инспекција кај нас за цабе постои“ и со право констатира дека трудовите инспектори, при било каква реакција од работник, само одат кај директорите „на посета и муабет“, попатно го бараат досието и божем прават записник – а сè со цел да го прикажат во нивните извештаи и да покажат дека нешто работат.

Незадоволна од ваквиот исход, правничката Зефиќ упатува неколку *претставки* до надлежните органи: до Министерот за правда, Управата за извршување санкции, до **Народниот правобранител** т.е. Омбудсманот (И. Мемети)⁵ и иницијатива до Уставниот суд на РМ за оценување на уставноста и законитоста на некои спорни членови од новиот Правилник за систематизација – која

подоцна беше отфрлена со образложение дека фамозниот Правилник, за чиј недостатоци свои забелешки имаше и надлежната УИС, „е само интерен акт – па оттука, бидејќи нема карактер на пропис, овој суд не е надлежен за негово оценување“!? Исто така, во декември 2008, испраќа и известување до Хелсиншкиот комитет за човекови права; како и писмо до Агенцијата за вработување на РМ, со цел да ги информира тамошните служби за „валканите игри на директорката“. Имено, таа од свои блиски луѓе, дозна дека новата директорка, наводно, имала намера да ја премести Зефиќ од јавната администрација во стопанската единица, која функционира како трговско друштво во рамките на затворот и не е буџетски покриена – што, за среќа, не ѝ успеа.

По исцрпувањето на сите правни инструменти и механизми за заштита на своите права од работен однос, Зефиќ на крајот се решава да поднесе *тужба*, подоцна пропратена со два дополнителни поднесока, за поништување на Решението за распоредување на работно место бр. 04-2026/1 (од октомври 2008), и на Решението на второстепената владина Комисија за прашања од областа на работните односи бр. 45-572/3 (од ноември 2008), кадешто тужена странка е Р. Македонија – со прецизирање КПУ Затвор Скопје. Но, откако на работа, таа почнува да се соочува со многу стресни ситуации, заминува на боледување – кое, заедно со се годишните одмори, изнесува вкупно 11 месеци, што всушност е и период во кој трае иницираниот судски спор. Поради тоа што за ова време таа не одеше на работа – немаше ни контакт со нејзината директорката, а за нејзиното однесување по нешто дознава од останатите колеги.

Во текот на судскиот процес Зефиќ е застапувана од адвокат (Г. Ристески), а РМ од страна на Државниот правобранител за подрачјето на Скопје (И. Петров). До **донесувањето и објавувањето** на првостепената пресуда,⁶ во периодот од ноември 2008 до јуни 2009, одржани се вкупно пет *рочишта*. Но, за чудо, тужбеното барање на Зефиќ беше *одбиено* како неосновано, а секоја странка беше задолжена да си го сноси својот дел од трошоците!? Таа потенцира дека е крајно незадоволна од недоличното однесување на судијката-претседател на советот (Л. Ивановска) – за време на парницата, таа како да имаше аверзија од тоа што Зефиќ

претходно била директор на КПУЗ-Скопје и, за време на *распитот* во својство на странка, цело време тенденциозно ја опструираше.

По овој привремен неуспех, а по приемот на **писмено изработената пресуда**,⁷ во јули 2009, следуваше жалбена постапка, иницирана од страна на незадоволната Зефиќ, по што предметот стигна до повисокиот Апелационен суд – Скопје. Конечно, со второстепената пресуда, донесена кон крајот на април 2010, беше *уважена* жалбата и првостепената пресуда беше **преиначена**⁸ во корист на Зефиќ, од страна на повисокиот судски совет (во состав: Љ. Арсениевска – претседател и д-р З. Михајлоски и Т. Дуковска – членови). Во образложението на својата одлука, овој суд најде дека раководството на тужената установа не го имал предвид фактот дека институтот „распоредување на работник“ не е предвиден во ЗРО и дека морал да постапи согласно постапката која во вакви ситуации предвидува **понуѓа на нов променет договор пред отказ**.⁹

За времетраењето на спорот не беше изречена никаква временна мерка – а целиот спор, *сосе судски такси и трошоци*, чинеше 35.780 МКД (585 ЕУР), но оваа „скапотија“ не влијаеше дестимулирачки врз Зефиќ, затоа што таа беше решена својата правда да ја бара докрај.

Непосредно пред да се оконча спорот во втор степен, а по завршувањето на нејзиното боледување, таа *се враќа на работа* и го известува раководството, дека таа нема да работи на работното место референт, како што тие сакаат – бидејќи никогаш, во нејзината долгогодишна кариера, не го работела тоа. Таа решително им укажува дека може само да помага и да асистира, меѓутоа нема да ги преземе работните обврски. Во меѓувреме, веќе се насираше решавањето на спорот во нејзина полза и сè се заврши како што треба.

По окончувањето на спорот пред повисокиот суд, Зефиќ добива морална сатисфакција затоа што успева судски да го добие спорот, и се враќа на работа на место соодветно на нејзиното образование – *виш соработник* за управни работи. Пресудата беше спроведена *доброволно*, без да има потреба да ја иницира понатамошна извршна постапка, на која беше решена.

Примерот на Зефиќ е поучен за тоа како еден работник треба систематски да ги користи сите правни средства кој му стојат на располагање за да се бори против нанесените неправди. Како што нагласува и таа самата „**не постои орган кадешто не го пријавила тужениот**“, а доколку на нејзино место беше некој работник што не го познава правото и законите, тој немилосрдно ќе беше изигран и правдата немаше да биде спроведена. Затоа е клучно работниците, преку т.н. *синдикално образование*, да се едуцираат за позитивните прописи кои се однесуваат на работничките права и несебично да се ангажираат за ширење на оваа благородна идеја.

Што се однесува до **активирањето на полиња за заштита на работничките права**, вреди да се нагласи дека Зефиќ е член на здружението за заштита од мобинг, а во КСОМ е претседател и на Комисијата за мобинг. До сега таа не учествувала во некој штрајк на работно место, од проста причина што таков и не бил организиран, а додава дека доколку во иднина се организира, ќе биде во „правниот дел на подготовката“.

Таа и во иднина, без сомнение, повторно би тужела за повредено работничко право, а веќе има покренато тужба против КПУЗ – Скопје за предизвикување **мобинг** на работно место, за што и посакуваме успех.¹⁰

1. Интервјуто го водеше Стефан Бошковски, на 30.ИИ.2011, во Скопје. Архивскиот број под кој е заведен предметот пред Основниот суд Скопје II е: V РО.бр. 1405/08, а пред Апелациониот суд – Скопје: РОЖ. бр. 1734/09.

2. Оваа *пенолошка проблематика* кај нас е уредена со *Законот за извршување санкции* (2006). Па така, според овој Закон, казнено-поправните и воспитно-поправните установи имаат својство на правно лице, а нивното финансирање, како единки корисници, се обезбедува преку буџетскиот корисник – Управа за извршување на санкциите (чл. 18, ст.2 од ЗИС). Казненопоправните и воспитно-поправните установи се основаат и укинуваат со овој закон. КП-те установи можат да бидат казнено-поправни *домови и затвори* (чл. 19, ст.1-2 од ЗИС). КП установи, според степенот на обезбедувањето, степенот на ограничувањето на слободата и видовите на третман

што се применуваат спрема осудените лица – можат да бидат: установи од *затворен, полуотворен и отворен вид* (чл. 20, ст.1 од ЗИС). Во установите, со оглед на сложеноста и обемот на работите во функција на извршувањето на санкциите, се организираат *сектори* за ресоцијализација, обезбедување, стопанско-инструкторски, здравствен и извршно-управен и финансиски сектор (чл. 27, ст.1 од ЗИС). Со работата на установата раководи *директор*. Директорот на установата е лично одговорен за законито, правилно и навремено извршување на функцијата на установата. Директорот на установата има заменик кој го заменува во случај на негова спреченост или отсуственост и го застапува во работите што тој ќе ги определи (чл. 33, ЗИС). Директор на установа и негов заменик именува и разрешува Владата на РМ, по предлог на министерот за правда. За директор на установа и негов заменик може да биде именувано лице кое има завршено високо образование – VII/1 степен и работно искуство од најмалку пет години во областа на извршувањето на санкциите или на сродни работи (чл. 34, ЗИС).

3. 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 (чл. 19, ст.2 од ЗРО). Работодавачот не смее работникот да го става во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности (чл. 6, ст.1 од ЗРО). Дискриминацијата, меѓудругото, е забранета и во однос напредувањето во работата. *Директна дискриминација* е секое постапување условувано со некои од претходнонаведените законски основи со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи; *индиректна дискриминација* постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, работникот го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица – поради определено својство, статус, определување или уверување (чл. 7, ст.1-2 и ст.4, ал.2 од ЗРО).

4. Во зависност од: степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување

на работникот, тежината на повредата и нејзините последици – работодавачот може на работникот да му изрече *парична казна*, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето-плата на работникот, во траење од еден до шест месеца (чл. 84, ЗРО). 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 со правна поука (чл. 85, ЗРО). Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него *овластениот работник* (чл. 86, ЗРО).

5. *Народниот правобранител* е орган на РМ кој ги штити уставните и законските права на граѓаните и на сите други лица кога им се повредени со акти, дејствија и пропуштања на дејствија од органите на државната управа и од други органи и организации што имаат јавни овластувања и кој презема дејствија и мерки за заштита на начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа и јавните установи и служби (чл. 2, ЗНП). Народниот правобранител е независен и самостоен во вршењето на функцијата. Народниот правобранител работите од својата надлежност ги врши врз основа и во рамките на Уставот, законот и меѓународните договори ратификувани во согласност со Уставот. Во постапката Народниот правобранител може да се повика и на начелото на правичност (чл. 3, ЗНП). Народниот правобранител презема дејствија и мерки за заштита од неоправдано одолжување на судските постапки или несовесно и неодговорно вршење на работите на судските служби, неповредувајќи ги принципите на самостојност и независност на судската власт. Тој не постапува по предмети за кои е во тек судска постапка, освен во овие случаи на „одолговлекување“ (в. чл. 12, ЗНП). Постапката за заштита на уставните и законските права на граѓаните пред Народниот правобранител се покренува со поднесување *претставка*. Секое лице може да поднесе претставка до Народниот правобранител кога ќе оцени дека му се повредени уставните и законските права или кога се повредени начелата на недискриминација и соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците во органите. Народниот правобранител

може да покрене постапка и по сопствена иницијатива, доколку оцени дека на граѓаните им се повредени утврдените уставни и законски права (чл. 13, ЗНП).

6. Судот пресудата ја *донесува и објавува* во име на граѓаните на РМ. Кога главната расправа се одржува пред советот, пресудата ја донесуваат претседателот на советот и членовите на советот кои учествувале на рочиштето на кое е заклучена главната расправа. Пресудата се донесува веднаш по заклучувањето на главната расправа на записник и ја објавува судијата поединец, односно претседателот на советот. Во посложените предмети судот може да го одложи донесувањето на пресудата за осум дена од денот на заклучувањето на главната расправа. Во тој рок судот е должен да одржи рочиште на кое ќе ја објави пресудата. Рочиштето за објавување на пресудата судот е должен да го закаже на рочиштето на кое главната расправа е заклучена и тоа ќе се одржи независно дали странките за тоа биле известени, односно дали пристапиле на тоа рочиште (чл. 324, ст.1-4 од ЗПП). Кога пресудата се објавува, претседателот на советот, односно судијата поединец јавно ќе ја прочита изреката и накратко може да ги соопшти причините за пресудата. При објавувањето на пресудата може да се соопшти дека судот одлучил за одмерување на трошоците да се одлучи дополнително. Во таков случај одмерувањето на трошоците го врши претседателот на советот, а одлуката се внесува во писмениот состав на пресудата. Ако јавноста на главната расправа била исклучена, изреката на пресудата секогаш ќе се прочита јавно, а судот ќе одлучи дали и во која мера ќе се исклучи јавноста при објавувањето на причините на пресудата. Сите присутни ќе го сослушаат читањето на изреката на пресудата стоејќи (чл. 325, ЗПП).

7. Објавената пресуда мора *писмено да се изработи* во рок од осум дена, а во посложените предмети исклучително во рок од 15 дена од денот на објавувањето. Оригиналот на пресудата го потпишува претседателот на советот, односно судијата поединец. Во рок од осум дена од денот на писмената изработка на пресудата до странките се доставува заверен препис на пресудата со поука за правото на изјавување правен лек против пресудата. Пресудата, во рок од два дена од денот на нејзиното писмено изработување и потпишување, се објавува на веб страницата на судот на начин определен со закон (чл. 326, ЗПП). Писмено изработената пресуда мора да има увод, изрека и образложение. *Уводот* на пресудата

содржи: назначување дека пресудата се изрекува во име на граѓаните на РМ, назив на судот, име и презиме на претседателот и на членовите на советот, односно судијата поединец, име и презиме, живеалиште, односно престојувалиште на странките, на нивните застапници и полномошници, кратко означување на предметот на спорот, денот на заклучувањето на главната расправа, назначување на странките, на нивните застапници и полномошници кои присуствувале на таа расправа, како и денот кога е донесена пресудата. *Изреката* на пресудата содржи одлука на судот за усвојување или одбивање на одделни барања што се однесуваат на главната работа и на споредните барања и одлука за постоењето или непостоењето на побарувањето истакнато заради пребивање. Во *образложението* судот ќе ги изложи: барањата на странките и нивните наводи за фактите врз кои се засноваат тие барања, доказите, решителните факти што ги утврдил, како и прописите врз кои судот ја засновал пресудата (чл. 327, ст.1-4 од ЗПП).

8. Второстепениот суд може да ја укине пресудата и кога странката бара нејзино преиначување, а може да ја преиначи пресудата иако странката бара таа да се укине (чл. 355, ст.2 од ЗПП). Второстепениот суд, со [своја] пресуда, *ќе ја преиначи првостепената пресуда*, ако: 1) врз основа на расправа, утврдил поинаква фактичка состојба од онаа што е утврдена во првостепената пресуда; 2) првостепениот суд погрешно ги оценил исправите или посредно изведените докази, а одлуката на првостепениот суд е заснована исклучително врз тие докази; 3) првостепениот суд, од фактите што ги утврдил, извел неправилен заклучок за постоењето на други факти, а врз тие факти е заснована пресудата и 4) смета дека фактичката состојба во првостепената пресуда е правилно утврдена, но дека првостепениот суд погрешно го применил материјалното право (чл. 361, ЗПП). Второстепениот суд не може да ја преиначи пресудата на штета на странката која се жалела, доколку само таа изјавила жалба (чл. 362, ЗПП).

9. Одредбите на овој закон [ЗРО], што се однесуваат на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов *променет договор* за вработување. Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата. Ако тој 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 основаноста на причината за промена на договорот за вработување (чл. 78, ЗРО).

10. Со третото дополнување на ЗРО (2005), она од септември 2009, се воведе и институтот *психичко вознемирување на работно место* [„мобинг“], кое се дефинира како: негативно однесување од поединец или група кое често се повторува – најмалку во период од шест месеци – а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Извршител на мобинг може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување – без оглед на нивното својство [на пример, тоа може да биде работодавачот како физичко лице, одговорното лице т.е. претпоставениот шеф, раководите или директор или, пак, друг работник т.е. „колега“ на вработениот] (в. чл. 9-а, ст.3-4 од ЗРО). Во случај на судски спор, кога е постапено спротивно на забраната за мобинг, *товарот на докажувањето* паѓа на поединец или група против кој е поведен спорот. Поради поведување постапка за правна заштита од мобинг, како и поради сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може – на посреден или непосреден начин – да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, а посебно преку намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на унапредување и/или стручно усовршување (чл. 11, ст.2-3 од ЗРО).

Страницата намерно е оставена празна

Б

**СПОРОВИ ПРОТИВ
ПРИВАТНИ СУБЈЕКТИ**

Страницата намерно е оставена празна

ГОРЃИЕВСКИ ПРОТИВ ШЕЌЕРАНА

СПОР ЗА ВРАЌАЊЕ НА РАБОТА ПОРАДИ НЕЗАКОНИТ ОТКАЗ¹

Summum ius, summa iniuria.
*Најголемото 'право', понекогаш
може да биде и најголема неправда!*

Работникот Пецо Ѓорѓиевски од Битола (сега 43-годишен) работеше, а и после спорот продолжи да работи, во познатата Фабрика за шеќер „4^{ти} Ноември“ – АД Битола. Ѓорѓиевски во Шеќераната работеше со договор на *неопределено време* од 1987 до 2009 година, односно имаше безмалку 22 години стаж пред да настане работниот спор со неговиот работодавач. Тој 21-на година работеше на позиција *машинобравар* на одржување, а после неговото вклучување во штрајкот од 2008-та, како што истакнува, е „награден“ и распределен на нова работна позиција, *ложач* на парен котел во РЕ Енергана.

Фабриката за шеќер денес е акционерско друштво во *приватна сопственост* на странски газди од соседството, кое делува во рамките на *прехранбената индустрија* и моментално брои околу 150 вработени. Во некогашните најдобри денови од работењето на фабриката во неа работела и над 350 работници.

Во рамките на Шеќераната има *синдикална организација* на ниво на работодавач, која делува во рамките на Агро-синдикатот, во склоп на ССМ. Ѓорѓиевски е член на синдикатот, а како што ќе видиме подолу, тој е и активен учесник во синдикалните активности.

Битен дел од приказната на Ѓорѓиевски е и процесот на *сопственичката трансформација* на фабриката низ годините – нешто

после што многу работи од значење за вработените се променуваат на полошо. Во текот на 90-те години фабриката се приватизираше, при што доминантниот пакет акции дојде во сопственост на вработените. Ваквата сопственичка структура беше задржана сè до втората половина на 2002, кога *бугарскиот инвеститор* „Литекс“ купува 52% од акциите (од работниците), а со тоа стекнува управувачко право со раководењето на Шеќераната. Вработените ги продаваат акциите подлегнувајќи на слатките ветувања на странскиот инвеститор, кој тврди дека ќе ги унапреди стандардите и работничките права – што, пак, е регулирано со Договор од јануари 2003, со кој беа уредени меѓусебните права и обврски. Државата, до ден денес, остана да биде втор најголем акционер – со 46% од акциите.

Во годините после влегувањето на странскиот инвеститор, условите за работа наместо да се подобруваат полека почнуваат да се влошуваат, а меѓусебно потпишаниот договор меѓу работниците и новите газди, во кој беа регулирани меѓусебните права и обврски, остана само мртво слово на хартија... *Работната атмосфера* стана особено тешка. Греењето во работните хали потполно се исклучува, а работниците се приморани сами да прават грејни тела, да собираат гранки и да сечат дрва од блиската околина, како и од фабричкиот двор, па дури и да горат стари камионски гуми – со цел да се стоплат во текот на студените зимски денови. Како последица на тоа просториите се зачадени, воздухот е загаден и има лоша, неподнослива миризма. Редуцирањето на базичните услови оди дотаму, што им се укинува и водата за пиење и за миење, па така цел погон е приморан да полни вода од единствената оставена чешма, која се наоѓа во РЕ Енергана. Топлата вода потполно се исклучува, а одржувањето на хигиената останува само нешто што постоело во минатото. Слободата на движење екстремно е ограничена, а од страна на новите газди се демонстрира неверојатна строгост. На работниците, дури и за најбанални работи, им се пишуваат казни; тие константно се малтретирани од новиот **менаџерски тим**,² а оние кои ќе се спротивстават веднаш се прераспределувани на полоши работни позиции.

Од страна на директорот се случува дури и класично демонстрирање на *насилство*. Имено, тој на неколку пати и физички се пресметува со работниците, а еден негов обид преминува и во екстремно однесување – влече работник за неговите работнички

алишта и се обидува да го фрли по скалите. Но, изживувањето на газдите и нивниот тим менаџери не запира тука. Сите постапки на работниците се постојано мониторирани, а над нив се врши константен *мобинг*. Што се однесува пак на работното време, работниците се приморувани да доаѓаат минимум 15 минути пред почетокот на официјалното работно време, а во сличен манир, нивната работа никогаш не завршува после осум часа, туку како по правило секогаш им се додаваат по 15-тина минути „прекувремено“.

Со доаѓањето на *странскиот инвеститор* висината на платите веднаш се намалува. Пред 2003-та, Ѓорѓиевски имаше месечни примања од околу 15.000 МКД, а откако бугарски „Литекс“ станува нов доминантен сопственик на фабриката, неговите месечни примања, од необјаснети причини, се намалени на околу 12.000 МКД. Ова намалување е направено во моменти кога фабриката не покажува никакви загуби, дури напротив, остварува големи профити на пазарот на жолт шеќер – производ кој на светските берзи, по правило, е високо доходовен.

Симптоматично е тоа што, за сите овие случувања со кршењето на работничките права, државата – преку своите надлежни органи, не покажува никаков интерес иако, како што споменавме погоре, таа е втор најголем акционер во фабриката. Исто така, институциите не покажуваат никаков интерес и за погубните политики на новите газди во однос на *снабдувањето со земјоделски суровини*. Како што потенцира Ѓорѓиевски, бугарските инвеститори, во годините после нивното доаѓање во фабриката, целосно го уништија производството на шеќерна репка кај околните земјоделци, на начин што наместо откуп на оваа значајна суровина, тие вршат увоз на поевтина шеќерна трска од странство. Како резултат на овие деловни политики, голем број земјоделци останаа без егзистенција и се приморани своето производство да го насочуваат кон други полјоделски култури. Ѓорѓиевски одлучно истакнува дека ваквиот игнорантски однос на државата е апсурден и несфатлив, особено кога се работи за земјоделски култури кои се од стратешки карактер за националната аграрна политика, култури од кои се добива загарантиран доходовен производ, во случајот, шеќер.

Лошите услови на работа продолжуваат и во наредните години. Не можејќи да го поднесат ова нехумано работење, а и поради

неколкуче неуспешни обиди на синдикатот да издејствува работни услови кои беа прецизирани во купопродажниот договор со бугарските инвеститори, на почетокот од ноември 2008, синдикатот на работниците во битолската „Шеќерана“ решава да отпочне **штрајк** (на кој се приклучуваат сите вработени освен раководителите и службениците).³ Со отпочнувањето на штрајкот, работниците јасно ги истакнуваат нивните барања: усогласување на колективниот договор со ЗРО, одредување на најниска плата, почитување на работничките права и исплата на регрес за годишен одмор за 2006. Битно е да се истакне дека Ѓорѓиевски активно учествува во работата на синдикатот и е *член на штрајкувачкиот одбор*.

По само шест дена од отпочнувањето на штрајкот, работодавачот повикува на прекин на штрајкот и го повикува синдикатот на *преговори*. Како резултат на овие преговори, е постигната *спогодба* во која, покрај дадената согласност за почитување на работничките права, работодавачот се согласува и на зголемување на платите на работниците во две етапи – моментално зголемување на платата од 20% и дополнително зголемување од уште 10% после Новата [2009] година.

После оваа спогодба штрајкот е ставен *во мирување*, со надеж дека договореното ќе биде испочитувано и исполнето. Меѓутоа, во периодот што следи, од договореното ништо не е остварено. Напротив, работите дури и дополнително се комплицираат. Па така, во знак на реваншизам, Ѓорѓиевски е прераспределен на нова, понеповолна, работна позиција. А после Нова година, кога заврши кампањата за преработка на шеќерот, заедно со останатите работници, е пратен на *принуден одмор*, со плата од 70%.

За време на одморот е воведен принципот на **брuto-плата** а, како што кажува Ѓорѓиевски, тоа е дополнителен удар по висината на неговите месечни примања.⁴ Како резултат на владините политики за нов начин на пресметка на платата во комбинација со алчните политики на работодавачот (на кои им се отвори можност, со разни манипулации, да не го исплаќаат надоместокот за исхрана) – на почетокот на 2009, платата на Ѓорѓиевски изнесува околу 9.500 МКД.

Откако работниците јасно увидуваат дека работодавачот нема никаква намера да го исполни ветеното, во текот на месец март 2009 година, повторно *го активираат штрајкот*. Условите во кои

се одвива штрајкот во наредните шест месеци се крајно тешки и нехумани. Работниците (меѓу кои и Ѓорѓиевски) во најголемиот дел од овој период живеат во импровизиран камп во дворот на фабриката. Ѓорѓиевски потенцира дека за цело ова време беа изложени на временските неприлики, а работодавачот во ниту еден момент не им дозволуваше да влезат во фабриката. За овој „концентрационен логор“ да биде комплетен тој поставува стражари и видео камери околу кампот на штрајкувачите. Исто така, во текот на месеците додека трае штрајкот, над работниците се врши и неверојатен психолошки терор и непрекинат притисок од газдите, сè со цел да се откажат од нивните барања и да го прекинат штрајкот.

Во меѓувреме, пак, работодавачот покренува и *судска постапка* против синдикатот на работниците, а како резултат на тоа, во септември 2009, Апелациониот суд во Битола носи пресуда со која штрајкот на вработените се прогласува за незаконски – одлука која, според Ѓорѓиевски, е крајно спорна и сомнителна. Оваа одлука веднаш е оспорена, и важно е да се нагласи дека за неа во моментов се води спор против Република Македонија пред **Европскиот суд за човекови права**, при Советот на Европа во Стразбур!⁵

Откако штрајкот беше и судски забранет, работниците мораше да се вратат на работа. Наредниот ден, по забраната, Ѓорѓиевски се јавува на работа, меѓутоа забележува како на списокот за распоред на работните задачи, кој е истакнат на капијата, неговото, и имињата на уште 24 други работници, недостасуваат. Во текот на истиот ден, со помош на полициски кордон, Ѓорѓиевски и останатите работници кои не се на списоците, еден по еден се упатуваат до управната зграда, кадешто им се врачуваат *отказни решенија*. Ѓорѓиевски е отпуштен од работа со образложение дека „го прекршил работниот ред и дисциплина и бил организатор на незаконски штрајк“.

Веднаш после добивањето на отказот тој, по консултацијата со претставници од правната служба на синдикатот како и со адвокат (Љ. Т. Илиевски), кој понатаму правно ќе го застапува во сите фази на работниот спор, се решава да покрене работен спор пред надлежниот Основен суд – Битола.

Треба да се потенцира дека работниците, и пред и за време на штрајкот, на повеќе наврати се обраќаа до Трудовата инспекција, меѓутоа од нивна страна немаше никаква реакција, за што Ѓорѓиевски има сериозни сомненија за **корупција** кај инспекторите.⁶ Додека траеше штрајкот, работодавачот незаконски имаше вработено работници на местото на штрајкувачите, а контролите на Трудовата инспекција за тие нерегуларности остануваа потполно слепи.

Исто така, пред, за време на штрајкот и после неговата забрана, штрајкувачкиот одбор упатува *апели за помош* и одржува *средби* со политичари, владини функционери и пратеници од овој град (вицепремиерот В. Пешевски, тогашниот министерот за финансии Т. Славески, министерот за економија Ф. Бесими, заменик министерот за правда И. Ибрахими, градоначалникот на Битола В. Талевски, пратеникот од редовите на ВМРО-ДПМНЕ Н. Котевски и др.), меѓутоа од тоа не добиваат никаква корист. Мора да се укаже и на разочараноста на работниците од односот на раководството на ССМ, кое за овој случај не покажа некој посебен интерес, иако од нив на повеќе наврати се бараше да помогнат. Ѓорѓиевски на неколку пати ќе истакне дека луѓето од ССМ во овој период беа повеќе заинтересирани за борбата околу претседателската фотелја, отколку за катадневните борби на работниците.

Во периодот од октомври 2009 до јануари 2010-та, во битолскиот Основен суд се одржа само едно рочиште за главна расправа. На крајот на месец јануари 2010, судијката (С. Мирковска – претседател на советот), и судиите поротници (З. Ѓорѓиева и Н. Петровска – како членови на советот), *го одбиваат* тужбеното барање на Ѓорѓиевски како неосновано, и згора на тоа го задолжуваат на работодавачот да му ги надомести парничните трошоци во износ од 14.560 МКД (240 ЕУР), во рок од осум дена од приемот на пресудата.

Незадоволен од оваа пресуда, Ѓорѓиевски преку својот адвокат, навремено поведува жалбена постапка и предметот е отстапен на Апелациониот суд – Битола. Но, во март 2010, повисокиот судски совет (во состав од судиите: Љ. Нешкоски – претседател, П. Јадровска и А. Настевска – членови), донесе второстепена пресуда со која жалбата на Ѓорѓиевски *ја одби* како неоснована и ја потврди пресудата на Основниот суд од Битола. Околу пресудите на

Основниот и Апелациониот суд во Битола, Ѓорѓиевски ќе додаде дека многу не го изненадиле, со оглед на фактот што има сериозни сомневања оти судиите суделе во корист на бугарските газди, откако претходно биле компромитирани.

Како последица на ова, Ѓорѓиевски ги плаќа првостепените наведени парнични трошоци, како и трошоците за поднесување на жалбата пред Апелациониот суд, во дополнителен износ од 8.250 МКД, но веднаш потоа покренува постапка за **ревизија**, како вонреден правен лек, против второстепената, веќе правосилна пресуда на Апелациониот суд – Битола, пред *Врховниот суд на РМ*.⁷ Во декември 2010, Врховниот суд (во совет составен од судиите: С. Алиу – претседател, К. Здравев, В. Атанасов, д-р М. Ристова и С. Трајчовска – членови на советот), одлучувајќи по ревизијата на Ѓорѓиевски, донесе пресуда во трет и последен степен, со која ревизијата беше *усвоена*, а пресудите на првостепениот и второстепениот суд, *преиначени*. Така, тужбеното барање на Ѓорѓиевски е усвоено и дефинитивно е одлучено во негова полза, со што:

а) се *поништи* одлуката на генералниот директор на Шеќераната за давање отказ на договорот за вработување на Ѓорѓиевски, поради наводно кршење на работниот ред и дисциплина, како и одлуката на УО на фабриката, со која приговорот на Ѓорѓиевски беше одбиен како неоснован;

б) се задолжи Шеќераната *да го врати Ѓорѓиевски на работа* со сите права од работен однос, на работно место кое одговара на неговата стручна спрема, како и да му ги надомести парничните трошоци од 33.660 МКД (550 ЕУР), сè во рок од осум дена од приемот на пресудата.

По изрекувањето на финалната одлука на Врховниот суд на РМ, после една година и пет месеци, во февруари 2011, Ѓорѓиевски конечно е вратен на работа. Со враќањето на работа, тој исто така се стекна со право да ги побарува неисплатените 16 плати, за периодот додека беше незаконски отпуштен. Меѓутоа, треба да се истакне дека уште првиот ден кога тој се враќа на работа – веднаш, тенденциозно и злонамерно, е испратен на *принуден одмор* од три месеци (со плата од 70%). На крајот од мај 2011, принудниот одмор на Ѓорѓиевски завршува и, согласно прописите, тој се јавува на неговото работно место. Но, и овој пат тој не се задржува

во фабриката повеќе од еден ден. Имено, уште истиот ден му е врачено решение со кое е пратен на повторен *вонреден одмор* со траење од еден месец – мерка која во моментот на пишување на овој текст сè уште е во сила. Во меѓувреме, вратени му се трошоците што ги плати на Основниот суд – Битола, а за трошоците кои што ги плати на Апелација моментално има покренато друг спор пред надлежен суд.

Мора да се каже дека за цело ова време додека Ѓорѓиевски не е на работа, во Шеќераната се случуваат *дополнителни турбуленции* со кои додатно се отежнува можноста за спротивставување на работниците. Поучен од претходниот штрајк и решеноста на работниците по секоја цена да си ги бараат своите права, работодавачот овој пат прави обид преку кој се обидува да го неутрализира и инструментализира синдикалното организирање во фабриката. Така, во Шеќерана е формиран нов синдикат под менторство на раководните структури (т.н. независен синдикат), а вработените се условени и принудени да членуваат во него – најчесто преку закани за прераспределба на полоши работни позиции и за отказ по основ на технолошки вишок. Ова се прави со цел да се натераат, на еден прекутен и суптилен начин, „сами“ да се откажат од членството во Агро-синдикатот – кој се јавува како релевантен субјект во сите изминати преговори со работодавачот, да се расцепка и компромитира неговата структура, а пред јавноста и институциите да се остави слика за божемно постоење на синдикално организирање.

Меѓутоа, голем дел од вработените, свесни за овие игри на газдите, не се откажуваат од претходниот синдикат и доброволно продолжуваат да ја уплаќаат членарината на сметката на Агросиндикатот, иако односот на раководството на ССМ и во овој период останува игнорантски кон нивните проблеми. Тоа го прават со надеж дека можеби работите во иднина ќе се променат на подобро, а во меѓувреме сериозно размислуваат за формирање на вистински *независен синдикат* преку кој ќе се борат за своите работнички права.

Случајот на Ѓорѓиевски е вреден за одбележување поради неколку аспекти.

Прво, тој јасно покажува како **една странска директна инвестиција** **не мора да значи течење „мед и млеко“ за работниците**, како што тоа упорно го пропагираат апологетите на неолиберализмот. Напротив, од примерот на Ѓорѓиевски јасно може да се заклучи дека **примарниот мотив на секој инвеститор е профитот, а не работничките права**.

Второ, разочарува односот на државата кога е во прашање своето право на некој газди, а во случајов таа незаинтересираност е уште поапсурдна и понесфатлива, имајќи предвид дека државата поседува 46% од акциите на Шеќерана. **Молкот на владините функционери и државните институции** не може да се смета за ништо друго, освен за тивка согласност со политиките на газдите.

И трето, но не помалку битно, е што и преку овој случај, на некој начин, уште еднаш се потврди многу повторуваната фраза во работничките кругови: **„На бирократизираното раководство на ССМ не му е гајле за потребите и проблемите на работниците“**.

Меѓутоа, најбитниот аспект што може да го согледаме во овој случај е **позитивниот пример за решеноста и одлучноста на работниците** како Ѓорѓиевски, кој и покрај сите објективни и субјективни пречки, сепак се одважи да се спротивстави на неправдите кои катадневно ги трпеше на работа. Најпрво, со *солидаризирањето* и активното учество во штрајкот, а подоцна и преку искористувањето на сите *правни механизми* во остварување на своите работничките права.

1. Интервјуто го водеше Александар Ковачевски, на 2.III.2011, во Битола. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд Битола е: РО-337/09; пред Апелациониот суд – Битола: РОЖ. бр.-219/10; а пред Врховниот суд на РМ е: Рев.бр. 643/2010.

2. Со ЗРО (2005), за прв пат се вовеле можноста за склучување на посебен вид, привилегиран *договор за вработување деловни лица*. Па така, ако договор за вработување склучуваат деловните лица [менаџери], во договорот страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за: 1) условите и ограничувањата на работниот однос на определено време; 2) работното време; 3) обезбедувањето на дневен и годишен одмор; 4) плаќањето на работата и 5) престанувањето на важноста

на договорот за вработување (чл. 54, ЗРО). Работоводниот орган [менаџер], правата и обврските од работен однос, за времето додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран – според одредбите на овој закон и друг закон, колективен договор и договорот за вработување (чл. 55, ЗРО). Кај овој атипичен договор, кој се очекува да се применува за директорските функции кај работодавачот, зачудува оставената законска можност за поинакво регулирање на меѓусебните права и обврски, меѓудругото и во делот на плаќањето, што остава простор за неоправдано привилегирана позиција на менаџерите во однос на другите вработени во истото трговско друштво – како, на пример, преку делењето превисоки „бонуси“, дури и во услови на загуба и лошо менаџирање што, впрочем, беше случај и во високоразвиените западни земји за време на последната Светска економска криза (2008-2010). Имено, една од главните причини за појавата на оваа криза е несразмерната распределба на профитот и богатењето на првите луѓе на големите светски компании. Колку за споредба, во 1976 директорите во Западниот свет земаа плати за 36 пати поголеми од платата на просечниот работник, додека во 1993 просечните директорски плати беа дури 131 пат поголеми од платите на просечните работници.

3. Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на *штрајк* и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон. Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кај кого тој штрајк се организира. Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле. *Штрајкот на солидарност* може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот и денот и времето на почетокот на штрајкот (чл. 236, ст.1-5 од ЗРО – н.з. првиот став од овој спорен член, кој им го одзема

легитимитетот да организираат штрајк на вработените и им го дава ова право само на синдикатите, во април 2010 беше оспорен пред Уставниот суд на РМ од страна на Асоцијацијата „Магна Карта“ и ДСП „Ленка“, но до денес овој суд се нема произнесено по повод оваа иницијатива). Организирањето или учеството во штрајк организиран во согласност со одредбите на овој закон и колективен договор, не претставува повреда на договорот за вработување. Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во штрајк, организиран во согласност со одредбите на закон и колективен договор (чл. 239, ст.1-2 од ЗРО). На работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите (чл. 240, ЗРО). Организаторот на штрајкот може од свои средства да им обезбеди надоместок на нето плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во штрајкот (чл. 241, ЗРО). Синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на закон. Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со закон (чл. 243, ЗРО). Но, збунува „навивачката“ штрајк брехерска одредба, која вели дека работодавачот, односно здружението на работодавачите, може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на закон. Работодавачот може да бара и надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон (чл. 242, ЗРО). Повеќе за малициозното ограничување на ова уставно право на работниците, но и за успешните приказни од штрајкувачките искуства во РМ види ја студијата *Штрајк – искуства и состојби* [уредник: Здравко Савески]; ДСП „Ленка“; Скопје, 2011.

4. Работодавачот, почнувајќи со исплатата на платите за јануари 2009, утврденото *право на нето-плата* за декември 2008-та го зголемува за износот на: пресметаниот данок од плата, задолжителните социјални придонеси, согласно со пропишаните законски стапки и за износот на трошоците поврзани со работа по основа на исхрана за време на работа и превоз до и од работа, пресметани согласно со закон, колективен договор и договор за вработување (нов т.е. изменет чл.3, ст.1 од ЗИП).

5. *Европскиот суд за човекови права* е постојан суд основан од страна на државите – договорни страни на *Европска конвенција за заштита на човековите права и основните слободи* [оваа Конвенција нашата земја ја има ратификувано во 1997-та]. Целта на Судот е да се обезбеди почитување на обврските од Конвенцијата и нејзините дополнителни протоколи. Република Македонија пред ЕСЧП [Стразбур] ја застапува *Бирото за застапување* на РМ пред ЕСЧП. Бирото е орган на државната управа во состав на Министерството за правда [т.е. тоа е поранешното Одделение за поддршка на владиниот агент при МП](чл. 3, ст1-2sq од ЗЗРМПЕСЧП). Бирото работите од својата надлежност ги извршува преку: а) директор на Бирото [владиин агент]; б) лица овластени од Владата, на предлог од владиниот агент и в) вработените во Бирото (чл. 5, ЗЗРМПЕСЧП). Интересни се два инструмента кои и стојат на располагање на нашата држава за спогодбено разрешување на спор кој, преку апликација, стигнал пред ЕСЧП: 1) *Спогодба за пријателско решавање на предметот* е изјава со која Владата на РМ се обврзува да му исплати на жалителот определен износ на парични средства или пак, преку домашните судови и државните органи, да преземе извршување на определени дејствија, за сметка на што жалителот се обврзува да престане со натамошни постапувања и барања пред Судот против РМ во односниот предмет, со што се постигнува конечно решавање на предметот; и 2) *Еднострана декларација* како изјава со која Владата ја признава сторената повреда на РМ и, ценејќи ги фактите и околностите на предметот, ја изразува спремноста да исплати одреден паричен износ – понизок од понудениот во спогодбата за пријателско решавање, со што се постигнува конечно решавање на предметот (чл. 2, ст.1, ал.2-3 од ЗЗРМПЕСЧП). Извршувањето на одлуките на Судот, согласно со ЕКЧП е задолжително за РМ и за оваа намена се обезбедуваат средства од Буџетот РМ (чл. 3 – чл. 4, ЗИОЕСЧП). За следење на извршувањето на одлуките на Судот се формира Меѓуресурсорска комисија за извршување на одлуките на ЕСЧП. Владата на РМ, со решение, ја формира МК, а со неа раководи Министерот за правда (чл. 6, 9-10 од ЗИОЕСЧП).

6. Под *корупција* се подразбира искористување на функцијата, јавното овластување, службената должност и положба за остварување на каква и да било корист за себе или за друг (чл. 1-а, ЗСК). Избран или именуван функционер, службено лице и одговорно лице во јавно претпријатие, јавна установа и друго правно лице

што располага со државен капитал е должно вршењето на својата функција или должност да го подреди на *начелата на законитост, ефикасност, доверба, независност, автономност, чесност и професионалност*. Овие лица се должни, во вршењето на својата функција или должност, да постапуваат совесно, стручно, непристрасно, без дискриминација или повластување на кого било, со целосно почитување на човековите права и слободи и човековото достоинство и без никаков личен интерес (чл. 37, ЗСК). Во вршењето *дискрециони овластувања* секој избран или именуван функционер или службено лице е должно одлуките да ги донесува совесно, водејќи сметка за сите факти и околности на конкретниот случај и за начелото на законитост и справедливост. Граѓанин или правно лице што е незадоволно од одлуката донесена врз основа на дискреционо овластување и кое смета дека таа одлука е донесена поради корумпираност, може да поднесе *претставка* пред Државната комисија за спречување на корупцијата. Антикорупциската комисија е должна да ја разгледа претставката и во рок од 30 дена од нејзиниот прием да го извести физичкото или правното лице за постапувањето по претставката (чл. 43, ЗСК). Правните акти што се резултат на корупција се *ништовни*. Секој кој има правен интерес може да бара нивно поништување, со поднесување доказ на правосилна судска одлука со која е утврдено постоењето на корупција. Секој што е оштетен со акт на корупција има право да бара надоместок на штета [вистинска штета и изгубена добивка] според принципите на солидарна одговорност од сторителот на делото, квалификувано како дело на корупција со правосилна судска одлука, како и од органот или јавното претпријатие и друго правно лице што располага со државен капитал, во кое тоа лице ја вршело својата функција или должност во времето на извршувањето на делото (чл. 46, ЗСК). Избран или именуван функционер, како и друго службено лице или одговорно лице во јавно претпријатие, јавна установа или друго правно лице што располага со државен капитал не може, во вршењето на својата функција, односно служба, да воспостави *деловни односи* со правно лице што го основал тој или член на неговото семејство, или во кое одговорното лице е член на неговото семејство, а доколку деловните односи се воспоставени од порано, е должно да се из земе од какво и да било одлучување и за тоа да ја извести Државната комисија (чл. 22, ст.1 од ЗСК). Избран или именуван функционерот *не смее да врши влијание за вработување или унапредување* на член на

неговото семејство во органот во кој е избран или именуван, или во друг државен орган или ЈП, јавна установа или друго правно лице што располага со државен капитал – врз кое врши надзор органот во кој функционерот е избран или именуван (чл. 29, ЗСК). Избран или именуван функционер, службено лице и одговорно лице во ЈП или друго правно лице што располага со државен капитал *не смее да прима лични подароци или ветување за подарок*, освен пригодни подароци, како книги, сувенири и слични предмети во вредност чија висина е утврдена со закон (чл. 30, ЗСК). Избран или именуван функционер, службено лице или одговорно лице во ЈП *не смее да ги користи информациите со кои располага* за остварување корист за себе или за друг (чл. 31, ст.1 од ЗСК).

7. Ревизијата не е редовен туку *вонреден правен лек* [*extraordinaria auxilii*] поради тоа што таа се изјавува против веќе правосилни пресуди. Против правосилна пресуда, донесена во втор степен, странките можат да изјават *ревизија* во рок од 30 дена од денот на доставувањето на препис на пресудата. Но, тие можат да изјават ревизија само ако вредноста на предметот на спорот на побиваниот дел на пресудата надминува 1.000.000 ден. [еден милион МКД или околу 16,5 илјади ЕУР]. А, по исклучок – и без оглед на вредноста на спорот – ревизијата, меѓудругото, секогаш е дозволена во „спорови од работните односи по повод престанок на работен однос“! Ревизијата, по исклучок, е дозволена и против второстепена пресуда против која вообичаено не може да се изјави ревизија – ако апелациониот суд, во изреката на пресудата што ја донел, тоа го дозволил (чл. 372, ст.1-4sq од ЗПП). Ревизија се поднесува до судот што ја изрекол првостепената пресуда, во доволен број примероци за судот и за противната странка, а поднесената ревизија не го задржува извршувањето на правосилната пресуда против која е изјавена (чл. 379 и чл. 374, ЗПП). За ревизијата одлучува Врховниот суд на РМ – без расправа – и тој одлуката ќе ја донесе најдоцна во рок од осум месеци од денот на приемот на предметот во работа (чл. 373 и чл. 382, ЗПП). Судот на кого предметот му е вратен на повторно судење е врзан за тој предмет со правното сфаќање врз основа на кое се заснова решението на ревизискиот суд со кое е укината побиваната второстепена пресуда, односно со која се укинати второстепената и првостепената пресуда (чл. 386, ЗПП). Одлуката на ревизискиот суд се доставува до првостепениот суд преку второстепениот (чл. 389, ЗПП).

Авдиќ ПРОТИВ „Киро Кучук“¹

СПОР ЗА ВРАЌАЊЕ НА РАБОТА ПОРАДИ НЕОПРАВДАН ОТКАЗ²

Potentia debet sequi iustitiam, non antecedere
Моќта треба да ја следи правичноста, а не да ја натфрла!

Работникот Орхан Авдиќ од Скопје (сега 54-годишен) беше вработен во фабриката за цигли, тули и ќерамиди – АД за производство и промет на градежни материјали „Киро Кучук“ – Велес, која во транзицијата беше приватизирана по партиска линија од страна на локални моќници, со *договор за работа на неопределено време*, од 1982 год. – седумнаесет години пред да настане конкретниот работен спор опишан подолу.

Како што може да се види, дејноста на фабриката во којашто работеше тој беше од областа на градежништвото и кога настанува спорот, кон крајот на 1999 година, во неа имаше преку 250 вработени. Според систематизацијата на работните места, Авдиќ работеше како *референт во комерција* задолжен за следење на побарувачката, известување за цените и начинот на дистрибуција на производите на пазарот во главниот град и во Косово и често одеше на службени патувања. Маркетинг службата на „Киро Кучук“ имаше своја канцеларија во Скопје и стовариште бр. 3 во село Визбегово.

Во фабриката имаше *синдикат* на ниво на работодавач, кој беше член на гранковиот Градежен синдикат при ССМ, и тој беше негов член. Меѓутоа, според тврдењата на Авдиќ и неговите колеги, овој синдикат воопшто не се грижеше за правата на вработените кои, патем речено, секој месец даваа пари за членарина.

Сè до 1998 – поточно до доаѓањето на К. Камчев на директорската функција, кој претходно работеше како инженер-програмер во истата фабрика – *работните услови* во АД „Киро Кучук“ беа релативно добри и немаше кршење на работнички права од поголеми размери. После промената од директорската функција на претходникот на Камчев, сега покојниот О. Николовски (кој тогаш е испратен во 30-дневен притвор, а кој своевремено беше и градоначалник на општина Велес) – на „жешката“ и привлечна директорска позиција се сменија тројца ВД директори. Откако споменатиот Камчев станува генерален директор, во фабриката – според зборовите на Авдиќ – „владее терор“ за неговите неистомисленици. На пример, на вработените им беше забрането да внесуваат дневни весници во кругот на фабриката, а околу 70-на вработени што се имаа решено да организираат штрајк, по автоматизам, беа избркани од работа.

Спорот на Авдиќ настанува како резултат превирањата во претпријатието и добивањето *отказно решение* поради наводна **дисциплинска повреда**,³ од летото 1999 година – кое, всушност, нему никогаш и не му беше врачено, иако заменикот на генералниот директор (З. Андов), тврдел дека, уште во јули истата година, на Авдиќ му било испратено препорачано писмо за тој да се јави на разговор во управната зграда на друштвото во Велес на која средба тој не дошол, поради што против него била поведена *дисциплинска постапка* за кршење на работниот ред!? Писмото кое беше испратено на старата адреса на живеење – од која Авдиќ се отсели уште во 1994 – беше со намера да се издејствува тој добие отказ поради, наводно, нејавување на работно место во период од 44 денови (откога Орхан го доби писмото, па сè додека не се појави лично во фабриката „Киро Кучук“). За контекстот на целата ситуација, се чини битно е да се спомене податокот дека телефонскиот број на Авдиќ и неговата нова адреса на живеење им беа познати на фабричкото раководство бидејќи истите беа уредно пријавени во правната служба, но – според неговите зборови – очигледно е дека нивната единствена цел била да го отпуштат од работа, и тоа заради неговата блискост до „гарнитурата“ на претходниот директор кој, пак, беше од друга политичка партија, иако Авдиќ не е член на ниту една партија.

По поминувањето на наведениот временски период од испраќањето на фамозното писмо на поранешната адреса и по неколкуте неуспешни обиди Авдиќ телефонски да го добие раководството на фабрика, тој се решава да оди директно во просториите кои беа седиште на велешката фабрика. Таму не успева да се сретне со новиот генерален директор кој одбиваше да го прими (за што напиша и посебна Изјава бр. 04-790), па неговата секретарка го препраќа кај заменик-директорот – со кого, претходно, Авдиќ имаше работено во иста канцеларија и имаше добри и коректни односи. Меѓутоа, како што често се случува во стварноста, по стапувањето на неговиот некогашен колега на новата раководна функција, односите помеѓу нив двајца значително се влошија. Заменик-директорот му дава „совет“ тој да напише молба за користење на годишен одмор, додека не се смират страстите и не се реши неговата ситуација. Но, по ова, во септември 1999 Авдиќ добива **отказ без отказан рок** против кој благовремено поднесува писмен *приговор* до УО на претпријатието⁴ – и којшто, во ноември 1999, му е одбиен како неоснован, без тој воопшто да биде известен и повикан на седницата на УО за да ја изложи својата одбрана!?

По новонастанатата ситуација која дојде неочекувано и со малициозна тенденција да му се напакости по секоја цена, Авдиќ се почувствува изманипулирано и оштетено и, за подготовка на тужба за иницирање судски спор, директно се обраќа кај *адвокат* од Скопје (А. Ребула) – затоа што немаше доверба во раководството на својот матичен синдикат. Подоцна истиот овој адвокат, лично или преку своите заменици (П. Трајковски и Д. Деспотовски), и го застапуваше Авдиќ за време на спорот. Веќе увидовме дека пред да се реши на овој чекор за судска заштита, Авдиќ неколку пати добронамерно се обиде да воспостави контакт со директорот, меѓутоа наиде на арогантен, крајно непрофесионален, дрзок и игнорантски однос. Директорот, барем навидум, воопшто не беше загрижен кога дозна за покренатата судска постапка против фирмата. Но, во пракса, притисоците одеа дотаму што секој од вработените, кој ќе беше виден макар и како си муабети со Авдиќ – ризикуваше да го изгуби своето работно место, како „не-лојален“ кон новоустоличеното раководство.

Велешкиот суд (преку сега пензионираниот судија Н. Ивчев), по одржани 12 рочишта на кои беа изведени писмените докази

и сослушани тројца сведоци – но, по поминати недозволиви рекордни четири и пол години траење на спорот, дури во декември 2003 ја донесе и објави Пресудата во полза на Авдиќ – со која беше поништена *Одлуката за отказ бр. 04-824* (донесена од генералниот директор) и *Одлуката У.бр.02-977* (донесена од УО) со која е потврдена првичното отказно решение и тужениот работодавач „Киро Кучук“ беше задолжен, во рок од 15 дена по приемот на писмено изготвената пресуда, да го врати Авдиќ на „работно место кое одговара на неговите работни способности и на неговиот степен на стручна подготовка“. Парничните трошоци, во огромен износ од 65.060 МКД (1.070 ЕУР) паднаа на терет на туженото претпријатие, кои и ја изгуби парницата.

По добивањето на првостепената пресуда, работодавецот – незадоволен од истата – во декември 2003, преку својот полномошник-адвокат (П. Трајковски и неговиот заменик Д. Деспотовски) поднесува Жалба до Апелационен суд – Скопје. Второстепениот жалбениот суд, по пет месеци – во мај 2004 – со Решение ја усвојува жалбата на „Киро Кучук“, и истовремено ја укинува првичната пресуда, а предметот го враќа на **повторно судење**.⁵

Но, и по повторената постапка, судот во Велес – во март 2005 – во отсуство на законскиот застапник на „Киро Кучук“, кој не дојде и покрај уредната достава на поканата за рочиштето за главна расправа, пак носи позитивна пресуда во корист на Авдиќ, која станува правосилна и извршна во јуни 2005. По неколку месеци оттогаш, во ноември 2005, пресудата е извршена присилно од страна на судот (заб. со старите судски извршители тој е вратен на работа).

За времетраењето на судскиот спор не беше ниту побарана, ниту пак изречена некаква *времена мерка* и Авдиќ не примаше никаков паричен износ, а не беше ниту здравствено осигурен од страна на работодавачот – иако тоа право му следуваше. Целиот спор, со второстепената постапка, беше енормно скап и чинеше околу 100.000 МКД (1.640 ЕУР).

По добивањето на спорот, Авдиќ продолжува со работа во АД „Киро Кучук“ уште 4-5 години, но на пониски работни позиции и со континуирано вршење *мобинг* од страна на претпоставените. На пример, кога кај Авдиќ се влошува здравствената состојба со појава на „Discus hernia“ (болест во долниот дел на телото, попозната како крстоболка), нему – свесно, злонамерно и

тенденциозно – му е доделено ново понижувачко работно место за товарење и растоварање, сè со цел врз него да се изврши психичка и физичка тортура. Тогаш тој се обраќа до Трудовата инспекција, иако имаше одредени сознанија за корупција кај овој државен орган – а исходот „логично“ беше негативен!?

По ова Авдиќ е принуден да потпише за „доброволно“ прогласување за технолошки вишок. Но, и тука работодавачот потфрли при почитувањето на работничките права па, освен неисплатените *придонеси* во ФПИОМ, не му исплати ниту *испратнина*, за што Авдиќ повторно тужеше и иако има добиено судска извршна пресуда, таа сè уште не е испочитувана и сумата не му е исплатена. Тој, по завршувањето на овие два спора, има добиени уште други два – кои, со оглед на расположливиот простор само ќе ги споменеме: а) за неисплатени *испратнини* и б) за направен *долг* по основ на немање здравствени сини картони.

Орхан Авдиќ, и покрај добиените судски спорови против својот бивш и осветољубив работодавач, вели дека не би тужел повторно доколку му биде повредено некое работничко право – поради тоа што воопшто нема доверба во македонскиот судски систем и во синдикатот за кои, се чини сосем оправдано, смета дека се целосно партизирани! Според него, **една од најголемите трагедии во нашето општеството е дискриминацијата на непартизираните граѓани.**

1. Интервјуто го водеше Сашо Карапанчев, на 24.III.2011, во Скопје. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд – Велес е: П.бр.1366/99-I, а пред Апелациониот суд – Скопје: Гж.бр.1730/04.

2. Бидејќи *вредноста на предметот на спорот* е задолжителен елемент на содржината на секој тужба, таа *in concreto* беше паушално одредена на 100.00 МКД што, мораме да забележиме дека е мошне висока. Имено, според нашето граѓанско процесно право – кога составот на судот или правото на изјавување ревизија зависи од вредноста на предметот на спорот, а предмет на тужбеното барање не е причен износ, тужителот е должен во тужбата да ја назначи

вредноста на предметот на спорот. Ако тужителот во тужбата не ја назначи вредноста на спорот, судот ќе постапи согласно со законските правила за „неуреден поднесок“ (чл. 176, ст.2 и ст. 4 од ЗПП). А, пак, кога за утврдување на составот на судот, правото на изјавување ревизија и во други случаи предвидени во ЗПП е меродавна вредноста на предметот на спорот, како таква се зема предвид само вредноста на главното барање; додека каматите, парничните трошоци, договорната казна и другите споредни барања не се земаат предвид, ако не го сочинуваат главното барање (чл. 28, ЗПП). Ако една тужба, против истиот тужен, опфаќа повеќе барања што се засноваат врз иста фактичка и правна основа – вредноста се определува според збирот на вредноста на сите барања (чл. 30, ст.1 од ЗПП). Ако, пак, тужбеното барање не се однесува на паричен износ, но тужителот во тужбата навел дека се согласува наместо исполнување на тоа барање да прими определен паричен износ – како вредност на спорот ќе се земе тој износ. Во сите други случаи, кога тужбеното барање не се однесува на паричен износ, како вредност на предметот на спорот се смета висината на таксената основица (чл. 33, ст.1 и ст. 3 in finito од ЗПП). А, пак, според *Законот за судски такси* (2009) – вредноста на барањето, односно на предметот на спорот заради наплата на таксата [т.н. „таксена основица“], се утврдува според вредноста што ја имало барањето во времето на поднесувањето на поднесокот, односно преземањето на дејствието (чл. 18, ст.3 од ЗСТ). Како *таксена основица* се зема износ од 40.000 МКД во сите други спорови, ако со овој закон поинаку не е определено (чл. 24, ст.1, ал.1 од ЗСТ).

3. 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 и 6) оддаде

деловна, службена или државна тајна. 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 (чл. 82, ЗРО). Битно за работниците е да знаат дека некој од правата кои инаку им следуваат по основ на привремена невработеност – тие автоматски ги губат ако добијат „дисциплински отказ“. На пример, законски права од осигурување во случај на невработеност, кај нас се: 1) паричен надоместок; 2) подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација); 3) право на здравствена заштита, во согласност со прописите за здравствена заштита; 4) право на пензиско и инвалидско осигурување, во согласност со прописите за ПИО на невработено лице корисник на паричен надоместок, на кое му недостасуваат најмногу до пет години пред исполнување услови за стекнување право на старосна пензија – а кое нема 15 години стаж на осигурување, до остварување на овој стаж; и 5) права на инвалидни лица за вработување со поволни услови во согласност со закон (чл. 54, ЗВОСН – неофицијален ПТ). Но, *правото на паричен надоместок*, иако тој плаќал за тоа додека бил во работен однос (!?), не може да оствари невработено лице на кое работниот однос му престанал поради: (а) давање писмена изјава на работникот дека сака да му престане работниот однос, освен ако таквата изјава е дадена поради промена на местото на живеење на брачниот другар или склучување на брак; (б) спогодбено престанување на работниот однос; (в) остварување права од работен однос спротивно на закон; (г) престанок на работен однос по сила на закон, освен во случај на престанок на правното лице поради стечај; (д) неоправдано изостанување од работа последовно три работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година; (ѓ) престанокот на работниот однос со отказ од страна на работодавецот за кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа; (е) одбивање да работи на работи на кои е распореден во согласност со закон; (ж) одбивање да биде преземан со спогодба кај друг работодавец во согласност со закон; (з) одбивање обука, преквалификација или доквалификација за друго работно место кај ист или друг работодавец, што му се обезбедува во согласност со закон; (с) губење на работната способност согласно со прописите за ПИО; (и) исполнување услови за остварување право на пензија (чл. 67, ЗВОСН – неофицијален ПТ).

4. Ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот и да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот (чл. 72, ЗРО). Пред *откажување на договорот за вработување* од причина поради вина на работникот, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите (чл. 73, ЗРО). Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма. 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 (чл. 74, ЗРО). Отказот мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување. Отказот работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот, по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа. Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа [освен во случаите на оправдано отсуство од работа] или нема трајно или времено престојувалиште во РМ или одбие врачување – отказот се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено (чл. 75, ЗРО). 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 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 или нега на член на семејството; 4) користење одобрено отсуство од работа и годишен одмор; 5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и 6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон (чл. 77, ЗРО). *Приговорот* против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог (чл. 91, ЗРО).

5. Второстепениот суд донесува одлука по жалба најдоцна во рок

од три месеци, а во посложените предмети во рок од шест месеци од денот на приемот на предметот во работа (чл. 355-а, ЗПП). Второстепениот суд, со решение, ќе ја укине првостепената пресуда, ако утврди дека постои суштествена повреда на одредбите на парничната постапка и ќе го врати предметот до истиот првостепен суд или ќе му го отстапи на надлежниот првостепен суд заради одржување на нова главна расправа. Во ова решение второстепениот суд ќе одлучи и кои спроведени дејствија, зафатени со суштествената повреда на одредбите на парничната постапка, се укинуваат (чл. 358, ст.1 од ЗПП). Второстепениот суд, со решение, ќе ја укине пресудата на првостепениот суд и ќе му го врати предметот на тој суд на повторно судење ако смета дека, заради правилно утврдување на фактичката состојба, треба да се одржи нова главна расправа пред првостепениот суд – освен ако одлучил сам да одржи расправа. (чл. 359, ст.1 од ЗПП). Во образложението на пресудата, односно на решението, второстепениот суд треба да ги оцени жалбените наводи што се од решително значење и да ги означи причините што ги зел предвид по службена должност [*ex officio*]. Кога првостепената пресуда се укинува поради суштествени повреди на одредбите на парничната постапка, во образложението треба да се наведе кои одредби се повредени и во што се состојат повредите. Кога првостепената пресуда се укинува и предметот се враќа на првостепениот суд на повторно судење заради правилно утврдување на фактичката состојба, ќе се наведе во што се состојат недостатоците во утврдувањето на фактичката состојба, односно зошто одредени факти и докази се важни и влијаат врз донесувањето на правилна одлука (чл. 363, ЗПП). Второстепениот суд ќе му ги врати сите списи на првостепениот суд во доволен број заверени преписи на својата одлука заради доставување на странките и на другите заинтересирани лица (чл. 365, ЗПП). Првостепениот суд е должен да ги изведе сите парнични дејствија и да ги расправи сите спорни прашања на кои укажал второстепениот суд во своето решение. На новата главна расправа странките можат да ги изнесат само оние факти и докази кои претходно ги предложиле во текот на првостепената постапка (чл. 366, ст.1-2 од ЗПП). Претседателот на советот, односно судијата поединец, е должен – по приемот на одлуката на второстепениот суд – да закаже рочиште за главна расправа најдоцна во рок од осум дена, а рочиштето да го одржи во рок од 45 дена од денот на приемот на одлуката на второстепениот суд (чл. 367, ЗПП).

МАРКОВСКИ ПРОТИВ МЗТ Пумпи

СПОР ЗА ВРАЌАЊЕ НА РАБОТА + СПОР ЗА НАДОМЕСТ НА ШТЕТА¹

*Usurae vicem fructuum facit (Ulp. – D. 22,1,34)
Каматите се сметаат за [граѓански] плодови!*

Работникот Кире Марковски (сега 55-годишен) од Скопје беше вработен во фирма од металската индустрија со општествен статус на сопственост – од којашто подоцна произлезе МЗТ „Пумпи“ – Скопје, АД за производство и монтажа на пумпи, турбини, хидромеханичка и еколошка опрема. Поради потребата од спроведување на ЗТПОК (1993), фирмата премина во приватна сопственост и во неа, барем до 2001 година, имаше околу 250 вработени.

Во овој период Марковски ја извршуваше дејноста – комерцијалист т.е. *референт по набавки*. Друштвото доби свој нов гозда-сопственик и, само осум месеци по трансформацијата на сопственоста, се јавуваат и првите проблеми при работата. Со 23 години работен стаж, Марковски, како што ќе видиме подолу, во два наврата – и тоа во јули 2001 и подоцна во јуни 2004 – се решава да покрене приватни судски спорови против својот работодавач, поради серија прекршувања на работничките права.

Важно е да се истакне дека вработените во претпријатието беа синдикално организирани. Се чини дека најинтересно од сè е што Марковски, во последните три години пред спорот, истовремено беше и *претседател* на основната организација на синдикатот – т.н. **синдикален претставник**.²

Во овој турбулентен период вистинска среќа беше да се остане

во фирмата. Марковски, почестен и задоволен што остана вработен и тоа на истото работно место, не ни претпоставуваше дека периодот што следи ќе биде сосем спротивен од неговите очекувања. *Работната атмосфера* во фирмата, особено по промената на раководниот кадар, стана доста напната и непријатна – се доцнеша со платите, не се работеше со ентузијазам и вработените беа почесто со лошо расположение. Тие, преку интервенции и прашања до својот синдикат, сè почесто се интересираа да добијат било какви информации за новонастанатите проблеми во работењето, особено во тој кризен [воен] период.

Марковски, како претседател на синдикатот, се почувствува повикан да реагира на новонастанатата ситуација. Иако, во фирмата немаше средства и претпоставените притискаа да не се бараат пари – сепак тој успешно ја менаџираше таа состојба и, во летото 2001, успеа од директорите да „извлече“ средства за да се исплатат патарината и хранарината на вработените за тие неколку месеци. Но, ова добро дело на Марковски – кој притоа дојде во отворен судир со финансиската директорка на друштвото (В. Боцевска) – веднаш беше „наградено“: тој следниот ден, од страна на генералниот директор (Љ. Митрески), доби *отказно решение* бр. 01-13/7 за престанок на работниот однос без отказан рок, поради поднесена Пријава од истата директорка. Во Решението се наведува неиздржано образложение дека Марковски, кој побарал писмена информација за причините за неисплата на хранарина – ги злоупотребил и пречекорил овластувањата регулирани во *Колективниот договор за уредување на правата и обврските на работниците во МЗТ „Пумпи“ АД Скопје*³ и дека сторил тежок прекршок на работниот ред и дисциплина поради тоа што, во директорската канцеларија, изјавил дека работниците ќе штрајкуваат доколку не им бидат исплатени заостанатите плати. Ова дејствие, што и според мислењето на судот, е сосем нормално и очекувано за еден синдикален лидер, подоцна – во писмениот одговор на тужбата која следеше – е оквалификувано дури и како вршење „негативна пропаганда кај работниците во друштво кое е приватизирано“!?

Марковски, како посветен синдикален лидер, веќе беше запознаен со законската регулатива – како за неговите права кои

произлегуваат од работен однос, така и за тоа кои се неговите права како синдикален претставник. Без размислување и без да ја контактира трудовата инспекција, бидејќи не веруваше во нејзината професионалност – а по „препорака“ од вработен во Сојузот на синдикати, тој веднаш го информираше Синдикатот на металците во скоп на ССМ. Марковски бараше *правна помош* во смисла на тоа кои правни дејствија треба да ги преземе против отказното решение и како да го оствари своето парично побарување за исплата на неисплатените плати и придонеси. По ова, тој благовремено поднесе *приговор* против решението за отказ до УО на фирмата, по кој не беше воопшто постапувано – па не му преостана ништо друго освен да побара судска заштита на своите повредени права.

Марковски, во текот на првата судска постапка која ја иницираше, беше застапуван од страна на правен застапник – дипл. правник (Љ. Митев) делегиран од страна на ССМ. Но, овој спор се одолговлечи и *траеше* до крајот на 2002 година. Судот (преку судијката З. Трневска), донесе **делумна пресуда** во корист на Марковски, со која се усвојуваше дел од неговите тужбени барања,⁴ но истата – поради жалбената постапка која следеше – стана правосилна дури во јануари 2004. Имено, судот *го поништи отказното решение* како незаконито, меѓутоа постапката не заврши тука – тужениот работодавач (преку адвокатот Ј. Јоанидис) поднесе **жалба** против првостепената пресуда до Апелациониот суд – Скопје. Но, постапувајќи по жалбата, второстепениот суд донесе одлука со која ја одбива жалбата како неоснована и ја потврдува првостепената пресуда.⁵

Поради должината на постапката и поради дополнителните дејства што беше неопходно да се преземат, особено во доказната постапка [како, на пример, вештачењето] – *судските трошоци* севкупно изнесуваа околу 10.000 МКД (околу 165 ЕУР).

Судот наложи Марковски да се врати не на истото работно место на кое се наоѓаше пред неоснованиот отказ, туку „на работно место соодветно за неговата стручна подготовка“ – ССП, како и да му ги обезбеди другите права од работен однос. А во поглед на тужбеното барање за исплата на придонесите во ФПИОМ – и тоа за период од седум и пол години (од 1994, па до средината на

2001 год.), судот определи постапката по тужбата да продолжи и по правосилноста на делумната пресуда – бидејќи туженото претпријатие имаше склучено *Договор за наплата на заостанати придонеси од пензиско и инвалидско осигурување* со ФПИОМ, од јуни 2000.

Во поглед, пак, на работното место – Марковски, дури во март 2004, со Решение бр. 04-08/10 е *вратен на работа*. За овие скоро три години, или поточно 33 месеци тој беше невработен и редовно се пријавуваше во тогашниот Завод за вработување. Неговата состојба во овој период беше навистина тешка. По неговото „враќање“ на работа (кое ќе трае само уште два месеца) – условите за работа и работничките права како да не важеа за него. Имено притисоците не стивнаа и натаму продолжуваа со несмален интензитет. И покрај сè Марковски – кој зад себе веќе имаше добиено еден судски спор против истиот свој работодавач и поради тоа беше земен „на пик“ – упорно продолжи да оди на работа. Но нетрпеливоста и напнатоста растеше со огромни размери. Во еден момент, директорот на фирмата го *прераспределува* на друго работно место во општина Кавадарци. Промената на работно место, а посебно промената на градот отвори многу проблеми за Марковски: тоа значеше обезбедување место за престој, средства за пат – а тие трошоци беа повеќе од платата која тој ја примаше. Ова за него претставуваше нова психолошка игра, па затоа реши да бара да биде прогласен како *технолошки вишок*, како најприфатливо решение во моментот!?

По ова, својот оправдан гнев и револт Марковски го канализираше со поведување на уште еден, втор судски процес против истиот довчерашен работодавач – во јуни 2004. Со новата тужба тој бараше, а подоцна со Пресудата (донесена од судијата Ѓ. Радојков) и доби *надомест на претрпена штета* [*reparatio damni*] поради незаконит престанок на работниот однос во вкупен износ од 286.121 МКД (4.690 ЕУР) и тоа:

а) 275.811 по основ на *неисплатена плата* која би му следувала доколку одел на работа; и

б) 10.309 по основ на *пораст на животните трошоци*.

На ова, следуваше и законска затезна [по ново „казнена“] **камата**⁶ – која во конкретниов случај беше пресметана на не така занемарлив износ од 46.873 МКД (770 EUR) – со што целата сума,

по сите основи, која на крајот ја доби Марковски изнесуваше 344.635 МКД (5.650 ЕУР).

Во ова „второ полувреме“ од спорот, кадешто обете странки, секоја за себе, си ги сносеше судските трошоци Марковски – усно на записник – го повлече тужбеното барање за оштета поради неискористен годишен одмор.

Во однос на спроведувањето на Пресудата, која во јануари 2005 стана правосилна и извршна, бидејќи не беше обжалена – оваа операција одеше доброволно. Имено, во април 2005, странките меѓусебе склучија *Вонсудска спогодба бр. 7001/471* за исплата на вкупниот досуден долг на пет месечни рати, секоја од по околу 70.000 МКД (1.145 ЕУР) – со што, Марковски, до септември 2005, конечно беше целосно исплатен.

Тој – кој и самиот има организирано работнички штрајкови – вели дека доколку во иднина повторно би се случило прекршување на работничко право, пак би го одбрал истиот пат како и тогаш.

Ова е само уште еден пример за тоа дека судовите имаат надлежност, а во некоја рака и обврска – спроведувајќи го законот и колективните договори, да ги штитат работничките права – се разбира, само доколку пред нив се покрене спор (*Nemo iudex sine actore* – *Нема судија без тужител!*). Но, исто така, ова е и **пример за тоа како работодавачите, и по добиена пресуда, продолжуваат да го кршат законот.**

И на крај, мора да го нотираме фактот дека овој случај е и **пример за несолидарноста и неединството на работниците во борбата за своите права** – бидејќи, обесхрабрувачки делува податокот дека скоро сите членови на ИО на синдикатот кај работодавачот, за време на дисциплинската постапка која се водеше против Марковски, дадоа изјави пред директорот насочени против својот колега и претседател!?

1. Интервјуто го водеше Ива Михајловска, на 17.ИИ.2011, во Скопје. Архивските броеви под кои се заведени двата предмета во Основниот суд Скопје II – Скопје се: IV П.бр. 1374/01 и V. П.бр. 1600/04.

2. Синдикатите самостојно одлучуваат за начинот на нивното застапување кај работодавачот. Синдикатите кои имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или изберат еден или повеќе *синдикални претставници* кои ќе ги застапуваат кај тој работодавач. Синдикалните претставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот. Синдикалниот претставник е должен правата да ги остварува во време и на начин согласно со колективен договор, а синдикатот е должен да го извести работодавачот за именувањето на синдикалниот претставник (чл. 199, ст.1-3 и ст. 6-7). Синдикалниот претставник е заштитен од отказ согласно со овој закон. Заради синдикална активност, него не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување; а работодавачот може – за времето на вршење на должноста – да му даде отказ само со претходна согласност на синдикатот. Ако синдикатот, во рок од осум дена, не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот. Ако синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука. Заштитата пред отказ за „синдикалните лидери“ трае цело време за времетраењето на мандатот и најмалку две години по престанување на мандатот. На работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му мирува работниот однос и има право – во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел – да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка (чл. 200, ЗРО).

3. А, пак, гранскиот колективен договор кој во тоа време ја регулираше оваа материја беше *Колективниот договор за дејносите производство и преработка на метали, црна и обоена металургија, рударство, електроиндустрија и енергетика*.

4. Ако, врз основа на расправа, узреле за конечна одлука само некои од повеќето тужбени барања, или ако само дел од барањето узрел за конечна одлука – судот може, во поглед на узреаното барање, односно за делот од барањето да ја заклучи расправата и да донесе пресуда [т.н. *делумна пресуда*]. При оцената дали ќе донесе делумна пресуда судот особено ќе ја земе предвид големината на барањето или делот од барањето кој узрел за одлука. Судот е должен, без одлагање, да донесе делумна пресуда ако врз основа

на признание или одрекување од повеќе истакнати барања само некои узреале за конечна одлука, или ако само еден дел од барањето узреал за одлука. Во поглед на правните лекови и извршувањето, делумната пресуда се смета како самостојна пресуда. Во случај на жалба против делумна пресуда, судот ќе ги умножи списите од предметот и заедно со преписот на одлуката и жалбата и одговорот на жалбата ќе ги достави на второстепениот суд, а постапката во однос на барањата или делот од барањето за кој не одлучил ќе продолжи. На ист начин првостепениот суд ќе постапи и кога против делумната пресуда е изјавен вонреден правен лек (чл. 315, ст. 1-2 и ст. 5-6 од ЗПП). А слична, но пократка одредба, постоеше и во чл. 314 од ЗПП/98 којшто сè уште беше во сила во времето кога се одвиваше овој процес). А ако странката *делумно успее* во парницата, судот може – со оглед на постигнатиот успех – да определи секоја странка да ги поднесува своите трошоци или, пак, едната странка да и надомести на другата странка сразмерен дел од направените трошоци (чл. 148, ст.2 од ЗПП).

5. Против пресуда донесена во прв степен странките можат да изјават *жалба* во рок од 15 дена од денот на доставувањето на преписот на пресудата, ако во овој закон не е определен друг рок. Навремено изјавена жалба спречува пресудата да стане правосилна во делот што се побива со жалбата. За жалбата против пресудата одлучува второстепениот [апелационен] суд (чл. 337, ЗПП). Пресудата може да се побива: 1) поради суштествена повреда на одредбите на парничната постапка; 2) поради погрешно или нецелосно утврдена фактичка состојба и/или 3) поради погрешна примена на материјалното право (чл. 342, ст.1 од ЗПП). Второстепениот суд одлучува по жалба, по правило, без расправа (чл. 351, ст.1 од ЗПП). Тој донесува одлука по жалбата најдоцна во рок од три месеци, а во посложените предмети во рок од шест месеци од денот на приемот на предметот во работа (нов чл. 355-а, ЗПП). Второстепениот суд може – на седница на совет или врз основа на одржана расправа – да ја отфрли жалбата како ненавремена, нецелосна или како недозволена; да ја одбие жалбата како неоснована и да ја потврди првостепената пресуда; да ја укине оваа пресуда и предметот да го врати на првостепениот суд на повторно судење; да ја укине првостепената пресуда и да ја отфрли тужбата или да ја преиначи првостепената пресуда (чл. 355. ст.1 од ЗПП). Второстепениот суд, со пресуда, ќе ја одбие жалбата како неоснована и ќе ја потврди првостепената

пресуда кога ќе најде дека не постојат причини поради кои пресудата се побива, како ни причини на коишто внимава по службена должност (чл. 357, ЗПП).

6. Измените на ЗОО од 2008 година воведоа значајни промени не само во терминологијата, туку и во начинот на пресметка на каматата, бидејќи престана да важи дотогашниот ЗВСЗК (1992) – в. чл. 73 – чл. 77 од ЗИД ЗОО/08. Имено, по ново, должникот кој ќе задоцни со исполнувањето на парична обврска долгува, покрај главнината, и *казнена камата* (чл. 266, ст.1 од ЗОО). *Стапката* на законската казнена камата се определува за секое полугодие и тоа во висина на каматната стапка од основниот инструмент од операциите на отворен пазар на НБРМ [референтна стапка] – што важела на последниот ден од полугодие што му претходело на тековното полугодие, зголемена за 10% во трговските договори и договорите меѓу трговци и лица на јавното право, односно зголемена за 8% во договорите во кои барем едното лице не е трговец... НБРМ е должна на секој 2-ри јануари и на секој 1-ви јули во текот на годината да ја објави референтната стапка на својата веб-страница и истата се применува за тековните шест месеца, до крајот на полугодие (чл. 266-а, ст.1 и 6 од ЗОО). Што се однесува, пак, до *начинот на пресметка* на казнената камата – таа се врши со примена на декурзивниот едноставен каматен метод на стасаната главнина, без додавање на каматата на главнината. Кога пресметката на казнената камата се врши за пресметковен период подолг од една година, износот на долгуваната казнена камата се добива така што производот добиен со множење на главнината, стапката на казнената камата и бројот на годините на задоцнување ќе се подели со бројот 100. А кога пресметката на казнената камата се врши за пресметковен период покус од една година, износот на долгуваната казнена камата се добива така што производот добиен со множење на главнината, стапката на казнената камата и бројот на деновите на задоцнување ќе се подели со бројот 36.500, односно со бројот 36.600 кога годината е престапна (чл. 266-в, ЗОО).

К. П. ПРОТИВ СТРАНСКИ РАБОТОДАВАЧ СПОР ЗА НЕЗАКОНСКИ ДАДЕН ОТКАЗ ОД РАБОТА¹

Contra factum, non datur argumentum.
Против фактите нема место за докажување!

Работникот К. П. (сега 35-годишен) живее во Битола и во моментот е *слободен новинар* кој е ангажиран од еден неделен весник и неколку новински агенции. Пред да започне спорот опишан подолу, тој беше вработен како административен работник во една *библиотека*, чие работење всушност беше финансирано преку проект од странска агенција за меѓународна помош, а чија координација одеше преку Амбасадата на конкретната држава во РМ. Операционализацијата т.е. спроведувањето на проектот во Македонија беше доверено на НВО Алумни на студенти кои студирале во дотичната држава – **здружение на граѓани** во кое не постоеше синдикат.²

Самиот процес на вработување, уште од старт, беше доста специфичен, бидејќи К. П. забележа дека, при самото вработување, главен збор имаа странските финансиери, а не домашните спроведувачи на самиот проект!? К. П. работеше на своето работно место само три месеци – по што доби *усмен отказ без отказен рок*,³ со изјава дека „не е соодветен за работата“!? Бидејќи не добил никакво писмено известување, со помош на адвокат (негов близок другар) до организацијата поднесува *Опомена пред тужба*. На ова, повторно добива усмен одговор дека „координаторот во секој момент можел да му даде отказ“, на што К. П. одговори дека за ова ќе се видат на суд. Во тој момент ги немаше контактирано

подрачните трудови инспектори, кои можеа парично да го санкционираат ова самоволие на работодавачот, бидејќи воопшто не беше сигурен во нивното ефективно влијание.

Според К. П. самиот закон дава можности за заштита на правата на работниците. Имено, иако во договорот со работодавачот стоеше дека тој може да добие отказ „во секое време“ – тој, со право, вели дека во трудово-правните односи постои т.н. **ограничување на автономијата на договорните страни**, со што договорот не смее да биде порестриктивен од законот, што впрочем се покажа и во неговиот случај.⁴

По недобивањето соодветен одговор К. П., во декември 2009-та, ја поднесува тужбата и, како што вели, позитивно е изненаден од *времетраењето* на судскиот процес – кој траеше четири месеци. Во текот на **парницата**⁵ го застапуваше истиот *адвокат*, кој реши да го застапува бесплатно, а пак доколку го добие спорот ќе си наплати од спротивната странка според Адвокатската тарифа.

Првото рочиште во март се одложи поради неможноста на адвокатот да присуствува. Во април се одржа второто рочиште на кое, по барање од судечкиот судија да се достави доказ за писмен отказ, тужената страна достави само обична е-порака испратена од координаторот (надредениот) до претседателот на организацијата. На ова реагираше и самиот судија и на тужениот работодавач му предочи дека „недоставувањето на писмено соопштение за отказ е *прекршок кој се казнува со закон*“.⁶ Исто така, на ова рочиште, од страна на судијата **беа одбиени и некои други предложени, а неиздржани „докази“**⁷ – како што се некои извештаи за работа, прегледи и сл. По ова адвокатот на К. П. на тужениот работодавач им предложи *вонсудска спогодба*, што беше и прифатено, па тие потпиша ваков договор, по што К. П. беше доброволно обештетен. Од целиот процес К. П. доби само околу 16.000 МКД (265 ЕУР) со што е задоволен, иако сумата воопшто не е голема.

Целата парнична постапка, во однос на судските *трошоци*, го чинеше 3.700 МКД, додека адвокатот своите трошоци, во висина од 5.000 МКД, си ги наплати од склучениот договор за вонсудско порамнување.

Карактеристика на овој случај е што тужениот работодавач е организација која спроведува *странски проект*, поради што тие мислат дека имаат големо влијание во општеството и за нив законските ограничувања како воопшто да не важат. Но, во овој случај се покажа дека иако судот не донесе одлука, целата постапка ја водеше законски и правично. Исто така, факт е дека иако во Договорот за работа пишуваше дека нема отказан рок, самиот судија ова го потенцираше како правен недостаток т.е. пропуст на договорот и предочи дека законски мора на работникот да му се даде *отказан рок*.

К. П. до денес не е член на синдикат, но вели дека би се активирал доколку за тоа има можности. Исто така, додава дека доколку би имал шанса и повреда на некое работничко право во иднина повторно би тужел – но, секогаш со адвокат. За крај тој умесно заклучува: „**За правда секогаш треба да се избориш!** Малку луѓе се спремни да помогнат кога си без работа, но токму тие малкумина можат многу да ти помогнат.“

1. Интервјуто го водеше Игор Мишевски, на 31.III.2011, во Битола. Поради инсистирањето на анонимност, не го наведуваме ниту архивскиот број под кои е заведен предметот пред Основниот суд – Битола.

2. Здруженијата на граѓани, како правни лица, можат да се јават и во улога на работодавачи. *Странска организација*, во смисла на ЗЗФ (2010), е странско или меѓународно здружение, фондација или друг облик на организација основана за остварување на заедничка цел која не е за стекнување добивка и е основана во согласност со правниот систем на странската држава (чл. 3, ст.1, ал.14 од ЗЗФ). Странските организации можат да дејствуваат во РМ преку подружница, канцеларија или друг организационен облик на странските организации кои имаат седиште на територијата на РМ. Во РМ странските организации работат во согласност со одредбите на овој закон – освен ако, со ратификуван меѓународен договор, поинаку не е уредено (чл. 38, ЗЗФ). Вработените [во НВО секторот] имаат право на плата и надоместоци во согласност со закон и колективен договор – но, поради неспојливоста на функциите, тие не можат

да бидат членови на органот за надзор на организацијата (в. чл. 50, ст.5 и чл. 78, ст.2 од ЗЗФ). Средствата на организацијата не можат да се исплаќаат на членовите, основачите, членовите на организацијата, застапниците, вработените или со нив поврзани лица – освен во случаи кога член на организацијата е корисник на услугите на организацијата, во согласност со целите определени со статутот и програмата на организацијата (чл. 50, ст.3 од ЗЗФ). Организацијата може да престане по скратена постапка за ликвидација ако, по донесувањето на одлуката за престанок на постоење од органот определен со статутот, повеќето членови на собранието или застапниците на фондацијата и на странската организација, поднесат до Регистарот заверена изјава, согласно со закон, дека се намирени сите обврски кон доверителите и кон вработените во организацијата (чл. 70, ЗЗФ).

3. Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок. Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување *без отказан рок* [на пример, при потешка дисциплинска повреда]. Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост (чл. 70, ЗРО).

4. При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат РМ и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот. 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. Со договорот за вработување, односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон. Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот (чл. 12, ЗРО).

5. *Парницата* почнува да тече со доставувањето на тужбата до тужениот. Во поглед на барањето што го поставила странката во текот на постапката, парницата почнува да тече од моментот кога за тоа барање е известена спротивната странка. Додека тече парницата, во поглед на истото барање, не може да се поведе нова

парница меѓу истите странки, а ако таква парница биде поведена, судот ќе ја отфрли тужбата. Судот во текот на целата постапка, по службена должност, внимава дали веќе тече друга парница за исто барање меѓу исти странки (чл. 184, ЗПП). Ако некоја од странките отуѓи предмет или право за кое тече парница, тоа не пречи да се доврши парницата меѓу истите странки. Лицето кое го прибавило предметот или правото за кое тече парницата може да стапи во парницата наместо тужителот, односно тужениот, само ако со тоа се согласат двете странки (чл. 185, ЗПП).

6. *Глоба* во износ од 15.000 ЕУР во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на работодавач-правно лице; а на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот ќе му се изрече глоба од 7.000 ЕУР – ако откажувањето на договорот за вработување е извршено спротивно на овој закон. Ако, пак, работодавачот е физичко лице, нему ќе му се изрече глоба во износ од 10.000 ЕУР (чл. 264, ст.1, ал.10 и ст.2-3 од ЗРО). А глоба во износ од 1.000 ЕУР ќе се изрече на самото место за сторен прекршок на работодавач-правно лице, ако редовниот и вонредниот отказ на договорот за вработување не биде изречен во писмена форма и содржина и не биде врачен согласно со овој закон. Глоба во износ од 800 ЕУР ќе се изрече на самото место за истиот овој сторен прекршок и на работодавач-физичко лице; а, пак, на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот, на самото место, ќе му се изрече глоба во износ од 600 ЕУР. Покана за плаќање на глобата на сторителот на прекршокот ќе му врачи инспекторот на трудот на местото на прекршокот (чл. 265, ст.1, ал. 6 и ст.2-4 од ЗРО).

7. *Изведувањето на доказите* го определува советот, односно судијата поединец – со решение, во кое ќе се назначи спорниот факт за кој треба да се изведе доказот и доказното средство. Предложениите докази што не ги смета за важни за одлуката, советот, односно судијата поединец ќе ги одбие и во решението ќе ја назначи причината за одбивањето. Против решението со кое се дозволува или се одбива изведувањето на доказите не е дозволена посебна жалба. Во натамошниот тек на постапката, судот не е врзан за своето поранешно решение за изведување на доказите (чл. 285, ЗПП).

ВТОР ДЕЛ

СПОРОВИ ЗА ПАРИЧНИ ПОБАРУВАЊА

Страницата намерно е оставена празна

A

**СПОРОВИ ПРОТИВ
ЈАВНИ СУБЈЕКТИ**

Страницата намерно е оставена празна

Б. Н. ПРОТИВ МИНИСТЕРСТВО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ НАДОМЕСТОЦИ¹

Leges suum ligant latorem.

Заколот го обврзува и својот доносител!

Работникот Б. Н. (сега 30-годишен) живее во мало гратче од Источна Македонија, а е вработен во Министерството за внатрешни работи на РМ – Гранична полиција, на локација која се наоѓа над 100 километри од неговото место на живеење. На оваа работно место е вработен од мај 2005, кога од Армијата на РМ, каде што работеше од 2000 година како помлад водник – магационер, со решение преминува во новоформираната Гранична полиција и е распореден на работното место *полицаец* во Полициска станица за обезбедување на државната граница – Регионален центар за гранични работи Север. Од септември 2008, со посебно решение на Директорот на Бирото за јавна безбедност, Б. Н. е прераспределен на работно место *полициски службеник* кој врши полициски работи во една погранична ПС, коешто има статус на „работно место со посебни должности и овластувања“.

МВР, каде што и моментно работи Б. Н., е доста голем и гломазен државен орган во кој, на државно ниво, се вработени околу 12.000 лица и којшто подлежи под посебни регулативи, а особено во областа на уживањето и остварувањето на работничките права. Така, на пример покрај разни бенефиции, постојат и ограничувања на правото на синдикално организирање, или на правото на штрајк – согласно обата носечки закони од оваа област: новиот

актуелен **Закон за внатрешни работи** (2009)² како и **Законот за полиција** (2006).³

Б. Н. сега, а и за време на споровите, е член на една синдикална организација и на едно здружение на бранители, но воопшто не е задоволен од поддршката која ја има и планира да се откаже од членството во синдикатот. Инаку, во моментот, има три полициски синдикати кои го покриваат неговиот сектор, но – според него – ниеден не е реално активен во однос на правата на работниците, првенствено поради политичките влијанија и притисоци.

Во поглед на *работната атмосфера* – условите за работа во организацијата беа генерално добри. Но, за да стигне до своето работното место Б. Н. патува на секои три дена и се враќа дома (освен во определени периоди кога остануваше и до 11 дена – првенствено кога имаше „вонредни состојби“). Организиран превоз до местото нема, ниту пак има линија на било каков јавен транспорт. Многу пати се случуваше да нема некои елементарни услови (материјални и хигиенски) при што, вработените не ретко мораа да импровизираат со материјалите, па за основните физиолошки потреби си носеа хигиенски средства од дома! Иако Б. Н. одвојуваше големи средства за превоз, тој не знаел дека, покрај основната плата, му следуваат и патни трошоци, според потпишаниот ОКДЈС/08 и гранскиот Колективен договор на МВР.

По една година од работењето тој се информира дека му следува и поголем надоместок за *патарина*. Дел од неговите колеги веќе тужеа и добија, па тоа го охрабри и тој да се реши да поднесе тужба. По ова Б. Н., сукцесивно, покренува две тужби – една за недоисплатената патарина, а втората за недоисплатената хранарина. Пред поднесување на тужбите тој не разговара со надлежните т.е. со неговите претпоставени, за спорот да се реши вонсудски – бидејќи увиде дека веќе има „премолчена“ пракса на иницирање и добивање на судските спорови. Во овој контекст, се чини умесно да го споменеме и примерот на неговиот непосредно претпоставен раководител, кој исто така покренуваше спорови кон Министерството како работодавачот за слични причини, бидејќи – поради непрофесионалниот однос на правната служба – практично немаше начин споровите да се решат спогодбено и по мирен пат.

Поучен од позитивните искуства и примери на дел од неговите колеги, Б. Н. ангажира адвокат од Штип (В. Парчеклиев) кој ја изготвува тужбата и целосно го застапува пред судот. Иако има пракса да се договори со адвокатот за *трошоци* во висина од 10% од досудената и наплатена оштета, поради сигурноста во својот случај, тој се договара за трошоци според Адвокатската тарифа. Спорот завршува позитивно за Б. Н. – со пресуда туженото МВР, како работодавач, да исплати сума од околу 40.000 МКД (о. 655 ЕУР) на име недоисплатени трошоци за пат.

По **приемот на писмената пресуда**,⁴ МВР – кое го изгуби спорот, незадоволно од диспозитивот на пресудата, поднесува жалба до надлежниот Апелационен суд – Скопје. Второстепениот суд носи пресуда со која жалбата *се одбива* како неоснована и ја потврдува одлуката на првостепениот суд, по што пресудата конечно станува правосилна и извршна. Парницата, вкупно гледано, *траеше* речиси една година, со одржани четири јавни рочишта за главна расправа и со околу 10.000 денари парнични *трошоци*. Спроведувањето на пресудата на дело беше по пат на *присилно извршување* – преку извршител, за што тужениот дополнително плати и награда согласно Извршителската тарифа.

*

Втората тужба за слична трудово-правна работа е упатена преку истиот адвокат – но, сега таа е по основ неисплатени *надоместоци за исхрана и зголемувања на плата* по повеќе основи, согласно веќеспоменатиот *Закон за полиција/06* и *Одлуката на Уставниот суд* за укинување на членови од *Законот за Буџет за 2008 година*.⁵ Вкупната вредност на овој спор е 26.904 МКД (440 ЕУР) зголемена за камати и трошоци. Врз основа на изнесените докази, Основниот суд – Куманово, преку судијката-поединец (С. Манев), во октомври 2010, пресудува повторно во корист на работникот Б. Н. – по што нему треба да му се исплати сума од:

а) 15.941 МКД како *разлика на надомест за исхрана* (за единаесетмесечниот период од април 2008 до февруари 2009); и

б) 10.963 МКД како *разлика на име додаток на плата за извршување полициски работи* (за единаесетмесечниот период од октомври 2007 до август 2008).

Згора на сè, покрај казнената *камата* – која течеше од јануари

2010 па сè до денот на конечната исплата – МВР беше задолжено да плати и *трошоци за постапката* во износ од 17.120 МКД (о. 280 ЕУР). Интересно во целиот овој случај е тоа што судијката, при одредување на правото на тужителот, се повикува и на веќе востановената *судска пракса* или т.н. „прецедентно право“ на повисоките Апелациони судови од Скопје и од Штип (пр. РОЖ. бр.1157/09 и РОЖ.бр.160/10) – што секако е за поздравување, затоа што судиите во РМ конечно треба да го надминат правниот позитивизам на кој се научени и да почнат да го применуваат и „духот“, а не само „словото“ на законот.

По ова и обете странки поднесуваат жалби – МВР преку **Државниот правобранител** на РМ,⁶ кој го застапуваше во конкретниов случај, и преку дипломираниот правник (С. Арсовска) вработена во МВР, која исто така имаше полномошно – бара укинување на пресудата; додека, пак, штипскиот адвокат на Б. Н. бара зголемени парнични трошоци.⁷ Скопска апелација (преку судскиот совет во состав Ј. Јовановски – претседател, Д. Сапунџиева и А. Ш. Асани – членови), во февруари 2011, носи второстепенa пресуда со која жалбата на туженото МВР кое го изгуби спорот *се одбива* како неоснована и се потврдува првостепената пресуда на Кумановскиот суд. А, пак, жалбата на тужениот *делумно се усвои* – со што, при преиначувањето на диспозитивот т.е. изреката на пресудата, дојде до мала корекција на сумата на име трошоци – имено, таа беше зголемена, па наместо првично досудените 280 ЕУР, таа сега изнесуваше 450 ЕУР, а не како што бараше адвокатот 725 ЕУР.

Судската постапка – и првостепената и второстепената – траеше повеќе од една година, а беа одржани шест рочишта (сосе одложувањата). Иако судската одлука во корист на Б. Н. веќе е правосилна и извршна, до овој момент МВР сè уште нема исплатено никакви парични средства на трансакционата сметка на тужителот и, како што стојат работите, сè поверојатно е дека предметот повторно ќе биде принудно спроведен и наплатен преку извршител!?

Б. Н. е задоволен од исходите на споровите во кои учествуваше – бидејќи веќе има добиено дел од неисплатените трошоци кои му следуваат како право – што беше и главна цел на тужбите. Тој и во иднина би тужел доколку му е повредено некое право од работен однос, но вели дека тоа би го сторил исклучиво преку

добар адвокат. Тој е вклучен во заштитата на работничките права, информирајќи ги колегите, но нема земено активно учество во структурите на синдикалната организација.

Од случајот на Б. Н. може да се заклучи дека **дури и во државните институции, правата на работниците систематски се кршат**, и истите се добиваат само по пат на судски спорови! Во овој случај, индикативно е тоа што речиси сите изгубени спорови т.е. негативни пресуди, и покрај немањето правни аргументи, се објалуваат од страна на претставници на државните институции, при што се трошат големи суми буџетски средства („народни пари“) на име судски трошоци.

За крај, тој истакнува дека она што го има здобиено е искуството дека **човек треба да е бори за своите права**, па колку и минорни да биле кршењата на истите.

1. Интервјуто го водеше Игор Мишевски, на 27.II.2011, во Кратово. Архивските броеви под кои се заведени предметите во Основниот суд Куманово и во Апелациониот суд – Скопје, по инсистирање на соговорникот, не ги наведуваме од разбирливи причини.

2. Според УРМ (1991): „Заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати. Синдикатите можат да основаат свои сојузи и да членуваат во меѓународни синдикални организации. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на синдикално организирање во вооружените сили, полицијата и органите на управата“ (чл. 37, УРМ). „Се гарантира правото на штрајк. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата“ (чл. 38, УРМ). А, пак, новиот ЗВР/09 содржи четири члена во поглед на остварувањето на правото на штрајк (чл. 118 – чл. 121) Работниците во МВР ова свое право можат да го остваруваат на начин и под услов битно да не се нарушува редовното извршување на внатрешните работи – при што, постои и законска основа за забрана на штрајк. За државната тенденција на ограничување на уставнозагаранираното право на штрајк види повеќе во истражувачката студија *Штрајк – искуства*

и состојби [уредник: Здравко Савески]; ДСП „Ленка“ во соработка со RLF; Скопје, 2011.

3. Во ЗП/06, кој почна да се применува од октомври 2007, се содржани вкупно три члена за правото на штрајк (чл. 106 – чл. 108). Со него се утврдуваат исти услови и иста процедура за најава на штрајкот за полициските службеници (чл. 106, ЗП). Исти одредби важат и за забраната и ограничувањето на правото на штрајк, со таа разлика што не е наведена забраната за штрајк во полицијата при кризна состојба (чл. 108, ЗП). Единствено се различни работите и задачите што е неопходно да се извршуваат за време на штрајкот, а кои се наведени во чл. 107 од ЗП. *Ibid.*, стр. 79.

4. *Доставувањето на писмената* на адвокати, државни органи, односно органи на државната управа, единици на локална самоуправа, правни лица и на лицата на кои им се пренесени јавни овластувања, се врши по електронски пат во електронско сандаче (чл. 125-а, ЗПП). Кога странката има законски застапник, односно полномошник, доставувањето се врши до законскиот застапник, односно полномошникот – ако во овој закон не е определено нешто друго. Ако странката има повеќе законски застапници, односно полномошници, доволно е доставувањето да се изврши до едниот од нив (чл. 133, ЗПП). *Доставувањето до адвокат* може да се изврши и со предавање на писменото на лицето кое извршува какви било работи во неговата адвокатска канцеларија (чл. 134, ЗПП). Доставувањето се врши секој ден од 6,00 до 21,00 часот во домот или на работно место на лицето до кое треба да се изврши доставувањето или во судот кога тоа лице ќе се затече таму или на кое било друго место. Лицата кои што доставувачот ќе ги затекне на местото каде што доставата треба да се изврши, должни се на негово барање да се легитимираат. Кога тоа е потребно, заради утврдување на идентитетот на лицето кое ќе се затекне на местото каде доставата треба да се изврши или заради извршување на други дејствија на доставата, доставувачот е овластен да побара помош од полиција (чл. 135, ЗПП). Тужба, платен налог, вонреден правен лек, пресуда, решение донесено во постапка поради смеќавање на владение, како и решение против кое е дозволена посебна жалба, ќе се достават лично до странката која е физичко лице, односно до нејзиниот законски застапник, односно полномошник. Другите писмена ќе се достават лично кога тоа со овој закон изрично е определено или кога судот смета дека поради приложените исправи во оригинали

или од некоја друга причина е потребна поголема претпазливост (чл. 137, ст.1 од ЗПП).

5. Станува збор за Одлуката на Уставниот суд на РМ за укинување на чл. 12, ст.1 и чл. 13 од Законот за извршување на Буџетот за 2008 год. (Сл. весник на РМ, 47/08 од 10.IV.2008).

6. *Државното правобранителство на РМ* е државен орган кој презема мерки и правни средства заради правна заштита на имотните права и интереси на РМ и врши други работи утврдени со овој и друг закон (чл. 2, ЗДП). Државниот правобранител на РМ и државните правобранители ги штитат имотните права и интереси на РМ и на државните органи основани со закон пред судовите и другите органи во земјата и странство (чл. 5, ЗДП). Органите на државната управа го известуваат државниот правобранител за секој имотно-правен спор со домашни или странски физички и правни лица (чл. 14, ст.1 од ЗДП). Органите на државната управа и правните лица се должни на Државното правобранителство да му доставуваат податоци, докази и информации заради правна заштита на имотните права и интереси на РМ за потребите за постапување по конкретен предмет, во рок од пет работни дена (чл. 12, ст.1 од ЗДП). Одредбите за трошоците се применуваат и на странките кои ги застапува јавното [по ново „државното“] правобранителство. Во тој случај трошоците на постапката го опфаќаат и износот што на странката би и се признал на име награда на адвокат (чл. 157, ЗПП).

7. *Одлуката за трошоците* во пресудата се смета за решение (чл. 121, ст.5 од ЗПП). Одлуката за трошоците содржана во пресудата може да се напаѓа само со жалба на решение, ако истовремено не се напаѓа и одлуката за главната работа. Ако едната странка ја напаѓа пресудата само во поглед на трошоците, а другата во поглед на главната работа, повисокиот суд – со една одлука – ќе одлучи за обата правни лека (чл. 161, ЗПП).

Р. М. ПРОТИВ МЕДИЦИНСКИ ЦЕНТАР СПОР ЗА УКИНАТИ ПАТНИ ТРОШОЦИ¹

*Consuetudo est optima interpretis legum
Праксата е најдобар толкувач на законите!*
(Paul. – D. 1,3,25)

Здравствениот работник Р. М. од Скопје (сега 56-годишен) беше вработен во државниот Медицински центар во етнички мешана општина од Западна Македонија, со договор за работа на неопределено работно време. Во Медицинскиот центар, кадешто имаше над 250 вработени, Р. М. работеше како лекар односно доктор по општа медицина, со работен стаж од 16 години пред настанувањето на работниот спор опишан подолу. Р. М. беше член на синдикатот за здравство, кој е гранков синдикат при ССМ.

Работните услови во Медицинскиот центар беа добри и немаше проблеми – сè до доаѓањето на новиот директор, пролетта 1994. Спорот настанува кога новопоставениот директор на Центарот – по доаѓањето на својата функција, а сакајќи да си задоволи некои лични хирови – почнува селективно да ги укинува патните трошоци на неколкумина вработени, меѓу кои и Р. М. Оваа одлука којашто се коси со важечките закони, новопечениот директор успева да ја издејствува преку надлежниот орган – стручниот колегиум на МЦ, во кои седеа неговите истомисленици.

По донесувањето на одлуката и скратувањето на законски обврзувачката должност за исплата на патни трошоци во висина на трошоците за превоз во јавниот сообраќај, Р. М. поднесува приговор до УО на МЦ кој експресно, по само десетина дена, му е одбиен и одлуката на колегиумот е потврдена во целост! По ова,

заедно со други тројца негови колеги од Скопје, се договараат да покренат судска постапка против МЦ како работодавач, со цел поништување на овие апсурдни и противзаконити одлуки. Вреди да се истакне фактот дека укинувањето на надоместокот за патни трошоци беше флагрантно дискриминаторски, бидејќи се однесуваше само за неколкумината вработени кои имаа живеалиште или престојувалиште во Скопје и кои секојдневно патуваа од главниот град, а не важеше за вработените од локалната општина и околните села!?

Пред да ја покренат судската постапка, во април 1996, потенцијалните тужители пробаа овој проблем да го решат вонсудски – преку праќање „абер“ на луѓе блиски до директорот, но ова не вроди со плод. Потоа, тужителите не се обратија до Трудовата инспекција туку, директно, покренаа судска постапка против МЦ. Директорот воопшто не изгледаше дека е засегнат од поднесената тужба.

Во *судскиот процес* пред Основниот суд – Гостивар, како првостепен граѓански суд, **тужителите-сопарничари**² беа договорно застапувани од полномошник – дипломиран правник (Н. Алексиевски) од Синдикатот за здравство при ССМ, а истиот овој синдикат се понуди и да ја плати првичната судска такса за тужбата.

Судечкиот судија (Х. Илјази) прво донесе решение со кое овој предмет на четворицата активно легитимирани сопарничари од Скопје, меѓу кои беше и Р. М. – заведен под П.бр.574/96, **го спои** со предметот П.бр.139/96 на уште шестмина скопјани, кои уште од порано тужеа за истата правна работа.³ За времетраењето на спорот не беше изречена никаква „времена мерка“.

По одржани само две рочишта за главна расправа, кон крајот на октомври 1997, судот донесе позитивна **пресуда** со која *се усвои* тужбеното барање на тужителите⁴ – и се поништи Одлуката бр. 03-257 на стручниот колегиум на тужената страна, како и Одлуката бр. 02-329 на Управниот одбор на МЦ, со која првичната нелегална одлука беше потврдена (обете од март 1994 год.).

Со пресудата МЦ, како тужен работодавач кој го изгуби спорот, беше задолжен – во рок од 15 дена по правосилноста – на секој од сопарничарите да му исплати сума во вкупен износ од 63.100 МКД (1.035 ЕУР) на име незаконски скусена патарина, и тоа за период

од вкупно 17 месеци, односно скоро за година и пол по околу 60 ЕУР месечно. Оваа сума беше зголемена за затезната камата, а во поглед на *парничните трошоци*, откако нивниот полномошник изречно не побара трошоци (!?) беше донесено решение – секоја странка сама да си ги сноси своите трошоци, иако тие успеаја во спорот и го добија во целост.

По донесувањето на пресудата, следуваше иницирање на второстепенa жалбена постапка од страна на тужениот работодавач кој го изгуби спорот – па предметот отиде во Апелационен суд – Скопје каде што тужителите „паднаа“ т.е. го изгубија спорот.

Како реакција на ова, тие покренаа *ревизија* пред **Врховниот суд на РМ**,⁵ како вонреден правен лек и конечно – дури во трет и последен степен, успеаја да го добијат спорот. Судскиот совет на овој највисок наш суд (во состав: Р. Максимовски – претседател и П. Голубовски, Б. Дулиќ, С. Кранли, Д. Узунов – членови) донесе пресуда со која ја *преиначи* второстепената пресуда на Апелациониот суд, па жалбата на тужениот работодавач ја одби како неоснована, а ја потврди првостепената пресуда на ОС Гостивар.

По оваа правна „голгота“ – извршната пресудата беше спроведена *доброволно*.

По завршувањето на спорот – кој конечно беше окончан дури кон крајот на 1998 година – Р. М. останува и продолжува да работи во Медицинскиот центар уште три-четири години, сè до 2001. Напуштањето на Медицинскиот центар од страна на Р. М. немаше никаква врска со претходно водениот работен спор, туку едноставно се работи за наоѓање ново работно место во градот каде што тој живее.

Р. М. изјавува дека, доколку некогаш во иднина му биде повторно повредено некое право од работен однос, пак би тужел – сè додека истото не го добие. Интересно е тоа што во овој случај, судијата се повикува на судската пракса на неколку други судови, меѓу кои и на Врховниот – како највисока судска инстанца кај нас, односно за почит е тоа што се прави обид за воведување на т.н. „**прецедентно право**“, а се избегнува буквалистичкото и позитивистичко толкување на законите.

Вредно за истакнување е тоа што Р. М. има учествувано на неколку работнички *протести*, главно за да покаже солидарност кон своите колеги, и смета дека „**работниците треба да бидат поагресивни во борбата за своите права**“ и без страв да си го бараат она што им припаѓа!

1. Интервјуто го водеше Стефан Бошковски, на 14.III.2011, во Скопје. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Гостивар е: П.бр. 139/96; а во Врховниот суд на РМ: Реб.бр. 189/95. Второстепената пресуда на Апелациониот суд – Скопје, и покрај нашите обиди, не успеавме да ја прибавиме.

2. Во процесното право постои и институтот *множина на субјекти*. Па така, повеќе лица можат со една тужба да тужат, односно да бидат тужени [т.н. „сопарничари“], ако: 1) во поглед на предметот на спорот се во правна заедница или ако нивните права, односно обврски произлегуваат од ист фактички и правен основ; 2) предмет на спорот се барања односно обврски од ист вид што се засноваат врз суштествено истовиден фактички и правен основ иако постои стварна и месна надлежност на истиот суд за секое барање и за секој тужен и 3) тоа е определено со друг закон. До заклучувањето на главната расправа, под опишаните услови, покрај тужителот може да пристапи нов тужител или тужбата може да биде проширена на нов тужен – со негова согласност. Лицето кое пристапува кон тужбата, односно на кое се проширува тужбата, мора да ја прими парницата во онаа состојба во која таа се наоѓа кога тоа стапува во неа (чл. 186, ЗПП). Секој сопарничар во парницата е самостојна странка и неговите дејствија или пропуштања не им користат, ниту им штетат на другите сопарничари; секој сопарничар има право да поднесува предлози што се однесуваат на текот на парницата (чл. 190 и чл. 193, ЗПП). Ако според законот или поради природата на правниот однос, спорот може да се реши на еднаков начин спрема сите сопарничари [единствени сопарничари], тие се сметаат како една парнична странка – така што, во случај ако одделни сопарничари пропуштат некое парнично дејствие, дејството на парничните дејствија што ги извршиле други сопарничари се протега и на оние што не ги презеле тие дејствија (чл. 191, ЗПП).

3. Во текот на *подготвувањето на главната расправа* – до првото рочиште за главна расправа или пак вон рочиште т.е. меѓу две рочишта – претседателот на советот или судијата поединец е овластен, меѓу другото, да одлучува и за спојувањето на постапки или за нивното раздвојување. Против одлуките што ги донесува претседателот на советот во текот на подготвувањето на главната расправа, а кои се однесуваат на управувањето со постапката, не е дозволена посебна жалба (в. чл. 263 и чл. 298, ЗПП). При т.н. спое-ни парници, судот може да донесе и „делумна пресуда“ (в. чл. 315, ст.7 од ЗПП).

4. Со *пресуда* судот одлучува за главната работа и за споредните барања. Ако постојат повеќе барања, судот за сите тие барања по правило ќе одлучи со една пресуда. Ако повеќе парници се споени заради заедничко расправање, а за конечна одлука узрела само една парница, може да се донесе пресуда само во поглед на таа парница (чл. 311, ЗПП). *Грешките* во имињата и броевите, како и други очигледни грешки во пишувањето и сметањето, недостатоците во формата и несогласноста на преписот на пресудата со оригиналот, ќе ги поправи претседателот на советот, односно судијата поединец во секое време. *Поправањето* ќе се изврши со посебно решение и ќе се внесе на крајот на оригиналот, а до странките ќе се достави препис од решението. Ако меѓу оригиналот и преписот на пресудата постои несогласност во поглед на некоја одлука содржана во изреката на пресудата, до странките ќе се достави поправениот препис на пресудата со назначување дека со овој препис на пресудата се заменува поранешниот препис на пресудата. Во таков случај рокот за изјавување на правен лек во поглед на поправениот дел на пресудата тече од денот на доставувањето на поправениот препис на пресудата. За поправањето на пресудата судот може да одлучи без сослушување на странките (чл. 331, ЗПП).

5. Во судскиот систем судската власт ја вршат основните судови, апелационите судови, Управниот суд, Вишиот управен суд и *Врховниот суд на РМ* (чл. 22, ЗСуд). Врховниот суд на РМ ја врши судската власт на целата територија на Републиката. Седиштето на Врховниот суд е во Скопје (чл. 26, ЗСуд). Врховниот суд на РМ е надлежен: 1) да решава во втор степен против одлуките на своите совети кога тоа е определено со закон; 2) да решава во трет и последен степен по жалбите против одлуките на апелационите судови; 3) да *решава по вонредни правни лекови* против правосилните одлуки

на судовите и одлуките на своите совети кога тоа е определено со закон; 4) да решава за судир на надлежност меѓу основните судови од подрачјето на различни апелациони судови, судир на надлежност меѓу апелациони судови, судир на надлежност меѓу Управниот суд и друг суд, судир на надлежност меѓу Вишиот управен суд и друг суд и да решава за пренесување на месна надлежност кај овие судови; 5) да одлучува по барање на странките и другите учесници во постапката за повреда на правото на судење во разумен рок, во постапка утврдена со закон пред судовите во РМ, во согласност со правилата и принципите утврдени со Европската конвенција за човекови права и тргнувајќи од судската пракса на ЕСЧП; и 6) да врши други работи определени со закон (чл. 35, ЗСуд). *Начелните ставови и начелните правни мислења* што ги утврдува Врховниот суд на РМ на општа седница се задолжителни за сите совети на Врховниот суд (чл. 37, ст.2 од ЗСуд).

КИРОВА ПРОТИВ ДЕРВЕН

СПОР ЗА УКИНАТ РЕГРЕС ЗА ИСХРАНА¹

Prima pars aequitatis aequalitas.
Еднаквоста е најважен дел на правичноста!

Работничката Деница Кирова од Велес (сега 57-годишна) е вработена во општинското Јавно комунално претпријатие „Дервен“ веќе 27 години. Денес таа работи на позиција *дактилограф-администратор* во Одделението за водовод, кое според систематизацијата на работните места носеше вкупно 802 бода (вредноста на бодот е утврдена на 12,5 денари).

Во ЈКП „Дервен“ – кадешто работат преку 250 вработени првенствено по партиска линија, во зависност од која која од двете најголеми партии ќе ја освои локалната власт – денес постојат два *синдиката* во кој своеволно и на недемократски начин е поставено раководството – кое само ги информира своите членови за направениот избор. Но, според зборовите на Кирова, времето покажа дека тие не си ја вршат работата: на пример, синдикатите не протестираа против одлуката со која се намалува платата за 15% на неодредено време поради финансиската криза на претпријатието, како ни против онаа нелогична одлука за истовремена набавка на нови возила.² На ова синдикатот воопшто не реагираше, па дури не ни свикнува состанок, и покрај редовните повици од неговите членови.

Во 2002 година Кирова преживеа срцев удар. По ова, таа, во мај 2002, иницира посебна **управна постапка** за признавање право од инвалидско осигурување пред ФПИОМ, поточно пред Стручната

служба на Фондот – ПЕ Велес.³ Нејзиното барање, врз основа на *Наодот, оцената и мислењето бр. 2322* на Првостепената комисија, раководителот на подрачната единица го усвои и – во јули 2002 – донесе решение со кое се констатира преостаната т.е. **намалена работна способност**, со препорака за работа со скратено работно време.⁴ Во ЈКП „Дервен“, во тоа време, веќе имаше неколкумина вработени кои, по разни основи кои беа предвидени и во Колективниот договор за комуналните дејности во РМ како и во Колективниот договор на ниво на работодавач, работеа со **скратено работно време** од четири часа дневно,⁵ а за тоа примаа соодветен надоместок (кој изнесуваше 85% од разликата меѓу платата што се добива за работа со скратено работно време и „нормалната“ плата која би ја оствариле доколку работеа со полно работно време).

Спорот на Кирова настана кога, по враќањето на работа и по приложувањето на ова валидно решение на раководните органи – веќе следниот работен ден истите носат одлука за прекин на исплатата на регресот за храна. Поточно овој противзаконит акт беше обично Известување бр. 04-777 испратено од секретарот на „Дервен“ до сметководството и благајната на претпријатието – кое се однесуваше на сите вработени кои имаат решение за **инвалиди на трудот**⁶ и кои работеа со скратено работно време, а со штуро образложение дека веќе „не им следува такво право“!?

Кирова, најпрво, испрати писмено барање до претседателот на синдикатот во кој членуваше – со цел да се разгледа нејзиниот проблем. По ова, во септември 2002, таа направи и повеќе обиди да го разубеди директорот и правната служба за незаконитоста на одлуката – преку усни и писмени барања, но сето тоа остана без никаков ефективен одговор. Тој игнорантски однос и каприциозноста на раководните кадри го предизвика нејзиниот оправдан гнев и беше главниот мотив таа да размислува за поднесување тужба.

Веќе следниот месец, во октомври 2002, по многу претходни неуспешни обиди да се разубеди раководството, Кирова – поддржана, а подоцна и застапувана пред судот од нејзина блиска роднина дипломиран правник (М. Мишковска), вработена во општинскиот

синдикат Велес – покренува судски спор пред тамошниот Основен суд како стварно и **месно надлежен** првостепен судски орган.⁷

Судскиот спор, во којшто имаше и вештачење од стручно лице-економист (М. Начарова), траеше една година – за да во месец октомври 2003 судијката (В. Мојсова) донесе пресуда во корист на Кирова, која нејзе и е доставена следниот месец. Но, бидејќи немаше досудени времени мерки за времетраењето на спорот, таа – потпаѓајќи под финансискиот притисок на секојдневието и, мимо решението кое го беше добила од Фондот за ПИОМ, продолжи да оди на работа со полно работно време од осум часа дневно, како би можела да добива и хранарина – која сума, барем за неа, не беше воопшто за занемарување.

Со наведената пресуда е задолжено туженото претпријатие да и исплати сума во вкупен износ од 6.804 денари (110 ЕУР) на име неисплатен регрес за исхрана за период од четири месеци [јули–октомври 2002], зголемен за законската камата. Парничните трошоци во висина од 4.200 МКД, исто така, паднаа на терет на „Дервен“.

Против пресудата работодавачот, кој ја изгуби парницата, знаејќи дека не е во право не се осмели да покрене никаков правен лек и истата беше спроведена *доброволно* – а раководството на „Дервен“, поучено од овој случај и под страв дека тој би ги поттикнал и останатите инвалиди на трудот да тужат – самоиницијативно ги исплати и трошоците за исхрана на останатите кои беа во иста фактичка положба, а немаа покренато тужба за истите. Но, да биде иронијата поголема, овие кои молчеа и не се одважија да тужат си останаа да работат и понатаму како „инвалиди на трудот“, а нивните побарувања за на име хранарина беа дури и поголеми од оние на Кирова која нели, уште на почетокот на спорот, „доброволно“ го отповика решението за скратено работно време!?

Деница Кирова е од онаа, барем кај нас сè уште ретка, категорија работници кои храбро се борат за своите права, а со акумулираното искуство денес е особено спремна на секаков вид индивидуална борба за правата кои и следуваат од работниот однос – но, сепак, таа со право додава дека **синдикатите треба**

да бидат главните организатори и двигатели во борбата за почитување и зголемување на работничките права.

1. Интервјуто го водеше Горан Секулоски, на 21.И.2011, во Велес. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Велес е: П.бр. 984/02.

2. За низата неправилности во работата на ова проблематично комунално претпријатие види го и *Финалниот извештај по повод спроведеното истражување со наслов „Досие Дервен“* – подготвен од правниот тим на Асоцијацијата „Магна Карта“ (Сектор за човекови и граѓански права), од 10 февруари 2010, кој беше презентираан пред медиумите и беше доставен до сите релевантни институции кои имаат надлежности во оваа сфера – особено до Советот и Градоначалник на општина Велес.

3. Постапката за остварување на правата од пензиското и инвалидското осигурување се поведува по барање на осигуреникот... *Постапка за утврдување на инвалидност* кај осигуреникот се поведува и на предлог на работодавецот кај кого осигуреникот е во работен однос, како и на предлог на лекарот што го лекува или на лекарска комисија. Со овој предлог, подносителот е должен да приложи медицинска, односно работна и друга документација потребна за утврдување на инвалидноста. Осигуреникот е должен да учествува во постапката која е поведена (чл. 134sq, ЗПИО). Правата од пензиското и инвалидското осигурување се остваруваат во ФПИОМ, ако во него осигуреникот бил последен пат осигурен. Фондот е надлежен и кога правата од пензиското и инвалидското осигурување се остваруваат врз основа на меѓународни договори (чл. 135, ЗПИО). Во постапката за решавање на правата од пензиското и инвалидското осигурување ќе се применуваат прописите за општата управна постапка, а за правата кои се остваруваат кај работодавецот прописите за работни односи, ако со овој закон не е поинаку определено. Фондот, односно работодавецот со општ акт, во согласност со одредбите на овој закон, поблиску го уредува начинот на остварувањето на правата од пензиското и инвалидското осигурување (поранешен чл. 136, ст.2-3 од ЗПИО). За остварување на правата врз основа на губење на работната способност, преостанатата работна способност, телесно оштетување, потреба од помош

и неѓа и неспособност за работа врз основа на која се остварува семејна пензија, фактичката состојба се утврдува врз основа на наод, оцена и мислење на *Комисијата за оцена на работната способност*. Комисијата се формира во рамките на Фондот (чл. 139, ст. 1-2 од ЗПИО). Решение за правата од пензиското и инвалидското осигурување донесува Фондот, најдоцна во рок од 30 дена од денот на поднесување на уредно барање. Во случаите кога на донесувањето на решението му претходи утврдување на фактичка состојба, Фондот е должен да донесе решение најдоцна во рок од 45 дена од денот на поднесувањето на барањето (чл. 140, ст.1-2 од ЗПИО).

4. *Намалена работна способност* постои кога осигуреникот, со нормален работен напор што не ја загрозува неговата здравствена состојба – повеќе не може, со полно работно време, да работи на работното место според кое се оценува инвалидноста (поранешен чл. 41, ЗПИО кој тогаш беше во сила). *Преостаната работна способност* постои кога осигуреникот, кај кого е утврдено намалување на работната способност, може да работи најмалку со половина од полното работно време на работното место на кое работел пред настанувањето на инвалидноста или може да работи полно работно време на друго работно место – со или без преквалификација или доквалификација (поранешен чл. 42, ЗПИО). Осигуреникот кај кого постои преостаната работна способност има право на: 1) работа со скратено работно време; 2) распоредување, односно вработување на друга соодветна работа и 3) преквалификација или доквалификација (чл. 47, ст.1 од ЗПИО). Правата врз основа на преостанатата работна способност се остваруваат без оглед на навршениот пензиски стаж (чл. 60, ЗПИО). Осигуреникот со преостаната работна способност за кого е утврдено дека не е способен за работа со полно работно време на својата работа или на друга соодветна работа, со или без преквалификација или доквалификација – има право да работи на својата работа или на друга соодветна работа со работно време кое одговара на неговата преостаната работна способност, но не помалку од половината од полното работно време (чл. 48, ЗПИО).

5. Работодавачот не смее да наложи работа подолго од полно работно време на работникот на кој, врз основа на мислење на лекарската комисија, поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба; како и на работникот кој работи *помалку од полното работно време* [скратено работно време] во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување [инвалидност],

прописите за здравствено осигурување [медицинска рехабилитација] или врз основа на други прописи [родителски обврски] (чл. 120, ст.1, ал.6 и 8 од ЗРО). Во посебни случаи, работникот кој работи помалку од полното работно време во согласност со прописите за ПИО, или со прописите за здравствено осигурување – остварува права од задолжителното социјално осигурување кога би работел со полно работно време. Овој работник, кој работи со скратено работно време, има право на плаќање за работата според стварните работни обврски, како и други права и обврски од работниот однос, исто како и работникот кој работи полно работно време – ако со овој закон поинаку не е определено (чл. 122, ЗРО). Со парична казна од 100.000 до 200.000 МКД ќе се казни за прекршок работодавач – правно лице, ако на работник кој работи со скратено работно време му наложи да работи преку договореното време (чл. 264, ст.1, ал. 12 од ЗРО).

6. *Инвалидност* постои кога кај осигуреникот, поради промена во здравствената состојба која не може да се отстрани со лекување, работната способност е трајно намалена за повеќе од половина во споредба со физички и психички здрав осигуреник со исто или слично образование и способност [професионална неспособност за работа]. Инвалидност постои и кога кај осигуреникот поради промени во здравствената состојба, која не може да се отстрани со лекување, ќе настане трајно губење на работната способност [општа неспособност за работа]. Инвалидност може да настане поради болест, повреда надвор од работа, повреда при работа или професионални болести. Работите за кои се оценува работната способност на осигуреникот ги опфаќаат сите работи кои одговараат на неговите телесни и психички способности, а се смета дека одговараат на неговите досегашни работи (чл. 38, ст.1-4 од ЗПИО). *Инвалид на трудот*, во смисла на овој закон, е осигуреникот кој врз основа на инвалидност ги остварува правата од пензиското и инвалидското осигурување (чл. 41, ЗПИО). А според ЗРО – сите мерки предвидени со овој или друг закон, како и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на *посебната заштита и помош на определена категорија на работници*, а посебно на оние за заштита на инвалидите... не се сметаат за дискриминација, ниту смеат да бидат основа за дискриминација (чл. 8, ст.2sq од ЗРО). Инвалидот кој е оспособен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за

склучување на договор за вработување за тие работи (чл. 19, ст.3 од ЗРО). Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена а, пак, инвалид и работник со најмалку 60% телесно оштетување – имаат право на уште три работни дена годишен одмор (чл. 137, ст.1 и 3sq од ЗРО). Работодавачот обезбедува заштита на инвалидите при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето – во согласност со закон (чл. 177, ЗРО). 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 ПИО (чл. 178, ст.1 од ЗРО). Глоба во износ од 15.000 ЕУР во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на работодавач – правно лице, ако на инвалидите и на повозрасните работници не им обезбеди заштита во согласност овој закон (чл. 264, ст.1, ал.18 од ЗРО).

7. За судење во спорови против правни лица, општо месно надлежен е судот на чие подрачје се наоѓа нивното седиште (чл. 40, ст.2 од ЗПП). Но, за среќа, кај работните спорови постои *посебна месна надлежност*. Имено, ако во спор од работен однос тужителот е работник, за судење е надлежен – покрај судот кој е општо месно надлежен за тужениот и судот на чие подрачје се врши работата или се вршела, односно судот на чие подрачје работата би морала да се врши – и судот на чие подрачје е заснован работниот однос (чл. 58, ЗПП). Судот, веднаш по приемот на тужбата, по службена должност оценува дали е надлежен и во кој состав е надлежен. Оценувањето на надлежноста се врши врз основа на наводите во тужбата и врз основа на фактите што му се познати на судот. Ако во текот на постапката се променат околностите врз кои е заснована надлежноста на судот – судот што бил надлежен во времето на поднесувањето на тужбата останува и натаму надлежен, иако поради овие промени би бил надлежен друг суд (чл. 14, ЗПП). Судот може да се огласи за месно ненадлежен само доколку тужениот истакне приговор за месната надлежност во писмениот одговор на тужба. По службена должност судот може, најдоцна на подготвителното рочиште, да се огласи за месно ненадлежен и тоа само кога постои исклучителна месна надлежност на некој друг суд (чл. 19, ЗПП).

КУКУЛЕВ ПРОТИВ РАДИО ВЕЛЕС

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И ПРИДОНЕСИ¹

*Victus victori in expensis, condemnandus est.
Победениот во спорот треба да биде осуден
да му ги плати и трошоците на победникот!*

Работникот Александар Кукулев од Велес (сега 39-годишен) беше вработен во Јавното радио-дифузно претпријатие „Радио Велес“ со договор за работа на неопределено време од 2002 година – скоро четири години пред да настане конкретниот работен спор со неговиот работодавач. Инаку, претходно, тој дури 18 години беше ангажиран за извршување разни функции во Радиото – но, само преку договор за дело, без ниту ден платен стаж.

Во оваа радио станица, во која имаше сè на сè околу 15-тина вработени – според систематизацијата на работните места тој, барем формално, ја извршуваше функцијата *монтажер на звук*, иако пропратно беше распределуван и на други работни задачи – првенствено како *новинар* и *водител* на снимени емисии, прилози и реклами, како и програма во живо.

Материјалните и просторни услови за работа беа сосем коректни – иако, гледано од техничко-технолошки аспект, би можело да најдеме и одредени недоследности на опремата со која тогаш располагаше ЈРДП Радио „Велес“. Битен е и податокот дека во рамки на радио станицата имаше основано *синдикат на ниво на работодавач*, во кој работниците уплатуваа месечна членарина – а кој беше член на гранскиот ГИФИХ (кој, пак, делува во рамки на ССМ).

И сè беше во ред до крајот на 2004-та, кога се очекуваше да се донесе новиот *Закон за радиодифузна дејност* (2005) со кој требаше да се реши прашањето за статусот на т.н. *локални радиодифузери* во Р. Македонија. Значи, од следната 2005 година платите на вработените во Радио „Велес“ почнаа перманентно и редовно да доцнат – бидејќи секнаа неговите законски извори на финансирање. На почетокот ова, колку-толку, беше ублажено и компензирано со давање на, во тоа време, популарните „**бонови**“ на работниците – со кои тие можеа да пазаруваат во локалните продавници и маркети на познати фирми од градот, со коишто директорот имаше личен, пријателски или деловен, однос. Но, како што одминуваше времето и овие бонови прекратија.²

Поради отворената можност за *приватизација* на оваа јавна радиодифузна единица од страна на еден, во тоа време, моќен локален бизнисмен – вработените, преку нивниот синдикат, започнуваат преговори за трансформација на радиото од јавно во приватно. Но, овие обиди завршуваат безуспешно – по што кризата на ова претпријатие се продлабочува, а со тоа и агонијата на тамошните вработени чијашто егзистенција, нивна и на членовите на нивните потесни семејства кои ги издржуваат, е доведена во прашање.

По ова, откако Кукулев увидува дека работите не се движат во посакуваната насока кон нивно подобрување и ситуацијата станува прилично усложнета и алармантна – се решава, директно, по судски пат да си ги заштити своите работнички права, без да се обрати до Трудовата инспекција. Тој прво, со управата на радиото, се обидува спорот да го реши *сногодбено* – вонсудски и со мирни средства. Но, откако не успева во тоа, и откако пропаѓаат и обидите да ги убеди останатите вработени да покренат колективна тужба – тој, кон крајот на 2006 година, одлучува индивидуално да поднесе тужба за иницирање на судска, граѓанска (парнична) постапка и да поведе *работен спор*.

По ова, работодавачот – иако претходно е информиран за ваквиот потег кој би следувал – сепак, беше видно изненаден кога судскиот курир му достави примерок од тужбата, заедно со поканата за подготвително рочиште. Потоа следуваат и „вообичаените“ *реперкусии за тужителот* кој, нели „се дрзнал“ своите

законски права да ги бара преку суд; тој е викан на разговор „во четири очи“ од страна на своите претпоставени, со цел да му се изврши притисок да ја повлече тужбата; потоа, откако овие заплашувања на надредените не вродија со плод, тој е шиканиран како „нелојален предавник на фирмата“ и повеќе не му се давани никакви дополнителни ангажмани, коишто претходно вообичаено ги извршуваше и сл.

Во судскиот процес пред Основниот суд – Велес, Кукулев побара стручна правна помош, т.е. си ангажираше свој *полномошник-адвокат* (Б. Ангелова), која понатаму го застапува во сите фази и дејствија на постапката. Одржани се вкупно четири *рочишта* за главна расправа, а целата судската постапка – до нејзината правосилност од декември 2007 – *траеше* околу една година. Парничните **трошоци** на спорот во оваа правна работа – судски, адвокатски и странкарски – изнесуваа вкупно 36.870 МКД (605 ЕУР) и паднаа на терет на тужениот.³

Бидејќи тужениот работодавач не ги оспори пријавените побарувања на својот работник – следуваше судскиот совет (во состав од судијката Л. Тодорова – претседател и судиите-поротници Е. З. Тосева и А. Петрова – членови), по одржаното **советување и гласање**,⁴ во ноември 2007, да донесе позитивна *пресуда врз основа на признание* со којашто го усвои тужбеното барање на тужителот и го задолжи работодавачот – по основ на *надомест на претрпена материјална штета* – да му исплати:

а) 16 неисплатени *плати* [за периодот од јули 2005 до октомври 2006] во единечен износ од 7.866 МКД – или вкупно, по овој основ, сума од 125.856 МКД (о. 2.065 ЕУР); и

б) 16 неисплатени *придонеси* во ФПИОМ, за истиот период, во вкупен износ од 47.209 МКД (775 ЕУР).

Жалбена постапка до повисокиот, второстепен Апелационен суд – Скопје немаше, но спроведувањето на веќе правосилната и извршна пресуда, наместо доброволно, беше *присилно* т.е. беше извршено преку извршител (Б. Пљаков), согласно тогаш веќе новиот *Закон за извршување* (2005). Како извршно средство, поради празната и блокирана сметка на Радиото, се користеше **попис и проценка на имот** со *заплена на движни ствари [res mobiles]*.⁵ Но, тука симптоматично е тоа што тогашниот претседател на

велешкиот суд (Ш. Адеми) го усвои приговорот на тужениот дека миксетата, како дел од опремата, е суштински потребна за извршување на неговата работа т.е. „за понатамошно одржување на работниот минимум“, иако радиото воопшто не работеше, а немаше ни изгледи дека ќе се рестартира – па ја издвои од пописниот имот кој беше предмет за принудно извршување, иако токму оваа скапа миксета најмногу ќе му помогнеше на тужителот за неговата идна професија [всушност, тој отвори своја приватна маркетинг агенција]. По ова, Кукулев – од инвентарот кој остана во просториите на Радиото – успеа да си наплати само 90.000 МКД (1.500 ЕУР), што горе-долу е само ½ од вкупниот досуден долг!?

По целокупното окончување на спорот Кукулев, барем формално-правно, *остана да работи* во Радиото уште околу две години – иако тој, впрочем како и сите вработени во локалните радиодифузери, не одеше на работа и не земаше плата – бидејќи *de facto* локалните радио и ТВ станици беа затворени и воопшто не работеа! Конечното решавање на правниот статус на овие „проблематични“ радиодифузери се случи дури на крајот на 2010 – од кога, правно гледано, тамошните работници повеќе не се водеа како вработени, туку беа одјавени од списокот на АВРМ и пријавени, односно внесени, во евиденцијата на невработени лица.

Примерот на Кукулев е за одбележување затоа што подоцна тој **делуваше инспиративно и за другите вработени во неговото претпријатие** – кои го следеа неговиот храбар потег и, исто така, поднесоа тужби против Радиото!

Кукулев, кој досега има учествувало и во неколку работнички штрајкови, решително изјавува дека **и во иднина повторно би тужел** за да си оствари некое свое право од работен однос – во случај тоа, евентуално, да му биде повредено.

1. Интервјуто го водеше Димитар Апасиев, на 5.II.2011, во Велес. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд – Велес е: П.бр. 940/06.

2. Главата VIII на ЗРО носи наслов „Плаќање на работата“. Кај начинот т.е. видот на исплата, се вели дека работникот има *право*

на *заработувачка* [плата] – согласно со закон, колективен договор и договор за вработување. Плаќањето на работата, по договорот за вработување, мора да биде секогаш во *парична форма* (чл. 105, ст.1-2 од ЗРО). Кај нас постои и посебен закон за оваа област: *Закон за исплата на платите во Република Македонија* (1994). Според обата наведени закони плаќањето на работниците со „бонови“ е нелегално по секој основ бидејќи се забранува исплата на плати од дневен пазар, како и исплата на плати и други надоместоци на плати во бонови и натура. Платата на работниците правното лице ја исплатува исклучително во паричен износ, преку трансакциска сметка (чл. 8, ЗИП).

3. На оваа мошне сензитивна проблематика и е посветена посебна Глава XI во нашиот ЗПП [„Трошоци на постапката“ – чл. 145 – чл. 169]. *Парничните трошоци* ги сочинуваат издатоците направени во текот или по повод на постапката, а тие ја опфаќаат и наградата на противничкиот адвокат, како и на другите лица на кои законот им признава такво право. Наградата и другите трошоци на адвокатите се одмеруваат според *тарифата за надоместок* на трошоците на адвокатите (чл. 145 и чл. 149, ст.2 од ЗПП). Секоја странка, претходно, сама ги поднесува трошоците што ги предизвикала со своето дејствие (чл. 146, ст.1 од ЗПП). Странката која во целост ќе ја загуби парницата е должна, на противната странка и на нејзиниот замешувач, да им ги надомести трошоците (чл. 148, ст.1 од ЗПП). Странката е должна, независно од исходот на парницата, да и ги надомести на противната странка трошоците што ги предизвикала по своја вина или случај што и се случил нејзе (чл. 150, ст.1 од ЗПП). За надоместок на трошоците одлучува судот на определено *барање од странката* – без расправање. Странката е должна, во барањето, определено да ги наведе трошоците за кои бара надоместок (чл. 158, ст.1-2 од ЗПП). При одлучувањето за тоа кои трошоци ќе и се надоместат на странката судот ќе ги земе предвид само оние трошоци што биле потребни за водење на парницата. А за тоа кои трошоци биле потребни, како и за висината на трошоците одлучува судот – оценувајќи ги грижливо сите околности (чл. 149, ст.2 од ЗПП). Одлуката за трошоците која е внесена во пресудата се смета за *решение* (чл. 121, ст.5 од ЗПП).

4. Одлуките на советот се донесуваат по *советувањето со гласање*. Во просторијата во која се врши советување и гласање можат да бидат присутни само членовите на советот и записничарот. Кога

треба да се донесе одлука за поедноставни прашања, советот може да донесе одлука и на самото заседание (чл. 122, ЗПП). Претседателот на советот раководи со советувањето и гласањето и гласа последен. Тој се грижи сите прашања да се разгледаат сестрано и на полно. За секоја одлука на советот е потребно *мнозинство на гласовите*. Членовите на советот не можат да одбијат да гласаат за прашања што ќе ги постави претседателот на советот. Членот на советот што, при гласањето за некое поранешно прашање, останал во малцинство – не може да се воздржи од гласање за прашање за кое подоцна треба да се одлучи. Ако во поглед на одделни прашања за кои се одлучува се поделат гласовите на повеќе различни мислења, така што ниту едно од нив нема мнозинство, прашањата ќе се разделат и гласањето ќе се повторува сè додека не се постигне мнозинство. Ако во поглед на висината на паричниот износ или количеството [ствари] се поделат гласовите на повеќе од две мислења, повторно ќе се разгледаат причините за секое мислење, па ако и по тоа не може да се постигне мнозинство, гласовите дадени за најголемиот паричен износ или количество ќе им се додадат на гласовите дадени за најблискиот помал паричен износ или количество, додека не се постигне мнозинство (чл. 123, ЗПП). Пред одлучувањето за главната работа судот одлучува дали е потребно да се дополни постапката, како и за други претходни прашања. Ако при решавањето за главната работа треба да се одлучи за повеќе барања, ќе се гласа за секое барање одделно (чл. 124, ЗПП). За советувањето и гласањето се составува *посебен записник*. Ако кај повисокиот суд, во постапката по правниот лек, одлуката е донесена едногласно – нема да се состави записник, туку на оригиналот на одлуката ќе се состави *забелешка* за советувањето и гласањето. Записникот за советувањето и гласањето го содржи текот на гласањето и одлуката што е донесена. Издвоените мислења се приклучуваат кон записникот за советувањето и гласањето ако не се внесени во самиот записник. Записникот, односно белешката за гласањето, ја потпишуваат сите членови на советот и записничарот. Записникот за советувањето и гласањето ќе се затвори во посебна обвивка. Овој записник може да го разгледа само повисокиот суд кога решава по правен лек, и во тој случај записникот повторно ќе се затвори во посебна обвивка и на обвивката ќе се назначи дека записникот е разгледан (чл. 120, ЗПП).

5. Разделот три од овој Закон носи наслов: Извршување заради наплата на парично побарување – и во Главата XII [„Извршување

врз подвижни предмети“] се предвидени *извршните дејствија*: попис, процена, пленидба, продажба на стварите и намиравање на доверителот (чл. 85, ЗИ).

ВУЈОШЕВИЌ ПРОТИВ СОЈУЗ НА СИНДИКАТИТЕ НА МАКЕДОНИЈА

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И НАДОМЕСТОЦИ¹

De rebus litigiosis et convenire et transigere possumus.

Странките се господари на спорот [и тие можат да се договараат за спорните работи или, пак, да ги повлекуваат своите барања]

(Paul. – Sent. 1,1,5)

Работничката Мимоза Вујошевиќ од Скопје (сега 57-годишна) беше во редовен работен однос во Градската синдикална организација Регионален совет – Скопје, а од 1998 година таа се води како вработена во Сојузот на синдикатите на Македонија – бидејќи ССМ, каде што има околу 70-на вработени, по трансформацијата е правен следбеник на поранешната ГСО – која, пак, се смета за негов конститутивен организациски дел. Вујошевиќ има склучено договор за вработување на неопределено време и, пред да настане конкретниот спор, таа веќе имаше остварено работен стаж од 17 години во истата организација.

Според систематизацијата на работните места таа првично работеше на работно место *стручен соработник* во Стручна служба, а од мај 1998 беше распоредена на функцијата *раководител* на Службата за материјално-финансиско работење, за којашто се бара завршено високо образование – економски факултет.

Работната атмосфера и условите за работа во Синдикатот беа солидни. Но, во средината на 90-те години во Синдикатот се воведо ново правило – **доброволно зачленување**. Дотогаш ССМ, по онаа стара социјалистичка традиција на *државно спонзориран синдикат*, си имаше постојно членство – коешто по автоматизам се зачленуваше, но во споменатиов период се донесе одлука да се преиспита синдикалното членство – што е сосема в ред.

Претпоставка е дека се погреша во политиката на воведување на новиот начин на зачленување бидејќи, кога луѓето ќе се прашаа поединечно „дали сакаш да бидеш член на синдикат?“ многу полесно велеа не, отколку да. Но, само да потсетиме дека овде говориме за периодот кога сè уште релативно добро се живееше и условите за работа на работниците беа добри, а кршењето работнички права беше поретко и затоа луѓето мислеа дека ним не им е потребен синдикат.²

Познато е дека ССМ, главно, се финансира од уплатата на **членарината** од страна на своите членови-синдикалци.³ Со овој процес на намалување на членството пропорционално почна да се намалуваат и приходите од членарината, а со тоа и платите на вработените – односно нивната редовна исплата почна да станува проблем. Така, впрочем, настана и спорот на г-ѓа Вујошевиќ. Всушност за целата новонастаната ситуација вработените, меѓу кои и Вујошевиќ, имаа големо разбирање. Изненадувачки е тоа што и покрај немањето доволно финансиски средства, односно нередовната исплата и каснењето на платите, меѓу вработените во ССМ имаше одлична комуникација и работата течеше прилично добро. Но, револтот се јави кога се увиде дека работодавачот презема нелогични и неприоритетни мерки како би се стабилизирила состојбата. Покрај ова, некои покренаа и тужби против Синдикатот – за кои, според Вујошевиќ, реално се немаше право – а сепак беа донесени позитивни одлуки во врска со тие спорови.

Во мај 1998 – со Решение бр. 0402/84-7, Вујошевиќ беше распоредена на *повисоко работно место*, кое ризикуваше и зголемен обем на работни обврски и одговорности, но тоа не беше пропратено со соодветно зголемување на платата, а плус и истата се исплатуваше нередовно. Како дополнение на ова може да се истакне и тоа дека вработени на пониски работни места земаа повисока плата од неа!? Земајќи ги во предвид сиве овие настани, а во неможност проблемот спогодбено да се разреши – Вујошевиќ се решава да покрене судски спор.

Спорот е покренат во месец јули 2000 година, за време на мандатот на еден функционер т.е. претседател ССМ, а е завршен во мандатот на друг. Заедничко е тоа што и двајцата беа револтирани

во врска со конкретниот спор, сметајќи дека Вујошевиќ нема право за тоа што го бара (исплата на заостанатите плати)!?

Висината на износот што го бараше Вујошевиќ изнесуваше околку четири плати. Таа, свесна за големата морална обврска што ја има спрема своето семејство, решава да оди докрај – но, благодарение на нејзината љубов и преданост спрема работата, како и лојалноста спрема институцијата во која работи – спорот, во некоја рака, се решава спогодбено. Имено, таа се откажува од каматите – како би му ја олеснила на Синдикатот исплатата на главнината, а за возврат да ја добие целата долгувана сума по сите основи и тоа одеднаш.

На страната на Вујошевиќ немаше полномошник. Имено таа **самата се застапуваше**.⁴ Ова таа го истакнува како голем апсурд и недостаток во функционирањето на Синдикатот: имено, нејзиниот став по ова прашање е дека се јавува голема нелогичност кога вработени од синдикатот имаат спор со ССМ – за нив да нема никакво обѕир од тамошната правна служба, односно тие да немаат право на бесплатна правна помош, односно квалификуван правен застапник од својот синдикат во кој едновременно и работат, но и членуваат!? Генерално, како Синдикатот така и правната служба во истиот, се финансира од членарина што вработените во ССМ редовно ја плаќаат – како и сите останати работници во останатите сектори. Оттаму Вујовиќ си го поставува прашањето: зошто вработени во ССМ, кога се наоѓаат пред судски спор против него, немаат право на услугите што ги нуди правната служба на истиот, а сепак своите должности во однос на членарината редовно си ги подмируваат?

Самиот судски процес траеше нешто повеќе од година и пол. После неколку рочишта и по комплетирањето на **доказната постапка**,⁵ судијката (С. Геровска Попчевска) – во јануари 2003 – донесе пресуда во корист на тужителката, со која *делумно се усвојува* нејзиното тужбено барање. Па така, на Вујошевиќ и се досуди сума во вкупен износ од 66.845 МКД (1.100 ЕУР) и тоа:

- а) на име неисплатени *плати* – 54.486 МКД;
- б) на име неисплатен *регрес за годишен одмор* – 5.400 МКД.;
- в) на име неисплатен надомест на *хранарина* – 4.379 МКД; и
- г) на име неисплатен надомест за *превоз* – 2.580 МКД.

Трошоците за постапката, во износ од 2.500 МКД за судска

такса, паднаа на терет на тужениот, а за возврат – како што веќе споменавме – Вујошевиќ се откажа од каматата, којашто законски и следуваше, а го повлече и барањето за исплата по основ на минат труд.

Начинот на исплатата на паричното побарување на тужителката беа извршени доброволно – по пат на *спогодба*, а спогодбата имаше и нотарска заверка. Ниту една од странките не покрена жалбена постапка пред второстепениот суд, а немаше потреба ниту од изрекување на било каква временна мерка.

Добивката од овој спор Вујошевиќ не ја гледа во исплатата на платите – бидејќи тие секако и следуваат за сè она што го сработила тој период. „Добивката“ таа ја лоцира во *личната сатисфакција* и во тоа што увиде дека судскиот систем во Р. Македонија колку толку функционира, барем кога се работи за проблематиката на заштита на работничките права.

Вујовиќ решително истакнува дека, во случај да и е повредено некое друго право, таа – без двоумење – повторно би покренала спор доколку проблемот не може да се реши на друг начин. Згора на сè, таа е и професионално вклучена во заштита на работничките права – во делот на *превентивата* и *медијацијата* – односно го застапува работникот пред работодавачот за да воопшто и не дојде до судски спор, којшто е релативно скап за наши прилики. Како што кажува самата, има мошне солидни резултати од оваа проблематика и е задоволна од својата работа. Лично има воспоставено и коректна соработка со некои трудови инспектори за нивно ангажирање на терен во заштитата на работничките права и спроведување на законските одредби.

Вујошевиќ испраќа апел до сите [не]вработени дека најпрво тие самите **мора да си ги знаат и да си ги бараат своите права, а потоа и синдикално да се организираат**. Причината ја гледа во пазарните услови на стопанисување и воспоставениот суров капиталистички систем, кадешто основата е интересот на капиталот, а не на трудот. Според неа, работникот мора да биде синдикално образуван – што значи дека, преку соодветно *синдикалното образование*, тој многу полесно и поефикасно ќе се запознае со

своите права утврдени во законите и во колективните договори и истите полесно ќе може да ги оствари.⁶

Мотото на Вујовиќ – која досега има учествувано и во неколку работнички штрајкови и други облици на протест – е дека **работникот мора да се бори за своите права**, бидејќи таквите работници – колку тоа да звучи парадоксално – и самиот работодавач повеќе ги цени.

1. Интервјуто го водеше Ива Михајловска, на 29.I.2011, во Скопје. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Скопје I – Скопје е: IV П.бр. 1352/00.

2. Работниците имаат право – по свој слободен избор – да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат. *Синдикатот* е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси. Синдикатите можат да се основаат без какво било претходно одобрување (чл. 184, ст.1-2 и 5 од ЗРО). Работникот *слободно одлучува* за своето стапување и истапување од синдикатот! Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно учество или неучество во неговата дејност (чл. 185, ЗРО). Синдикатот не може да биде распуштен или неговата дејност да биде запрена по административен пат, ако е основан и ако дејноста ја врши во согласност со закон. Активноста на синдикатот и на синдикалниот претставник *не може да се ограничува* со акт на работодавачот, ако таа е во согласност со закон и со колективен договор (чл. 186, ЗРО). Синдикатите можат да основаат свои *сојузи* или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво [„синдикати на повисоко ниво“]. Синдикатите на повисоко ниво ги уживаат сите права и слободи загарантирани за синдикатот и имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународните организации основани поради остварување на нивните права и интереси (чл. 187, ЗРО). Работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко

ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите и нивните сојузи (чл. 195, ЗРО). Синдикатот и сојузите можат да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на *правото на слободно здружување* на работниците. Исто така, тие можат да бараат и *надомест на штета* која ја претрпеле поради такви дејности (чл. 197, ЗРО).

3. Во поглед на *имотот на синдикатите*, тие можат да прибираат уписнина и членарина како и со купување, подарок или на друг законски начин да стекнуваат имот – без какво било претходно одобрение. *Присилно извршување* не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на синдикатот кој е неопходен за одржување состаноци. Ако синдикатот престане да дејствува со неговиот имот се постапува на начин и под услови коишто се пропишани со статутот (чл. 194, ЗРО).

4. Во случајов станува збор за т.н. *постулациона способност* – тоа е капацитетот на парнично-способната странка во постапката пред судот сама да ги презема процесните дејствија, во правно-релевантна изразна форма, без посредство на други лица. А, пак, странка во постапка може да биде секое физичко и правно лице – а, освен нив, со посебни прописи се определува кој друг може да биде *парнична странка* (чл. 70, ст. 1-2 од ЗПП). Странката која е целосно деловно способна може сама да ги врши дејствијата во постапката бидејќи има т.н. *парнична способност* (чл. 71, ст.1 од ЗПП). Во текот на целата постапка судот – по службена должност – ќе внимава дали лицето кое се јавува како странка може да биде странка во постапката и дали е парнично способно (чл. 74, ЗПП). Странките во постапката можат да преземаат дејствија *лично* или преку полномошници, но судијата може да ја повика странката која има полномошник пред судот лично да се изјасни за фактите што треба да се утврдат во парницата (чл. 80, ст.1 од ЗПП).

5. *Докажувањето* ги опфаќа сите факти што се важни за донесување на одлука. Судот одлучува за тоа кои од предложените докази ќе се изведат заради утврдување на решителните факти (чл. 206, ЗПП). Секоја странка е должна да ги изнесе фактите и да предложи докази врз кои го заснова своето барање или со кои ги побива наводите и доказите на противникот (чл. 205, ст.1 од ЗПП). Не треба да се докажуваат фактите што странката ги признала пред судот во текот на парницата – но судот може да нареди да се докажуваат и вакви [неспорни] факти, ако смета дека странката со нивното

признавање оди кон тоа да располага со барање со кое не може да располага. Судот, земајќи ги предвид сите околности, според свое [слободно] убедување ќе оцени дали ќе го земе за признаен или оспорен фактот што странката првин го признала, а потоа наполно или делумно го одрекла или го ограничила признавањето со додавање на други факти. Фактите чие постоење законот го претпоставува не треба да се докажуваат, но може да се докажува дека овие факти не постојат, ако со закон не е определено нешто друго. Не треба да се докажуваат факти што се општопознати [*facta notoria*] (чл. 207, ЗПП). Ако судот не може врз основа на изведените докази со сигурност да утврди некој факт, за постоењето на фактот ќе заклучи со примена на правилата за товарот на докажувањето [*onus probandi*] (чл. 208, ЗПП).

6. Работникот и работничкиот претставник имаат *право на синдикално образование*, согласно со колективен договор. Во согласност со потребите на образованието, дошколувањето или оспособувањето на работниците работодавачот има право работникот да го упати на образование, дошколување или оспособување, а работникот има *право и сам да се пријави*. (чл. 154, ст.4 и ст.2 од ЗРО). Работникот кој се образува, дошколува или оспособува во согласност со ЗРО, како и работникот кој се образува, дошколува или оспособува од сопствен интерес, има *право на платено отсуство од работа* заради полагање на испити (чл. 155, ст.1 од ЗРО).

АНЧЕВСКИ ПРОТИВ АЛУМИНА

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНО ПЕНЗИСКО-ИНВАЛИДСКО ОСИГУРУВАЊЕ¹

Labor omnia vincit (Vergilius)
Работата [и трудот] сè победуваат!

Поранешниот работник Илија Анчевски од Скопје (сега 70-годишен) беше вработен во државната фабрика за алуминиумски полуфабрикати, метални конструкции и ентериери „Алумина“ со договор за работа на *неопределено време* уште од далечната 1961 година – 36 години пред да настане конкретниот работен спор со неговиот работодавач.

Во **акционерското друштво** „Алумина“ – Скопје, кадешто имаше околу 600 вработени² – според систематизацијата на работните места – Анчевски работеше како ВКВ *столар*, во столарскиот погон на друштвото. Важно е да се наведе дека тој беше и член на Металскиот синдикат при ССМ, кадешто сите членови плаќаа месечна членарина во висина од 100 до 120 ден. Оваа членарина одеше во синдикалната каса, која се користеше и за *солидарна помош* на вработените во оваа фабрика, кога некој од нив ќе се најдеше во одредена кризна ситуација.

Во „златните времиња“ на оваа фабрика се отворија погони во Штип, Тетово, Шид (Србија) и Горни Вакуф (БиХ). Во тоа време фабриката имаше и солидна менза и доста добра работна кондиција. Сè до доаѓањето на В. Костојчиновски на директорската функција, вработените во фабриката беа релативно задоволни од *работните услови*.

По доаѓањето на директорската позиција на наведениот господин – започна драстичното кршење на работничките права, каснењето со исплатата на платите, како и неплаќањето на придонеси за ПИО. Честопати се случуваше работниците да земаат „плати“ кои беа во висина од 60% од основната плата. Како резултат на доцнењето на платите, работниците од повеќето погони се собираа и мирно штрајкуваа на своите работни места. А од друга страна директорот, на сите шефови на погони, им ја покачи плата на тогашни 1.000 германски марки (денешни 500 ЕУР) месечно.

Исто така, тогашното раководство не се ангажира доволно за развој и пазарен просперитет на оваа фабрика. Проблемот на Анчевски со фирмата почнува од април 1997, кога работодавачот престанува да врши уплата на задолжителното **пензиско и инвалидско осигурување** кое трае нешто повеќе од три и пол години – сè до април 2000.³ Согласно тогашните важечки законски прописи, кои веќе не се на сила, на Анчевски му престанува работниот однос по сила на закон (*ex lege*) поради навршување 40 години работен стаж. Но, поради овие неплатени години од стажот, тој не може да го оствари своето право на пензија. По ова, Анчевски, како член на синдикатот уште од почетокот на вработувањето, заедно со другите вработени – членови на синдикатот, се информираше за неговите работнички права и што може тој да преземе доколку истите му бидат прекршени.

Интересен е податокот дека пред да се одлучи да иницира судска постапката тој, заедно со останатите работници од кои некои веќе имаа поведено спорови, *преговараше* со генералниот директор и неговите помошници-секретари, меѓутоа тие добиваа само празни ветувања, а во пракса ништо не се менуваше. Директорот воопшто не беше засегнат кога дозна дека ќе биде тужен од страна на работниците. Исто како и раководството на фабриката, и трудовата инспекција не преземаше ништо на терен.

Тужбата ја има доставено лично тој самиот во 2000 година, и во судскиот процес пред **стварно** и месно **надлежниот** Основен суд – Скопје I,⁴ Анчевски не беше застапуван од никого, туку сам ги преземаше потребните дејствија. Судската постапка траеше до март 2001 – т.е. околу една година, што прилично долго време за еден работен спор кој по дефиниција треба да биде „итен“ бидејќи

се работи за круцијално егзистенцијално прашање. За време на судската постапка се одржаа вкупно шест *рочишта*.

Во овој судски спор за неплатени придонеси за ПИО – судечкиот суд (преку судијката З. Шапуриќ-Хорват) – во март 2001 – донесе позитивна *пресуда врз основа на признание* со која го усвои тужбеното барање на Анчевски и ја задолжи фирмата АД „Алумина“, во рок од осум дена по приемот на пресудата, да изврши уплата на придонесите во ФПИОМ во износ од 179.010 МКД (2.935 ЕУР) за изминат период од 44 месеци (од април 1997 па сè до ноември 2000 год.). Процесните трошоци беа одмерени на 6.000 МКД (околу 100 ЕУР) и, откако првично судските такси ги плати синдикатот на „Алумина“, подоцна тие паднаа на терет на туженото претпријатие.

За времетраењето на спорот, по негово барање, имаше изречено „**времена мерка**“ и на работникот Анчевски му беше исплатувана 50% од вкупната плата за целото времетраење на овој спор.⁵ Жалбена постапка до повисокиот суд немаше, а пресудата е спроведена *доброволно* во дадениот **париционен рок**.⁶

Вредно за напоменување во овој случај е тоа што работниците меѓу себе имаа изразено чувство за *солидарност, пожртвуваност и активизам* покажан при организирањето штрајкови поради континуирано доцнење со плати и кршење на работничките права. Останатите работници, кои исто така ги добија судските спорови, продолжија да работат во „Алумина“ АД се до навршувањето на 40-годишниот работен стаж.

Примерот со Анчевски може да делува охрабрувачки врз останатите работници на кои им се прекршени работничките прва, а се колебаат дали да покренат тужба. Според него „**ако нема јак синдикат работникот не може да ги оствари своите права**“. Државата и синдикатот се во постојана борба и не треба да соработуваат, затоа што синдикатот секогаш треба да биде на страната на работникот“. До сега, како што изјавува овој сегашен пензионер, ниту еден самонаречен синдикален лидер во РМ не им излегол во пресрет на работниците, и наместо за 1^{ви} Мај синдикалните лидери да организираат протести и да се борат за подобрување на положбата на работниците, тие „играат ора на градскиот плоштад“.

1. Интервјуто го водеше Сашо Карапанчев, на 13.ИИ.2011, во Скопје. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Скопје I – Скопје е: XIV П.бр. 2264/00.

2. *Акционерското друштво* е трговско друштво во кое акционерите учествуваат со влогови во основната главнина, којашто е поделена на акции. Акционерите [кои, всушност, се сопственици на акциите] не одговараат за обврските на акционерското друштво (чл. 270, ст.1-3 од ЗТД). Друштвото може да има еден или повеќе акционери (чл. 272, ЗТД). Најмалиот номинален износ на основната главнина, кога друштвото се основа симултано, без јавен повик за запишување акции изнесува 25.000 ЕУР во денарска противвредност, според средниот курс на НБРМ, објавен на денот пред усвојувањето на статутот, односно на денот пред донесувањето на одлуката за промена на основната главнина; а кога друштвото се основа sukcesивно, преку јавен повик за запишување акции, тој изнесува најмалку 50.000 ЕУР во денарска противвредност. Номиналниот износ на акцијата не може да биде помал од 1 ЕУР, според средниот курс на таа валута, објавен од НБРМ, ден пред усвојувањето на статутот, односно на денот пред донесувањето на одлуката за промена на основната главнина (чл. 273, ЗТД). *Акција* е хартија од вредност [којашто може да ја издаваат АД и КДА] во којашто е претставен дел од основната главнина и во која се отелотворуваат правата на акционерот кој, како сопственик на акцијата, не е доверител на друштвото ниту сопственик на еден дел од имотот на друштвото (чл. 3, ст.1, ал.2 од ЗТД). Акциите се издаваат, се пренесуваат и се водат во форма на електронски запис во Централниот депозитар за хартии од вредност на РМ во согласност со закон. Акциите, спрема друштвото, се неделиви (чл. 274, ЗТД).

3. До првата и најважна промена на *критериумите за стекнување право на старосна пензија* дојде со измената и дополнувањето на ЗПИО (1993) од март 2000 година. Со оваа новела, која има тежина на донесување нов закон за пензиско и инвалидско осигурување, можноста да се стекне право на старосна пензија без оглед на годините на живот, само врз основа на одреден стаж [40 години за мажи и 35 години за жени] беше целосно укината (чл. 5, ЗИДЗ-ПИО/март.00). Повеќа за перманентното намалување на правата покриени со овој мошне важен закон види во делот на З. Савески: *Обезвреднување на трудот...*; „Ленка“; Скопје, 2010; стр. 90-103.

4. Судот оценува, по службена должност и веднаш по приемот на тужбата, дали е надлежен и во кој состав е надлежен. *Оценувањето на надлежноста* се врши врз основа на наводите во тужбата и врз основа на фактите што му се познати на судот. Ако, во текот на постапката, се променат околностите врз кои е заснована надлежноста на судот – судот што бил надлежен во времето на поднесувањето на тужбата останува и натаму надлежен, иако поради овие промени би бил надлежен друг суд (чл. 14, ЗПП). Секој суд, во текот на целата постапка, по службена должност внимава на својата *стварна надлежност*. Ако е одржано подготвително рочиште или, ако тоа не е одржано, откако тужениот на првото рочиште за главната расправа се впуштил во расправање за главната работа, судот што ја започнал постапката не може ни по приговор ни по службена должност да се огласи за ненадлежен за предмети од надлежноста на друг суд од ист степен (чл. 16, ЗПП).

5. Според *Законот за обезбедување на побарувањата* (2007), постапката за обезбедување се поведува по барање [тужба или предлог] на тужителот, односно доверителот (чл. 4, ст.1 од ЗОП). *Средства за обезбедување* се: 1) заложно право на недвижност и заложно право на подвижни предмети; 2) претходни мерки; 3) привремени мерки; 4) пренос на сопственост на предмети и пренос на права и 5) мерки за обезбедување предвидени со друг закон. Во постапката за обезбедување судот може да определи само едно од средствата определени со овој или друг закон (чл. 9, ЗОП). За обезбедување на парично побарување може да се дозволи секоја мерка со која се постигнува целта на таквото обезбедување, а особено: (а) забрана на должникот да располага со подвижни предмети, како и чување на тие предмети; (б) забрана на должникот да ги отуѓи или оптовари своите недвижности или стварни права кои врз недвижноста се запишани во негова корист, со прибелешка на таа забрана во јавна книга или да ги даде под закуп; (в) забрана на должникот да продава хартии од вредност и удели; (г) забрана на должниковиот должник да му исплати на должникот побарување или да му предаде предмети, како и забрана на должникот да прими предмети, да наплати побарување и да располага со нив и (д) налог на носителот на платен промет на должникот или на трето лице, по налог на должникот, да не дозволи од должниковите сметки исплата на паричниот износ за кој е дозволена привремена мерка. Со привремена мерка не се стекнува заложно право (чл. 34, ЗОП).

Судот може, со оглед на околностите на случајот, по предлог на доверителот, да дозволи и повеќе привремени мерки, ако тоа е потребно (чл. 39, ЗОП).

6. *Парициониот рок* е оној одреден временски период кој му стои на располагање на должникот кој го изгубил спорот доброволно да ја исполни досудената престација и сè додека не истече овој рок пресудата не може присилно да биде извршена преку извршител. Имено, кога на странката – во пресудата – и се наложува извршување на некакво чинење судот ќе го определи рокот во кој ова чинење таа е должна да го изврши. Ако со посебни прописи поинаку не е определено, рокот на [доброволното] извршување на чинењето изнесува 15 дена, но за чинењата кои не се состојат во парично давање, судот може да определи подолг рок. Во меничните и чековните спорови овој рок изнесува осум дена. Рокот за извршување почнува да тече првиот ден по доставувањето на преписот на пресудата до странката на која и е наложено извршувањето (чл. 314, ЗПП).

Љ. Н. ПРОТИВ ОХИС

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ¹

*Praemia quisque labor, optat habere sua.
Секоја работа си сака да има и своја награда.*

Работникот Љ. Н. од Скопје (сега 50-годишен) беше вработен со договор за работа на неопределено работно време во „Охис“ АД – Скопје, фабрика од хемиската индустрија со доминантен државен пакет на акции во која, само во неговиот погон, имаше преку 250 вработени. Пред настанувањето на спорот тој имаше работен стаж од 25 години а, според систематизацијата на работните места, работеше како *електро-техничар* во „Охис Пласт М“.

Во времето на вечниот генерален директор (Ј. Кука) – работниците се изиграни од него и од тогашното раководство: имено, наместо акциите за коишто вработените даваа и до 50% од платата за да ги купат и за кои мислеа дека се од централата на АД „Охис“ – Скопје, ним им се [про]дадени акции од фабриката што произведуваше течно стакло ГЕС Гостивар, која имаше многу помала реална вредност и којашто подоцна оди под **стечај**² (оваа фабрика и раководството ја купуваат со парите кои вработените ги даваат за откуп на акции од АД „Охис“ – Скопје).

Поради кревањето глас и „бунењето“ против оваа свесна измама врз работниците, Љ. Н. е тргнат од работното место и е прогласен за *технолошки вишок*, заедно со други работници во новоформираната „Група 99“ (група која е составена од работници што го креваат гласот поради изиграноста и поради ова бунење

се прогласени за технолошки вишок и се избркани од работа). По ова, тој две години останува дома – без работа, без никакви приходи и без пензиско и здравствено осигурување. Заради ваквата безизлезна егзистенцијална ситуација тој упатува низа жалби и поплаки до директорот, синдикатот, Центарот за социјални работи – па подоцна е вратен во „Охис“ на позицијата *општ работник*. Но, по враќањето, по волја на претпоставените, тој е малициозно распоредуван на најлошите работни места.

Љ. Н. беше член на Синдикатот на хемија, метали и неметали – *гранков синдикат* при ССМ, којшто своевременно им пружаше помош и им излегуваше во пресрет на работниците, но подоцна – поради корумпираноста, нечовечноста и свесното игнорирање на очигледното континуирано кршење на работничките права – тој длабоко се разочара и изгуби доверба во него, па се откажува од синдикатот.

Работните услови во АД „Охис“, на почетокот од вработувањето, беа релативно добри – за потоа, во текот на транзицијата, да почнат сè повеќе и повеќе континуирано да се влошуваат: на пример, вработените немаа ниту греење, ниту ладење – па зимно време работеа на температури под нулата, а на лето беа принудени да ги поднесуваат жегата и пеколните горештини; мензата која порано одлично функционираше сега е затворена и сл.

Спорот настанува заради неисплатени осум плати последователно (за периодот од мај до декември 2008 год.), како и заради перманентните лажни ветувања давани од страна на раководството дека тие плати ќе бидат исплатени. Љ. Н., како оштетено лице, повеќе пати се обидуваше да стапи во контакт со одделението за сметководство, меѓутоа од ова одделение свесно одбиваа да му ја кажат точната сума пари која му ја должат, како и други општи информации во врска со неисплатените плати и придонеси – кои, во нормални услови, требаше да бидат транспарентни и лесно достапни. По ова Љ. Н. не се обрати до Трудовата инспекција затоа што немаше доверба во овој орган и за кој, како што вели, „знае за многу проблеми, а буквално ништо не презема“. Сепак, тој лично се обрати до новоизбраниот претседател на Уставниот суд на РМ (Б. Наумовски, кој порано ја извршуваше функцијата Народен правобранител т.е. *Омбудсман*) – а кој беше запознаен со проблемот. Освен обраќањето до него, Љ. Н. се обрати и кај

други релевантни институции и невладини организации, меѓу кои и Хелсиншкиот комитет за човекови права – каде што само беше сослушан, но никој од нив не превзема ништо конкретно за да му помогне во овој случај.

По сите овие обиди за наоѓање некое „чаре“ за својата мака – тој конечно во јуни 2010 година се одлучува да покрене судска постапка. А на овој потег се решава после разговорот и позитивното искуство на еден негов поранешен колега од „Охис“, кој го имаше истиот проблем, тужеше и го доби спорот.

Директорот – откако дозна дека ќе биде тужен – го викна оштетениот работник, заедно со уште десетина други работници, и им одржа сочно заканувачко обраќање – во кое им рече дека тие не се лојални на фабриката, но сепак, заради неговата „добродушност“, тој нема да ги избрка од работа, а нив ни случајно да не им текне преку извршител да ги бараат евентуално досудените пари што им ги должи претпријатието.

Во судскиот процес пред Основниот суд – Скопје II, Љ. Н. беше застапуван од полномошник-адвокат³ (Д. Аргакиев), а пак за тужениот работодавач на **подготвителното рочиште**⁴ – кое, за среќа, беше и единствено, а се одржа во септември 2010 – се јави неговиот правник (Р. Николовска). Поради тоа што, во меѓувреме, придонесите кон ФПИОМ беа исплатени, адвокатот го повлече овој дел од тужбеното барање – по што полномошникот на „Охис“, кој не го оспори побарувањето ниту по основ, ниту по висина, а заради економичноста и целисходноста на постапката, предложи да се донесе *пресуда врз основа на признание*. Судијката (Х. Мешкова) го прифати предлогот и на истото рочиште донесе таква пресуда со којашто, нормално, го усвои тужбеното барање на Љ. Н. и го задолжи тужениот работодавач – во рок од осум дена од приемот на пресудата – да му ја исплати вкупната сума за осумте заостаната плати во висина од 46.327 МКД (750 ЕУР), зголемена за законската казнена камата која течеше до денот на исплатата. Трошоците, кои исто така паднаа на терет на тужената фирма која го изгуби спорот, беа одмерени на 9.480 МКД (155 ЕУР).

По донесувањето, изготвувањето и доставата на пресудата до обете странки – не беше иницирана второстепена жалбена постапка, но пресудата беше извршена *присилно* преку извршител

(Б. Кипровски). По добиениот и наплатен спор, Љ. Н. остана и сè уште работи во „Охис“, и покрај тоа што повторно платите доцнат и придонесите не му се плаќаат редовно!?

Иако е крајно огорчен од целокупната ситуација во државава, но и во светски рамки воопшто – Љ. Н. е одлучен во тоа дека, во иднина, повторно би тужел доколку му биде повредено некое работничко право.

Од овој, но и од редица други слични вакви случаи кадешто како тужена се јавува оваа државна фирма – гледаме дека е мошне симптоматично тоа што судот ги [од]враќа работниците кои го тужат АД „Охис“, изнаоѓајќи лажни бирократски оправдувања за наводна „непотполна документација“ која тие, во рок од осум дена, треба да ја докомпетираат и да му ја достават на судот – иако, од друга страна, раководството врши опструкција и одолговлекува со издавањето било какви документи и информации кој **судот може, но не сака (!?), да ги прибави по службена должност [ex officio].**⁵ А како резултат на тоа, како и на злонамерното и буквалистичко толкување на законите – на овие работници, кои се во незавидна финансиска состојба, за дабе им пропаѓаат и не така незначителните суми од околу 50 ЕУР за уплатените судски такси. Од оваа слика неизбежна е забелешката дека **уплашеното и корумпирано македонско судство и гнилото раководство на фабриката дејствуваат во корелација.**

1. Интервјуто го водеше Стефан Бошковски, на 26.ИИ.2011, во Скопје. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд Скопје II – Скопје е: III РО-849/10.

2. „Стечајна постапка“ е колективна постапка што ја води надлежниот суд за реорганизација или за ликвидација на должникот; а „стечајна маса“ е имотот на должникот кој е предмет на стечајната постапка (чл. 2, ст.1, ал.65-66 од ЗС). *Стечајната постапка* има за цел колективно намирање на доверителите на стечајниот должник со впаричување на должниковиот имот и распределба на остварените средства [приходи] на доверителите или со склучување на посебен договор за порамнување на побарувањата утврдени со

планот за реорганизација, што е насочен кон натамошно одржување на должниковиот деловен потфат (чл. 3, ст.1 од ЗС). Стечај или *реорганизација над стечајниот должник* се спроведува кога тој е неспособен за плаќање. Ќе се смета дека должникот е неспособен за плаќање ако во период од 45 дена од која било негова сметка, кај кој било носител на платниот промет, не е исплатен износот што требало да биде исплатен врз основа на важечките основи за плаќање (чл. 5, ст.1-2 од ЗС). Стечајната постапка се поведува по предлог и таа е итна (чл. 8, ст.1-2 од ЗС).

3. *Полномошник на странката* може да биде: адвокат, лице дипломиран правник кое со странката е во работен однос и роднина по крв во права линија, брат, сестра или брачен другар, доколку е потполно деловно способен. Ако како полномошник се јавува лице спротивно на одредбите од ЗПП судот ќе донесе решение со кое на тоа лице ќе му оневозможи натамошно застапување и за тоа ќе ја извести странката (чл. 81, ст.1-2 од ЗПП). Ако странката му издала на адвокатот полномошно за водење на парничната постапка, а поблиску не ги определила овластувањата во полномошното – адвокатот, врз основа на таквото полномошно, е овластен да ги врши сите дејствија во постапката, а особено: да поднесе тужба, да ја повлече тужбата, да го признае тужбеното барање или да се одрече од тужбеното барање, да склучи порамнување, да поднесе правен лек и да се одрече или откаже од него, од спротивната странка да ги прими досудените трошоци, како и да бара издавање на привремени мерки за обезбедување. Но, за поднесување на предлог за повторување на постапката на адвокатот му е потребно посебно полномошно, ако од правосилноста на одлуката изминало повеќе од шест месеца. А адвокатот може да го заменува адвокатски стручен соработник со положен правосуден испит, кој има засновано работен однос кај него – и тоа само пред суд од прв степен, за спорови чија вредност не надминува 1.000.000 денари, со согласност на странката (чл. 86, ЗПП). Поднесоците поднесени од адвокати задолжително треба да содржат: адвокатски печат односно електронски потпис од адвокатот, податоци за електронско сандаче регистрирано согласно со закон – за достава на писмената и адвокатска маркичка предвидена со посебен закон, во спротивно поднесокот се смета за неуреден и судот ќе го отфрли (чл. 98, ст.2, 4 и 8 од ЗПП). Доставувањето на писмената на адвокати се врши по електронски пат, во електронско сандаче [т.е. преку e-mail адреса]. Доставувањето до адвокат може

да се изврши и со предавање на писменото на лицето кое извршува какви било работи во неговата адвокатска канцеларија (чл. 125-а и чл. 134, ЗПП). Парничните трошоци ја опфаќаат и наградата на адвокатот и на другите лица на кои законот им признава право на награда. Наградата и другите трошоци на адвокатите се одмеруваат според тарифата за надоместок на трошоците на адвокатите (чл. 145, ст.2 и чл. 149, ст.2 од ЗПП). Кога судот ќе казни со парична казна или ќе отстрани од судница адвокат или адвокатски приправник како полномошник, за тоа ќе ја извести Адвокатската комора на РМ (чл. 304, ст.4 од ЗПП).

4. По приемот на тужбата се вршат *подготовки за главна расправа*. Овие подготовки опфаќаат: претходно испитување на тужбата, доставување на тужбата до тужениот на одговор, одржување на подготвително рочиште и закажување на главна расправа. Со подготвувањето на главната расправа раководи претседателот на советот (чл. 262, ст.1-3 од ЗПП). По приемот на одговорот на тужба или по протекот на рокот за поднесување на одговор на тужба, судот најдоцна во рок од осум дена ќе закаже подготвително рочиште, а истото ќе го одржи најдоцна во рок од 50 дена сметано од денот на закажувањето. Странките се должни најдоцна на подготвителното рочиште да ги изнесат сите факти и докази врз кои ги засноваат своите наводи, како и да ги достават исправите и предметите кои имаат намера да ги употребат како доказ во постапката (чл. 271, ЗПП). Подготвителното рочиште треба да се определи така што на странките да им остане доволно време за подготвување, а најмалку осум дена од приемот на поканата. Судот е должен во споровите во кои е дозволена медијација, заедно со поканата за подготвителното рочиште да достави до странките писмено укажување дека спорот може да се реши во постапка за медијација. Во поканата за подготвителното рочиште на странките ќе им се наложи на рочиштето да ги донесат сите исправи што им служат како доказ, како и сите предмети што треба да се разгледаат во судот (чл. 272, ст.1-3 од ЗПП). На подготвителното рочиште претходно се расправа за прашања што се однесуваат на пречките за натамошниот тек на постапката... За овие прашања на подготвителното рочиште можат да се изведуваат докази кога тоа е потребно. На подготвителното рочиште претседателот на советот, во однос на управувањето со постапката, ги има сите овластувања што ги имаат претседателот на советот и советот на главната расправа (чл. 274, ст.1 sq и ст.4 од

ЗПП). На ова рочиште судот ќе ги определи денот и часот на одржување на првото рочиште за главна расправа – во рок кој не може да биде пократок од осум дена ниту подолг од 60 дена, а во сложените предмети најмногу до 90 дена сметано од денот на одржаното подготвително рочиште – потоа доказите кои ќе се изведуваат, како и сведоците и вештаците кои ќе бидат поканети на главната расправа. Судот може да одреди главната расправа да се одржи веднаш по подготвителното рочиште (чл. 278, ст.1 и ст.3 од ЗПП). Одредбите за јавноста на главната расправа согласно се применуваат и на подготвителното рочиште (чл. 296, ЗПП). Во постапка во спорови од мала вредност не се применуваат одредбите за подготвително рочиште (чл. 436, ст.1 од ЗПП).

5. Странката е должна самата да ја поднесе исправата на која се повикува за доказ на своите наводи. Ако исправата се наоѓа кај државен орган или орган на државната управа или кај правно или физичко лице кое врши јавни овластувања, а *самата странка не може да издејствува исправата да се предаде или покаже* – судот, по предлог на странката, ќе ја прибави оваа исправа (чл. 217, ст. 1 и 3 од ЗПП). Кога едната странка се повикува на исправа и тврди дека таа се наоѓа кај другата странка – судот оваа странка ќе ја повика да ја поднесе исправата, оставајќи и за тоа определен рок. Странката не може да го одбие поднесувањето на исправата ако таа самата во постапката се повикала на таа исправа за доказ на своите наводи, или ако се работи за исправа која според законот е должна да ја предаде или покаже, или ако исправата – со оглед на нејзината содржина – се смета заедничка за обете странки. Кога странката која е повикана да ја поднесе исправата одрекува дека исправата се наоѓа кај неа, судот може заради утврдување на овој факт да изведува докази. Судот, со оглед на сите околности и според свое убедување ќе цени од какво значење е тоа што странката која ја држи исправата не сака да постапи според решението на судот со кое и се налага да ја поднесе исправата или, противно на убедувањето на судот, одрекува дека исправата се наоѓа кај неа (чл. 218, ст.1-2 и ст.4-5 од ЗПП).

Х. Ц. ПРОТИВ ОХИС ПЛАСТ

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ¹

*Fatetur facinus qui iudicium fugit.
Кој бега од судот, ја признава својата кривица!*

Работникот Х. Ц. од Скопје (сега 50-годишен) беше вработен со договор за работа на неопределено време во „Охис“ АД – Скопје, фабрика од хемиската индустрија со доминантен државен пакет акции. Во оваа фабрика, која е најпозната по производството на прашоци и детергенти, беа вработени околу 1.500 работници, а Х. Ц. пред настанување на подолуопишаниот спор имаше работен стаж од 26 години во истото друштво. Ова големо акционерско друштво, со прилично сложена структура и внатрешна организација, во своја сопственост има уште десет други трговски друштва – меѓу кои и „Охис Пласт М“ ДООЕЛ – Скопје, кадешто конкретно работеше и Х.Ц и каде имаше околу 300 вработени. Основна дејност на овој „погон“ – кој работи со мошне застарена технологија и кој, по распадот на СФРЈ, почна да ги губи освоените пазари – беше базното производство, полимеризација и преработка на ПВЦ прав. На пазарот пласира ПВЦ цевки и компауди, фолии и вештачки кожи, како и гранулат и гумени полнила. Работењето, кое 95% е зависно од увоз на репроматеријали, покрај со неинвестирање, се карактеризираше и со ниска искористеност на производните капацитети. Но, и покрај овие проблеми – годишната продажба на друштвото изнесува околу три милиони евра.

Што се однесува, пак, до работните услови во фабриката – тие беа „релативно добри“!? Според систематизацијата на работните

места, тој работеше на работното место *магационер*. Во фабриката имаше огранок на гранковиот Синдикат на хемија, метали и неметали при ССМ и Х. Џ. беше негов член. Подоцна се формираа и повеќе различни синдикални групи во кругот на фабриката – но, нивен заеднички именител е тоа што тие не водеа речиси никаква грижа за работничките права, туку постоеја *pro forma* – чисто поради желбите на одредени амбициозни поединци да бидат „синдикални лидери“. Кога имаше организирано работнички штрајкови во „Охис“, Х. Џ. секогаш учествуваше и беше меѓу првите гласноговорници.

Неговиот спор настанува по промената на фабричкото раководство во 2006 година (предводено од Ј. Кука), заради неколку последователно неисплатени плати. Но, според зборовите на Х. Џ., и старото и новото раководство беа „лоши и погубни“ за работниците – затоа што на вработените, наместо плата им нудеа *бонови* со коишто можеа да пазаруваат прашок за перење „Гонг“ и други хемиски производи од асортиманот на АД „Охис“.

По оваа егзистенцијално безизлезна ситуација за него и за членовите на неговото потесно семејство кое го издржува, Х. Џ. неколкупати се обраќаше до неговите претпоставени и од нив *изречно бараше* да му се исплатат платите што му се должат. Сепак и тие што требаше да му ги исплатат парите, се во работен однос во истата фирма и, плашејќи се за своето работно место кое беше загрозено од „повисоки инстанци“, на разни начини се обидуваат да ескивираат и одбиваат да контактираат со него. По ова тој, без да се обрати до Трудовата инспекција – за која вели дека е „јавна тајна“ нејзината корумпираност – се решава директно, по судски пат, да го бара своето право на исплата на неисплатените плати.

Кога Х. Џ. се обраќа до судот заради поведување на спорот – од него, како доказно средство, е побарана потврда за постоечкиот долг. Но, одделението за сметководство на „Охис“ одбива да му издаде ваква потврда. По овие дополнителни опструкции работникот Х. Џ. е советуван неговото барање за потврда за долгот кон него, да го напише во писмена форма и да го испрати до сметководството на претпријатието, но паралелно и до генералниот директор. Една недела подоцна, кон крајот на мај 2009, раководителот на сметководство – преку телефонски повик – го

известува Х. Џ. дека *Потврдата бр. 83496* за неисплатените плати ме е готова.

Со оваа официјално издадена потврда, оштетениот работник повторно се обраќа до финансискиот сектор на фирмата и бара исплата на платите по мирен пат, за да не оди работата на суд. Овој пат таму, крајно игнорантски и безобразно, му е кажано дека „може слободно да тужи“ – алудирајќи на претходните „случаи“ како него, кои исто така тужеа но го изгубија спорот останувајќи изиграни и од судот и од тужената странка, која нели е во државна сопственост.

Во судскиот процес пред Основниот суд – Скопје II, кој Х. Џ. како тужител го иницираше во јуни 2009, тој беше застапуван од *полномошник-адвокат* – инаку негов личен пријател, кој и му даде дополнителен поттик за покренување на тужбата. Инаку, вредно за спомнување е тоа дека уште пред тој да го покрене спорот, веќе не работеше во фирмата – бидејќи раководството на „Охис“, претходно му понуди околу 2.000 ЕУР отпремнина за тој да биде прогласен како технолошки вишок и „доброволно“ да го напушти работното место, но сепак не спомнаа ништо во врска со намирувањето на платите кои му ги должеа од порано.

Трошоците околу судскиот спор т.е. висината на судските такси не влијаеја одвраќачки при помислата дали тој да тужи, затоа што тогаш најде средства за да ги покрие овие издатоци. Тужениот работодавач, иако ја прими тужбата, воопшто не прати одговор на истата во рокот кој му беше оставен и со ништо не го оспори побарувањето.

За време на судската постапка беа одржани вкупно две рочишта: по првото т.н. подготвително рочиште, на коешто немаше претставник на тужениот работодавач кој беше уредно поканет, Х. Џ. по којзнае кој пат оди во деловните простории на „Охис“ и уште еднаш бара да му ги исплатат платите, а тој за возврат да ја повлече тужбата. Но, и тогаш како и претходно се соочува со потсмевачки и дрзок однос, овој пат од правниците на тужениот. На второто рочиште повторно немаше застапник на „Охис“, па судот реши главната расправа да се одржи во негово **отсуство** (*in absentes*).² Подоцна, во декември 2009, судечкиот **судија-поединец** (А. Шеху Асани)³ донесе исправна пресуда во корист на

Х.Ц – што значи дека спорот пред првостепениот суд траеше сè на сè шест месеци, односно беше испочитуван полугодишниот законски максимален рок на траење на постапката кај споровите произлезени од работните односи.

Да бидеме попрецизни, неговото тужбено барање беше *делумно усвоено* и „Охис Пласт М“ како работодавач – во рок од осум дена од правосилноста на пресудата – требаше да му исплати сума од 96.515 МКД (1.580 ЕУР) на име *неисплатени плати* за периодот 2006–2008 година, зголемена за законската затезна камата – под страв од присилно извршување. Исто така, туженото претпријатие кое го изгуби спорот требаше да му плати и 13.080 МКД (215 ЕУР) за предизвиканите парнични трошоци.

По изрекувањето и доставата на пресудата, не е покрената жалбена постапка од тужената [незадоволна] странка, но „Охис Пласт М“ одбиваше доброволно да ја спроведе веќе правосилната и извршна мериторна одлука во пракса – па пресудата мораше да биде спроведена *присилно*, преку извршител (Б. Кипровски), за што работодавачот плати и дополнителни трошоци, како и не така мала извршителска награда согласно Извршителската тарифа.

Запрашан околу тоа дали тој повторно би тужел, доколку во иднина му биде повредено некое право – Х. Ц. со право изјавува дека, од денешна перспектива, многу важен услов за покренување тужба е тоа колку ќе биде самиот тој, економски и психички силен тоа да го стори – затоа што **одењето на суд е голем луксуз и голем стрес.**⁴

Примерот на Х. Ц. е за одбележување затоа што неговата храброст и решителност да покрене судска постапка, **делуваше инспиративно и стимулативно за другите вработени во фабриката**, кои соочувајќи се со истиов овој проблем, беа во тешка и незавидна ситуација.

1. Интервјуто го водеше Стефан Бошковски, на 11.И.2011, во Скопје. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд Скопје II – Скопје е: VIII РО.бр.701/09.

2. Ако на подготвителното рочиште *не дојде тужителот* кој

уредно е поканет, а изостанокот не го оправда, тужбата се смета за повлечена – ако со тоа се согласил тужениот; а ако тужениот не е присутен, тужбата ќе се смета за повлечена ако во рок од осум дена по приемот на известувањето за повлекувањето не се изјаснил дека на тоа се противи. Ако на подготвителното рочиште *не дојде тужениот* кој уредно е поканет и не го оправда своето отсуство, а не постојат услови за донесување на „пресуда поради изостанок“ (в. подолу), судот ќе расправа со присутната странка. Ако на подготвителното рочиште која било од странките не дојде, а изостанокот го оправда, рочиштето ќе се одложи (чл. 277, ЗПП). Судот, на подготвителното рочиште, ќе ги предупреди странките за последиците од изостанок на главната расправа (чл. 278, ст.2 од ЗПП). Во поканата за рочиште на кое ќе се сослушува странка – ќе се назначи дека на рочиштето ќе се изведува доказ со сослушување на странките и дека странката што ќе дојде на рочиштето може да биде сослушана во отсуство на другата странка (чл. 253, ст.3 од ЗПП). Ако на првото рочиште за главна расправа, како и на некое подоцнежнo рочиште *не дојде тужителот* кој уредно е поканет, а изостанокот не го оправдал – тужбата се смета за повлечена. Ако на првото рочиште за главна расправа *не дојде тужениот*, а изостанокот не го оправдал и нема услови за донесување на пресуда поради изостанок, како и кога на некое подоцнежнo рочиште ќе изостане тужениот, расправата може да се одржи (чл. 280, ЗПП).

3. Во парничната постапка судовите судат во совет. Со овој закон се определува во кои случаи суди *судија-поединец* (чл. 12, ЗПП). Кога советот, во текот на постапката или претседателот на советот на подготвително рочиште, по службена должност или по приговор од странките, ќе утврди дека се работи за спор што треба да го суди судија поединец на истиот суд, ќе донесе решение – а, по правосилноста на ова решение, постапката ќе продолжи пред судија поединец и тоа по можност пред претседателот на советот како судија-поединец. Судијата поединец е врзан за правосилната одлука со која предметот му се отстапува во надлежност. Советот може, според состојбата на постапката, да одлучи предметот да не му го отстапи на судија поединец, туку тој сам да ја спроведе постапката. Против оваа одлука на советот не е дозволена жалба. Овие одредби ќе се применуваат и кога во текот на постапката пред советот ќе се променат околностите или тужителот ќе го намали тужбеното барање, така што спорот би требало да го суди судија поединец.

Ако советот донел одлука за спор што требало да го суди судија поединец, оваа одлука не може да се побива поради тоа што одлуката за спорот не ја донел судија поединец. Кога судија поединец, во текот на постапката, по службена должност или по приговор од странка, ќе најде дека за судење е надлежен совет на истиот суд, ќе донесе решение постапката да продолжи пред совет. Против ова решение не е дозволена жалба (чл. 17, ЗПП). Претседателот на советот, односно судијата поединец *раководи со главната расправа*, ги испитува странките, изведува докази, им дава збор на членовите на советот, на странките, на нивните законски застапници и на полномошниците и ги објавува одлуките на советот. Должност на претседателот на советот, односно судијата поединец е да се грижи предметот на спорот сестрано да се претресе, но постапката поради тоа да не се одолжува – така што расправата, по можност, да се доврши на едно рочиште (чл. 297, ст.1-2 од ЗПП).

4. А токму за темата недостапност на судскиот систем поради финансиски причини, во мај 2009, Асоцијацијата „Magna Carta“ и Клубот на оратори „Forum oratores“ – на Правниот факултет „Јустинијан Први“ при УКИМ – Скопје организираа стручна трибина на тема: *Правда за сиромашните*. Поразително беше сознанието дека македонските судии, дури и оние од повисоките судови, образовани во духот на правниот позитивизам, не ја следат ниту судската практика на Европскиот суд за човекови права при Советот на Европа (за овој горлив проблем види во заклучокот на крајот од книгата).

ВЕЛИЧКОВСКИ ПРОТИВ ОХИС ФИЛКОМ

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ¹

*Cum mercede labor, gratior esse solet.
Работата пропратена со награда,
обично е и поугодна!*

Работникот Маринко Величковски од Скопје (сега 52-годишен) беше вработен со *договор за работа на неопределено време* во државната фабрика од хемиско-индустрискиот сектор – АД „Охис“ – Скопје. Величковски порано работеше во погонот за производство на малон влакно (вештачко влакно, што по неговото производство се користи во текстилната индустрија), а подоцна е префрлен во заштитната работилница „Охис Филком“ ДООЕЛ кадешто имаше класична *превработеност* – имено, од околу 250 вработени, имаше ефективна работа само за едвај околу стотина. Главната дејност на ова трговско друштво, кое практично функционира како погон на мајката-фирма „Охис“, всушност е производството на амбалажа (дувана и картонска), како и високофреквентно заварување и конфекција. Во него има застарена технологија и недостиг на елементарна ИТ опрема.

Пред настанувањето на работниот спор тој имаше работен стаж од 29 години во друштвото а, според систематизацијата на работните места, работеше како електротехничар – *погонски електричар*. Тој беше и член на Синдикатот на хемија, метали и неметали, гранков синдикат при ССМ.

Работните услови беа релативно добри сè додека, од раководството, на Величковски не почнаа да му прават проблеми околу неговото **боледување**.² Имено, тој поради сериозни проблеми со

кардиоваскуларниот систем – запушени вени и преживевани два инфаркта на срце – беше на боледување во период од околу две години. Но, сепак, ваквата тешка здравствена состојба воопшто не го засегаше раководството на фабриката, кое му понуди доброволно да потпише дека е на „**принуден одмор**“, бидејќи во спротивно ќе биде избркан од работното место.³ Подоцна, по добивањето на спорот опишан подолу, Величковски целиот добиен износ на парични средства го дава за операција во специјализираната приватна болница „Филип Втори“ (кај д-р Жан Митрев), како и за понатамошно лекување и третман на проблемите со срцето – на пример, тој има реални месечни трошоци од 3.000 МКД за потребните лекови кои му се неопходни за нормален живот. Колку за илустрација на неговата комплицирана и незавидна здравствена состојба, пред операцијата, тој имаше толкави проблеми што не можеше ниту да оди повеќе од 50-тина метри – заради замор, болки и гушење.

Спорот настана заради осум неисплатени плати (за периодот од мај до декември 2008 год.), како и заради многубројните лажни ветувања од страна на раководството дека тие плати ќе бидат намирени во разумен рок. Величковски стравуваше и од застарување на побарувањето – доколку тие плати што фабриката му ги должеше не бидат исплатени за три години, колку што изнесува законскиот рок за застарување. Тој се решава за покренување тужба по разговорот со негов колега, кој заради истиот проблем веќе имаше покренато судска постапка и го доби спорот. Ова делуваше инспиративно за Величковски за тој, во април 2010, да поднесе тужба т.е. да иницира посебна парнична постапка за неисплатените плати. Тој не се обрати до Трудовата инспекција затоа што тоа е државен орган во состав на МТСП, а исто така и АД „Охис“ е во државна сопственост – така што Величковски вели дека и доколку евентуално би се обратил, тоа би била ситуација во која „кадија те тужи, кадија те суди“. На почетокот негова, како и на останатите негови колеги кои беа во иста положба, беше идејата да се покрене тужба преку правната служба на матичната синдикална организација на „Филком“, но оваа идеја подоцна се изјалови.

А до каде одеше самоувереноста на тамошното раководство,

дека никој ништо не им може, говори и податокот дека по утужувањето – кое се случи во април 2010, а пред судењето во Основниот суд Скопје II, полномошникот на „Охис“, дипломиран правник која беше таму вработена (Р. Николовска) му се обрати на најмениот адвокат од Величковски (Д. Аргакиев) со зборовите: „Па што ако тужи кога нема ништо да добие“!?

Но, ситуацијата не излезе така како што се надеваа претпоставените... Процесот почна и, до носењето на пресудата, беа одржани две *рочишта* за **главна расправа**.⁴ Врз основа на доставениот одговор на тужба, како и на поднесената пресметка – адвокатот на Величковски, усно на записник пред судот, го прецизираше тужбеното барање. Со судската пресуда прецизираното тужбено барање на тужителот беше усвоено од страна на судијката (П. Попоска) и тужениот „Филком“ во својство на работодавач беше задолжен, на Величковски, да му исплати на име *неисплатени плати* вкупен износ од 48.368 МКД (790 ЕУР) со законска казнена камата на вкупниот износ – во рок од 8 дена по приемот на пресудата. Исто така, требаше да му ги исплати и процесните трошоци кои беа одмерени на 11.240 МКД (185 ЕУР). Трошоците за спорот влијаеја на Величковски при помислата за покренување на тужбата – затоа што, сепак, не се работи за малку пари. Но, сепак, овие трошоци не го премислија, затоа што сумата на неисплатени плати му беше неопходно потребна за да ја направи толку потребната хируршка интервенција на срцето.

По донесувањето на позитивната *пресуда врз основа на признание* во корист на работникот-тужител, што се случи во јуни 2010, но поради **колективниот годишен одмор на судиите** (т.н. „судска ферија“)⁵ беше доставена дури во август истата година – не е покрената жалбена постапка од страна на тужената странка, но истата е спроведена *присилно*, преку извршител (Б. Кипровски) – откако, во септември 2010, таа стана правосилна и извршна.

Величковски веќе не работи во „Охис Филком“. Поточно, тој и за времетраењето на спорот, правно гледано, не беше во работен однос бидејќи своето работно место го напушти уште пред да го покрене судскиот спор – кога, од страна на тамошното раководство, му беше понудена *отпремнина* во вредност од околу 2.000 ЕУР за „доброволно“ да го напушти работното место.

Величковски, кој сега работи во приватна агенција за обезбедување, а дополнително и како електричар и хаусмајстор на повик, охрабрен од добиениот спор и од тоа дека, сепак, и во нашата држава може да се добие судски спор за прекршени работнички права, е решителен за тоа дека и во иднина повторно би тужел доколку му биде повредено некое право од сферата на трудот. Според него, типичен пример за прекршени права и обесправеност е случајот со **стечајците**,⁶ со кои сочувствува затоа што и самиот тој своевременно „преживеа“ една стечајна постапка.

Тој, исто така, има учествувано во штрајкови на своето поранешно работно место. Неговиот пример е инспиративен за тоа дека, **и покрај самобендисаноста и ароганцијата на своите „газди“, работникот не треба да се демотивира и треба да биде упорен во барањето на правдата** низ правосудните лавиринти.

1. Интервјуто го водеше Стефан Бошковски, на 4.III.2011, во Скопје. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд Скопје II – Скопје е: II РО.бр. 573/10.

2. Работникот има право на *платено отсуство* [„отсуство од работа со надоместок на плата“] во случаи на времена неспособност за работа поради заболување или повреда и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување (чл. 149, ЗРО). Работодавачот исплаќа *надоместок на платата* и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 21 ден, а над овој период 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. Работодавачот може да исплати, на товар на другиот обврзник, надоместок за платата – исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис. Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел. Ако со овој закон или друг закон поинаку не е одредено, 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 надомест во висина на најниската плата. Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи (чл. 112, ст. 3-7 од ЗРО).

3. Меѓудругите, *неоснована причина за отказ* е и одобреното отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството (чл. 77, ст.1, ал.3 од ЗРО). Инаку фразата „принуден одмор“ *de iure* не постои во законскиот текст на ЗРО, но со овој институт пред сè се означува *неплатеното отсуство од работа*. Имено, 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. За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос (чл. 147, ЗРО).

4. *Главната расправа* е јавна. На расправата можат да присуствуваат само полнолетни лица. Лицата кои присуствуваат на расправата не смеат да носат оружје или опасно орудие, а ова не се однесува на припадниците на судската полиција и на обезбедувањето на лицата кои учествуваат во постапката (чл. 292, ЗПП). Претседателот на советот, односно судијата-поединец, ја отвора главната расправа и го објавува предметот на расправањето. Потоа утврдува дали дошле сите повикани лица, па ако не дошле, проверува дали се уредно повикани и дали го оправдале својот изостанок (чл. 279, ЗПП). Во текот на главната расправа ќе се расправа за предлозите на странките и за фактичките наводи со кои странките ги образложуваат своите предлози, односно ги побиваат предлозите на противникот, како и за доказите понудени од нивна страна, ќе се изведуваат доказите и ќе се претресуваат резултатите од нивното изведување. Странките можат да ги изнесуваат и своите правни сфаќања што се однесуваат на предметот на спорот. Кога во овој закон е предвидено дека странка може да истакне одреден приговор или предлог или да преземе некое друго парнично дејствие додека тужениот на главната расправа не се впушти во расправање за главната работа, таквиот приговор, односно предлог странката може да го истакне, до почетокот на доказната постапка (чл. 282, ЗПП). Претседателот на советот, односно судијата поединец, внимава во текот на главната

расправа да се изведат сите прифатени докази. Претседателот на советот, односно судијата поединец, со поставување на прашања и на друг целесообразен начин се грижи во текот на расправата да се изнесат сите решителни факти, да се дополнат нецелосните наводи на странките за важни факти, да се означат или дополнат доказните средства што се однесуваат на наводите на странките и воопшто да се дадат сите разјаснувања потребни за да се утврди фактичката состојба важна за одлуката. Судот, ако тоа е потребно, со странките може да ги разјасни правните прашања на спорот (чл. 283, ЗПП). По изведувањето на сите докази, двете странки, почнувајќи од тужителот, имаат право накусо да му се обратат на судот со *завршни зборови*, со кои се резимираат правните и фактичките аспекти на предметот (чл. 289, ЗПП). Кога советот смета дека предметот е расправен така што да може да се донесе одлука, претседателот на советот ќе соопшти дека главната расправа е *заклучена*, а потоа советот ќе се повлече на *советување и гласање* заради донесување одлука (чл. 290, ст.1 од ЗПП).

5. *Годишните одмори во судовите* траат од 15 јули до 15 август [и ова се смета за „време кога судот не работи“]. За време на годишните одмори во судовите од прв степен се извршуваат само т.н. „нужни работи“... Судијата има право на годишен одмор во траење од 26 работни дена (чл. 72, ст.1sq и ст.5 од ЗСуд).

6. Со денот на *отворањето на стечајната постапка* договорите за вработување склучени меѓу работникот и работодавецот-должник престануваат [по сила на закон]. Стечајниот управник донесува решение со кое констатира дека договорот за вработување на работникот престанал. Против ова решение не е дозволена жалба. Стечајниот управник, заради остварување на правата на работникот, примерок од решението доставува до надлежната служба за посредување при вработување на чие подрачје се наоѓа седиштето на стечајниот должник, во рок од три дена од денот на донесувањето. Со денот на отворање на стечајната постапка престануваат и договорите со кои се уредуваат односите меѓу друштвото со извршните членови на одборот на директори, членовите на управниот одбор, односно управителите. Стечајниот управник може, по претходно добиена писмена согласност од стечајниот судија, да склучува нови договори за вработување на определено време за завршување на започнатите работи и за отстранување на можните штети. Ако има потреба од склучување нови договори, приоритет ќе имаат

поранешните работници кои биле вработени кај должникот. Платите и надоместоците на работниците ги определува стечајниот управник во согласност со закон и колективен договор, а врз основа на претходно добиена писмена согласност од стечајниот судија. Платите и надоместоците се намираат како обврски на стечајната маса (чл. 166, ЗС). Кај нас, во 2008-та, по речиси едногодишно протестирање на дел од овие луѓе кои беа вистински „жртви на транзицијата“, беше донесен Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година, а популарно наречен „Закон за стечајците“ (Сл. весник на РМ, 87/08). За да се стекне со статусот „невработено лице“ во смисла на овој Закон, на коешто би му следувало месечен паричен надоместок во висина од 34% од просечно исплатената месечна нето-плата по работник во Републиката за претходната година (чл. 4, ЗСт), субјектот треба да ги исполнува следниве услови, и тоа кумулативно т.е. сите заедно: 1) да му престанал работниот однос во претпријатие со доминантна сопственост на државата; 2) престанокот на работниот однос да бил по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок; 3) на денот на престанокот на работниот однос имало најмалку 25 години (н.з. работен) стаж на осигурување; 4) работниот однос да му престанал заклучно со 31 декември 2004 год.; 5) да остварил право на паричен надоместок по 7 април 2000; 6) по остварувањето на правото на паричен надоместок да не бил вработен на неопределено време, односно не му престанал работниот однос по негова волја и вина (овие наведени шест услови се регулирани во чл. 2, ЗСт); 7) да не примил исплатнина поголема од 12 месечни плати во висина над просечната исплатена месечна нето-плата во РМ во дадениот период (чл. 3, ЗСт); 8) да поднесе барање до Агенцијата за вработување на РМ каде што е евидентирано; и 9) барањето да го поднесе во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон (последниве два условия се регулирани во чл. 6, ЗСт). Согласно горенаведените законски одредби, а врз основа на обезбедениот список, стручните служби на Центрите за вработување при АВРМ постапуваа по вкупно 9.987 барања за остварување право на материјално обезбедување во вид на паричен надоместок. Донесени се вкупно 9.677 првостепени решенија, од кои само 2.129 позитивни (!?), а 7548 негативни. Пред МТСП, како второстепен орган, обжалени се вкупно 2.332 решенија, од коишто

758 се потврдени, а останатите се сè уште во постапка – што значи досега ниту едно решение досега не е поништено т.е. ниту една жалба не е усвоена!? АВРМ сè уште нема постапувано по околу 350 барања, од 30 претпријатија, од причини што сè уште не е добиен список за нивната сопственичка структура. Симптоматично е тоа што со ребалансот на Буџетот на РМ за 2008 беа издвоени средства за околу 5.000 – 6.000 „стечајци“, што значи дека државата заштедила и од оваа ставка, повторно на грбот на најзагрозените!? [Извор: *Извештај за работата на АВРМ за 2008 година*, стр. 84]. По неговото влегување во сила, овој закон, поради пререстриктивните услови и дискриминацијата кои ги воведе, беше оспорен пред Уставниот суд на РМ, преку рекордни девет одделни иницијативи, од страна на повеќе лица-иницијатори, меѓу кои беа и дел од авторите на овој труд (пр. Д. Апасиев). Уставниот суд прво реши да поведе постапка (в. *Решение на Уст. суд*, Убр. 155/2008-0-0 од 20.XI.2008), но по неколку месеци истата беше запрена со штуро и правно неиздржано образложение (в. *Решение на УС*, у.бр. 155/2008 од 14.I.2009). Ова засрамувачко и нелогично решение Судот го донесе со мнозинство гласови на судиите, во состав: д-р Трендафил Ивановски (претседател кој подоцна беше „лустриран“), д-р Наташа Габер – Дамјановска, д-р Зоран Сулејманов, д-р Гзиме Старова, Игор Спировски, Лилјана Ингилизова – Ристова, Исмаил Дарлишта, Вера Маркова и Бранко Наумовски (кој подоцна стана претседател на Судот).

АНГЕЛЕСКА ПРОТИВ МЛЕКАРНИЦА

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И ОТПРЕМНИНИ¹

*Laboriosi segnibus, praesentes
absentibus praeferentur (С.Тн. – 1,9,3)
Вредните да имаат предност пред
мрзливите, а присутните пред отсутните!*

Работничката Мирјана Ангелеска од Скопје (сега 60-годишна) беше вработена со договор за работа на *неопределено време* во АД „Млекарница“ – Скопје, фабрика од прехранбената индустрија со доминантен државен пакет акции. Оваа прилично голема фабрика, со преку 250 вработени, а Ангелеска работеше во Секторот за лабораториска анализа, како *хемичар* во процесот на испитување на млечното производство. Пред настанувањето на спорот таа веќе имаше остварено работен стаж од 27 години во истата фирма.

Во фабриката имаше основано *синдикална организација*, која беше член и на гранковиот синдикат при ССМ – меѓутоа Ангелеска, поради оправдана недоверба кон раководната структура, не беше член на овој синдикат.

Работната атмосфера во фабриката беше прилично напната: работното време не беше стриктно почитувано од страна на генералниот директор (Г. Рафајловски), потоа работниците беа преместувани од едно работно место на друго по негова желба и сл. – што значи, можеме да констатираме дека, практично владееше еден вид на несанкционирано самоволие на директорот, како да оваа државна фабрика небаре е негова приватна сопственост.

Спорот настана кога Ангелеска, во декември 1996, со решение за престанок на работниот однос, беше прогласена за технолошки

вишок – но, не и беше дадена *испратнина* (отпремнина) која законски и следуваше, во износ на 12 месечни плати, како и пет заостанати плати. По ова таа, во април 1997, поднесе и писмено Барање како и приговор до УО на друштвото, но без успех. Ако во **работната книшка**² не беше заведен овој неколкумесечен период како работен стаж, работничката нема да можеше да биде пријавена во тогашниот Завод за вработување (денешната АВРМ) и да ги ужива правата кои и следуваат по основ на привремена невработеност. Ангелеска *de facto* беше принудена, под присила, да се потпише дека ги примила тие средства, со ветување дека тие отпремнини нејзе и на останатите работници ќе им бидат исплатени подоцна. По ова, раководството на фабриката продолжи со лажните ветувања за божемна скорешна исплата на овие средства со не така занемарлив износ.

За покренување тужба Ангелеска дефинитивно се решава по заедничкиот разговор со останатите вработени кои беа во иста незавидна положба како и таа. Пред покренувањето на спорот таа не преговараше со директорот, а по групното обраќање до Трудовата инспекција, од таму не беше преземено буквално ништо. На директорот му беше сеедно за иницираниот спор против претпријатието и тој делуваше како воопшто не е засегнат. Во текот на судскиот процес Ангелеска немаше адвокат и самата ја имаше напишано тужбата, односно лично ги преземаше **парничните дејствија пред судот**³ во текот на процесот.

Судската постапка траеше безмалку година и пол, од мај 1996 до септември 1997, и за време на парницата се одржа само едно единствено **рочиште**⁴ на коешто немаше ниеден претставник т.е. застапник или полномошник од АД „Млекарница“.

Во септември 1997 советот, претседаван од судијката Л. Додевска, постапувајќи во оваа правна работа, а во отсуство на тужената странка којашто манифестираше огромна процесна недисциплина – донесе позитивна **пресуда поради изостанок**⁵ со која го уважи тужбеното барање на тужителката Ангелеска и тужениот работодавач беше задолжен да и плати износ од 76.000 МКД (1.245 ЕУР) на име *надомест за испратнина*, со законска затезна камата; како и 23.309 МКД (380 ЕУР) на име пет неисплатени плати, за периодот од август до декември 1996 – а сето ова во рок од 15 дена по приемот на пресудата. Со истата оваа

пресуда се констатираше и *повлекување на тужбата* во делот кој се однесуваше на подолгиот период за казнената камата, како и за уплата на придонесите во ФПИОМ. *Трошоците* на парничната постапка, во износ од 3.000 МКД (50 ЕУР), исто така паднаа на терет на Млекарницата која во целост го изгуби спорот.

Оштетената работничка, после добивањето на спорот, заедно со останатите оштетени работници/чки, доби право да се пријавува во АВРМ по основ на прогласување за *технолошки вишок*.

По окончувањето на спорот во првостепена инстанца, не следуваше иницирање жалбена постапка од незадоволната странка. Но, трагично во целиов овој случај е тоа што, и покрај постоењето на судска пресуда во нејзина корист, бидејќи во меѓувреме млекарницата од државна се трансформира во приватна сопственост – Ангелеска сè уште, до ден денес, по изминати речиси 14 години, го нема добиено паричниот надоместок кој ѝ е досуден, а коешто побарување веќе е и **застарено!**⁶

Ангелеска напоменува дека доколку за време на судскиот спор имаше повеќе рочишта, времени мерки и жалби против решенијата (што за нејзина среќа ги немаше) – во тој случај, судските такси и трошоци врз нејзе ќе делуваа дестимулирачки при самата помисла да тужи, бидејќи **барањето правда во РМ стана привилегија само на богатите** кои можат да си дозволат да ги платат скапите такси и трошоци.

И покрај ваквиот исход во најзиниот случај, Ангелеска начелно е задоволна од конкретната работа на судиите, а и е пријатно изненадена од тоа што решавањето на спорот се случи на само едно рочиште. Но, таа е крајно незадоволна од арогантното однесување на поранешните нејзини претпоставени, како и од **селективниот однос на синдикатот при штитењето на работничките права**, кои бранеа само луѓе блиски до директорот.

1. Интервјуто го водеше Сашо Карапанчев, на 19.IV.2011, во Скопје. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд Скопје II – Скопје е: VII П.бр.1680/97.

2. Бидејќи оваа *јавна исправа* веќе не постои во нашиот правен

систем – се чини умесно да потсетиме дека во поглед на работната книшка, со донесувањето на вториот ЗРО (1993) во „транзицијата“ се избришаа две мошне добри одредби од поранешниот прв транзициски ЗРО (1990): прво – веќе не се предвидуваше изречната забрана дека во работната книшка не е дозволено да се внесуваат негативни податоци за работникот (чл. 49, ЗРО/90); и, второ – беше избришана одредбата која предвидуваше дека, при предавањето на работната книшка на работодавецот, овој е должен на работникот да му издаде писмена потврда за приемот (чл. 50, ЗРО/90) – што подоцна, во праксата, се покажа како плодна почва за разни манипулации и учени врз работниците. Петнаесет години подоцна, со измената и дополнување на третиот ЗРО (2005), од август 2008-та, целата глава што се однесуваше на „работничката книшка“ беше изоставена (чл. 22, ЗИДЗРО/авг.08) – па оваа корисна исправа, која содржеше општи податоци за работникот, за неговата стручна подготовка, за вработувањата и др. – а којашто, во праксата, служеше за докажување на факти при остварување на некои права, престана да се издава и да постои. Работодавачот беше должен, во рок од два месеца од влегувањето во сила на овој рогоациски Закон – што значеше најдоцна до почетокот на ноември 2008, на работникот да му го врати овој документ (чл. 30, ЗИДЗРО/авг.08).

3. Ако за одделни дејствија со закон не е определена формата во која можат да се преземат, странките ги преземаат парничните дејствија *писмено* надвор од рочиштето или *усно* на рочиште (чл. 13, ЗПП). Поднесоците што треба да се достават до спротивната странка му се предаваат на судот во доволен број примероци за судот и за спротивната странка. Така треба да се постапи и кога со поднесокот се поднесуваат прилози. Ако на спротивната страна има повеќе лица кои имаат заеднички законски застапник или полномошник, за сите тие лица поднесоците и прилозите можат да се предаваат во еден примерок (чл. 99, ЗПП).

4. Рочиштето го определува судот кога тоа е пропишано со закон или кога тоа го бараат потребите на постапката. Против *решението за определување на рочиштето* не е дозволена жалба. Судот на рочиштето навремено ќе ги повика странките и другите лица чие присуство го смета за потребно. Кон поканата до странките ќе се достави поднесокот што дал повод за определување на рочиштето, а во поканата ќе се назначи местото, просторијата и времето на одржувањето на рочиштето. Ако кон поканата не се доставува поднесок,

во поканата ќе се наведат странките, предметот на спорот, како и дејствието што ќе се изврши на рочиштето. Судот во поканата особено ќе предупреди на законските последици поради изостанување од рочиштето (чл. 106, ЗПП). Рочиштето, по правило, се одржува во судската зграда. Судот може да одлучи рочиштето да се одржи надвор од судската зграда кога ќе најде дека е тоа нужно или дека на тој начин ќе се заштеди во време или во трошоците на постапката. Против ова решение не е дозволена жалба (чл. 107, ЗПП). Судот може да го одложи рочиштето кога тоа е потребно заради изведување на докази или кога за тоа постојат други оправдани причини. Новото рочиште ќе се одржи во рок од најмалку осум дена, односно во рок од најмногу 45 дена од денот кога рочиштето било одложено. Кога ќе се одложи рочиштето, судот веднаш на присутните ќе им го соопшти местото и времето на новото рочиште. Кога странката со поднесок побарала одлагање на рочиштето, е должна да се информира во судот дали барањето е прифатено. Ако судот го прифати предлогот за одлагање на рочиштето – новото рочиште ќе се одржи најдоцна во рок од 45 дена од денот кога било одложено. Против решението на судот со кое се одлучува по барањето за одлагање на рочиштето, не е дозволена посебна жалба (чл. 108, ЗПП).

5. Процесноправниот институт „контумациона пресуда“ кај нас е регулирана во ЗПП под називот *пресуда поради изостанок*. Имено, кога тужениот, во одговорот на тужбата, не го оспорил тужбеното барање, или нема да дојде на подготвителното рочиште до неговото заклучување, или на првото рочиште за главната расправа ако подготвително рочиште не е одржано или ако дојде на овие рочишта, но не сака да се впушти во расправање или се отстрани од рочиштето, а не го оспори тужбеното барање – ќе се донесе пресуда со која се усвојува тужбеното барање, ако се исполнети следниве услови, т.е. ако: 1) тужениот бил уредно повикан; 2) тужителот предложи донесување на пресуда поради изостанок; 3) тужениот одговорот на тужба или со друг поднесок не го оспорил тужбеното барање; 4) основаноста на тужбеното барање произлегува од фактите наведени во тужбата; 5) фактите врз кои се заснова тужбеното барање не се во спротивност со доказите што самиот тужител ги поднел или со факти што се општопознати и 6) не постојат општопознати околности од кои произлегува дека тужениот го спречиле оправдани причини да дојде на рочиштето. Но, нема да се донесе пресуда поради изостанок и кога таксативно се исполнети овие законски услови – доколку

судот најде дека се работи за барање со кое странките не можат да располагаат (чл. 320, ст.1-2 од ЗПП). Оваа пресуда може да ја донесе и претседателот на советот, уште во текот на подготвувањето на главната расправа (чл. 264, ЗПП). Во образложението на овој вид пресуда ќе се изнесат само причините што го оправдуваат донесувањето на ваквата пресуда (чл. 327, ст. 5 од ЗПП). Пресудата поради изостанок не може да се побива поради погрешно или нецелосно утврдена фактичка состојба (чл. 342, ст.2 од ЗПП).

б. Сите побарувања што се утврдени со правосилна судска одлука или со одлука на друг надлежен орган или, пак, со порамнување пред суд или пред друг државен орган, застаруваат за 10 години – па дури и оние за кои законот инаку предвидува пократок рок на застареност (чл. 368, ст.1 од ЗОО). Но, и по настапувањето на застареност на правото да бара надомест на штетата [*reparatio damni*], оштетениот може да бара од одговорното лице, според правилата кои важат во случај на стекнување без основа [*condictiones sine causa*], да му го отстапи она што го добил со дејствието со кое е причинета штетата (чл. 198, ст.1 од ЗОО).

Страницата намерно е оставена празна

Б

**СПОРОВИ ПРОТИВ
ПРИВАТНИ СУБЈЕКТИ**

Страницата намерно е оставена празна

ЈАКШИЌ ПРОТИВ КОНКРИТ

СПОР ЗА ПОВРЕДА ПРИ РАБОТА¹

Corpus humanum non recipit aestimationem.
Човечкото тело нема цена! (Gai. – D. 9,1,3)

Бобан Јакшиќ од с. Волково – скопско (сега 38-годишен) работеше во фирмата ГПТУД „Конкрит М.Б. Тимо“ ДООЕЛ Скопје, како *градежен работник-сидаротесар* во периодот од 2002 до 2007 год. Во април 2007-та, Јакшиќ се здобива со **тешка телесна повреда** при работа² и од тој пресвртен момент неговиот живот драстично се менува. Во моментот кога го контактираваме Бобан неговата борба сè уште не беше завршена но, со неговата ретко видена упорност и истрајност, веруваме дека многу брзо ќе ја извојува својата победа за одбрана на своите основни права и конечно ќе дојде до правдата која ја заслужува.

Неговата потресна приказна поврзана со работничките права, накратко, започнува вака... Притиснат од егзистенцијални проблеми и согледувајќи ја целокупната ситуација во Македонија на полето на „пазарот на труд“, како и многу други кои се приморани да донесат дома нешто за јадење – Јакшиќ, со своето тукушто формирано семејство, во 2002 одлучи и започна да работи во споменатата градежна фирма како општ работник – непријавен и без никакво осигурување. И така околу шест години, сè до моментот кога повеќе, поради здобиената сериозна повреда при работа, не можеше да работи.

Имено, при изведба на *малтерисувачки работи со Пуц машина* за машинско малтерисување на објект во изградба,³ поради неисправност на истата таа машина, тој целосно го изгуби видот на десното око – поради изгореница, а изгуби и 80% од видот на левото око! Оваа дијагноза, во јули 2007 и повторно во март 2008, му беше констатирана и со конзилијарно мислење на очни лекари-специјалисти од Клиниката за очни болести во Скопје (д-р С. Теодоров, д-р С. Ѓурчинова и прим. д-р Љ. Величкова) – кадешто болнички се лекуваше околу две недели, по што му беше утврден статус на инвалидно лице, поточно „лице со оштетен вид“ со ограничена и битно намалена општа работна способност. По ова следуваше и редовен амбулантски третман во оваа клиника за офталмологија, а во октомври 2007 со стручен наод и мислење бр. 159-07 на лекарски тим од ЈЗУ Психијатриска клиника (доц. д-р В. Вујовиќ и м-р М. Наумова) – како резултат на чувството на инфериорност и инвалидизираност – беше укажано и на неопходната *потреба од туѓа нега* на пациентот.

Немилиот настан, кој спротивно на законот никаде официјално не беше евидентиран, ниту пријавен од страна на работодавачот, се случи кога, и покрај очигледниот дефект на машината и потребата од негово отстранување (отпушување на цревата за нанесување малтер) – а за да не се губи еден ден како би се отстранил дефектот на професионален и безбеден начин, сопственикот на фирмата нареди веднаш да се отстрани дефектот и да се продолжи со работа „на негова одговорност“. Но, кога таа одговорност подоцна се доведе во прашање, истиот тој се обиде да ја одрече и да ја префрли вината на работниците, а дополнително дури и доведе **лажни сведоци** пред судот.⁴

Во меѓувреме, случајот, по неколку дена од укажаната прва помош, од страна на Ургентниот центар беше *пријавен* во полиција – МВР ПС Центар (за што беше изготвена службена белешка, а подоцна, по барање на Јакшиќ, беше издадена и потврда за настанот потпишана од командирот – виш инспектор Б. Павловски). Исто така, од страна на самиот работник, подоцна беше пријавено и во Државниот инспектор за труд при МТСП – ПЕ Скопје, Отсек за безбедност и здравје при работа – општина Гази Баба (а предметот беше распределен кај инспекторот Б. Величковиќ).

Во граѓанската парнична постапка што Јакшиќ ја поведе пред Основниот суд Скопје II, ги тужеше компанијата-подизведувач во која работеше и плус уште две други компании кои се јавуваа во улога на изведувач и инвеститор на објектот на кој се случи повредата при работа [н.з. станува збор за ГТД „Бетон – Штип“ АД како второтужен и ГУТ „Луна Корпорација“ ДОО – Скопје, како третотужен]. Преку својот адвокат (Т. Китановски и неговиот заменик В. Бубевски) кои му ја изготвија тужбата тој, преку суд, побара од нив *солидарно* да ги покријат трошоците за лекување и да му исплатат оштета за претрпена болка и психо-физички повреди со трајни последици, која според наша проценка беше доста фер и праведно побарана сума од 3.400.000 МКД (55.735 ЕУР) – со оглед на претрпените физички и душевни болки поради нагрденост, како и со оглед на трајниот карактер на последиците и намалената животна и работна активност за во иднина, односно пропуштената заработувачка.

Со други зборови, сопственикот на претпријатието се обиде, а најпрвин и „некако“ успеа во тоа, да го убеди судот дека Јакшиќ делувал самоиницијативно и без никаков налог да го отстранува дефектот, но и дополнително да го убеди дека на објектот немало надреден работник кој му ја делегирал таа задача!? Ова е толку симптоматично, што сосема е чудно како судијката (В. Каловска како претседател на советот) го вреднуваше овој факт како веродостоен и му поклони безрезервна верба, кога оди далеку од секоја нормална логика.

Потоа, сопственикот како тужена странка, пред судот повика и двајца сведоци кои во тој момент беа вработени во неговата компанија, но овој пат тоа беа постари работници кои беа пријавени во АВРМ и беа на повисоки надзорни позиции – кои под притисок или можеби и со согласност, бидејќи се директно зависни од сопственикот за својата материјална состојба, сведочат против младиот Јакшиќ кој критичниот и кобен ден кога се случи несреќата, во име на пожртвуваноста за доброто на фирмата, а со цел „работата да не трпи“, изгуби најмногу од сите. Во ова *сведочење* судот преvide дека овие наводни очевидци немаа никаква потреба да бидат а, згора на сè, и воопшто не беа присутни во просторијата каде се одвиваше работата и отстранувањето на

дефектот, односно отпушувањето на затнатото црево на машината за малтерисување со помош на армирана шипка.

По завршувањето на доказната постапка, судот, по одржаното советување и гласање во октомври 2009, со **меѓупресуда**,⁵ го одби тужбеното барање на Јакшиќ за надомест на штета како *неосновано* затоа што тужителот, наводно, самиот – поради својата небрежност – се довел себеси во состојба на ризик по неговото здравје, а доколку сметал дека таа задача е опасна по неговиот живот требало да одбие да ја изврши. Да биде иронијата поголема, беше одбиено и неговото барање за делумно **ослободување од судски трошоци** т.е. од плаќање *судска такса*,⁶ затоа што и тој и неговата сопруга, со која имаат две малолетни деца, се невработени и во тешка економска состојба. Во својата контроверзна одлука судијката го отфрла сведочењето на единствениот сведок кој и беше директен учесник во настанот, на база на соседски и пријателски однос меѓу него и Јакшиќ, а го прифати сведочењето на надзорникот кој беше и единствениот кој знаеше да работи и кој ракуваше со машината. Тоа е, всушност, оној вработен кој и ја пренесе наредбата од сопственикот на фирмата, со кого претходно се консултираше телефонски, а кој во критичниот момент за себе ја одбра најлесната, најбезопасната и банална работа да го измие „пиштолот“ за нанесување малтер, а на своите неискусни подредени им ја остави потешката и опасна задача на отпушување на црево, кое беше под притисок од шест бари. А во своето сведочење овој сведок изјави дека работниците работеле „на своја рака“, неприсилувани и без наредби од никого и дека тој не им бил претпоставен на Јакшиќ и неговиот колега!?

Незадоволен во целост од пресудата, оштетениот Јакшиќ, во април 2010, поднесе *жалба* до Апелациониот суд Скопје поради суштествени повреди на одредбите на постапката, нецелосно утврдена фактичка состојба и погрешна примена на материјалното право – во којашто, меѓудругото, наведе дека: *Недозволиво е суд да размислува со логиката на пазарни субјекти кои направиле пропусти во вршењето на нивната дејност и кои, за да заштедат и да остварат што е можно поголем профит, го изложуваат на ризик здравјето и животот на своите работници* [кои, патем

речено, работат „на црно“]. Но, за жал, и второстепената постапка исто така завршува со несфатливо негативен исход за него!?

*

Утврдувањето на **кривичната одговорност** на сопственикот на фирмата,⁷ која треба по службена должност да ја утврди полицијата и јавниот обвинител, беше исто така трнлив пат кој го изодea Јакшиќ и неговиот новоангажиран адвокат.

Најпрво, и покрај уредното пријавување на случајот кај јавниот обвинител да ја преземе кривичната постапка, тие беа *одбиени* односно, со писмен акт III РО бр. 228/08, во мај 2008 беа известени дека надлежниот основен јавен обвинител (Д. Михајловска) нема да покрене кривична постапка со образложение дека „не постои основано сомнение дека се работи за сторено кривично дело“.

Симптоматично е тоа што настанот мистериозно беше изоставен и од евиденција во полицијата, иако како што видовме погоре беше благовремено пријавен од страна на самата болница! Само откако Јакшиќ, со внатрешна „инсајдерска“ помош на негови луѓе во МВР, успеа да најде и „ископа“ докази во службените полициски книги, случајот се врати во „постоечките“ настани и беше подложен на реконструкција, во рамки на **предистражната** [полициско-обвинителска] **постапка**.⁸

Врз база на оваа **реконструкција**⁹ јавниот обвинител од ОЈО Скопје (Ж. Крстевска Јосифовска), кој првично неосновано се прогласи за ненадлежен, сега беше должен да покрене кривична постапка пред Основниот суд Скопје I – што и го стори во април 2010, со *Обвинителниот акт Ко.бр. 3832/08*. Оваа постапка, во февруари 2011, заврши со *осудителна Пресуда XIX К.бр. 1652/10* против сопственикот и управител на градежната компанија (градежен инженер Т. Орцев), со која тој беше прогласен за *виновен* за сторено квалифицирано кривично дело **тешки дела против општата сигурност**¹⁰ затоа што свесно не ги испочитувал одредбите од тогаш важечкиот *Закон за заштита при работа* (1998 – денес вон сила, бидејќи е заменет со ЗБЗР/2007). Нему, како дотогаш неосудувано лице и фамилијарен човек, му беше одредена алтернативна мерка *условна осуда* од шест месеци казна затвор, со напомена дека оваа затворска санкција нема да се изврши доколку осудениот, во рок од наредни две години, не стори ново

кривично дело. Исто така, тој беше должен да плати и *паушал* за судски трошоци во износ од 2.500 МКД, како и да му ги надомести *процесните трошоци* на оштетениот, во висина од 23.400 МКД (385 ЕУР). Во кривичниот процес (кој беше воден пред судскиот совет во состав В. Миновска судија-претседател, С. Михајловска и С. Петковска – поротници/членови) осудениот управител беше застапуван од својот бранител (адвокат В. Петров), а и оштетениот Јакшиќ имаше свој полномошник (адвокат М. Максимовска) кој, во завршните зборови, предјави *имотно-правно побарување* во вредност од 3.500.000 МКД (57.375 ЕУР) кое ќе го бара во друга постапка.

Со најновиот позитивен развој на настаните, Јакшиќ се надева дека сега **ќе се повтори граѓанската постапка**¹¹ и дека овој пат правичноста конечно ќе победи, а тој ќе биде во состојба да ги подмири долговите кон своите роднини и пријатели кои ги создаде овие години за да го спаси видот на едното око, а и да добие средства за да може да отиде на операција за, со помош на трансплантација на рожница, да го поврати видот на окото и како порано да биде нормално способна личност.

За напомена е тоа што Јакшиќ не беше член на *синдикат* и не знаеше за своите права (како и каде да ги побара) – но денес, по сите нешта кои му се случиле, а му влеаја храброст и сила, тој **искрено ја промовира индивидуалната и колективна борба** како единствен начин на заштита и остварување на работничките права, како и човековите права воопшто.

1. Интервјуто го водеше Горан Секулоски, на 21.ИИ.2011, во Скопје. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд – Скопје II е: VI П.бр. 1882/08; а бројот пред Апелациониот суд – Скопје не успеавме да го дознаеме и покрај неколкуте обиди од наша страна.

2. *Телесната повреда* се квалификува како „тешка“ ако некому тешко му е нарушено здравјето и поради тоа ќе биде доведен во опасност животот на повредениот; или ќе му биде уништен или трајно и во значителна мера ослабен некој важен дел од телото или

некој важен орган; или ќе биде предизвикана трајна неспособност за работа воопшто или за работата за која е оспособен; или трајно и тешко ќе му биде нарушено неговото здравје или ќе биде нагрден (в. чл. 131, ст.3sq од КЗ).

3. Поради тоа што оваа машина работи под напон [на електричен погон] и под висок притисок има правен третман на „опасна ствар“. Имено, штетата настаната во врска со *опасен предмет*, односно *опасна дејност*, се смета дека произлегува од тој предмет, односно дејност – освен ако се докаже дека тие не биле причина за штетата (чл. 159, ЗОО). За штета од опасен предмет одговара неговиот имател, а за штета од опасна дејност одговара лицето кое се занимава со неа (чл. 160, ЗОО). Наместо имателот на предметот, и исто како тој, одговара лицето на кое имателот му го доверил предметот да се служи со него, или лицето кое е инаку должно да го надгледува, а не е кај него на работа. Ќе одговара и имателот на предметот ако штетата произлегла од некоја скриена мана или скриено својство на предметот на кои тој не му обрнал внимание. Во тој случај одговорното лице кое му го исплатило надоместот на оштетениот има право да го бара целиот негов износ од имателот. Имателот на опасен предмет што му го доверил на лице кое не е оспособено или не е овластено да ракува со него, одговара за штетата што ќе произлезе од тој предмет (чл. 162, ЗОО). Имателот на предметот се ослободува од одговорноста ако докаже дека штетата произлегува од некоја причина што се наоѓала надвор од предметот, а чие дејство не можело да се предвиди, ниту да се избегне или отстрани. Имателот на предметот се ослободува од одговорноста и ако докаже дека штетата настанала исклучиво со дејствие на оштетениот или на трето лице, кое тој не можел да го предвиди и чии последици не можел да ги избегне или отстрани. Имателот на предметот се ослободува од одговорноста делумно ако оштетениот делумно придонел за настанувањето на штетата. Ако за настанувањето на штетата делумно придонело трето лице, тоа му одговара на оштетениот солидарно со имателот на предметот, а е должно да го поднесува надоместот сразмерно со тежината на својата вина. Лицето со кое имателот се послужил при употребата на предметот не се смета како трето лице (чл. 163, ЗОО).

4. Сведокот претходно ќе се опомене дека е должен да ја зборува вистината и дека не смее ништо да премолчи, а потоа ќе се предупреди за последиците од давање на лажен исказ [како посебно

„кривично дело против правосудството“] (чл. 228, ст.2 д ЗПП). Судот може да одлучи сведокот да положи *заклетва* на исказот што го дал. Заклетвата се полага усно со изговарање на овие зборови: „Се заколнувам во честа дека за сето што ме прашуваше судот ја зборував вистината и дека ништо што знаев за оваа работа не премолчив“. Судот може да одлучи сведокот да положи заклетва и пред да биде сослушан (чл. 231, ст.1-3 од ЗПП). Судот може да определи *прекин на постапката* кога одлуката за тужбеното барање зависи од тоа дали е сторен прекршок или кривично дело за кое се гони по службена должност, кој е сторителот и дали е тој одговорен, а особено кога ќе се појави сомневање дека сведокот или вештакот дал лажен исказ или дека исправата употребена како доказ е лажна (чл. 201, ст.2 од ЗПП). Сведок, вештак, преведувач или толкувач кој пред суд или во управна, прекршочна или дисциплинска постапка ќе даде *лажен исказ* – ќе се казни со парична казна или со затвор до три месеци. Со оваа казна ќе се казни странка која при изведување доказ со сослушување на странки во процесна или во управна постапка ќе даде лажен исказ, а врз овој исказ е заснована одлуката донесена во таа постапка. Ако лажниот исказ [на сведокот] е даден во кривична постапка, сторителот ќе се казни со затвор од три месеци до пет години. Ако поради ова дело настапиле особено тешки последици за обвинетиот, сторителот ќе се казни со затвор од една до десет години. Ако сторителот доброволно го отповика својот лажен исказ пред да се донесе правосилна одлука, може да се ослободи од казна (чл. 367, КЗ). Тој што со закана дека ќе нападне врз животот или телото или имот од поголем обем, со нудење поткуп, со попречување или на друг начин влијае некое лице да се појави или да не се појави како сведок во постапка пред суд или во управна постапка, или ако е повикано како сведок да даде или да не даде исказ во определена смисла – ќе се казни со затвор од една до три години. Со истата казна ќе се казни и тој што заради одмазда за дадениот исказ на лицето повикано како сведок или нему блиско лице ќе му одземе некое право, ќе го малтретира или телесно ќе го повреди. Ако поради ова дело настапиле особено тешки последици за обвинетиот во кривичната постапка, или на сведокот или нему блиско лице му е нанесена тешка телесна повреда – сторителот ќе се казни со затвор од една до десет години (чл. 368-а, КЗ).

5. Ако тужениот ги оспорил и основот на тужбеното барање и износот на тужбеното барање, а во поглед на основот работата

узрела за донесување на одлука, судот може заради целесообразност прво да донесе *пресуда само за основот на тужбеното барање* [меѓупресуда]. До правосилноста на меѓупресудата судот ќе застане со расправањето за износот на тужбеното барање (чл. 316, ЗПП). Во делумна пресуда или во *меѓупресуда* судот може да изрече дека одлуката за трошоците се остава за подоцнежната пресуда (чл. 159, ЗПП).

6. Судот ќе ја ослободи од плаќање на трошоците на постапката странката која според својата општа имотна состојба не е во можност да ги поднесува овие трошоци без штета за својата нужна издршка и нужната издршка на своето семејство. Ослободувањето од плаќање на трошоците на постапката опфаќа ослободување од плаќање на такси и ослободување од полагање на аванс за трошоците на сведоците, вештаците, за увид и за судските огласи. Судот може да ја ослободи странката само од плаќање на такси ако со плаќањето на таксите значително би биле намалени средствата од кои се издржува странката и членовите на нејзиното семејство. При донесувањето на одлуката за ослободување од плаќање на трошоците на постапката, судот грижливо ќе ги оцени сите околности, а особено ќе ја земе предвид вредноста на предметот на спорот, бројот на лицата што ги издржува странката и приходите што ги имаат странката и членовите на нејзиното семејство (чл. 163, ЗПП). Одлуката за ослободување од плаќање на трошоците на постапката ја донесува првостепениот суд по предлог на странката. Странката е должна кон предлогот да поднесе уверение од надлежниот орган на државната управа за својата имотна состојба. Во уверението за имотната состојба мора да се назначи износот на данокот што го плаќа домаќинството и одделни членови на домаќинството како и други извори на нивните приходи и воопшто имотната состојба на странката на која и се издава уверението. Поблиски прописи за издавање на уверенија за имотната состојба донесува органот определен со посебен пропис. Кога е тоа потребно и самиот суд може по службена должност да ги прибави потребните податоци и известувања за имотната состојба на странката која бара ослободување, а може за тоа да ја сослуша и противната странка. Против решението на судот со кое се усвојува предлогот на странката не е дозволена жалба (чл. 164, ЗПП).

7. Како мала дигресија, не е на одмет да споменеме дека во посебниот дел на нашиот КЗ (1996), во главата насловена како „Кривични

дела против работните односи“ се вели: Тој што свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор, за засновање или престанок на работниот однос, за платата и надоместоците на платата, работно време, одморот или отсуството, заштитата на жената, младината и инвалидите или за забрана на прекувремената или ноќната работа и со тоа повреди, одземе или ограничи право што на работникот му припаѓа, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година. Ако ова дело го стори правно лице, ќе се казни со парична казна (чл. 166, КЗ). Одговорно лице во правно лице кое свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор за мерките за заштита при работата, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година. При изрекувањето условна осуда судот може на сторителот да му наложи, во определен рок, да постапи според прописите за мерките за заштита при работата. Ако ова дело го стори правно лице, ќе се казни со парична казна (чл. 170, КЗ).

8. Заради остварување на функцијата на кривично гонење, *јавниот обвинител* раководи со предистражната постапка и ја има на располагање правосудната полиција. Јавниот обвинител може сам да го преземе секое дејствие потребно за откривање на кривичното дело и откривање и гонење на неговиот сторител за кое со закон е овластено МВР, Финансиската полиција и Царинската управа (чл. 41, нов ЗКП). По приемот на кривичната пријава или по добиеното известување од полицијата, со постапката раководи јавниот обвинител (чл. 283, ст.1 од ЗКП). Сите дејствија преземени во предистражната постапка од страна на јавниот обвинител или полицијата се сметаат за тајна (чл. 289, ЗКП).

9. Заради проверување на прибавените докази или утврдување на фактите кои се од значење за разјаснување на работите, органот што ја води постапката може да одреди *реконструкција на настанот*, која се врши така што ќе се повторат дејствијата или ситуациите во условите под кои според прибавените докази се одиграл настанот. Ако во исказите на одделни сведоци или осомничени, односно обвинети, дејствијата или ситуациите се различно прикажани, реконструкцијата на настанот, по правило, посебно ќе се изврши со секој од нив. Реконструкцијата може да се спроведе во потполност или со делумно користење на компјутерски симулации. Реконструкцијата не смее да се врши на начин со кој се навредува јавниот ред и морал или се доведува во опасност животот или

здравјето на луѓето. При реконструкцијата по потреба можат повторно да се изведат одделни докази (чл. 234, ЗКП). Органот што врши увид или реконструкција може да побара *помош од стручно лице* од криминалистичко-техничка, сообраќајна или друга струка, кое, по потреба, ќе помогне во пронаоѓањето, обезбедувањето или опишувањето на трагите, ќе изврши потребни мерења и снимања, ќе направи скици и фотодокументација или ќе собере и други податоци. На увидот и на реконструкцијата може да се повика вештак ако неговото присуство би било од полза за давање наод или мислење (чл. 235, ЗКП). Странките и оштетениот ќе се известат секогаш, кога и на кое место ќе се испита сведокот, односно ќе се изврши увидот или реконструкцијата со задолжително присуство на странките на тие дејствија (чл. 390, ст.3 од ЗКП).

10. Во главата која носи наслов *Кривични дела против општата сигурност на луѓето и имотот*, постои казнена одредба со наслов „Предизвикување опасност при градежни работи“ која гласи: Одговорно лице кое при проектирање, раководење или изведување на некаква градба или градежни работи ќе постапи спротивно на прописите или на општопризнатите технички правила и со тоа предизвика опасност за животот или телото на луѓето или за имот од големи размери – ќе се казни со затвор од три месеци до пет години. Ако делото е сторено од небрежност, сторителот ќе се казни со парична казна или со затвор до три години. Ако, пак, ова дело го стори правно лице, ќе се казни со парична казна (чл. 289, КЗ). Ако поради делото настапи *тешка телесна повреда* на некое лице или *поголема имотна штета* – сторителот ќе се казни со затвор од една до десет години. Ако поради делото настапи *смрт* на едно или повеќе лица – сторителот ќе се казни со затвор најмалку три години (чл. 292, ст.1-2 од КЗ – „Тешки дела против општата сигурност“).

11. Постапката што со одлука на судот е завршена правосилно, може, по предлог од странката кој има третман на *вонреден правен лек* [*extraordinaria auxilii*], да се повтори во законски таксативно наведени случаи, меѓу кои и: – кога одлуката на судот се заснова врз лажен исказ на сведок или вештак; – до одлуката на судот дошло поради кривично дело на судијата, односно на судијата-поротник, на законскиот застапник или на полномошникот на странката, на спротивната странка или на некое трето лице; – странката стекне можност да ја употреби правосилната одлука на судот која порано меѓу истите странки е донесена за исто барање; – странката узнае за

нови факти или најде или стекне можност да употреби нови докази врз основа на кои за странката можела да биде донесена поповолна одлука тие факти или докази да биле употребени во поранешната постапка; – со одлука на надлежен орган дополнително правосилно е одлучено за претходно прашање на кое се заснова одлуката на судот (в. чл. 392, ст.1, ал.4, 6-7, 9-10 од ЗПП). Предлогот за повторување на постапката се поднесува во рок од 30 дена. По истекот на рокот од пет години од денот кога одлуката станала правосилна предлог за повторување на постапката не може да се поднесе, освен во законски предвидените исклучоци (в. чл. 394, ст.1sq и ст.3sq од ЗПП). Предлогот за повторување т.е *обнова* на постапката се поднесува секогаш до судот што ја донел одлуката во прв степен. Во предлогот особено мораат да се наведат: законскиот основ според кој се бара повторување, околностите од кои произлегува дека предлогот е поднесен во законскиот рок и доказите со кои се поткрепуваат наводите на предлагачот (чл. 395, ЗПП). Во решението со кое се дозволува повторување на постапката ќе се изрече дека се укинува одлуката донесена во поранешната постапка. Судијата поединец, односно претседателот на советот, ќе определи главна расправа дури по правосилноста на решението со кое се дозволува повторување на постапката, но во тоа решение може да одлучи веднаш да започне расправањето за главната работа. На новата главна расправа странките можат да изнесуваат нови факти и да предлагаат нови докази (чл. 398, ст.2-3 од ЗПП). Кога причината за повторување на постапката се однесува исклучително на постапката пред повисокиот суд, судијата поединец, односно претседателот на советот на првостепениот суд по одржаното рочиште за расправање за предлогот за повторување на постапката ќе го достави предметот до тој повисок суд заради донесување одлука (чл. 399, ст.1 од ЗПП).

Ф. И. ПРОТИВ ФАБРИКА ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА АПАРАТИ ЗА ДОМАЌИНСТВО

СПОР ЗА ОБЕСШТЕТУВАЊЕ
ПОРАДИ ПОВРЕДА НА РАБОТНО МЕСТО¹

*Ad vim maiorem vel ad causus fortuitus
non tenetur quis, nisi sua culpa intervenerit*
За случаите на 'виша сила' никој не треба да одговара,
освен кога зад неа се крие нечија вина! (Ulpianus)

Работничката Ф. И. (сега 37-годишна) – која, по нејзино барање, сакаше да остане анонимна, работеше и сè уште работи во фабрика за производство на неелектрични апарати за домаќинство, со договор на неопределено време од 1995 година, односно 11 години пред да настане спорот со нејзиниот конкретен работодавач. Од почетокот на нејзиното вработување па сè до денес, работничката работи на позиција *монтер* во производствениот процес.

Фабриката е во приватна сопственост и функционира како акционерско друштво, а во неа се вработени над 190 работници. *Меѓучовечките односи* во фирмата, генерално, може да се опишат како сосем коректни. Директорот и претпоставените се однесуваа во рамките на нивните службени овластувања, работното време се почитуваше, а платите и придонесите навремено се подмируваа. Што се однесува, пак, до *материјалните и просторните услови* во коишто се одвива процесот на производство, Ф. И. има сериозни забелешки. Имено, за време на зимските месеци, греењето во салата кадешто се одвива производството понекогаш се исклучува, и работниците работат во студена просторија. **Заштитната облека** што ја користат ја добиваат еднаш на неколку години, па обично е истрошена и стара. Битно е да се посочи дека во периодот пред настанување на работниот спор не беа набавени и користени *заштитни очила*, што може да се оцени како голем

пропуст – имајќи го предвид карактерот на работата што ја работи Ф. И. и постојаното прскање на емајл.²

Во рамките на фабриката има формирано *синдикат* на ниво на работодавач, и Ф. И. е негов член. Иако редовно плаќа членарина таа, генерално, не е запознаена со работата на синдикатот, ниту пак е активно вклучена во некакви синдикални активности.

Во август 2006-та, вршејќи ги своите редовни работни задачи на работното место, Ф. И. без своја вина доживува **повреда при работа** (несреќен случај / *vis maior*).³ Имено, при емајлирањето на предната страна од шпорет за греење нејзе ѝ прснува парче емајл во левото око. После овој немил настан – кој уредно е пријавен и од страна на самиот работодавач, таа веднаш се упатува во болница, каде ѝ е укажана прва медицинска помош, ѝ се отстрануваат остатоци од парчето емајл и се праќа на *боледување* – сè до ноември истата година.

Непосредно по несреќата, таа почнува да чувствува силни болки во левото око, а здравствената состојба прогресивно и се влошува. Во текот на тој период неколку пати оди на очни прегледи во Клиничката болница во Скопје. Иако првично докторите најавуваат дека повредата е со минлив карактер, сепак, после повеќе од година дена испитувања – се утврдува дека повредите на окото се трајни и со мошне сериозен карактер. И покрај сите напори на докторите за нејзино лекување, како последица на повредата, со текот на времето видот на тоа око започнува да и слабее – при што намалувањето, односно оштетувањето на видот достигнува и до 95%. На крај се дијагностицира *трајно оштетување* на рожницата на окото, а единствен начин тоа око повторно да стане функционално е со пресадување на рожница од донор по пат на хируршка интервенција (операција стручно позната како „кератопластика“). Сè додека не се направи пресадувањето на рожницата, работничката мора да биде под постојана терапија, месечно примајќи специјални инјекции кои чинат по 10 ЕУР. Инјекциите не паѓаат на товар на ФПИОМ, а тоа значи дополнителен месечен трошок за Ф. И. Исто така, со оглед и на постојаниот карактер на оваа терапија која мора континуирано да биде спроведувана, квалитетот на животот на Ф. И. значително е намален.

Имајќи ја предвид сериозноста на ситуацијата, големите трошоци за евентуалната операција и лекување, како и намалената животна активност и претрпениот страв – работничката, после консултација со адвокат (А. Ѓ. Танчевски) кој правно ќе ја застапува во сите понатамошни фази на спорот, летото 2008, се решава да тужи по основ на повреда на работно место и на тој начин да бара **обесштетување** со кое што ќе го продолжи понатамошното лекување и ќе ја надомести направената нематеријална штета.⁴ Битно е да се истакне дека Ф. И. претходно се обиде на *мирен и вонсудски начин* да го реши проблемот со работодавачот, на начин што од него побара да и бидат покриени трошоците за операцијата и за понатамошното лекување. Работодавачот на почетокот начелно се согласи на ова, но во наредниот период не исполни ништо од ветеното. Откако Ф. И. увиде дека работодавачот нема никаква намера да го оствари ветеното, конечно се реши да покрене работен спор пред основниот суд во нејзината општина. Таа никогаш не се реши за случајот да се обрати кај Трудовата инспекција.

Во периодот од јуни 2008 до јануари 2010, пред месно надлежниот суд се одржаа вкупно *четири рочишта* за главна расправа, на која беше спроведено и медицинско психијатриско **вештачење** од страна на вешто лице – психијатар, а беше сослушан и доктор-специјалист офталмолог.⁵ Во јануари 2010 судијата (Ѓ. Христовски), во присуство на полномошниците на обете странки, донесе позитивна пресуда во корист на Ф. И. со која се усвои нејзиното тужбено барање и работодавачот беше задолжен, под страв од присилно извршување, во рок од осум дена да и исплати вкупна сума од 750.000 МКД (12.300 ЕУР) на име справедлив надомест на **нематеријална штета** на работничката и тоа:⁶

- а) 150.000 МКД за претрпен *физички бол*;
- б) 300.000 МКД за претрпен *страв*; и
- в) 300.000 МКД за *душевни болки* заради намалена животна активност; а сето ова сосе законската затезна *камата* која почна да се пресметува од февруари 2009.

Веднаш по приемот на писмено изработената пресуда – работодавачот, незадоволен од истата, поведе второстепена жалбена постапка, и предметот беше препратен на повисокиот

Апелационен суд. Конечно, во мај 2010, судскиот совет (во состав: Љ. Нешкоски – претседател и П. Јадровска и А. Настевска – членови), со пресуда која е доставена следниот месец – кога всушност таа стана и извршна, ја *одбива* жалбата на работодавачот како неоснована и ја потврдува првичната пресуда во корист на Ф. И. (освен во делот за каматата, кадешто повисокиот суд интервенираше **по службена должност** – бидејќи, во меѓувреме, беа донесени законски измени кај ЗОО со коишто се воведоа новини при утврдувањето на каматните стапки).⁷

Трошоците во судската постапка – и пред првостепениот и пред второстепениот суд, која траеше безмалку две години, изнесуваа 100.460 МКД (1.645 ЕУР), а работодавачот се стекна со обврската да го надомести и овој износ. Висината на парничните трошоци и чинењето на овој судски спор во ниеден момент не ја поколебаа Ф. И. да се впушти во судскиот процес, од едноставна причина што тоа ѝ беше единствениот начин да створи реални можности за нејзино понатамошно оперирање и лекување.

За времетраењето на судскиот процес Ф. И. продолжи да работи на нејзиното постојано работно место, а односот со работодавачот за време на процесот може да се опише како коректен и во рамките на деловните овластувања. После добивањето на конечната пресуда во нејзина полза таа потпишува *вонсудска спогодба* со која се регулира исплаќањето на парите од страна на работодавачот и тоа на две рати. Но, потпишувањето на спогодбата се направи под определен притисок и со закани пренесени преку одредени вработени, а се со цел да се избегне скапата постапка на присилна исплата во еднократен износ, која би се спровела по пат на извршител. Првата половина од парите ѝ е исплатена уште наредниот ден, а втората половина – после десетина дена од потпишувањето на Спогодбата.

По окончувањето на целиот случај, работничката остана и продолжи да работи во фабриката на истото претходно работно место. Благодарение на средствата кои ги доби како последица на позитивно разрешениот судски спор, операцијата за пресадување и заменување на оштетената рожница со нова, како и пост-оперативното лечење, станаа реалност. После сето ова, таа решително

изјавува дека доколку во иднина повторно ѝ биде прекршено некое работничко право, без двоумење пак би тужела.

Примерот на Ф. И. е посебно вреден за одбележување затоа што тој јасно покажува дека **одлучноста и храброста на работниците да истапат пред загрозувањето и кршењето на одредено работничко право** од страна на работодавачот е можеби најбитниот чекор кој понатаму би водел кон позитивна разрешница на работниот спор. А ова особено кога е во прашање нивното здравје и безбедноста при работа.

1. Интервјуто го водеше Александар Ковачевски, на 7.III.2011, во општина од југозападниот дел на Р. Македонија. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд на оваа општина е: РО.бр. 233/08; а пред Апелациониот суд – Битола, кој е надлежен за овој судски регион: РОЖ.бр. 180/10.

2. *Глоба* во износ од 5.000 до 8.000 ЕУР во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на правното лице а, за истиот прекршок, одговорното лице кај работодавачот ќе се казни со 500 до 1.000 ЕУР ако: – не обезбеди лична заштитна опрема за вработените како и нејзина употреба; – не организира и обезбеди давање прва помош на вработени во случај на повреда при работа (чл. 58, ст.1, ал.4 и 7 и ст.2 од ЗБЗР). Обезбедувањето на мерките за безбедност и здравје при работа не смее да претставува финансиска обврска за вработените! Нарушувањето на здравјето при работа не смее да влијае врз платата на вработените ниту да ја повреди нивната економска и општествена положба (чл. 16, ЗБЗР). Вработен има *право да одбие извршување на работа* доколку претходно не е информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не го обезбеди пропишаниот здравствен преглед. Вработениот има право да одбие извршување на работа и доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување. Доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или не постапува во согласност со мислењето на овластената здравствена установа, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот [на вработените] (чл. 39, ЗБЗР). Работодавачот има обврска да обезбеди безбедност и здравје при

работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата. Во рамките на неговите обврски, тој мора да презема мерки потребни за безбедност и здравје при работа на вработените – вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука и обезбедување соодветна организација и потребни средства. (чл. 5, ст.1 од ЗБЗР). Работодавачот е должен да планира мерки и средства за обезбедување развој и унапредување на безбедноста и здравјето при работа и за менување на постојните технолошки процеси со помалку опасни, односно со побезбедни процеси (чл. 8, ЗБЗР). Работодавачот мора работниот процес да го прилагоди кон способностите на вработените, при што работната средина и средствата за работа мора да бидат безбедни и безопасни по здравјето, земајќи ја предвид природата на работа (чл. 10, ЗБЗР). Работодавачот, за вршење на работите од областа на безбедноста при работа, мора да назначи едно или повеќе стручни лица и мора, на секој вработен, да му обезбеди соодветни [теоретски и практични] обуки (чл. 18, ст.1 и чл. 31, ст.1 од ЗБЗР).

3. До крајот на 2007 постоеше законска одредба која точно дефинираше што е *повреда при работа*. Па така, како повреда при работа се сметаше повредата на осигуреникот причинета со непосредно и краткотрајно механичко, физичко или хемиско дејство, како и повредата причинета со нагли промени на положбата на телото, ненадејно оптоварување на телото или со други промени на физиолошката состојба на организмот – ако таквата повреда причински е врзана со вршењето на работите на работното место. Како повреда при работа се сметаше и повредата причинета на опшаниот начин што осигуреникот ќе ја претрпи на редовниот пат од станот до местото на работата или обратно, на патот преземен заради извршување на работни задачи и на патот преземен заради стапување на работа, доаѓање на работа од одмор или отсуство прекинато по налог на работодавецот, како и користење право на преквалификација, доквалификација или вработување. Како повреда при работа се сметаше и заболувањето на осигуреникот што настанало непосредно и како исклучителна последица на некој несреќен случај или од виша сила за време на вршењето на работата или во врска со неа. Како повреда при работа се сметаше и повредата што ќе ја претрпи осигуреникот во вршењето на серијата таксативно наброени „општокорисни“ работи (в. поранешен чл. 44, ЗПИО). А, пак, според актуелниот ЗБЗР (2007): Кога еден или повеќе

вработени *го напуштиле работното место* или опасната зона, заради непосредни или неизбежни опасности по нивната безбедност при работа, тие не смеат да бидат ставени на одговорност заради нивна реакција во вакви случаи (чл. 25, зт.4 од ЗБЗР). Работодавачот е должен веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа по настанот, писмено *да го извести органот на државната управа* надлежен за работите на инспекцијата на трудот за: а) секој смртен случај; б) колективна несреќа и повредите при работа кои предизвикуваат времена неспособност за работа повеќе од три работни дена и в) секоја појава која претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените при работа. Известувањето, покрај општите податоци, содржи и краток опис на настанот и неговите последици (чл. 36, ЗБЗР). Работодавачот е должен *да води евиденција* за: а) стручното обучување и оспособување на вработените за безбедна работа; б) извршените прегледи на средствата за работа; в) спроведените испитувања на физичките, хемиските и биолошките штетноста и на микроклимата во работните и помошните простории, односно на работните места; г) претходните и периодичните здравствени прегледи на вработените и д) професионалните болести, заболувањата во врска со работата, повредите при работа и смртните случаи при работата. Евиденцијата ги содржи и сите технички документи, исправи, извештаи, наоди, мислења и слично (чл. 37, ст.1-2 од ЗБЗР). *Глоба* во износ од 1.000 ЕУР во денарска противвредност ќе се изрече за прекршок на правно лице ако не води ваква евиденција; а, за истиот прекршок, одговорното лице кај работодавачот ќе се казни со 300 ЕУР (чл. 56, ст.1, ал.10 и ст.2 од ЗБЗР).

4. Ако на работникот му е предизвикана *штета при работа или во врска со работата*, работодавачот е должен да му ја надомести штетата – според општите правила на одговорност за надоместок на штетата. Одговорноста за обесштетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос (чл. 159, ЗРО). Работникот е должен да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски. Работникот е должен да го известува работодавачот за сите заканувачки опасности по животот или здравјето или за настанување на материјална штета, што ги дознал при работата и кои би можеле да настанат кај работодавачот или трети лица (чл. 33, ЗРО).

5. Судот ќе изведе *вештачење* како доказ, ако странката со тужбата или одговорот на тужба го достави стручниот наод и мислење на вештакот. Ако странката предлага вештачење како доказ, но стори веројатно дека постојат факти или околности за кои не може да го прибави вештиот наод и мислење, судот ќе определи вештачење со писмена наредба. Во наредбата судот ќе наведе во однос на кои факти или околности се врши вештачењето, и на предлог на странката ќе определи на кого му се доверува вештачењето (чл. 235, ЗПП). Вештачењето го вршат вештаци запишани во регистарот на вештаци (чл. 236, ЗПП). Вештакот е должен да се јави на поканата на судот и да го изнесе својот стручен наод и мислење (чл. 237, ст.1 од ЗПП). Судот, со парична казна од 2.500 до 5.000 ЕУР во денарска противвредност, ќе го казни вештакот, трговецот-поединец вештак, вештакот вработен кај друштвото за вештачење или вештакот вработен во орган на државната управа – кој нема да дојде на рочиште иако е уредно повикан, а изостанокот нема да го оправда; или ако до судот, во определениот рок, не го достави стручниот наод и мислење. Во случај на неоправдан изостанок судот може да нареди вештакот присилно да се доведе и да ги поднесе трошоците за доведувањето. По барање од странката судот може, со решение, да му наложи на вештакот да ги надомести трошоците што ги предизвикал со своето неоправдано недоаѓање или со неоправданото одбивање да врши вештачење (чл. 240, ст.1, 3-4 од ЗПП). Вештакот има право на надоместок на патните трошоци и на трошоците за исхрана и ноќевање, на надоместок на загубената заработка и на трошоци за вештачење, како и право на награда за извршеното вештачење (чл. 241, ст.1 од ЗПП). Кога податоците на вештаците за нивниот наод не се сложуваат суштествено, или ако наодот на еден или на повеќе вештаци е нејасен, нецелосен или во противречност самиот со себеси или со испитаните околности, а тие недостатоци не можат да се отстранат со повторно сослушување на вештаците, судот може да определи супер вештачење... (чл. 246, ст.2sq од ЗПП).

6. *Штета* е намалувањето на нечиј имот [обична штета] и спречувањето на негово зголемување [испуштена корист], како и нанесувањето на друга физичка или душевна болка или страв [нематеријална штета] (чл. 142, ЗОО). Секој може да бара од друг да го отстрани изворот на опасност од кој му се заканува позначителна штета нему или на неопределен број лица, како и да се воздржи од дејност од која произлегува вознемирување или опасност од

штета – ако настанувањето на вознемирувањето или на штетата не може да се спречи со соодветни мерки. Судот, на барање од заинтересираното лице, ќе нареди да се преземат соодветни мерки за спречување на настанувањето на штета или вознемирување, или да се отстрани изворот на опасноста – на трошок на држателот на изворот на опасноста, ако тој самиот не го стори тоа (чл. 143, ст.1-2 од ЗОО). За претрпени физички болки, за претрпени душевни болки поради намалување на животната активност, нагрденост, повреда на угледот, честа, слободата или правата на личноста, смрт на блиско лице, како и за страв – судот, ако најде дека околностите на случајот, а особено јачината на болките и стравот и нивното траење го оправдува тоа, ќе досуди *справедлив паричен надомест*, независно од надоместот на материјалната штета, како и во нејзиното отсуство. При одлучувањето за барањето за надомест на нематеријална штета, како и за висината на нејзиниот надомест, судот ќе води сметка за значењето на повреденото добро и за целта за која служи тој надомест, но и за тоа со него да не им се погодува на стремежите што не се спојливи со неговата природа (чл. 189, ЗОО). Судот, на барање на оштетениот, ќе досуди надомест и за идна нематеријална штета ако според редовниот тек е извесно дека таа ќе трае и во иднина (чл. 192, ЗОО).

7. Второстепениот суд ја испитува првостепената пресуда во оној дел во кој се побива со жалбата, во границите на жалбените причини; а *по службена должност* внимава на примена на материјалното право и на повреда само на некои таксативно наведени одредби од ЗПП (в. и чл. 354, ст.1sq од ЗПП). Второстепениот суд може да ја укине пресудата и кога странката бара нејзино преиначување, а може да ја преиначи пресудата иако странката бара таа да се укине (чл. 355, ст.2 од ЗПП). Второстепениот суд, со пресуда, *ќе ја преиначи* првостепената пресуда, ако смета дека фактичката состојба во првостепената пресуда е правилно утврдена, но дека првостепениот суд погрешно го применил материјалното право (чл. 361, ст.1, ал.4 од ЗПП). Второстепениот суд не може да ја преиначи пресудата на штета на странката која се жалела ако само таа изјавила жалба (чл. 362, ЗПП). *Погрешна примена на материјалното право* постои кога судот не ја применил одредбата на материјалното право што требало да ја примени или кога таквата одредба не ја применил правилно (чл. 345, ЗПП).

ПАПАЗОВА ПРОТИВ ГРАДСКА АПТЕКА

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ НАДОМЕСТОЦИ¹

*Nemo in perseguendo vel agendo deteriore
causam, sed meliorem facit* (Paul. – D. 50,17,87)

*Со покренувањето судска постапка никој не [треба да] се
довеѓува себеси во полоша, туку само во подобра позиција*

Работничката Јелена Папазова од Велес (сега 51-годишна) беше вработена во поранешната јавна Градска аптека „9^{ти} Ноември“ во нејзиниот град – којашто, по приватизацијата, го носеше целосниот назив Приватна здравствена установа „Градска Аптека“ – Струмица, бидејќи сега седиштето на фирмата сега беше заведено во оваа општина.

Таа, во новата т.е. пререгистрираната фирма, беше вработена со **договор за вработување на неопределено време бр. 03-3/22**, од август 2005-та² – три години пред да настане конкретниот работен спор со нејзиниот нов „газда“, иако претходно, во истата аптека, имаше остварен работен стаж од над 25 години, односно таа сиот свој работен век го имаше поминато во истото **претпријатие**.³

Во оваа компанија од фармацевтската дејност, во којашто имаше околу 35 вработени, според систематизацијата на работните места, таа ја извршуваше задачата на *фармацевтски техничар*, работејќи **сменска работа** со дежурства на шалтер – непосредно во контакт со пациентите.⁴

Работната атмосфера, особено по доаѓањето на новите газди и смената на дотогашната сопственичка структура, почна забрзано и значително да се „вжештува“: беше поставена нова директорка која ги тераше вработените да работат и за викенди, без да бидат

соодветно платени за тоа; се работеше и по цели денови – од 7 часот наутро до 21 часот навечер, под образложение дека на вработените „им фалеле работни саати“ за да ја остварат предвидената норма; перманентно некој од вработените работеше и на празници – без за тоа да добие надоместок [дневница] или, пак, слободен ден; а беше вршен и перманентен *мобинг* врз работниците – преку разни средства на **вознемирување** (на пример, тие беа тенденциозно казнувани за измислени „прекршоци“ и дисциплински повреди; често, при пописот на лековите, беа лажно обвинувани дека имаат наводен кусок, односно „минус“ во касата – дури и по неколку илјади денари, а којшто потоа требаше да го надокнадат од свој џеб; беа терани солидарно да учествуваат во плаќањето на сметката за фиксен телефон кој го користеа исклучиво за службена комуникација и сл.).⁵

Згора на сè, вработените – кои дотогаш земаа плата од околу 13.000 МКД, вон сите стандарди на добро деловно однесување и надвор од законот, практично беа присилени да потпишат *бланко договори за вработување* (!?) – по што отпосле, од страна на работодавачот, беше напишана сума од само 10.000 МКД.⁶ Но, и оваа намалена сума не беше испочитувана – па, по само еден месец нејзина исплата, реалната плата која работниците ја носеа дома се сведе само на 7.500 МКД!?

Иако, во рамки на аптеката имаше основано и *синдикат* на ниво на работодавач, во кој работниците уплатуваа месечна членарина – тој остана нем сведок на овие непосакувани случувања, коишто резултираа со тоа што над 90% од вработените „самоиницијативно“ ги напуштија своите дотогашни работни места!

Во септември 2007 Папазова, неможејќи да ги издржи условите за работа кои од дена на ден стануваа се понеподносливи, решава да си даде **оставка** т.е. поднесува барање за раскин на договорот за вработување (*отказ даден од страна на работник*) – за што работодавачот, следниот месец, своеволно, носи и посебно декларативно Решение бр. 03-48/3 за „доброволен престанок на работниот однос“ *без отказан рок*.⁷ По ова, таа предлага *порамнување* со дотогашниот работодавач, односно „расчистување на сметките“ и вонсудска доброволна исплата на долгуваното по сите основи. Но, откако нејзините претпоставени одбиваат, па

дури во нејзиното „работничко досие“ забележуваат дека нејзе наводно и престанал работниот однос не доброволно, туку поради недоаѓање на работа три работни дена последователно (!?) – таа решава да се консултира со адвокат (А. Шоптрајанов) и да поднесе индивидуална тужба против аптеката во која порано работеше.

На овој потег, кој се случува во август 2008, Папазова е поттикната и охрабрена од успехот на некои поранешни колеги, кои веќе имаа добиено судски спорови против истиот проблематичен работодавач.

Во текот на судскиот процес, којшто траеше нешто повеќе од девет месеци и кадешто беа одржани вкупно *пет рочишта* (шестото беше оправдано одложено) – таа беше застапувана од истиот полномошник, а лично се појави само на едно рочиште – кога требаше да биде **распитана** како странка во парницата.⁸

Пресудата со којашто *делумно се усвојува* тужбеното барање на тужителката, судијата (Ј. Лазаров) ја донесе и ја објави во текот на месец мај 2009, а стана извршна во септември истата година. *Парничните трошоци* на спорот во оваа правна работа – судски, адвокатски и странкарски – изнесуваа вкупно 32.200 МКД (530 ЕУР).

Работодавачот ПЗУ „Градска аптека“ беше задолжен, во рок од осум дена од правосилноста на Пресудата, на Папазова – како поранешен вработен, да и исплати главен долг во износ од 56.040 МКД (околу 920 ЕУР), зголемен за законската казнена камата, и тоа по следниве пет основи:

а) на име *разлика за помалку исплатени плати* – сума од 21.169 МКД;

б) *додаток на нето-плата* за признат работен стаж [т.н. „минат труд“] – сума од 15.670 МКД;

в) неисплатена *хранарина* – сума од 10.000 МКД;

г) *додаток за патни трошоци* – 7.851 МКД; и

д) *работа на празник* – сума од 1.350 МКД.⁹

Жалбена постапка до второстепениот Апелационен суд немаше – но, спроведувањето на веќе правосилната и извршна пресуда, наместо доброволно, беше **присилно** т.е. беше извршено преку *извршител* – со блокирање на сметката на аптеката.¹⁰

Примерот на Папазова е за одбележување затоа што укажува на тоа дека поранешните работници, кои поради разни нанесени неправди си одат од кај работодавачите – **сè уште имаат можност, по судски пат, да си ги остварат правата кои им следувале, иако повеќе не се водат како вработени во тоа друштво!**

Папазова, која сега е невработена и која досега има учествувано и во неколку работнички штрајкови, и покрај добиениот судски спор – поради недовербата кон нашиот судски систем, вели дека доколку во иднина, евентуално и биде повредено одредено работничко право – двапати ќе размисли дали пак би се впуштила во ваква „авантура“!?

1. Интервјуто го водеше Димитар Апасиев, на 7.И.2011, во Велес. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Велес е: П.бр. 918/08.

2. Договорот за вработување [кој порано се викаше „договор за работа“] има две подеднакво релевантни варијанти при склучувањето: прво – тој може да се склучи за време чие траење однапред не е определено – во којшто случај станува збор за *работен однос на неопределено време*; и второ – да се склучи за време чие траење однапред е одредено – при што, тогаш станува збор за *работен однос на определено време* (чл. 14, ЗРО). Договорот за вработување се склучува во *писмена форма* и се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот, а примерок од склучениот договор му се врачува на работникот – и тоа на денот на потпишувањето (чл. 15, ЗРО). *Страни* на овој договорот се работодавачот и работникот (чл. 16, ЗРО).

3. По осамостојувањето на РМ, со носењето на првиот македонски ЗТД (1996) – беше дерогиран терминот „претпријатие“, воведен со поранешниот сојузен *Закон за претпријатија* (1988) и се вовеле само генеричкиот термин „трговски друштва“ – во сите негови законски форми (ЈТД, КД, КДА, АД, ДОО). И покрај некомпатибилноста со нашата внатрешна легислатива, особено од сферата на македонското деловно и трговско статусно право, кое воопшто не ги познава и не оперира со зборовите „претпријатие / компанија / фирма“ – сепак, авторите на оваа студија решија да ги употребуваат овие

термини, првенствено од практични причини. Имено, и покрај ризикот дека, од правна гледна точка, овие изрази не се најкоректни и најпрецизни и со право се чинат надживевани – сепак, од друга страна, тие се веќе одомаќинети во секојдневниот говор на нашите граѓани. А, пак, *трговското друштво* е правно лице во коешто едно или повеќе лица вложуваат пари, ствари или права во имот што го користат за заедничко работење и заеднички ја делат добивката и загубата од работењето. Трговското друштво, самостојно и трајно, врши дејност, заради остварување добивка (чл. 19, ЗТД). ТД, според формата, без оглед на тоа дали врши трговска или некоја друга дејност, е: 1) јавното трговско друштво; 2) командитното друштво; 3) друштвото со ограничена одговорност; 4) акционерското друштво и 5) командитното друштво со акции. ТД може да биде основано само во форма и на начин определени со овој закон. Основачот слободно ја избира формата на трговското друштво, освен ако со закон поинаку не е определено (чл. 20, ЗТД). ТД може, како предмет на работење, да ги врши сите дејности што не се забранети со закон (чл. 62, ст.1 од ЗТД).

4. Работодавачот може да ја организира работата и во смени. *Работа во смени* значи секој метод на организирање сменска работа во која работниците се менуваат 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. Овој план се доставува и до синдикалната организација кај работодавачот, најмалку 10 работни дена пред примената на планот (чл. 124-а, ЗРО). Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците (чл. 128, ст.4 од ЗРО). *Сменски работник* е секој работник чијшто распоред на неговата работа е дел од работа во смени (чл. 5, ст.1, ал.8 од ЗРО). *Нокна работа* се смета работењето во нокно време, односно во периодот меѓу 22:00 часот и 6:00 часот наредниот ден. Работодавачот кој редовно користи работници за нокна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот (чл. 127, ЗРО). *Дежурството* во здравствените установи се уредува со прописите од областа на здравството (чл. 118, ЗРО). *Додатоците* на платата, пак, се определуваат за посебните услови при работа, коишто произлегуваат од распоредот на работното време – и тоа за: работа во смени, работа во поделено работно време, нокна работа, работа на дежурство согласно закон, продолжена работа,

работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж (чл. 106, ст.3 од ЗРО).

5. *Вознемирување*, во смисла на ЗРО, е секое несакано однесување кое ги прекршува т.н. „забрани за дискриминација“, а кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, и кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување (чл. 9, ст.2 од ЗРО). Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот. Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и/или полово вознемирување (чл. 43, ЗРО).

6. *Структурата на договорот* за вработување е законски регулирана, и тој особено треба да содржи: 1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште; 2) датум на стапување на работа; 3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот го склучува договорот, со краток опис на работата што ќе ја врши; 4) место на вршење на работата – а ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот; 5) време на траење на работниот однос – кога е склучен договор за определено време; 6) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време; 7) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време; 8) одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување; 9) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор; 10) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и 11) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот. Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор. Во него, во однос на одделни прашања, страните можат да се повикаат на закони, колективни договори и [општи] акти на работодавачот (чл. 28, ЗРО). Одредбата во договорот за вработување 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; а 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 (чл. 29, ЗРО).

7. Еден од законски предвидените начини на престанок на договорот за вработување е со *отказ* (чл. 52, ст.1, ал.5 од ЗРО). Но, секоја од договорните страни може да го откаже договорот за вработување само во целост. Во принцип, страните можат да го откажат договорот со отказан рок, кој започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ и за кое време работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела – заради барање на ново вработување. Само во случаи определени со закон, страните можат да го откажат договорот и без отказан рок (в. чл. 70, чл. 89 и чл. 92 од ЗРО). Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок... (чл. 87, ЗРО). Во поглед на т.н. *минимални отказни рокови* ситуацијата е следна: ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец, а со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок – меѓутоа не подолг од три месеца; Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници – отказниот 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. А, пак, во поглед на *дозволеноста на отказот* – како трудовоправен институт, работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот; работодавачот, пак, може да го откаже договорот само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот [лична причина или причина на вина] или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот [деловна причина]. Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување (чл. 71, ст.1-3 од ЗРО). Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во *писмена форма*. 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 (чл. 74, ЗРО). Работодавачот и работникот можат да се договорат за *паричен надоместок* наместо отказан рок (чл. 90, ст.1 од ЗРО).

8. Распитот на парничарите е вид доказно средство кое спаѓа во групата на вербални и персонални докази и кое, во нашето граѓанско процесно право, се користи по исклучок. Имено, само кога нема други докази или, пак, кога и покрај изведените докази е потребно да се утврдуваат важни факти – на предлог на странка, судот може да определи доказ со *сослушување на странките* (чл. 249, ЗПП). Не можат да се применуваат никакви присилни мерки спрема странката што не се јавила на поканата од судот заради сослушување, ниту пак странката може да се присили на давање исказ (чл. 254, ст.1 од ЗПП). Доказот со сослушување на странките се изведува без полагање заклетва (чл. 255, ЗПП).

9. Не беше прифатено само барањето за исплата на *регрес за годишен одмор*, односно популарно наречениот К-15. Што се однесува, пак, до оваа тема – која често и е дебатирана во јавноста – треба да напоменеме дека, досега, ниту еден од трите македонски ЗРО не ја регулираше оваа материја!? Но, непостоенството на одредено работничко право во законот, не значи дека тоа не може да се регулира во колективен договор. Тоа, впрочем, и беше сторено со *Општиот колективен договор за стопанството* (2009) – според кој „со колективен договор на ниво на дејност се утврдува висината на регресот за годишен одмор и новогодишниот надоместок“ (чл. 35, ст.1, ал.8 од ОКДС). Но, од оваа несреќно формулирана одредба се гледа дека ингеренцијата за определување на висината на регресот се делегира на пониско ниво [со грански колективен договор], а такви во РМ се склучени многу малку.

10. Како *средства на извршување* заради остварување на парично побарување се користат следниве законски инструменти на присилна наплата: продажба на подвижни предмети [*res mobiles*], продажба на недвижности [*res immobiles*], продажба на хартии од вредност и удели во трговски друштва, пренос на парично побарување, претворање во пари на други имотни права и пренос на средства што се водат на сметката кај носител на платен промет – согласно со прописите за платен промет (чл. 23, ЗИ). *Извршување врз парично побарување* кое, по сметка кај банка, му припаѓа на физичко или

правно лице – се спроведува така што, со налог за извршување, и се наложува на банката паричниот износ за кој е издаден ваков налог да го исплати на сметката на извршителот. Налогот има дејство на забрана и пренос за наплата (чл. 137, ЗИ).

ЛОЗАНОВСКИ ПРОТИВ ТОПЛИФИКАЦИЈА БИТОЛА

СПОР ПОРАДИ НЕИСПЛАТЕНА РАЗЛИКА
ОД ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ ОД ПЛАТА¹

Honor honestum decorat, inhonestum notat
Честа ги краси чесните, а нечесните ги жигосува!
(Publilius Syrus – 225)

Работникот Благоја Лозановски од Битола (сега 60-годишен), работеше во „Топлификација Битола“ ДОО – Скопје, со договор за вработување на *неопределено време* од 2002 до 2008 година, односно тој имаше безмалку пет и пол години стаж во фирмата пред да настане спорот со неговиот работодавач. Пред тоа, од 1999 (кога, всушност, е и основано ова претпријатие) до 2002, со повремени прекини, работеше во истата фирма, но со *договор на дело* за кој четиригодишен период нема регулиран работен стаж. Работното место на Лозановски беше *одржувач на постројки*, а повремено, ако за тоа имаше потреба, работеше и како *котлар* – доставувач на енергија.

Друштвото во кое тој беше во редовен работен однос, „Топлификација Битола“ ДОО Скопје, е основано во 1999-та, од страна на **монополското претпријатие** „Топлификација“ АД – Скопје, кое денес е во приватна сопственост,² а неговата задача беше да произведува и испорачува топлинска енергија на дел од територијата на град Битола. Во рамките на друштвото работеа 22 работници, додека денес има само 1 вработен и истото моментално функционира лимитирано – само заради наплата на долговите од своите корисници.

Во друштвото делуваше *синдикат* на ниво на работодавач, а

Лозановски беше негов член. Редовно ја плаќаше членарината и беше активно вклучен во неговите активности. Оваа синдикална организација работеше во склоп на Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР).

Во периодот по ноември 2002-та, откако Лозановски добива договор на неопределено работно време, *работните услови* во битолското друштво се на солидно ниво и со тенденција на постојано подобрување. Работничките права во целост се почитувани, а како што истакнува Лозановски, фирмата беше „една голема фамилија во којашто односите меѓу вработените и директорите се на другарско ниво“. Платите редовно се исплатуваа, а работното време се почитуваше – со исклучок на одредени периоди, кога вработените, поради зголемен обем на работа во очи на грејната сезона, доброволно и без присила остануваат на работа, сè со цел во предвидените рокови да ги комплетираат работните задачи. Единствена забелешка која Лозановски ја има за овој период, е недостатокот на алати во друштвото. Поради тоа, тие се приморани самите да носат алати од дома, со цел да можат непречено и навремено да ја извршат нивната работа. Меѓутоа, после овој почетен период, фирмата пополека се снабдува и опремува, а со текот на времето е отстранет и овој недостаток.

И сè беше добро до јуни 2005, кога почнуваат првите проблеми за вработените во друштвото. Имено, со централна одлука на матичната фирма АД „Топлификација“ – Скопје, на Надзорниот одбор на „Топлификација Битола“, му е наложено на седница да предложи мерки со кои на вработените ќе им се запира од платата т.н. „*стимулативен дел*“ – позитивен или негативен стимул, во зависност од тоа каква била наплатата од корисниците на услугите на друштвото. Така, во периодот од јуни 2005 до февруари 2007, кога и престанува да се применува оваа мерка, работодавачот на работниците им запираше определен износ од платата, а во поголемиот дел од овој период им запираше износи според т.н. „*негативен стимул*“. На овој начин, работодавачот грубо ги кршеше склучените договори за работа и на незаконски начин вршеше намалување на платите на работниците (вклучително и на платата на Лозановски) – при што одговорноста за ненаплаќањето на услугите ја префрли на грб на вработените. Износите кои на Лозановски му се запираани од платата во месеците кога се

применува мерката, се движат од 400 до 800 ден. месечно. Покрај оваа незаконска мерка, во овој период, исто така неосновано му е намалена и месечната плата во износ од околу 1.000 МКД.

Меѓутоа, она што во овој период е најбитно за истакнување е односот на матичната фирма „Топлификација“ АД – Скопје и нејзиното мешање во внатрешните работи на „Топлификација Битола“. Како што потенцира Лозановски, кај битолската топлификација, иако само како основач се јавува „Топлификација“ АД – Скопје, истата се поставува и како централен раководен орган кој потполно учествува во раководењето со битолската топлификација. Раководителите во Битола се само марионети кои ги спроведуваат веќе изготвените одлуки од Скопје, без притоа да имаат и најмала можност за донесување сопствени одлуки. Така, сите одлуки што беа донесени во овој период се одлуки коишто се изготвени во Скопје, а потоа само на еден брз и формално-правен начин, се спроведени во Битола.

Како дел од ова централизирано делување е и сферата на финансиите на друштвото. Комплетното *финансиско работење* е под контрола на матичната Топлификација од Скопје а битолските директори само ги извршуваат налозите и немаат никаква автономија, ниту пак можност од изготвување на сопствени буџетски политики. Лозановски истакнува дека, низ годините, голем дел од парите на битолската топлификација беа „испумпувани“ од страна на директорите на „Топлификација“ АД – Скопје, а во подоцнежниот период во битолската топлификација речиси и воопшто да не се инвестираше. Мора да се потенцира и различната политика на групацијата во однос на висината на платите на вработените, при што платите во матичното скопско друштво беа далеку повисоки за разлика од платите кои се исплаќале во битолското друштво.

Проблемите во битолската топлификација кулминираа во март 2007, кога работодавачот – по инструкции на матичната „Топлификација“ АД – Скопје, носи одлука за драстично *намалување на платите* поради наводните **загуби на друштвото**. Така, висината на месечната плата за сите вработени е фиксно утврдена на 7.000 МКД, а престануваат да се исплаќаат и надоместоците за исхрана и превоз. Намалувањето на платите и неисплаќањето

на додатоците е извршено спротивно на склучените договори, а за тоа вработените никогаш не дадоа согласност. Објаснето им е дека тоа е поради нивна вина и заради ненаплатата на извршените услуги, па дури од страна на работниците е барано и самите тие, лично да се погрижат за наплатата на испорачаната топлинска енергија. Според Лозановски, објаснувањето за големото намалување на платите не држи, зошто според тогашните моментални приходи кои ги остваруваа, немаше никаква реална основа тие да бидат намалени до таа мера. Исто така, тој потенцира дека, доколку на битолското друштво не му се мешаа во работењето така грубо и безобразно, тоа имаше големи шанси самостојно да остварува приходи, а не загуби.³

Во текот на 2007-та, ситуацијата продолжува дополнително да се влошува... Работниците и битолските раководители се казнувани и за најбанални причини, а одлуките за тоа, како по правило, доаѓаат од матичното друштво од Скопје. Во ваква лоша атмосфера поминуваат и наредните неколку месеци, а во текот на септември 2007, повторно по одлука на „матичното друштво“, им е одземена опремата што некогаш беше инвестирана во битолската топлификација. Така, пред почетокот на грејната сезона, битолската топлификација останува речиси без никакви ресурси, а после почетокот на истата работи само десетина дена, после кои престанува со испорачување на топлинска енергија, поради недостаток од мазут.

Во овој период вработените во „Топлификација Битола“ одржуваат и неколку *состаноци* со директорите од Скопје, во рамки на кои им е најавен прекин на работниот однос, и уште еднаш на нив е префрлена вината за лошото работење на друштвото. Поради ова, синдикатот во битолската топлификација, имајќи ја предвид новонастанатата ситуација, во декември 2007, одржува состанок на кој го разгледува предлогот на „Топлификација“ АД – Скопје за уредување на статусот на вработените, и донесува одлука во која јасно истакнува дека тој предлог ќе го прифатат само под следните таксативно наведени услови:

- 1) исплата на платата за месец септември, најдоцна до 25.12.2007;
- 2) од парите собрани од наплатата приоритет да имаат исплатите на придонесите и платите;
- 3) претседателот на синдикатот да има увид во изводот од банка,

со цел да не се вршат други плаќања сè додека не се исполнат обврските со плати и придонеси кон сите вработени;

4) исплатата на отпремнината да биде во склад со ЗРО (2005) и да се исплати до денот на престанувањето на работниот однос.

Барањата во точките 1 – 3 и понатаму не им се исполнуваат, а после сите овие превирања, на крајот од месец февруари 2008, на Лозановски (вклучително и на другите работници) му е врачено решение за *технолошки вишок* и му е исплатена отпремнина. После ова, тој се стекнува и со право, во наредните четири месеци, да прима надоместок од АВРМ по основ на привремена невработеност. Во март 2008, комплетно се затвораат котлите во битолската топлификација. Откако се отпуштени, на неколку наврати, им е кажувано дека штом се преброди кризата, пак ќе бидат вратени на работа и дека после тоа ќе им бидат исплатени и заостанатите разлики во плати и сите неисплатени надоместоци, а дека би било добро да се воздржат од покренување на тужби.

Лозановски е трпелив, но после очигледното одолговлекување и лажење од страна на работодавачот, во мај 2008 (заедно со уште седум работници), се решава да покрене *работен спор* пред Основниот суд во Битола и со тужба да побара исплата на неисплатените разлики во плата и надоместоци за храна и превоз.

За можноста од остварување на своите права по судски пат тој се консултира со претставниците од синдикатот во фирмата, како и со *адвокат* (М. Мишевски) – кој, пак, понатаму ќе го застапува во сите фази од работниот спор. Битно е да се нагласи дека Лозановски (а и другите вработени) никогаш не се реши да покрене судски спор поради престанокот на работниот однос, заради непостоење на формално-правна можност од евентуално враќање на работа и прераспределување во „Топлификација“ АД – Скопје, која иако беше надредено матично друштво и основач на „Топлификација Битола“, законски немаше никаква правна обврска да го решава статусот на работниците кои беа отпуштени поради деловни причини. Исто така, тој никогаш за овој случај не се обрати до Трудовата инспекција.

Откако директорите во матичната „Топлификација“ АД – Скопје дознаа дека одредена група поранешни работници ги тужи, реагираат мошне нервозно и им кажуваат оти не очекувале дека

ќе се решат на ваков, според нив, „нефер потег“ – зашто тие, како сериозна фирма, наводно не ги имале заборавено и уште еднаш ги повторуваат веќе слушнатите лаги за враќање на отпуштените работници на работа во некоја неодредена иднина, после евентуалното надминување на кризата и продолжување на нормалната работа на битолското друштво.

Од мај до ноември 2008, во битолскиот Основен суд се одржаа вкупно четири *рочишта* за главна расправа. Во почетокот на ноември 2008, судот (преку судијата Ѓ. Христовски – претседател на советот, и судиите поротници – В. Петровска и В. Чалдарова) – го усвои тужбеното барање на Лозановски и во донесената пресуда ја задолжуваат „Топлификација Битола“ ДОО Скопје да му исплати вкупна сума за главното побарување од 68.902 МКД (1.130 ЕУР), и тоа:

а) на име *неисплатен дел од плата* сума од 8.080 МКД (135 ЕУР) – збирно за 12 месеци: јуни-септември 2005 год.; јануари-февруари, мај-август 2006; јануари-февруари 2007;

б) *разлика на плата* во износ од 25.129 МКД (410 ЕУР);

в) *надомест за исхрана* во износ од 29.093 МКД (475 ЕУР);

г) *надомест на трошоци за превоз* до и од работа, во износ од 6.600 МКД (110 ЕУР) – сето во рок од осум дена по приемот на пресудата.

На сиот овој износ беше пресметана и законска казнена *камата*, а парничните *трошоци*, во не така мал износ од 107.370 МКД (1.760 ЕУР) – кој е и поголем од главнината, исто така требаше да ги сноси работодавачот, кој и ја изгуби парницата.

На оваа пресуда, работодавачот „Топлификација Битола“, незадоволен од истата, поведе *жалбена постапка* и предметот беше препратен до Апелациониот суд во Битола. Меѓутоа, по разгледување на списите на предметот, судскиот совет (во состав: В. Јанкуловска – претседател, Љ. Нешкоски и А. Настевска – членови), во март 2009, ја *одбива* жалбата како неоснована и ја потврдува пресудата на Основниот суд Битола во корист на Лозановски.

Бидејќи работодавачот во законскиот предвиден рок доброволно не постапи по донесената пресуда, задолженијата во истата беа *присилно спроведени*, со помош на извршител (Ж. Пријевиќ).

Од случајот на работникот Лозановски може да согледаме како една стриктно *централизирана политика* во одредена компанија, која се јавува како **основач** на помало друштво,⁴ а за кое не покажува некој сериозен долгорочен интерес, може да делува на штета по работните места на голем број работници – кои совесно и најодговорно си ја извршуваат работата. Тука би било умесно да се даде и една критика кон законодавецот, за носењето трговски закони кои им даваат можност на основачите на вакви друштва да водат *селективна политика* кон одредени сестрински фирми, а кои функционираат во рамките на иста дејност; а, згора на сè, е и можноста што им се дава да применуваат различни аршини за вработените во склоп на „групациите“ и да ја избегнуваат можноста за прераспределување во матичната компанија-основач, откако одредено **поврзано друштво**⁵ (а не „**подружница**“!),⁶ кое е основано од неа, ќе биде затворено.

Од друга страна пак, **решителноста и упорноста на Лозановски е одличен пример како треба да изгледа една реакција на работник**, кој и *после загубата на работното место*, поради разни причини, сè уште има неостварени права од работен однос кај својот поранешен работодавач, во случајот неисплатен дел од плати и додатоци од плата.

Лозановски, кој во минатото учествуваше и во неколку *итрајкови*, децидно истакнува дека **и во иднина би тужел** доколку повторно му биде прекршено некое право од работен однос.

1. Интервјуто го водеше Александар Ковачевски, на 19.V.2011, во Битола. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд – Битола е: РО.бр. 171/08; а пред Апелациониот суд Битола: Рож.бр. 361/09.

2. Републиката презема мерки против монополската положба и монополското однесување на пазарот (чл. 55, ст.3 од УРМ). „Топлификација“ АД – Скопје е монопол во сферата на производство и дистрибуција на топлинска енергија во РМ, а цената на нејзините услуги ја регулира Регулаторна комисија за енергетика на РМ, како независно тело. „Топлификација“ – Скопје е конституирано како акционерско

друштво во *приватна сопственост* [Извор: *Статут* на друштво за производство и дистрибуција на топлинска енергија, Топлификација АД – Скопје (пречистен текст), мај 2009]. Акционерската структура на „Топлификација“ АД – Скопје е во голема мера диверзифицирана. Најголем акционер е РОТЕЗА, *borzno posredniska druzba d.d.* од Словенија со 16.44% (податок од акционерската книга на „Топлификација“ АД Скопје на 31.XII.2010). Сите останати акционери учествуваат со 1% или помалку во акционерскиот капитал. Вкупниот број на акционери беше 2.910: 82% од нив се домашни, а 18% странски лица. 75% од акционерите се физички лица, а 25% правни лица [Извор: *Годишен извештај на Групаацијата ‘Топлификација’* за 2010]. А, пак, целта на нашиот „антимонополски закон“ е обезбедување слободна конкуренција на домашниот пазар, заради поттикнување на економска ефикасност и благосостојба на потрошувачите (в. чл. 3 од ЗЗК). Имено, едно претпријатие има *доминантна позиција* на релевантниот пазар, ако како потенцијален продавач или купувач на определен вид стоки и/или услуги: 1) нема конкуренти на релевантниот пазар или 2) во споредба со своите конкуренти има водечка позиција на релевантниот пазар... (чл. 10, ст.1, сл.1-2sq од ЗЗК). Забранета е секоја злоупотреба на доминантната позиција од едно или повеќе претпријатија на релевантниот пазар или негов суштински дел (чл. 11, ст.1 од ЗЗК). *Концентрација* настанува со промена на контролата на долгорочна основа, а како резултат на: 1) спојување на две или повеќе претходно независни претпријатија или делови од претпријатија; или 2) стекнување на директна или индиректна контрола на целото или делови од едно или повеќе други претпријатија од: – едно или повеќе лица кои веќе контролираат најмалку едно претпријатие или – едно или повеќе претпријатија, преку купување на ХОВ или имот, со договор или на друг начин пропишан со закон (чл. 12, ст.1 од ЗЗК). *Комисијата за заштита на конкуренцијата* е самостоен државен орган со својство на правно лице [со седиште во Скопје]. Комисијата е составена од претседател, четворица членови и стручна служба. Таа е независна во своето работење и во донесувањето на одлуките во рамките на надлежностите определени со овој закон. Средствата за работа на оваа т.н. „Антимонополска комисија“ се обезбедуваат од Буџетот на РМ. Комисијата за заштита за својата работа одговара пред Собранието на РМ [како нејзин основач] и најдоцна до 31 март до Собранието поднесува годишен извештај за својата работа (в. чл. 26, ЗЗК). На предлог на Комисијата за прашања на изборите и именувањата на

Собранието на РМ, претседателот и членовите на Комисијата за заштита на конкуренцијата ги именува и разрешува Собранието на РМ, за период од пет години со право на повторно именување (чл. 27, ст.1 од ЗЗК). *Комисијата за одлучување по прекршок*, на претпријатието, односно здружението на претпријатија, со решение ќе му изрече глоба во износ до 10% од вредноста на вкупниот годишен приход остварен во последната деловна година, изразена во апсолутен и номинален износ за која претпријатието или здружението на претпријатија има составена годишна сметка, ако: 1) склучи забранет договор или на друг начин учествува во договор, одлука или усогласено однесување со кои се нарушува конкуренцијата...; 2) стори злоупотреба на доминантна позиција... (чл. 59, ст.1, ал.1-2 од ЗЗК).

3. *Со договорот за друштвото* [со ограничена одговорност] може да се определи сите или одделни содружници [а не ‘вработени’!] да се обврзат да дадат дополнителни доплати над износот на влогот само кога е тоа потребно за покривање на загубите или за привремена неопходна потреба од парични средства (чл. 191, ст.1 од ЗТД). *Собирот на содружниците* [меѓудругото] ги врши и следниве работи: – ги усвојува годишната сметка и годишните финансиски извештаи, како и годишниот извештај за работата на друштвото во претходната деловна година и одлучува за распределбата на добивката и за покривање на загубите (чл.215, ст.1, ал.1 од ЗТД). Содружниците можат да ја донесат одлуката за *зголемување на основната главнина* само по усвојување на годишната сметка, според којашто друштвото нема тековни и непокриени загуби од претходните години, и по усвојувањето на извештајот на овластен ревизор со којшто се потврдуваат фактите во годишната сметка (чл. 258, ст.2sq од ЗТД).

4. *Основач на трговско друштво* е секое [физичко или правно / домашно или странско] лице – кое, заради основање трговско друштво, потпишало договор за друштвото, статут, односно изјава за основање ДООЕЛ (чл. 3, ст.1, ал.37 од ЗТД). Секое лице може да биде основач на повеќе друштва, ако со овој закон тоа не е забрането (чл. 29, ст.3 од ЗТД). Основачот слободно ја избира формата на трговското друштво, освен ако со закон поинаку не е определено (чл. 20, ст.3 од ЗТД). Содржината на договорот за друштвото, односно на статутот основачите ја определуваат во согласност со овој закон (чл. 22, ст.3 од ЗТД). Кон пријавата за упис на основање на друштво во трговскиот регистар, основачите поднесуваат лична писмена *изјава*, заверена кај нотар дека не постои некое од ограничувањата

од овој член или друго ограничување, определено со овој закон, за да основаат друштво (чл. 29, ст.6 од ЗТД).

5. Поврзани друштва се правно самостојни друштва кои се поврзуваат и кои воспоставуваат меѓусебни односи како: 1) друштво коешто во друго друштво има учество, значајно учество, мнозинско учество или мнозинско право во одлучувањето или заемно учество; и 2) зависно, владејачко друштво и друштва кои дејствуваат заеднички (чл. 491, ЗТД). *Зависно друштво* е правно самостојно друштво над кое друго [владеејачко] друштво има непосредно или посредно превладувачко влијание. Друштво кое има непосредно или посредно превладувачко влијание во зависно од него друштво е *владеејачко друштво* (чл. 495, ЗТД). Трговското друштво, секоја година, составува и објавува *консолидирана годишна сметка и консолидирани финансиски извештаи* – ако има превладувачко влијание во едно или повеќе друштва (чл. 504, ст.1 од ЗТД). Консолидираната годишна сметка и консолидираните финансиски извештаи не можат да бидат одобрени без да биде извршена ревизија (чл. 506, ст.1 од ЗТД).

6. Трговското друштво може да врши дејности и работи од предметот на работење на друштвото надвор од седиштето преку една или повеќе *подружници*. Подружницата се организира со одлука којашто ја донесува надлежниот орган на трговското друштво во согласност со договорот за друштвото, односно со статутот. Во одлуката за организирање подружница се наведуваат фирмата и седиштето на основачот, предметот на работење на трговското друштво и на подружницата, шифрата и називот на одделот и групата на дејностите според НКД и лицата во подружницата овластени за застапување на друштвото. Подружницата може да ги врши сите дејности од предметот на работење на друштвото. Подружницата нема својство на правно лице. Од работењето на подружницата, права и обврски стекнува трговското друштво. Подружницата работи под фирмата на трговското друштво што ја организирало, во која задолжително се наведува нејзиното седиште и зборот „подружница“ може кон фирмата на друштвото да додаде и свој назив. Подружницата престанува ако надлежниот орган на трговското друштво што ја организирал донесе одлука за престанување на подружницата или ако трговското друштво престане да постои. Организирањето и бришењето на подружницата се забележува во регистарската влошка во којашто е запишано трговското друштво. Забележувањето се објавува на истиот начин како уписите во Трег. (чл. 26, ЗТД).

ЈАНЕВСКИ ПРОТИВ „ЈАСМИНА“

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И ПРИДОНЕСИ ЗА ПИО¹

*Frustra agit qui iudicium prosequi nequit cum effectu.
Залудно покренал спор оној кој не може
успешно да ја изврши пресудата!*

Работникот Јово Јаневски (сега 55-годишен) од Скопје беше вработен во државната фирма ТП „Центро увоз-извоз“ АД – Скопје, и тоа цели 20 години пред да го започне подолуопишаниот спор.

Вработените во ТП „Центро“, кој беа околу 500-600 на број, беа организирани во *синдикат*, чиј член беше и Јаневски. Имено, зачленувањето во синдикатот се случуваше по автоматизам, па секој што ќе се вработи во фирмата стануваше и член на синдикатот!? Во ова големо претпријатие, Јаневски ги извршуваше своите работни задачи на работното место заменик раководител, по што беше унапреден во *раководител*.

Работната атмосфера во претпријатието ја красеше „работнички дух“. Најголем број од работниците беа мотивирани за работа, бидејќи имаше можност за унапредување, а вработените меѓу себе се почитуваа. Со еден збор, постоеше одлична атмосфера за посветеност на работата. Но, во 1992/93 година – на почетокот на **транзицијата** – се јави „потреба“ од *трансформација на сопственоста* на претпријатието, која беше регулирана во тогаш новодонесениот ЗТПОК (1993) – кој подоцна претрпе дури 12 измени и дополнувања.²

Како и повеќето претпријатија во тој период, така и со „Центро“, се случи слично разработено „при[x]ватизациско“ сценарио. Меѓу останатите законски опции, на вработените од фирмата, им

беше понудено да станат акционери во истата, односно да купат акции. Но, тука се предложи и нов вид на организација и управување – познат како **франшиза**.³ Ваквиот начин на работа не беше присилно даден на вработените, туку секој кој сакаше можеше да ја прифати или да не ја прифати оваа опција.

Меѓу оние најхрабрите, кои се одлучија за прифаќање на франшизата, се најде и Јаневски. Во коалиција со уште петмина негови колеги, тие – во септември 1993, со склучување *Договор за заедничко работење и основање на дуќан*, во смисла на тогаш важечкиот ЗСВДЛТ (1989) – ја основаат СТД „Јасмина-комерц“ (колонијална продавница) со седиште во населба Влае, на истото место каде што се наоѓаа и дел од деловните простории на АД „Центро“, за чиешто користење плаќаа закупнина.

Истиот месец, меѓу фирмите „Центро“ и „Јасмина“ беше склучен и писмен *Договор за франшизинг бр. 0203-964*. Тој, по ново, се водеше како осигурен работник во редовен работен однос на местото продавач – бидејќи, со *Спогодбата бр. 04-1041*, од октомври истата година, беше извршено преземање на работниците во новооснованата фирма.

И оваа приказна, барем на прв поглед, до овде делува сосема регуларно и праведно. Но, задкулисните игри не изостануваат никаде, па ни во овој случај – што е и сосем очекувано и не треба многу да не изненади. Наметнато од повисоки структури од претпријатието „Центро“, главната идеја беше, што побрзо, да се „елиминираат“ вработените од фирмата, по доброволен пат – воведувајќи ја франшизата, каде што новооснованите фирми ќе ги преземаат дотогашните вработени во „Центро“. Па така, оној кој ќе успее да „одвлече“ пет-шест вработени, намамувајќи ги на приватен бизнис, со потпишување *спогодба за трајна деловна заедница*, го добива раководното место во новата фирма – патем, не наговестувајќи дека сите пет основачи го уживаат истото право, односно го имаат првото да учествуваат во управувањето со претпријатието.

Токму ова му се случи на Јаневски. Имено, тој работеше во новото претпријатие извесно време – до октомври 1994, но, од ден на ден се повеќе и повеќе, лукративните капацитети на фирмата опаѓаа. Колегата, кој се водеше како „газда“ на фирмата, реши

дека поисплатливо ќе биде да го намали бројот на вработени во новооснованата фирма – како би се намалиле трошоците за плати, придонеси и надоместоци. А тоа, всушност, значеше отказ за Јаневски и за останатите негови колеги.

По ова тие поднесуваат допис до УО на „Центро“, како своевидна „мајка-фирма“, но откако ова не вроди со плод Јаневски, за прв пат, се обраќа до правната служба на ССМ. По препорака на ССМ тој, во 1995, решава да поднесе тужба против СТД „Јасмина“ и неговиот дотогашен **ортак**⁴ (С. Колев) како второтужен, а како правен основ на тужбеното барање се наведени *неисплатените плати и придонеси*. Во текот на спорот Јаневски беше застапуван од својот *полномошник* – дипломиран правник (Д. Јовановски) од Советот на ССМ. Реакцијата на тужениот по однос на тужбата, не беше воопшто забележлива. Впрочем тој и не покажа некоја поголема загриженост во врска со тоа.

Целиот судски спор заврши во полза на Јаневски. Судијката (В. Србинова), во јуни 1996, донесе Пресуда со која *делумно го усвои тужбеното барање* и ги задолжи тужените да ги исплатат неисплатените плати и придонеси за седум месеци, во вкупен износ од 29.266 МКД (480 ЕУР) – зголемени за затезната камата, како и да го впише овој временски период во работната книшка на Јаневски. *Трошоците* на целиот процес, иако траеше недозволиво долго, сепак не чинеа многу и се работеше за „ситни пари“ во тоа време (околу 700 МКД) – а, симптоматично е тоа што тие паднаа на терет на Јаневски!?

Но, да биде иронијата поголема, пресудата *не можеше да се изврши*, првенствено поради должината на судскиот спор – кој траеше речиси две години, а за кое време газдата го ликвидираше трговското друштво „Јасмина“. По ова, Јаневски не можеше да си го наплати своето парично побарување. А како причина плус за ова, покрај **ликвидацијата**,⁵ се јавува и смртта на сопственикот на СТД „Јасмина“ – со што настанува фактичка состојба, поради која не може да се оди понатаму со присилното извршување на побарувањето, кое иако правосилно и извршно, станува *ненаплатливо*.

Разочаран од самиот судски систем, а и од целокупниот институционален систем воспоставен во државата, тој не ја гледа *добивката* од сето ова и вели дека во иднина, доколку би имал повторно прекршување на неговите работнички права, тој воопшто не би

покренал судски спор!? Лошото искуство кое го има претрпено го одвраќа и од активирање во полето за заштита на работнички права, како и од самото учество во облици на протест и поддршка на работниците.

Приказната на Јаневски, донекаде, има неуспешен крај... Тој не ја доби оштетата што му следуваше и му беше досудена, ниту пак доби ново работно место. Но, сепак, важно е да се истакне дека, настрана од сè, **судската пракса не потфрли во конкретниов случај – барем кога беше во прашање правната заштита на работничките права.** Имено, за волја на вистината, судот пресуди во негова полза – и покрај тоа што извршувањето на пресудата никогаш не се случи во реалноста, а секако дека треба да се земе предвид и фактот што, во тоа време, сè уште не постоеја *извршители*, како би се забрзала извршната постапка.

1. Интервјуто го водеше Ива Михајловска, на 5.III.2011, во Скопје. Архивскиот број под кои е заведен предметот во тогашниот Општински суд Скопје I – Скопје е: XVIII П.бр. 661/95. Но, кај овој сложен случај на т.н. „активно сопарничарство“ – кадешто има и уште еден тужител (г-ѓа Б. Голибеговска), би напоменале дека претходно, во 1994, меѓу истите странки се водеше друг процес (XXII П.бр. 4651/94) којшто заврши со *повлекување на тужбата* на расправен записник пред судот – во февруари 1995. Но, исто така, на опишаниов судски спор, му следеше уште еден, во 1998-та – за *враќање работник на работа* кој, пак, беше споен со него (П.бр. 1572/98). Овие два „споредни случај“ не се предмет на оваа анализа.

2. А за влијанието на измените на овој Закон врз правата на работниците види го описот во студијата на Савески, Апасиев, Ковачевски и Василев: *Обезвреднување на трудот...*; „Ленка“ & RLF; Скопје, 2010; стр. 152-157. Покрај овој контроверзен закон, оваа сензитивна сфера беше уредена и со множество други, мошне комплицирани, закони: *Законот за промет и располагање со општествениот капитал* (Сл. лист на СФРЈ – 84/89, 46/90); *Законот за трансформација на претпријатијата и задругите со општествен капитал кои стопанисуваат со земјоделско земјиште* (Сл. весник

на РМ – 19/96, 25/99, 81/99, 48/00 ПТ); *Закон за приватизација на државниот капитал во претпријатијата* (Сл. весник на РМ – 37/96, 25/99, 81/99, 6/02, 74/05); *Закон за отстапување на деловни средства од страна на претпријатијата во коишто Република Македонија и Агенцијата на РМ за трансформација на претпријатијата со општествен капитал имаат акции, односно удели* (Сл. весник на РМ – 49/97, 30/02) и др.

3. Лаички кажано, франшизата претставува „деловен брак од интерес“ помеѓу два субјекта кои остануваат правно независни. Таа е *трајна деловна соработка*, односно континуирано трговско сродство помеѓу продавачот т.е. давателот на франшизата (франшизерот) и купувачот т.е. примателот / носителот на франшизата (франшизистот) – кадешто целокупното знаење, имиџот, производствените и пазарните техники на продавачот на франшизата се достапни за користење на купувачот на франшизата, во замена за определен процент од остварената продажба. Всушност, франшизата претставува практикурање и користење на бизнис процеси на некој друг. Во нашата деловна практика овој начин на стопанисување многу ретко се користи. А во ЗТПОК (1993) зборот „франшизинг“ беше употребен само еднаш – во делот на казнените одредби (чл. 101, ст.1, ал.4) – од што имплицитно под овој термин се подразбираше „облик на располагање и/или продажба на општествениот капитал“.

4. *Договорот за заедница* или „ортаклак“ е регулиран во нашиот ЗОО/93 (чл. 667 – чл. 703). Со овој писмен договор, две или повеќе лица [„ортаци“] заедно се обврзуваат да го здружат својот имот и труд или дел од нив заради заедничко остварување имотна корист – во вид на добивка / профит – и нејзина поделба. Но, во конкретниов случај всушност – според оценка на судот – станува збор за консензуален *Договор за здружување заради заедничко остварување и поделба на извесна имотна корист, односно материјална заработувачка* на посоодветен термин од „ортак“ се чини дека би бил „заедничар“.

5. Ако не се отвори стечајна постапка над друштвото, по донесувањето на одлуката за престанување на друштвото, се спроведува *ликвидација* (чл. 538, ст.1 од ЗТД). Ако содружниците, односно акционерите не назначиле ликвидатор и ако со овој закон е определено дека судот спроведува ликвидација на друштво по сила на закон, судот го назначува ликвидаторот (чл. 540, ст.1). *Ликвидаторите* се должни да ги довршат зделките што се во тек, да ги наплатат

побарувањата на друштвото, да го упаричат другиот имот и да ги намират обврските спрема доверителите. Ако тоа го бара ликвидацијата, тие можат да склучуваат и нови зделки на друштвото во ликвидација. Ликвидаторите можат, во согласност со содружниците, односно со акционерите и со доверителите, да отуѓуваат одделни објекти од ликвидациониот имот на одделни акционери и на содружници – ако со тоа не се повредуваат правата на другите содружници, на акционерите и на доверителите. Ликвидаторите, во рамките на својот делокруг, ги имаат правата и должностите на органот на управување. Ако друштвото има орган на надзор, ликвидаторите се под негов надзор (чл. 542, ЗТД). Ликвидаторот е одговорен со сиот свој имот за штетата која ќе им ја причини на доверителите во текот на постапката за ликвидација. Доколку се именувани повеќе ликвидатори за причинетата штета тие одговараат солидарно (чл. 542-a sq, ЗТД). По завршувањето на постапката за ликвидација, ликвидаторот веднаш поднесува пријава за *бришење на друштвото* во трговскиот регистар и го известува Централниот депозитар за хартии од вредност дека акциите на акционерското друштво и командитното друштво со акции се поништени и дава налог за затворање на акционерската книга (чл. 552, ЗТД).

В. И. ПРОТИВ ЕЛЕКТРОМЕТАЛ

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И ПРИДОНЕСИ¹

*Nullae partes sunt iudicanti in confitentes .
На странката која признава – понатаму не и се суди!
(Ulpianus – D. 9,2,25,3)*

Работничката В. И. од Скопје (сега 50-годишна) беше вработена во ДПСУ „Електрометал“ АД Скопје – претпријатие што се бави со трговска дејност, и тоа со договор за вработување на неопределено време. Нејзиното работно место беше *комерцијалист* и, пред да настане конкретниот спор опишан подолу, имаше 14 години работен стаж во истата фирма.

Во ова прилично големо претпријатие работеа околу 250 вработени, а самата структура во фирмата беше поставена строго хиерархиски – однапред се знаеше „кој е кој“, а одлучувачкиот фактор беше директорот, којшто истовремено беше и газда на компанијата.

Работната атмосфера е тешко да се дефинира во целост, бидејќи В. И. смета оти токму поради оваа хиерархиска поставеност во фирмата се предизвикуваше непотребно сепарирање меѓу вработените и создавање на внатрешни табори. Сепак, барем во одделот каде што таа работеше, постоеше солидарност и добра соработка меѓу колегите.

Можеби на прв поглед се чини дека, во ваква строга поставеност на нештата, нема простор за никаков проблем – бидејќи тешко може да се најде на пречка во јасно дефинирани услови. Но, се случува сосем спротивното. Во фирмата почнува забавено исплаќање на платите, и тоа за период од 12 месеци, поради што В. И. се решава да покрене судска постапка како би ги добила

заостанатите плати за временскиот период од мај 2002 до април 2003 година. Освен *притисокот* врз здравјето од тамошната мачна работна атмосфера, постоеше и притисок од страна на тогашната извршна власт – која, според В. И., бесправно земала, давала и продавала дел од производите со кои работела фирмата, а работниците не добивале никаков надомест за тоа!?

Она што ја испровоцира В. И. на поднесување тужба, меѓу другото, се и неуспешните *протести* што биле спроведувани во однос на лошиот третман спрема вработените. Таа го контактира ССМ, кај кој и се обраќа за помош. Како недостаток го истакнува фактот што синдикатот од претпријатието не се потруди ниту, барем елементарно, да ги подучи и информира вработените за своите права. Благодарение на нејзините контакти со централниот синдикат таа добива поддршка и правна помош во остварувањето на нејзините работнички права.

Обраќањето за остварување на своите загарантирани права таа го реализира после две години откако истите ѝ се прекршени, поточно кон средината на 2003. Во меѓувреме, таа прави напори за да *пеговара* со газдата, но до тоа не можеше да дојде во реалноста – бидејќи меѓучовечките односи во претпријатието одамна беа нарушени.

Ниту таа, ниту колегите кои се решиле на ваков чекор – по судски пат да си ги остварат своите права – не се обратија до Трудовата инспекција, бидејќи немаа верба дека овој државен орган нешто би помогнал во конкретниот случај.

Очекувано, газдата – кога дозна дека е тужен – реагираше доста нервозно и прилично бунтовно. А работниците, пак, беа во доста лоша финансиска состојба, бидејќи, како што споменавме, веќе две години работеа за без пари!?! Некои од вработените во претпријатието што покренале судски спор се вклучиле во колективна тужба, но В. И. – во јуни 2003 – решава да покрене *индивидуална тужба*. Како нејзин **договорен застапник** се јавува правник од ССМ (Д. Михајловска) – која е овластена како нејзин *полномошник* во парницата, за што таа и е крајно благодарна.²

Самиот судски спор не траеше воопшто долго и, дури и невообичаено за нашата судска практика, сè се заврши само на едно рочиште за главна расправа кое се одржа кон крајот на октомври

2003. За В. И. ова делува изненадувачки, во позитивна смисла, бидејќи таа очекуваше процесот да трае многу подолго.

Судијката (М. Панговска), по добиената писмена изјава за признание – поднесена во јули 2003 – од страна на директорот на туженото претпријатие, донесе **пресуда врз основа на признание** со којашто во целост го уважи нејзиното тужбено барање и го задолжи тужениот да и исплати:³

а) на име неисплатени *плати* – сума од 116.917 МКД (1.900 ЕУР); и

б) на име неисплатени *придонеси* за пензиско и инвалидско осигурување да уплати во ФПИОМ – сума од 74.523 МКД (1.220 ЕУР).

Парничните *трошоци*, кои исто така паднаа на товар на тужениот, изнесуваа 3.000 денари и ги опфаќаа само судските такси за поднесување тужба и за донесување одлука. Оваа првостепена пресуда беше *доброволно* извршена од страна на директорот на туженото акционерско друштво (Љ. Дракуловски) – при што немаше потреба да се иницира нова постапка за присилна наплата кај извршител.

Од целата оваа ситуација, која е прилично тешка за психофизичко издржување – земајќи ги во предвид многуте неисплатени плати, долгиот процес на трансформација на претпријатието во приватна сопственост, а во некои размери и лошата, а на моменти и непријателска работна атмосфера – В. И. ја гледа, условно речено, *добивката* од добивањето на овој судски спор. Таа, по сево ова е убедена во фактот дека менаџерите, вработени во претпријатието, сакале – во тоа време – да ја искористат приватизацијата на тој начин што ќе го разработат претпријатието, ама на вработените нема да им даваат плата!?

За во иднина, В. И. – која сега работи во друга приватна фирма и која, поради оправданиот сомнеж во партиската блискост на синдикалните лидери, не е член на ниту еден синдикат – вели дека ако се најде во ситуација повторно да и се прекршени работничките права, доколку нема друг начин на справување со бесправното, таа повторно би се впуштила во спор. Под „други начини на справување“, таа го наведува **спогодбениот начин на**

решавање на споровите како убедливо најефективен, поефикасен и мошне евтин.⁴

На самиот крај, таа додава дека – според неа – процесот на *приватизација* нечесно се одвивал, а притоа многу голем притисок се вршел врз работниците во смисла на ментален, психички и физички терет. Самите работници беа застрашени дури и од помислата да ги бараат своите права пред суд! Се разбира, надежта постојано тлееше – дека можеби работите ќе се средат, платите ќе се исплатат и сл. – но, како што покажуваат суровите факти, тоа во реалноста воопшто не се случи.

1. Интервјуто го водеше Ива Михајловска, на 1.II.2011, во Скопје. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Скопје II – Скопје е: XIII П.бр. 1641/03.

2. Странките можат да преземаат дејствија во постапката лично или преку *полномошници* – но судот може да ја повика странката која има полномошник, пред судот, лично да се изјасни за фактите што треба да се утврдат во парницата. Странката што ја застапува полномошник може пред суд и да дава изјави и покрај својот полномошник. Таа [како „власотавец“] може да ја измени или отповика изјавата на својот полномошник на рочиштето на кое е дадена таа изјава. Ако полномошникот признал некој факт на рочиштето на кое странката не присуствувала или некој факт признал во поднесок, а странката тоа признание подоцна ќе го измени или отповика – судот ќе ги цени обете изјави (чл. 80 и чл. 84, ЗПП). Странката го издава *полномошното* [*mandatum*] писмено или усно на записник во судот и таа може во секое време да го отповика полномошното, а полномошникот може во секое време да го откаже полномошното. (чл. 88, ст.1 и чл. 90, ст.1 од ЗПП). Обемот на полномошното го определува странката и таа може да го овласти полномошникот да презема само определени дејствија или да ги презема сите дејствија во постапката (чл. 85, ЗПП). Ако странката во полномошното не ги определила поблиску овластувањата на полномошникот – *полномошникот кој не е адвокат*, врз основа на ваквото полномошно, може да ги врши сите дејствија во постапката, но секогаш му е потребно изрично овластување за: повлекување на тужба, за признавање или за одрекување од тужбеното барање, за склучување на порамнување,

за одрекување или откажување од правен лек и за пренесување на полномошното врз друго лице, како и за поднесување на вонредни правни лекови (чл. 87, ЗПП). Полномошник на странката може да биде: 1) адвокат; 2) лице дипломиран правник кое со странката е во работен однос и 3) роднина по крв во права линија, брат, сестра или брачен другар – доколку е потполно деловно способен (чл. 81, ст.1 од ЗПП). Но, во работните спорови работникот како полномошник може да го застапува и лице дипломиран правник кое е во работен однос во синдикатот чиј член е работникот, или во сојузот на синдикатите во кој е здружен синдикатот чиј член е работникот (чл. 406, ЗПП). А, ако вредноста на предметот на спорот надминува 1.000.000 денари, полномошник на правно лице може да биде лице кое е дипломиран правник со положен правосуден испит и кое е во работен однос со правното лице (чл. 82, ЗПП).

3. Процесноправниот институтот „конфесионална пресуда“ кај нас е регулиран во чл. 317 од ЗПП (2005), под називот *пресуда врз основа на признание*. Имено, ако тужениот – до заклучувањето на главната расправа – го признае тужбеното барање, судот – без натамошно расправање, ќе донесе пресуда со која го усвојува барањето на тужителот. Судот, во случај да најде дека се работи за барање со кое странките не можат да располагаат – нема да донесе ваква пресуда, иако се исполнети останатите потребни услови. Донесувањето на ваква пресуда ќе се одложи доколку е потребно, претходно, да се прибават известувања за наведените околности. Признанието на тужбеното барање, на рочиштето или во писмен поднесок, тужениот може – и без согласност на тужителот – да го отповика сè до донесувањето на пресудата.

4. Инаку, нашето позитивно право остава простор, во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот да се договорат решавањето на спорот да го доверат на *посебен орган* утврден со закон (чл. 182, ЗРО). Ако работодавачот и работникот се согласат со *арбитражно решавање* на работниот спор, одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни и против неа не е допуштен спор пред надлежниот суд (чл. 183, ст.3-4 од ЗРО). *Lex specialis* за проблематиката на т.н. *вонсудско расправање* спорови со работна тематика, како што видовме на почетокот на книгава, е *Законот за мирно решавање на работните спорови* (2007) кој започна да се применува од почетокот на 2008 година, но сè уште не наиде на добар одзив во праксата.

Б. А. ПРОТИВ ПОРЦЕЛАНКА

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И ПРИДОНЕСИ¹

Parum est latam esse sententiam, nisi mandetur executioni.
Од мало значење е донесената пресуда, ако
не се пристапи кон нејзино извршување!

Работничката Б. А. (сега 52-годишна) од Велес, која денес е невработена, целиот свој работен век го помина работејќи во АД „Порцеланка“ – Велес, како *уметнички декоратер*, најпрво во декорното, а подоцна и во украсното одделение. Таа беше вработена во ова друштво за производство на производи од порцелан и керамички плочки, со договор за работа на *неопределено време*, уште од 1980 година, односно 19 години пред да настане подолупишаниот работен спор. Поранешното име на оваа гигантска фабрика за порцелан беше „Борис Кидрич“ и во време на СФРЈ таа беше меѓу најпознатите и најголеми фабрики кои го покриваше речиси целиот југословенски пазар. Во овие златни времиња во фабриката работеа околу 3.000 работници, односно речиси и да немаше велешко семејство кое немаше некој вработен член во ова претпријатие. Но подоцна, во болната и мачна транзиција, овој број се намали на 500, за да на крај се сведе само на 50-на вработени!?

Работната атмосфера во фирмата, барем во времето кога се работеше „турбо“, беше пристojна и релативно добра – иако и тогаш нормите, на кои работеа претежно работничките, беа вртоглаво високи [на пример, една работничка која работеше на боење на сервисите со златен пораб, во текот на осум работни

часа, требаше да изврти минимум 3.600 чинии и сама, без ничија помош, да ги пренесе до палета за сортирање!?!].

Во почетокот на турбулентното транзициско време, оваа фабрика се *трансформираше* во големо акционерско друштво и се преименува во АД „Порцеланка“. Но, бидејќи по распадот на бившата заедничка држава, се изгубија голем дел од пазарите кадешто фабричките производи беа етаблирани и препознатливи, фирмата западна во тешка криза. Платите почнаа да доцнат, а подоцна и воопшто да не се исплаќаат. Наместо ова на работниците, на рака, им се даваа „ситни пари“ во кеш, а остатокот од личниот доход им се исплаќаше *во натура* – преку давање свински полутки, јагниња, пилиња, копани, табли јајца, еурокрем или, пак, канти сирење!?

Поради кризата од која не се гледаше излез, многу вработени беа прогласени како *технолошки вишок* – и тоа во неколку наврати, а некои и самите се обидоа да си го бараат „чарето“ на друго место. Интересно е да се спомене дека со секој нареден бран на вакви *колективни отпуштања*, правата на оние работници кои остануваа на улица беа се помали и помали.

Поради финансиските проблеми оваа фабрика, во која сè уште имаше државен пакет акции, влезе во познатиот *FESAL II аранжман* склучен помеѓу Владата на РМ (чиј претставник беше тогашниот Министер за финансии, а сегашен Премиер – м-р Н. Груевски) и ММФ, како една од т.н. „12 големи загубари“. Но, парите кои беа предвидени да бидат наменети за ублажување на негативните последици од отпуштањето на толкав број работници во овој некогашен индустриски град – никогаш не стигнаа до нив!?! Имено, поранешни вработени на високи позиции во „Порцеланка“, а меѓу кои имаше и членови на првичниот синдикат, заедно со политичко-партиска логистика, извршија проневера не овие средства, за што подоцна некои од нив беа и кривично гонети, па дури и осудени. Колку за илустрација, ќерката на еден поранешен синдикален лидер се фалеше дека од парите кои нејзиниот татко и ги давал како „џепарлак“, а таа педантно си ги собирала – подоцна си купи стан во Скопје!?

По оваа работничка голгота, се чинеше дека доаѓаат подобри времиња кога за оваа веќе пропадната фабрика се најде

заинтересиран **странски инвеститор**² од Австрија [всушност, тоа беше наш македонски гастарбајтер од Виена кој имаше велешко потекло и – дали поради носталгијата, навидум, сериозно беше „загреан“ и сакаше да вложи во рестартирањето на фабриката]. Повеќето поранешни работници искрено се понадеваа дека конечно на нивната немаштија и дојде крајот кога фабриката, сега преименувана како „Вел Порц“, повторно почна со работа. Но, за брзо време старите проблеми пак се вратија и работниците почувствуваа дека нивните надежи се изјаловени.

Имено, новиот „инвеститор“, кој веднаш си најде свои полтронски соработници меѓу поранешните раководни структури, само ги испразни фабричките магацини од робата којашто вредеше милиони евра, а не даде ниту денар за осовременување на производството или, пак, негово зголемување. По ова, кај работниците настана оправдан гнев и, како што минуваше времето, револтот се акумулираше сè повеќе и повеќе.

По некое време, а комплетно разочарани од новонастанатата непосакувана состојба, како и револтирани од т.н. синдикат, кој очигледно седеше во скутот на новите газди – неколкумина похрабри и поборбени работници и работнички, меѓу кои беше и Б. А., формираа *независен синдикат*. Експресно после овој настан, кој во очите на корумпираното раководство беше сфатен како опасен преседан и провокација, почнаа и „очекуваните“ притисоци и проверени методи на заплашување: тие, еден по еден, беа викани во канцелариите на погонските директори кадешто, најбезобразно и недолично, беа уценувани и заплашувани да престанат со синдикалните активности и со „подбуцнувањето“ на останатите вработени. Дури и претседателот на новоформираната независна синдикална организација беше избркан од работа – по што тој тужеше и, нормално, го доби спорот.

Охрабрена од ова барање правда преку суд Б. А., заедно со уште осум нејзини колешки, се одлучуваат да покренат судска постапка пред надлежниот Основен суд Велес и да си ги бараат неисплатените 20 плати [од мај 1995, до декември 1996] и 55 придонеси во ФПИОМ [од јуни 1994, до декември 1998]. Оваа колективна тужба им ја подготви *дипломиран правник* (М. Мишкова) од општинската канцеларија на ССМ во Велес, која и ги застапуваше во спорот.

А, по утужувањето, притисоците десеткратно се зголемија и секојдневното одење на работа за оваа група тужителки почна да станува вистински кошмар. Но, за среќа, групата остана компактна – со исклучок на само една работничка (М.Ј.), која не успеа да остане исправена пред константниот и систематски мобинг и притисок. Велешкиот суд (преку судијката В. Петровска и протниците Ц. Анастасова и В. Стојановски), во септември 1999, донесе пресуда врз основа на признание, со кое го уважи тужбеното барање на тужителките, бидејќи полномошникот на тужениот (Р. Жарова) истото во целост го призна.

Туженото претпријатие беше задолжено, во рок од осум дена, на Б. А. да и исплати вкупна сума од 108.803 МКД (1.785 ЕУР) на име неисплатени плати, како и да ги плати сите неплатени придонеси кон Фондот. *Трошоците* на спорот беше одлучено да си ги сноси секоја странка самостојно!?

Но, за жал, поради сплетот на идните бурни настани што допрва следуваа, иако подоцна немаше второстепена постапка по жалба, оваа пресуда, која во октомври 1999 стана правосилна и извршна, никогаш не е извршена – ниту доброволно, ниту присилно [а веќе е и *застарена*]. Имено, неможејќи повеќе да го истрпат понижувачкото однесување на новопечените газди и нивните послушници, скоро сите „порцеланци“, како што имаа обичај да се ословуваат меѓу себе, решија да организираат штрајк против условите за работа и да бараат исплата на заостанатите плати. Штрајкот беше поведен од *штрајкувачки одбор* во кој беа избрани десетина најчесни и некорумпирани работници, докажани храбри борци, меѓу кои и Б. А. Во одговор на ова – веднаш, преку ноќ, работодавачот ангажираше познат скопски адвокат (И. Панчевски), кој лошо го советува да им изготви отказни решенија на иницијаторите и предводниците на штрајкот, иако тоа е противзаконски чин, што и беше сторено.

Но, овие луѓе на кои им дојде „нож до коска“ од долгогодишните шефовски лаги и глумења, беа подготвени на ваков пресметан ризик уште од почетокот на борбата, па останаа упорни и солидарни во заедничката битка – и воопшто не се плашеа од негативните консеквенци и реперкусиите кои следуваа.

По неуспешните обиди, преку манипулации, лажни ветувања и заплашувања, да го скрши штрајкот, но и по добивањето медиумски публицитет на случајот од неколку локални и национални весници, радија и телевизии – Владата на РМ реши да го *раскине* договорот за приватизација на оваа компанија, склучен со австрискиот инвеститор [кого и кривично го гонеше и за кого распиша меѓународна **потерница**]³ – поради последователно неуплаќање на повеќе рати од истиот и непочитување на предвидената динамика за инвестирање.

Но, по оваа, само навидум добиена битка – следуваше уште едно разочарување. Над фабриката беше отворена *стечајна постапка* и беше назначен **стечаен управник** од Скопје.⁴ Сите вработени отидоа „под Биро“ – т.е. секој, зависно од својот стаж, неколку месеци земаше паричен надоместок во случај на привремена невработеност, кој им следува како уставно и законско право.

Фабриката беше дадена на *јавен тендер*, на којшто – преку новоформирана фирма, основана на име на неговиот внук, се пријави еден познат македонски капиталист – олигарх од Скопје со политички амбиции, кој е меѓу најбогатите луѓе кај нас (Т.К.). Обезвреднетата фабрика, некогашен гигант и бисер на велешката индустрија, беше продаден за смешна сума на трговското друштво „Керамика Нова“ ДООЕЛ. Колку за илустрација, ако само машините и инвентарот од фабриката беа демолирани и однесени во отпад, како старо железо, ќе се земеше сума која е повисока од проценетата вредност за кое беше продадено претпријатието!?

По ова, оваа нова модерна фирма навистина вложи во набавка на најсовремени роботизирани машини – но, само за производство на декоративни плочки, и само во еден мал погон од огромната фабрика, додека остатокот или беше распродаден, или даден под закуп на други фирми. На работа едвај беа повратени околу 50 „среќници“ кои секој месец склучуваа договори за вработување на определено време и кои добиваа фиксна плата од 12.000 МКД, иако работеа секоја сабота како да е нормален работен ден, без тоа да биде некаде евидентирано – при што се правеа класични малверзации со **картиците за електронска евиденција**;⁵ работеа сменска и ноќна работа строго стоејќи на нозе (за приседнување

или потпирање се добиваше казна – 20% од месечната плата), во незатоплена и неклиматизирана фабричка хала.

Но, [не]среќата на оние кои продолжија да работат траеше кратко. По три години од рестартирањето и сечењето црвена лента од тогашниот политички и бизнис естаблишмент – фабриката, за време на Светската економска криза (2008-2010), ги отпушти сите работници како *технолошки вишок*. Добар дел од нив, меѓу кои и нашата соговорничка, останаа невработени – бидејќи, со оглед на нивната специфична старосна структура, е гаволски тешко да најдат било каква нова работа.

Сликовитиот пример на Б. А. е еден од оние кадешто јасно е скицирана **грчовитата борба на обесправениот македонски работник во нашата вечна транзиција**. Затоа оваа *жена-борец* е пример за бескомпромисност и бестрашност во борбата за работнички права против богатшите-капиталисти, без притоа да се изгуби гордоста и достоинството. Од нејзината пожртвуваност, на многумина ситнодушни „мажи“, кои милуваат да ги нарекуваме синдикални лидери, може само да им поцрвенат образите.

А денес, ако некој поминува по патот кој води покрај фабриката, зјаат искршените прозорци кои потсетуваат на многуте тажни работнички судбини – од кои некои, во моменти на очај, завршија и со самоубиство... Работи само *чуварската служба*, која го чува празниот објект без луѓе, кој немо стои опустошен од [не]човечката алчност и негрижа. Во разговор со нив, ми кажаа дека се водат како осигурени преку некоја приватна агенција за обезбедување, но дека плата немаат видено „којзнае од кога“...!?

Тажно мртвило лебди во просторот. Кога последен пат го посетив ова место, како сè уште да ги слушав веселите гласови на некогашните задоволни работници од детството, во преполната работничка менза. **Ги нема веќе хероите на работничката класа...** А дали некогаш и ги имаше, кога се предадоа без борба?

1. Интервјуто го водеше Димитар Апасиев, на 19.V.2011, во Велес. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Велес е: П.бр. 805/99.

2. *Страниците во РМ* уживаат слободи и права гарантирани со Уставот, под услови утврдени со закон и меѓународни договори (чл. 29, ст.1 од УРМ). На *странските вложувачи* им се гарантира правото на слободно изнесување на вложениот капитал и добивката. Правата стекнати врз основа на вложениот капитал не можат да се намалуваат со закон или друг пропис (чл. 59, УРМ). Содружник, односно акционер може да биде и секое *странско лице*. Странско лице може да стекнува удел или акции на начинот и под условите предвидени за државјаните на РМ и за правните лица запишани во Трговскиот регистар на територијата на РМ, освен ако со закон поинаку не е определено. Учеството на странско лице во новоосновано и во постојно трговско друштво не е ограничено, освен ако со друг закон поинаку не е определено. Трговското друштво со странско учество ги има сите права и обврски, како и ТД без странско учество – освен во случаите определени со закон (чл. 30, ЗТД). Правата стекнати врз основа на вложувања на странски лица во ТД не можат да се намалуваат со закон или со друг пропис. Делот од добивката на ТД што му припаѓа на странско лице, односно износот во случај на делумно или целосно отуѓување на уделот или на акциите на странското лице може, по налог на странското лице, слободно, без дозвола, да се дозначи во странство во валутата на вложувањето ако друштвото располага со парично покритие, под условите определени со закон. Ако се спроведе стечај или ликвидација на ТД – по завршувањето на стечајната, односно на ликвидационата постапка, странското лице има право да си го врати назад внесениот непаричен влог под условите определени со закон. *Привилегиите и посебните погодности* за вложување и стопанисување на странски лица се определуваат со закон (чл. 31, ЗТД).

3. *Издавање потерница* може да се нареди кога постои наредба за приведување на лице кое се наоѓа во бегство, и тоа: 1) на осомничениот кој се бара поради основано сомневање дека сторил кривично дело кое се гони по службена должност и за кое според законот може да се изрече казна затвор од три години или потешка казна; или 2) на обвинетиот против кого е поведена кривична постапка за кривично дело кое се гони по службена должност и за кое според законот може да се изрече казна затвор од три години или потешка казна; или 3) на осуденото лице кое со правосилна пресуда е осудено на казна затвор. Издавање потерница наредува органот што ја води постапката... Наредбата на органот што ја

води постапката или раководното лице на установата за издавање на потерница се доставува до МВР заради извршување. МВР води *евиденција* за издадените потерници. Податоците за лицата против кои е издадена потерница се бришат од евиденција кога потерницата ќе се отповика (чл. 559, ст.1-2 и ст.5-6 од ЗКП). Потерница и објава *распишува* МВР. Заради известување на јавноста за потерницата или објавата можат да се користат средствата за јавно информирање (чл. 563, ЗКП). Ако е веројатно дека лицето по кое е издадена потерница се наоѓа во странство, МВР може да распише и *меѓународна потерница*, по претходно добиена изјава од органот што ја издал наредбата за распишување на потерница дека во случај на пронаоѓање на тоа лице ќе се побара екстрадиција. Ако е веројатно дека имотот и имотната корист или предметите се наоѓаат во странство, се распишува *меѓународна објава* кон која се приложува изјава дека во случај на нивно пронаоѓање ќе се побараат привремени мерки за замрзнување или конфискација на имот и имотна корист или одземање на предмети (чл. 564, ст.1-2 од ЗКП).

4. *Стечаен управник* е лице кое е овластено во стечајната постапка да ја води реорганизацијата или ликвидацијата на должникот (чл. 2, ст.1, ал.67 од ЗС). Органи на стечајната постапка се: стечаен судија, стечаен управник, одбор на доверители и собрание на доверители (чл. 18, ЗС). Работите на стечаен управник може да ги врши физичко лице кое има *лиценца за вршење на работите* на стечаен управник, како и ЈТД или ДОО основано само за вршење на работи на стечаен управник и има лиценца за вршење на работите на стечаен управник и се зачленети во Комората на стечајни управници. Лиценца за вршење работа на стечаен управник може да добие физичко лице – трговец поединец, ако ги исполнува следниве услови: 1) да располага со потребна стручност и деловно искуство; 2) да има висока стручна подготовка и најмалку пет години работно искуство од областа на трговската дејност; 3) да положил испит за овластен стечаен управник со кој стекнува уверение за овластен стечаен управник; 4) да не е осудуван за кривични дела што го прават неподобен за стечаен управник. Доколку физичкото лице – трговец поединец е осудено за кривично дело што го прави неподобно за стечаен управник, лиценца за вршење на стечаен управник може да добие по престанувањето на правните последици од осудата; и 5) да даде изјава дека во работењето ќе ги применува правилата во согласност со кодексот за етиката на стечајните управници и

професионалните стандарди. Лиценца за вршење работи на стечаен управник може да добие друштвото ако ги исполни следниве услови: – да има вработено најмалку еден овластен стечаен управник и да има вработено најмалку еден дипломиран правник и еден дипломиран економист; – управителот да даде изјава дека овластените стечајни управници и другите вработени лица во работењето ќе ги применуваат правилата содржани во Кодексот за етиката на стечајните управници и професионалните стандарди; и – друштвото да не е осудувано за кривични дела што го прават неподобно за стечаен управник. Доколку друштвото е осудено за кривично дело што го прави неподобно за стечаен управник, лиценца за вршење на стечаен управник може да добие по престанувањето на правните последици од осудата (чл. 20, ст.1, 4-5 од ЗС).

5. Од 1 јануари 2006, секој работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една локација е должен да води *електронско евидентирање* на полното работно време и на прекувремената работа (чл. 116, ст.7 од ЗРО). Инспекторот на трудот, со решение, ќе го забрани вршењето на работи на работодавачот ако не води, неправилно води или злоупотребува електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа (чл. 259, ст.1, ал.4 од ЗРО).

Љ. Х. ПРОТИВ „КИРО КУЧУК“

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ И НЕПОДМИРЕНИ ПРИДОНЕСИ¹

Non omne quod licet, honestum est
Не е сè чесно што е дозволено!
(Paul. – D. 50, 17, 144 pr)

Работникот Љ. Х. од Велес (сега 50-годишен) беше во стален работен однос во АД „Киро Кучук“ – една од велешките големи компании од *градежниот сектор*, со над 800 вработени кои, во транзицијата, неуспешно се трансформираа од страна на локални моќници. Имаше остварен работен стаж од 28 години во истото ова претпријатие, кадешто работеше како *комерцијалист*.

Атмосферата за работа во фирмата почна да се влошува со промената на раководството и сопственоста, во првите години од минатата деценија. Тоа ги предуслови промените во работните односи и успешноста во работењето. Со намалувањето на продажбата и лошото раководење настанаа услови за влошување на работната атмосфера и условите за работа, како и нередовност на платите и нивно исплаќање во најразлични производи од компании кои своите обврски ги подмируваа со **компензација** т.е. взаемно пребивање на побарувањата или нивно намирување во *натурален облик*.²

Спорот настана на почетокот на 2008 година, кога поголема група работници бесправно беа избркани од работа и прогласени како технолошки вишок. Во компанијата имаше *два синдиката*, кои беа комплетно незаинтересирани да помогнат во овој случај!?

Против овој акт на самоволие, осуммина незадоволни вработени, меѓу кои и Љ. Х., во јануари 2008, поднесоа *групна тужба* која им ја состави адвокат (Н. Петровска). До тој момент тие сè уште имаа побарувања за неколку неисплатени плати, како и заостанати придонеси. Потоа, на спорот се надоврзуваат и барањата по основ на неисплаќање *отпремнина/испратнина*. За жал, до ден-денес, отпремнината сè уште не е исплатена и покрај обврската да се исплати пред работниците да аплицираат за паричен надоместок по основ на привремена невработеност во АВРМ – Центар за вработување Велес.

За осудување е и фактот што директорот кој беше и доминантен (наводно со спорни акции) сопственик на компанијата, кога дозна за тужбата насочена против него, практично се обиде да подмити т.е. да се спогоди со неколкумина вработени кои сè уште не се беа приклучиле кон тужбата, а имаа намера да го сторат тоа. Меѓутоа, оваа „доброволна исплата“ на отпремнината и заостанатите плати беше дадена во готови производи од палетата на фабриката!? Поради својата каприциозност, како и неговата желба да постави пример за во иднина да не се осмелуваат да одат директно пред суд, таа негова „фер понуда“ не важеше за оние кои веќе беа вклучени во тужбата. Меѓутоа, како што ни кажа нашиот соговорник, тоа за него и онака е неприфатлива понуда – бидејќи тој немаше никаква потреба од тие производи, како и начин на кого да ги продаде.

Во март 2009, судскиот совет (составен од судијката Л. Димова – претседател и поротниците Љ. Аризанкова и О. Тодоров – членови) донесе позитивна пресуда со која *делумно го усвои* тужбеното барање на тужителите. Тужениот „К. Кучук“, кој ја изгуби парницата, беше должен на Љ. Х. да му ги исплати 11-те неисплатени плати [од февруари до декември 2008] – што е сума од 48.466 МКД (795 ЕУР) со казнена камата сметана од месец февруари 2009; и плус да уплати придонеси во ФПИО ПЕ Велес за 34 месеци [главно за периодот од 2006-2008] – што, пак, е сума од 109.549 МКД (1.795 ЕУР). Точните износи кои треба тужениот да ги плати беа утврдени по спроведеното вештачење од страна на вешто лице – економист (В. Богатиноска).

*

Во овој случај симптоматично е и тоа што дополнително се појавува *проневера со сопственички акции* – но, за која сè уште нема конечна судска разрешница. Имено, се работи за следното: со изговор дека, доколку се окрупни понудата би се добила пови-сока цена при продажбата на акциите, директорот ги повикува вработените кои имаат акции да потпишат групно полномошно. Ова полномошно подоцна е дополнето со зборовите дека „работниците, сопственици на акции, му ги поклонуваат, односно предаваат на владение своите акции на директорот“ – што, пак, претставува класичен пример на **измама**, како „кривично дело против имотот“, а која допрва треба судски да се реши.³

Од денешен аспект, кога компанијата е во лоша финансиска кондиција, акциите имаат незначителна вредност – но постои кривична одговорност која непосредниот извршител како и неговиот наредбодавец мора да ја сносат и соодветно да обесштетат околу 200 работници-акционери. Но, *in concreto* сè уште се чека отпочнување на кривичната постапка, бидејќи велешкиот основен **јавен обвинител**,⁴ од само за него познати причини, сè уште не се изјаснил дали воопшто, и против кого, ќе поведе постапка или, пак, оштетените ќе треба да се јават во улога на **приватни тужители** во казнена постапка.⁵

И покрај тоа што сè уште не ги добил своите средства, нашиот соговорник е сигурен во тоа дека нивните побарувања ќе бидат подмирени – а, како што вели, „каматата си тече“, па **кој и да ја преземе компанијата ќе мора да ги плати нивните побарувања**.⁶ Тој е свесен и дека допрва им останува доста борба, но дека ќе истраат и ќе ги остварат своите работнички права.

1. Интервјуто го водеше Горан Секулоски, на 11.ИИ.2011, во Велес. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд Велес е: П.бр. 62/08.

2. Должникот може да го *пребие* побарувањето што го има спрема својот доверител со она што овој го побарува од него, ако двете побарувања гласат на пари или други заменливи предмети од ист род и ист квалитет и ако двете се стасани (чл. 325, ЗОО). Пребивање

не настанува штом ќе се стекнат условите за тоа, туку е потребно едната страна да и изјави на другата дека врши пребивање. По *изјавата* за пребивање се смета дека пребивањето настанало оној момент кога се стекнале условите за тоа (чл. 326, 300).

3. Тој што со намера за себе или за друг да прибави противправна имотна корист *ќе доведе некого во заблуда* со лажно прикажување или со прикривање факти или ќе го држи во заблуда и со тоа ќе го наведе да стори или да не стори нешто на штета на својот или туѓ имот – ќе се казни со парична казна или со затвор до три години. Ако сторената штета е од помала вредност, а сторителот одел кон тоа да прибави таква вредност, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година [и тука гонењето се презема по *приватна тужба*]. Ако сторената штета е од поголема вредност – сторителот ќе се казни со затвор од три месеци до пет години. Ако, пак, сторената штета надминува значителна вредност – сторителот ќе се казни со затвор од една до десет години. Тој што ова дело го сторил само со намера да оштети друг, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година. Обидот за ова кривично дело е казнив (чл. 247, КЗ). Тој што, застапувајќи ги имотните интереси на некое лице или грижејќи се за неговиот имот, нема да ја исполни својата должност или ќе ги злоупотреби дадените овластувања со намера да прибави имотна корист или да го оштети лицето чии имотни интереси ги застапува или за чиј имот се грижи – ќе се казни со парична казна или со затвор до една година. Ако делото го стори старател, полномошник, застапник или адвокат – ќе се казни со затвор од три месеци до три години. Гонењето се презема по *приватна тужба* (чл. 252, КЗ: „Злоупотреба на довербата“).

4. *Јавното обвинителство* е единствен и самостоен државен орган кој ги гони сторителите на кривични дела и на други со закон утврдени казниви дела и врши и други работи утврдени со закон (чл. 2, ЗЈО). Функцијата на јавното обвинителство ја вршат јавниот обвинител на РМ и јавните обвинители (чл. 4, ЗЈО). Јавното обвинителство се организира според принципите на *хиерархија и субординација*, согласно со закон. Почитувањето на овие принципи не смее да ја загрози самостојноста и одговорноста на секој јавен обвинител во вршењето на функцијата (чл. 6, ЗЈО). Јавното обвинителство е *должно да ја информира јавноста* за одделни случаи по кои постапува, особено ако се од таква природа што предизвикуваат поширок општ интерес во јавноста или се од значење

за остварување на функцијата на јавното обвинителство заради заштита од криминални или други противзаконски дејствија. Јавниот обвинител на РМ, вишиот јавен обвинител, основниот јавен обвинител за гонење на организиран криминал корупција и основниот јавен обвинител или од нив овластени лица – на јавноста и на средствата за јавно информирање им обезбедуваат пристап до информациите за состојбата на криминалитетот и други прашања од општо значење од работењето на јавното обвинителство, под услови пропишани со закон (чл. 8, ЗЈО).

5. *Тужител* во кривична постапка е јавниот обвинител и/или приватниот тужител. А, пак, *приватен тужител* е лице кое поднело приватна тужба заради гонење на кривични дела кои се гонат по приватна тужба (чл. 21, ст.1, ал.6-7 од ЗКП). За кривичните дела за кои се гони по предлог или по приватна тужба, предлогот или тужбата се поднесуваат во рок од три месеци од денот кога лицето овластено за поднесување на предлогот или приватна тужба узнало за кривичното дело и за сторителот. *Предлог за гонење* се поднесува до надлежниот јавен обвинител, а *приватна тужба* до надлежниот суд. Ако самиот оштетен поднесе кривична пријава или стави предлог за остварување на имотноправно барање во кривичната постапка ќе се смета дека со тоа ставил предлог за гонење. Кога оштетениот поднел кривична пријава или предлог за гонење, а во текот на постапката ќе се утврди дека станува збор за кривично дело за кое се гони по приватна тужба – пријавата, односно предлогот, ќе се смета како навремена приватна тужба ако е поднесена во рокот предвиден за приватна тужба. Навремено поднесената приватна тужба ќе се смета како навремено поднесен предлог на оштетениот, ако во текот на постапката се утврди дека се работи за кривично дело за кое се гони по предлог (чл. 58, ст.1, 3-5 од ЗКП).

6. Парничната постапка, меѓудругото, се прекинува и кога: – странката која е правно лице ќе престане да постои, односно кога надлежниот орган правосилно ќе одлучи за забрана на работата; – ќе настапат правните последици од отворање на стечајна постапка; – тоа е определено со друг закон (чл. 200, ст.1, ал.4-5 и 8 од ЗПП). Доколку, по правосилноста на одлуката за престанок на правното лице, забраната за работа или по заклучувањето на стечајната постапка истото е бришано од соодветниот регистар, а нема *правен следбеник* [кој би ги презел и би одговарал за долговите] – судот, со решение, ќе ја отфрли тужбата заради непостоење

на странка во спорот (чл. 203, ст.2 од ЗПП). Но, како последица на правната сукцесија којашто настанува при евентуално припојување или купување на ваквото друштво, следува и т.н. *консеквентна процесно-правна* [универзална] *сукцесија* којашто настанува по сила на закон [*ex lege*] и не зависи од волјата на сукцесорот, односно правниот следбеник не може да се противи на тоа тој *in concreto* да биде пасивно легитимиран т.е. тужен наместо неговиот правен претходник.

БОЖИНОВСКИ ПРОТИВ КЛУБИ

СПОРОВИ ЗА НЕИСПЛАТЕН МИНАТ ТРУД, К-15, ПРИДОНЕСИ ЗА ПИО И ИСПРАТНИНА¹

*Supressio veri, suggestio falsi.
Прикривањето на вистината е
всушност наведување на лага!*

Поранешниот работник Миле Божиновски (сега 62-годишен), дипломиран електроинженер од Битола, денес е корисник на **паричен надомест за невработени лица** до пензионирање – т.н. материјално обезбедување по основ на привремена невработеност.² Првото работно место, во далечната 1978 година, му е како *самостоен стручен референт* за процена на штета, поточно за надомест на електро-технички штети, во тогашниот ДОЗ. Во периодот што следи, фирмата најпрво се трансформира во ЗОИЛ „Македонија“ (филијала Битола), за да во турбулентното транзициско време – поточно во 1997 год. – истата се продаде на интернационалната групација за осигурување „Кјуби“ (QBE Insurance Group), со главно седиште во Австралија.

Самата припрема за *продажба* беше направена на таен и не-транспарентен начин, преку неколку директори кои бараа т.н. „стратешки партнер“ за компанијата. Во моментот кога се продаваше, оваа компанија беше една од најдобро стоечките на пазарот – со финансиски резерви и депозити во разни банки и имот вреден неколку десетици милиони евра. Божиновски е убеден дека и самата продажба немаше за цел развој на компанијата, туку испумпување на парите од банките во странство и преземање на имотот со кој тогаш располагаше компанијата. Во моментот на приватизацијата, односно продажбата, компанијата имаше

830 вработени, од кои 60-ина во Битола. По оваа клучна година започнува и развојот на настаните за наведените спорови што следат...

Пред продажбата на претпријатието постоеше *синдикат* и Божиновски беше негов член, но – од моментот на продажбата до денеска – тој увиде дека синдикалното раководство е тесно поврзано со раководството на компанијата, и наместо да помага, во многу случаи тоа практично им одмогна на работниците!?! Единствена светла точка на постоењето на синдикатот е „дентлменскиот договор“ постигнат помеѓу вработените и „реномираниот“ купувач, тој како иден газда – во наредните пет години – да не врши никаква промена во однос на бојот и систематизацијата на работните места.

Но, проблемите почнуваат 2002, токму по изминатите пет години, кога менаџерскиот тим на компанијата најавува отпуштање на $\frac{1}{4}$ од вкупниот број вработени – и тоа по разни основи!?! Во овој прв бран масовни отпуштања Божиновски, за среќа, останува во компанијата. Во мај 2002 стигна известување за можност за *преместување* на ново работно место како *проценител на штети и ризик* – во Секторот за големи клиенти, каде му беше понудена и поголема основна плата (околу 30.000 МКД). По фактичкото прераспределувањето, кое се случи во септември 2002, во пресметките на платата, тој забележа дека ја добива само основната плата без додатокот за минат труд, на што реагираше усно – при што му е одговорено дека настанала некаква „грешка“!?! Меѓутоа, пролетта 2003, Божиновски забележува дека наместо 12% зголемување на основната плата (по 0,5% за секоја започната година работен стаж, според *Колективниот договор* на ниво на работодавач, како и според *Правилникот за плати, надоместоци и други лични примања* донесен од УО на претпријатието), тој добива само 0,5%!?! Но, поради отпуштањата кои се случуваа во тој период, реши да не презема ништо – освен, уште еднаш, да ги информира претпоставените дека треба да има дополнителна пресметка на *додатокот на нето-плата за признат работен стаж* (попознат како надоместок за „минат труд“). Во овој случај тој не го контактира Инспекторатот за труд, бидејќи нема доволно верба во истиот. Ваквата ситуација продолжува сè до 2005, кога

почнуваат да важат новите законски решенија од трудовоправната сфера, со што границата за пензионирање се помести за цели четири години (од 60 на 64 за мажи) и воедно се помести и правото за добивање надомест до пензија, во случај работникот да биде прогласен за „технолошки вишок“ а има одреден број години работен стаж. Веднаш по ова, тој добива *Известие за отказ* со тримесечен отказан рок. Доколку овој отказ го добиеше пред Нова година, ќе го стекнеше правото на надомест до пензија, што би било некој позитивен аспект од целата ситуација. Затоа Божиновски смета дека отказот намерно е даден по започнување на важење на новото законско решение, за да – на некој начин – тој биде „казнет“.

По оваа несреќна околност, Божиновски се решава да ја тужи битолската експозитура на „Кјуби“ АД за осигурување и реосигурување, за неисплатениот „минат труд“ без да бара враќање на работното место. Поучен од претходните случаи на вработени кои тужеа за изгубените работни места и кои добија, по што беа вратени на работа, но притоа во знак на одмазда им беа поставувани „невозможни“ услови и/или беа прераспределени на места надвор од местото на живеење – тој беше решен да си замине од компанијата, но да го побара сето она што му следуваше за последните три години (оти *паричните побарувања* од плата **застаруваат** за три години).³ За да има доволно докази, тој првин се обраќа до компанијата – со Приговор дека неправилно бил отпуштен со повредени материјали и работнички права – по што, тој добива повратно Писмо како одговор кое, пак, понатаму во парниците го приложува како доказ.

За свој адвокат најмува негов близок роднина (Д. Стефановски), кој му ја подготвува и, во мај 2005, му ја испраќа Тужбата. Кога компанијата „Кјуби“ дознава дека е тужена, го известува дека тој има акции кои, во негово име, биле купени од матичната компанија од Австралија (!?), и за да ги добие во валутна противвредност, треба да потпише Изјава – која му е понудена на потпис во август 2005, во која ќе стои дека сите права и обврски од компанијата се намирени и дека тој, како работник кој поседува акции, е согласен сумата што би му следувала од продажбата на овие акции да ја добие намалена, соодветно на

неговите „финансиски задолженија“!? Божиновски не потпаѓа на овој притисок и одлучно одбива да ја потпише изјавата – за која верува дека е класичен случај на *уцена* – со објаснување дека веќе води спор со компанијата, и дека таквата изјава би била целосно неистинита (т.н. **лажна изјава**).⁴

Парницата во битолскиот суд траеше единаесет месеци – до февруари/март 2006, а беа одржани вкупно три рочишта за главна расправа. Поради тоа што овој предмет беше зрел за одлучување судијката (С. Мирковска) оправдано одби да го спои со другиот спор кој паралелно се водеше пред истиот суд. Пресудено беше во корист на Божиновски – по што работодавачот беше должен, во рок од осум дена по приемот на пресудата, да му исплати вкупна сума од 140.822 МКД (2.310 ЕУР) на име „минат труд“, зголемена за затезната камата и плус да му ги надомести парничните трошоци во износ од 28.572 МКД (470 ЕУР). Оваа одлука тужениот работодавач, преку својот полномошник (Б. Гачевска), благовремено ја обжалува пред Апелациониот суд Битола. Во второстепена постапка, судскиот совет (во состав Љ. Неделковски – претседател, С. Спасеновска и П. Поповски), со Пресуда ја одби жалбата како неоснована и ја потврди првостепената одлука, донесена во корист на вработениот-тужител. Конечно, во ноември истата 2006 година, таа стана правосилна и извршна.

*

Паралелно со оваа опишана тужба, Божиновски, како што веќе беше споменато – по отказот, добиен во јуни 2005 – преку истиот адвокат, поднесува и нова [втора] тужба, но сега по други две основи:

– прво, неисплатен *регрес за годишен одмор* (К-15) – за овој прв основ интересно е тоа што, за време на судската постапка, работодавачот ја криеше завршната сметка за претходната година и лажно изјавуваше пред судот дека, поради наводна загуба во работењето, на никому во фирмата не бил исплатен ваков регрес.

– второ, недоисплатени плати како *испратнина/отпремнина*, по основ на прогласување за „технолошки вишок“. Овој втор основ на тужбеното барање го темели врз правото стекнато преку Колективниот договор во кој се вели дека работникот има право на отпремнина од 12 месечни плати, иако според Законот му

следува минимум осум плати. Имено, тој веќе имаше добиено испратнина од осум плати, во висина од 245.472 МКД (4.025 ЕУР), но беше оштетен за над две и пол илјади евра кои му следуваа, но не му беа пресметани и исплатени. Како што правилно заклучува и самиот: „Колективниот договор може да прошири работничко право пропишано со закон, но не и истото да го скрати“!

Основниот суд Битола, преку истата судијка – по четири одржани и две одложени рочишта и по измината околу една година, во ноември 2006 – одлучува повторно во негова корист и го задолжува тужениот, да му исплати сума од:

а) 12.732 МКД (210 ЕУР) како К-15, и

б) 168.300 МКД (2.760 ЕУР) на име разлика за недоисплатена испратнина, зголемена за затезната камата, и плус да му ги надомести парничните трошоци во висина од 35.360 МКД (580 ЕУР).

Тужениот „Кјуби“, кој повторно го изгуби спорот, незадоволен од ваквиот исход – пак ја обжалува пресудата пред битолска апелација. Но сега, Апелациониот суд, преку советот (во состав В. Јанкуловска – претседател, А. Филипов и П. Лескова – членови), во април 2007, носи Решение со коешто жалбата на тужениот работодавач *се уважува* како основана, побиваната пресуда се укинува, а предметот се врати на повторно судење – поради утврдено користење на вештачење од предмет кој немал директна врска во спорот (заб. во текот на парницата пред првостепениот суд, во доказната постапка, беше превземено вештачење од друг сличен предмет од Основниот суд Охрид – П.бр.1697/05 од јуни 2006).

А по второто судење, одлуката на Судот иако е позитивна за тужителот Божиновски таа е далеку понеповолна за него. Имено – во јануари 2008 – истата судијка, следејќи ги напатствијата и насоките на повисокиот суд, само *делумно го усвојува* тужбеното барање, при што „Кјуби“ беше задолжен да му исплати само К-15, а не и разлика на име испратнина – со мошне чудно и сомнително образложение дека ова право нема третман на „парично побарување“ (!?), па како такво прво морало да биде барано пред работодавачот, па дури потоа да се бара по пат на тужба. А бидејќи тоа не било сторено, на работникот не му следува оваа разлика од четири плати. Исто така, беа намалени и првичносудените парнични трошоци – па сега тие, севкупно, изнесуваа 29.908 МКД (490 ЕУР).

И двете погореописани судски одлуки се спроведуваат присилно – преку *извршител*. А по добиеното дело за разлика во плата, Божиновски покренува уште една – трета по ред – тужба, бидејќи на зголемената вредност на платата логично му следуваат и зголемени придонеси во ФПИОМ – кое право, во иднина, би му влијаело за висината на неговата пензија. Но, во меѓувреме тужениот QBE доброволно му исплаќа средства за ПИО, по што тој ја повлекува тужбата.

Она што го нагласува Божиновски е дека, низ сите овие процеси, нему бил вршен отворен притисок и бил уценуван од страна на компанијата, за делот од средствата со кои компанијата – во негово име – купила акции од матичната компанија QBE Австралија. Инаку, овие парични средства, останатите колеги кои не тужеа ги добија релативно брзо и веднаш им беа исплатени!? А, пак, за овој случај нашиот храбар соговорник има поднесено уште една (четврта) тужба, по којашто во моментот е во тек граѓанска (парнична) постапка, и за која искрено се надеваме дека ќе заврши во негова полза.

Божиновски уште еднаш укажува на фактот дека компаниите секогаш гледаат преку некој неправичен начин (пр. присилно потпишување разни изјави) да се оградат од правата кои им следуваат на работниците. Досега, по сите тужби има над 60.000 МКД (околу 1.000 ЕУР) за судски трошоци – кои по добиените пресуди, за среќа, си ги има повратено.

Божиновски е задоволен од пресудите, бидејќи ги има добиено сите надомести со камати, па дури ја оствари и можноста за повисока пензија. Видовме дека и сите пресуди (освен кај примерот со повлечената тужба) се спроведени по пат на извршител, и тој вели дека без размислување би тужел во секоја наредна прилика кога би му било повредено некое работничко право. Бидејќи е постар, не се има активирани во синдикалните организации, но секогаш им сугерира на колегите да се борат за своето право. Одејќи по својот личен пример, тој правилно заклучува дека **работниците треба сами да се информираат за своите права, а не да чекаат работодавачот да им ги каже истите.**

1. Интервјуто го водеше Игор Мишевски, на 18.III.2011, во Битола. Архивскиот број под кои се заведени предметите во Основниот суд Битола се: П.бр. 576/05, П.бр. 991/05 и П.бр. 200/07. Бројот на предметите во жалбена постапка пред Апелациониот суд – Битола се: Гж.бр. 2794/2006 и РСЖ.бр. 164/2007.

2. Според ЗВОСН/97, едно од правата од осигурување во случај на невработеност е и паричниот надоместок (чл. 54, ст.1, ал.1 од ЗВОСН). Имено, *право на паричен надоместок* има невработено лице кое било во работен однос најмалку девет месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци (чл. 65, ЗВОСН). Висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност се утврдува врз основа на пресметаните и исплатени плати кај работодавачот, согласно со закон и колективен договор, и изнесува 50% од просечната месечна нето-плата на работникот за последните 24 месеци – за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци, а 40% – за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеци. Надоместокот не може да изнесува повеќе од 80 % од просечната месечна нето-плата по работник во Републиката, објавена за последниот месец (изменет чл. 68, ЗВОСН). Времето за кое се исплатува паричниот надоместок зависи од времето за кое невработеното лице било осигурено во случај на невработеност. Паричниот надоместок на невработеното лице се исплатува: 1) еден месец – ако има стаж на осигурување најмалку девет месеци во непрекинато траење или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци; 2) два месеца – ако има стаж на осигурување над 18 месеци до две и пол години; 3) три месеца – ако има стаж на осигурување над две и пол до пет години; 4) четири месеци – ако има стаж на осигурување над пет до седум и пол години; 5) пет месеци – ако има стаж на осигурување над седум и пол до десет години; 6) шест месеци – ако има стаж на осигурување над десет до дванаесет и пол години; 7) седум месеци – ако има стаж на осигурување над дванаесет и пол до 15 години; 8) осум месеци – ако има стаж на осигурување над 15 до седумнаесет и пол години; 9) девет месеци – ако има стаж на осигурување над седумнаесет и пол до 20 години; 10) десет месеци – ако има стаж на осигурување над 20 до дваесет и две и пол години; 11) единаесет месеци – ако има стаж на осигурување над дваесет и две и пол до 25 години. На невработеното лице кое има над 15 години стаж на осигурување, а на кое му недостасуваат

најмногу до пет години пред исполнување на услови за стекнување право на старосна пензија – паричен надоместок му се исплатува до неговото вработување, односно до настапувањето на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок (изменет и дополнет чл. 71, ЗВОСН).

3. Иако, кај нас, општиот рок на застареност изнесува пет години (в. чл. 360, ЗОО) – сепак, со закон може да се определи и друг [подолг или пократок] застарен рок. Па така, побарувањата на повремени давања кои стасуваат годишно или во пократки определени временски периоди (т.н. „повремени побарувања“) – застаруваат за три години од страсноста на секое одделно давање (чл. 361, ст.1 од ЗОО). А без оглед на законските рокови од ЗРО кои се пропишани за поднесување тужба при добивање отказ [„непарично побарување“] – работникот може своите парични побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд, без да мора за тоа прво писмено да се обраќа до работодавачот (в. и чл. 181, ст.5 од ЗРО). Основната правна последица од институтот застарување (лат. *praescriptio longi temporis*) е тоа што доверителот повеќе не може да бара присилно исполнување на обврската (чл. 349, ст.1 од ЗОО). Но, тука постојат две правни „кваки“ кои мора да ги споменеме: прво, за застареноста судот не води сметка по службена должност [*ex officio*] сè додека спротивната странка т.е. должникот не приговори на овој факт (чл. 349, ст.3 од ЗОО); и, второ, ако должникот исполни веќе застарена обврска, тој нема право да бара да му се врати назад она што го дал или платил, дури и ако не знаел дека обврската е застарена – бидејќи, во случајов, станува збор за т.н. „природна облигација“ (*obligationes naturales* – в. и чл. 356, ЗОО). Значи, битно е тоа дека – теоретски е можно – работник кој тужел и по истекот на застарениот законски рок да успее да го добие спорот доколку тужениот работодавач не поднел навремен приговор за застареност на побарувањето!

4. Инаку, во нашиот *Кривичен законик* (1996) постои и кривичното дело „Злоупотреба на овластување во стопанството“ кое спаѓа во групата на *казнени дела против јавните финансии, платниот промет и стопанството*. Имено, одговорно лице – кое со намера да прибави противправна имотна корист за правното лице во кое работи или за друго правно лице: создава или држи недозволен фондови во земјата или во странство или со составување на исправа со невестинита содржина, со лажен биланс, процена или

инвентарисување или со друго лажно прикажување или со прикривање на факти ја прикажува неистинитото состојбата и движењето на средствата и на резултатите на работењето и на тој начин ќе ги доведе во заблуда органите на управување во правното лице при донесувањето на одлуки, ќе се казни со затвор од една до пет години (чл. 287, ст.1 од КЗ). Исто така, во групата на *казниви дела против службената должност* – постои и делото „Измама во службата“, според кое службено [или одговорно] лице кое, во вршење на службата, со намера за себе или за друг да прибави противправна имотна корист со поднесување лажни сметки или на друг начин ќе доведе во заблуда овластено лице да изврши незаконита исплата, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години (чл. 355, ст.1 од КЗ). Кај *казнивите дела против правосудството* постои и делото „Поднесување лажни докази“ според кое тој што во постапка пред суд или во управна постапка ќе поднесе докази за кои знае дека се лажни, ќе се казни со затвор од една до три години. Со истата казна ќе се казни и тој што ќе отстрани или уништи докази што се од значење за постапката пред суд или управната постапка (чл. 366-а, КЗ). И конечно, во *казнивите дела против правниот сообраќај* постои и делото „Фалсификување исправа“ според кое тој што ќе направи лажна исправа или ќе преправи вистинска исправа со намера таквата исправа да се употреби како вистинска или тој што лажната или преправената исправа ќе ја употреби како вистинска, ќе се казни со парична казна или со затвор до три години. Обидот е казнив (чл. 378, ст.1-2 од КЗ).

КОСТАДИНОВСКА ПРОТИВ СПЕКТАР

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНА ПЛАТА И ИСПРАТНИНА¹

*Veritas habenda est in iuratore,
iustitia et iudicium in iudice.*

*Поротникот треба да се држи до вистината,
а судијата до правото и правдата!*

Работничката Сузана Костадиновска (сега 49-годишна) работеше во Друштвото за угостителство и трговија Михајло, Вангел и др. (увоз-извоз) – „Спектар“ ДОО Битола, со договор на неопределено време од 1984 до 2005 година, односно имаше 21 година работен стаж пред да настане спорот со нејзиниот работодавач. Костадиновска работеше на позицијата *градежен техничар*.

Претпријатието во кое таа беше во редовен работен однос функционира во градежниот сектор и се занимава со извршување на *градежно-занаетчиски работи*. Во текот на 90-тите години фирмата се приватизираше и оттогаш е во приватна сопственост. Претходно беше во склоп на градежно занаетчиската работна организација „Младост“ од Битола. Пред приватизацијата во неа постојано работат околу 30 работници, додека денес има само тројца вработени. Во најдобрите времиња на фирмата, додека сè уште беше во општествена сопственост, таа броеше и до 50-на вработени.

Дел од приказната на Костадиновска е и начинот на **приватизација** на фирмата,² нешто после што многу работи почнуваат да се одвиваат во непожелна насока за работниците. Пред да се приватизира, вредноста на ГЗРО беше проценета на тогашни 30.000 ДЕМ (германски марки). Првичниот договор беше сите

вработени да дадат по тогашни 1.000 ДЕМ и да ги откупат уделите, за фирмата да остане во сопственост на работниците. Меѓутоа, двајцата директори, „после одредени сплетки, игри и манипулации“ успеваат да се стекнат со 54% од **уделите**³ и на тој начин да станат доминантни сопственици и управители на новото претпријатие. Останатите деветмина работници кои се пријавија да купат удели, купија вкупно 31,5% од уделите (по 3,5% на вработен).

Со приватизацијата на организацијата престанува да постои и *синдикатот* на ниво на работодавач. Оттогаш па сè до денес, во ДУТ „Спектар“ – ДОО Битола не е формиран нов синдикат. Додека имаше синдикат, Костадиновска членуваше во него, но никогаш не беше вклучена во синдикалните активности. Сепак, таа беше солидарна и редовно ја плаќаше својата членарина.

Непосредно после приватизацијата, може да се каже дека фирмата продолжува речиси со истиот обем на активности како и пред тоа, а *работните услови* и меѓучовечките односи се на ниво како и дотогаш, односно сосема солидни и на едно коректно ниво. Меѓутоа, како што одминува времето работите почнуваат да се влошуваат... Бидејќи Костадиновска извесно време работи на позиција на која има одличен увид во приходите на фирмата, таа истакнува дека, во почетокот, фирмата имаше големи приходи и потенцира дека „многу пари влегуваа во претпријатието“. Но, потоа работите на овој план радикално се променуваат – па, откако приходите ќе влезат во фирмата, како што нагласува самата, почнуваат „мистериозно“ да исчезнуваат, односно „да одат во џебовите на двајцата директори“. Покрај ова, значително се влошува работната атмосфера и почнуваат да се кршат работничките права на тамошните вработени. Во последните пет-шест години, додека таа сè уште работи во ДУТ „Спектар“, работното време воопшто не се почитува, па често се случува да се работи и по 12 часа, а работниците се принудувани да работат и за викенди и празници. Односот на обајцата директори кон работниците станува дрзок, а во комуникацијата почнуваат да преовладуваат заканите, уцените и притисоците. Платите на вработените постојано се намалуваат...

Праксата на ова инстант богатење на директорите значително ја ослабнува фирмата и, после извесен период, почнуваат да се чувствуваат последиците од нивната алчност и неодговорност. Во

почетокот на 2005-та обемот на работа беше значително намален, а следствено на тоа и остварениот профит. Исто така фирмата добива и помалку работа во РЕК „Битола“, кадешто претходно е редовно ангажирана во извршување на разни градежно-занаетчиски услуги. Бидејќи директорите дотогаш не беа навикнати на толку ниски приходи, прва мерка која ја применија за да ги задржат високите лични примања е дополнителното *намалување на висината на платите* на вработените. А, кратко по ова тие потполно престануваат да ги исплаќаат платите на вработените. Во текот на наредните седум месеци (од март до септември 2005) тие постојано истакнуваат дека плата ќе почне кога-тогаш да се исплаќа и дека моменталната ситуација набрзо ќе се надмине. Но, тоа не се случува, а празните ветувања на директорите, во сите овие месеци, се покажуваат како уште една нивна вешта лага и манипулација.

Во октомври 2005 Костадиновска, заедно со други вработени, е прогласена за *технолошки вишок*. Имајќи ја предвид лошата ситуација во фирмата и малата веројатност нешто да се промени во тој правец, таа се сложува на ова и „доброволно“ го потпишува решението за технолошки вишок, кое датира од септември 2005 и во кое се наведува дека од денот на престанокот на работниот однос нејзе ќе ѝ се исплати надомест на име *испратнина* во висина од пет месечни плати остварени во последниот полугодишен период, а исплатата ќе се изврши со денот на престанокот на работниот однос.

Меѓутоа, договорените рокови за исплата на испратнината беа пробиени и таа не го доби паричниот надомест што ѝ следуваше како „отпремнина“. Односот на директорите по ова прашање е веќе виден. Слично како и во случајот со неисплатените седум плати, тие ја уверува дека тоа набрзо ќе се случи, односно дека во најбрз можен рок таа ќе ги добие и заостанатите плати и неисплатените испратнини.

И покрај сево ова свесно одолговлекување, Костадиновска се обидува овој проблем да го реши на *мирен начин*, така што во дополнителен устен договор со директорите се договара средствата да ѝ бидат исплатени одеднаш, но по три месеци. Но, и после истекот на овој новоутврден рок за исплата, таа пак е изиграна и повторно не ги добива неисплатените плати и отпремнината.

Сепак, Костадиновска сè уште верува дека спорот може вонсудски да биде решен, па после одржан нов состанок со директорите, добива ново ветување дека во новодоговорениот рок, конечно, средствата ќе ѝ бидат исплатени. Но, овој пат таа им дава до знаење на нејзините поранешни директори дека ова е последен обид и дека ако и сега ја изиграат – проблемот ќе го реши по судски пат. По ова, тие ја замолуваат спорот да не оди на суд и се сложуваат да ѝ го исполнат барањето. Но, како по обичај, по којзнае кој пат, нивниот збор нема никаква тежина и таа пак не го добива она што законски и следува.

Најпосле, таа им соопштува на директорите дека дефинитивно ќе поднесе тужба, на што тие реагираат прилично нервозно – бидејќи не очекуваат нивни вработени да се одлучат на овој „радикален“ чекор. После консултација со *адвокат* (Е. Јоцевска), која правно ќе ја застапува во сите понатамошни фази на спорот, во текот на месец март 2006-та, таа покренува работен спор пред Основниот суд во Битола, со цел по судски пат да ги оствари своите побарувања (поднесува *колективна тужба* заедно со уште двајца вработени во фирмата).

Треба да се нагласи дека иако Костадиновска размислуваше за тоа, таа никогаш не се реши за нејзиниот случај да се обрати до **Трудовата инспекција**.⁴ Причината за тоа, како што посочува, е сознанието за *корупција* кај инспекторите. Имено, додека сè уште работеше во „Спектар“, таа беше сведок на тоа како фирмата, по налог на директорите, им врши градежно-занаетчиски услуги токму на инспекторите кои беа задолжени за нејзина контрола и надзор – без да им наплати за тоа, за да ако настане некој проблем за кој надлежен би бил Инспекторатот на трудот, тој проблем се реши во корист на фирмата. Исто така, таа има сознанија дека директорите, на неколку наврати во минатото, ги подмитуваа трудовите инспектори. Сето ова делува демотивирачки да го изложи нејзиниот случај пред овој орган, кој работи во склоп на МТСП.

Во периодот од март до јуни 2006, во Основниот суд – Битола се одржаа вкупно четири *рочишта* за главна расправа. Во текот на овој четиримесечен период, додека парницата беше во тек, работодавачот на Костадиновска „доброволно“ ѝ ги исплати заос-

танатите седум плати, па затоа ова побарување беше изоставено т.е. повлечено од тужбениот петитум.

Во јуни 2006 година судијата-претседател на совет (Ѓ. Христовски) и **судиите-поротници** (К. Христова и В. Петровска),⁵ го усвоија тужбеното барање, при што работодавачот беше задолжен – во рок од осум дена од приемот на писмената пресуда, да ѝ исплати:

а) 40.458 МКД (665 ЕУР) на име *испратнина*, со камата сметано од октомври 2005, па сè до денот на конечната исплата; и

б) 2.980 МКД (под 50 ЕУР) на име *плата* за месец октомври 2005, без камата.

Веднаш по приемот на писмено изработената пресуда, работодавачот – незадоволен од истата, преку својот адвокат (Т. Неделков) – поведе второстепена *жалбена постапка*, но исто така жалби поднесоа и тужителите незадоволни од одмерените трошоци – па предметот беше препратен до Апелациониот суд Битола. Конечно, во декември 2006, судскиот совет (во состав: м-р Љ. Неделковски – претседател, П. Попоски и С. Спасеноска – членови), носи пресуда со која ги одби сите поднесени жалби на работодавачот и на поранешните работници како неосновани, и ја потврди исправноста на првостепената пресуда, која во јануари 2007 стана **правосилна и извршна**.⁶

Трошоците во судската постапка – која, и пред првостепениот и пред второстепениот суд, траеше околу десет месеци, изнесуваа 42.486 МКД т.е. околу 670 ЕУР (вкупно за сите тројца тужители), а работодавачот се стекна со обврска да го надомести плус и овој износ. Висината на судските трошоци во ниеден момент не ја поколебаа Костадиновска овој спор да го реши по судски пат – бидејќи, откако ги исцрпи сите други начини, тоа и беше единствениот начин таа да ги оствари своите легитимни побарувања.

После изрекувањето на конечната и мериторна одлука на Апелациониот суд, со која на работодавачот му се наложи да ги подмири сите обврски кон Костадиновска, и тоа во рок од осум дена, тој повторно ја игнорираше оваа обврска и пак не ја исплати оваа сума. Затоа, адвокатот на Костадиновска го упатува предметот до извршител (М. Николовска). Кога директорите дознаваат дека извршителот ќе прави *попис и проценка на имот и заплена на движни ствари* (res mobiles) како извршно средство, конечно ја

исплаќаат севкупната сума што ѝ ја должат по сите основи – како за главното, така и за споредните побарувања.

Примерот на Костадиновска јасно покажува како може да биде **пружан континуиран и систематски отпор на своеволието на одредени работодавци** – во однос на исплаќањето на платите, придонесите и испратнините, под услов работниците да покажат волја, храброст и упорност во остварувањето на, со закон, загарантираните работнички права.

Костадиновска, која е добро информирана за своите работнички права, одлучно истакнува дека и во иднина, без двоумење, би тужела доколку ѝ биде повредено некое законски гарантирано право од работен однос. Исто така, иако досега не била активна на поле на работничките права, таа е свесна за **предноста од организираното и заедничко настапување пред работодавачот**, во форма на синдикат, и во иднина би се вклучила само во некој независен синдикат, ако за тоа ѝ се укаже можност (бидејќи ССМ не ги признава за синдикат!).

1. Интервјуто го водеше Александар Ковачевски, на 2.III.2011, во Битола. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд – Битола е: П.бр. 1885/05; а пред Апелациониот суд Битола: Гж.бр. 4358/06.

2. За оваа ретко истражувана, а суштинска, проблематика на при(х)ватизацијата, која овозможи она што беше „сечие и ничие“ (општествениот капитал) да стане приватна сопственост само на неколкумина моќници, и за тоа како тоа се одрази во очите на работничката класа – види ја и студијата на д-р Илија Ацески: *Општеството и човекот во транзицијата (Македонскиот случај)*; Екопрес, Скопје, 1995.

3. *Удел во друштвото* е севкупност на права и обврски коишто содружникот ги стекнува врз основа на влогот во основната главнина во ЈТД, КД и ДОО – при што, секој содружник има еден удел кој не може да биде претставен во хартија од вредност (чл. 3, ст.1, ал.49 од ЗТД). Значи, содружникот може да има само еден удел! Ако содружник преземе друг удел [на пример: удел на содружник кој

истапува од друштвото], тој не станува сопственик на два удели, туку неговиот удел се зголемува за износот на преземениот удел.

4. Инспекторатот е орган во состав на Министерството за труд и социјална политика. Со Инспекторатот раководи директор на Државниот инспекторат за труд (чл. 3, ЗИТ). Инспекторатот обезбедува единствено спроведување и мерките од областа на работните односи и заштита при работа и е *одговорен за нивното спроведување* во рамките на својата надлежност. Инспекторатот се грижи за унапредување на инспекцискиот надзор и за стручно усовршување на инспекторите (чл. 4, ЗИТ). *Инспекторот е должен* да го земе во постапка секое барање на работникот заради остварување, односно заштита на правата од работниот однос и заштита при работа. Барањето работникот може да го поднесе писмено или да го изјави усмено пред инспекторот. Инспекторот е должен, на подносителот на барањето, да му достави писмено известување за утврдената состојба. Инспекциска заштита, односно интервенција во согласност со одредбите на овој закон може да побараат и лицата пријавени на јавен оглас заради вработување (чл. 16, ЗИТ). Инспекторот е должен, во текот на траењето и по престанокот на неговата функција, да ги чува како *службена тајна* сите податоци што ги дознал при вршењето на надзорот, кои со пропис или со општ акт на работодавецот се утврдени како државна, воена, службена или деловна тајна, податоците за работникот кој ја поднел пријавата за сторените повреди на прописите, како и податокот дека надзорот се презема и врши врз основа на пријава. Работодавецот е должен, при вршењето на инспекцискиот надзор, да го предупреди инспекторот за тоа што се смета во прописите, односно неговите акти за државна, воена, службена и деловна тајна (чл. 15, ЗИТ). Во согласност со закон, заради отстранување на утврдените неправилности, инспекторот има право и обврска на субјектот на надзорот: 1) да му укаже на утврдените неправилности и да определи рок за нивно отстранување; 2) да му нареди да преземе соодветни мерки и активности во рокот кој ќе го определи инспекторот и 3) да забрани работа во работна просторија, на дел од техничка технолошка целина, на одделно работно место или на орудије за работа (чл. 17, ЗИТ).

5. Во судењето учествуваат и *судии-поротници* кога тоа е утврдено со закон (чл. 38, ст.3 од ЗСуд). Во прв степен споровите ги суди совет или судија поединец. Кога суди во прв степен, советот е составен од еден судија како претседател на советот и двајца

судии-поротници (чл. 35, ЗПП). Судиите-поротници ги избира и разрешува Судскиот совет на РМ, под услови и во постапка определени со закон (чл. 42, ЗСуд). Советот избира и разрешува судии-поротници по предлог на претседателот на надлежниот основен и апелационен суд. Советот го утврдува бројот на судиите-поротници по предлог на претседателот на судот за кој се избираат. Кога Советот избира судија-поротник во суд кој се наоѓа на подрачје на единица на локална самоуправа каде што 20% од граѓаните зборуваат службен јазик различен од македонскиот, одлучува со мнозинство гласови од присутните членови, при што мора да има мнозинство гласови од присутните членови кои припаѓаат на заедниците кои не се мнозинство во РМ (чл. 46, ЗСС). Судскиот совет на РМ, по предлог на седниците на основните и апелационите судови, со одлука го определува бројот на судиите поротници во секој суд (чл. 44, ст.2 од ЗСуд). Судиите-поротници свечената изјава [која е иста со онаа за судиите] ја даваат пред претседателот на судот во кој се избрани (чл. 50, ст.3 од ЗСуд). Судиите-поротници имаат право на надоместок за вршење на работите на судија-поротник. Министерот за правда донесува поблиски прописи за надоместоците на судиите-поротници (чл. 64, ЗСуд). Претседателот на судот може на седницата на судиите да покани и судии-поротници кога се разгледуваат прашања што се однесуваат на учеството на судиите-поротници во судењето (чл. 92, ст.3 од ЗСуд). Судиите, судиите поротници, вишите судски советници, самостојни судски советници, судски советници, стручни соработници, судски приправници, судските вешти лица, толкувачите, преведувачите и другите лица кои учествуваат во постапката и надвор од неа, должни се да ја чуваат од неовластено откривање класифицираната информација со соодветен степен на тајност утврдена согласно со закон, без оглед како ја дознале. Обврската за чување на класифицираната информација од неовластено откривање трае согласно со закон (чл. 94, ЗСуд).

6. Пресудата која повеќе не може да се побива со жалба станува *правосилна*, доколку со неа е одлучено за барањето на тужбата или противтужбата. Судот, во текот на целата постапка, по службена должност внимава дали работата е пресудена правосилно [*res iudicata*] и ако утврди дека постапката е поведена за барање за кое веќе е одлучено правосилно ќе ја отфрли тужбата (чл. 322, ст.1-2 од ЗПП). Навремено изјавена жалба [како редовен правен лек] спречува пресудата да стане правосилна, во делот што се побива

со жалбата (чл. 337, ст.2 од ЗПП). Судот е врзан за својата пресуда веднаш штом е објавена. Sprema странките пресудата има дејство дури од денот кога им е доставена (чл. 323, ЗПП). Навремено изјавена жалба спречува пресудата да стане правосилна во делот што се побива со жалбата (чл. 337, ст.2 од ЗПП). Против правосилна пресуда странките можат да изјавуваат само вонредни правни лекови, и тоа: Предлог за обнова на постапката [без оглед дали пресудата била првостепена или второстепена] и ревизија [само против второстепена пресуда]. А, пак, *извршноста* на пресудата значи дека веќе безуспешно истекол т.н. „паричионен рок“ кој судот му го оставил на оној кој ја изгубил парницата за тој самиот, доброволно, да ја исполни досудената престација – по што, оној кој го добил спорот, е овластен да иницира присилна извршна постапка. Значи, судската одлука е извршна ако станала правосилна и ако истекол рокот за доброволно исполнување на должниковата обврска. А овој рок тече од денот на доставување на одлуката до должникот (чл. 14, ст.1 и 3 од ЗИ). Но, пред тоа треба да се стави т.н. „извршна клаузула“ т.е. потврда за извршност – која ја дава судот, односно органот кој одлучувал за побарувањето во прв степен (чл. 12, ст.2 од ЗИ).

ТРИМАНОВА ПРОТИВ СТОБИ

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНА ИСПРАТНИНА¹

*Nullam cum litigatore, quem in proprium recepit fidem,
contractum ineat advocatus nullam conferat pactionem* (С.Ј. – 2,6,6,2)
Адвокатот кој ќе се нафати да застапува не би смеел да влегува во
никакви [тајни] преговори, ни спогодби со парничниот противник

Работничката Лиљана Триманова од Велес (сега 50-годишна) беше вработена во приватната модна конфекција АД „Стоби“ – Велес, од 2002 година – седум години пред да настане конкретниот работен спор опишан подолу. Таа, на секои три или, пак, на секои шест месеци – склучуваше т.е. го продолжуваше **договорот за работа на определено време** со нејзиниот работодавач.² Инаку, претходно, веќе имаше остварено повеќе од 13 години *работен стаж* во печатница – којашто, во неуспешната транзиција, како и многу други велешки претпријатија, отиде под стечај и повторно не проработи.

Во текстилната фабрика, кадешто имаше сè на сè околу 100-тина работнички – според систематизацијата на работните места, таа ја извршуваше задачата на *конфекционер*, односно машинист-шивач.

Работната атмосфера во друштвото беше прилично лоша и напната: претпоставените често знаеја, без никаква причина, да се развикаат на некоја работничка, да ја омаловажат пред нејзините колешки, па дури и да ја расплачат. Покрај ова имаше воспоставено и некаква премолчена традиција на класични злоупотреби на законот пред кои замижуваа локалните трудови инспектори – како на пример: Триманова, а и други работнички, преку две години работеа „на црно“ т.е. **непријавени во АВРМ** и за ова време

немаат никаков платен стаж или, пак, придонеси за осигурување;³ работничките, кои земаа **мизерни плати** од 6.000 МКД⁴ – работеа по десет, а понекогаш и по 12 часа, а беа пријавувани дека работат со скратено **работно време** од само четири часа;⁵ на вработените, кои работеа и саботи и недели, не им беа исплаќани ниту **хранарина**, ниту **патарина**;⁶ имаше и малверзации со *картиците за евиденција* – па така, кога работничките остануваа прекувремено или кога работеа за викенд им беше забранувано да се „откуцаат“ – што значи нивната работа никаде не се евидентираше, па според тоа и не се плаќаше; законски загарантираната дневна пауза од половина час им беше преполовена и сл.

Иако во рамки на претпријатието МК „Стоби“, барем на хартија, имаше основано и регистрирано *синдикат*, неговото неактивно раководство замижуваше пред ваквите неправди и беше сосем безгласен во заштита на правата на тамошните работници.

Во меѓувреме, покрај тоа што на фирмата почна слабо да и оди пласманот на својот асортиман и да назадува зад конкуренцијата на пазарот, настануваат и одредени *внатрешни превирања* и поделби на вработените на неколку табора. На Триманова и се зема за грев наводната блискост со нејзината дотогашна претпоставена шефица, која претходно е избркана од работа – по што следува „логички“ расплет и таа да биде истерана од фирмата, како еден вид колатерална штета од целата ситуација. Имено, таа е прогласена за **технолошки вишок** и, од страна на работодавачот, и е вработено *отказно решение*. Но, бидејќи претходно таа веќе беше паднала во немилост на нејзиниот директор – и покрај тоа што на дел од останатите работнички кои беа напуштени по истиот правен основ, им беа исплатени испратнините кои законски им следуваат – тоа, од неразбирливи причини, не беше сторено и во случајот на Триманова!⁷

По ова, таа прави обид настанатиот спор *спогодбено* да се разреши – на трипати, во придружба и на нејзиниот сопруг, се обраќа до сопственикот којшто истовремено е и менаџер на акционерското друштво. Откако наидува на крајно непрофесионален, дрзок и игнорантски однос од претпоставените и откако увидува дека е изманипулирана и практично не постои можност за *вонсудско решавање* на спорот, таа – заедно со уште десетина работнички

кои се најдоа во ист кош, а охрабрени од позитивното искуство на некои работнички од истото трговско друштво, кои уште од порано се одважиле спорот да го решат по судски пат – решаваат, во јули 2009 – та, да поднесат колективна тужба против нивниот доверашен работодавач.

Тие, немајќи потребно правно знаење, а и како поевтина варијанта, заеднички се обраќаат до *адвокат* (А. Мандак) – којшто, пак, како попрактично решение им изготвува индивидуални тужби и потоа, поединечно, ги застапува при преземањето на сите правни дејствија – сè до завршувањето на спорот, за што си наплаќа 10% од вредноста на целиот спор, плус адвокатски трошоци согласно *Адвокатската тарифа* (1993)⁸ – коишто во нејзиниот конкретен спор изнесуваат вкупно 4.760 МКД.

По дознавањето дека е утужен, работодавачот реагира различно спрема конкретни поранешни вработени, обидувајќи се да ги компромитира и да внесе неслога меѓу нив – па така, на некои од нив им понудува да ги врати на работа, а тие за возврат да ги **повлечат тужбите**. Некои паднаа на оваа „квка“ – по што, по краток временски период откако беа вратени на работа, повторно беа избркани на улица! За среќа, Триманова не беше во онаа група работнички кои првично ги повлекоа тужбите.⁹

Целиот процес пред Основниот суд Велес траеше половина година, а воопшто не беше потребно судијата (Ј. Лазаров) да носи првостепена пресуда – бидејќи странките, кон крајот на 2009-та, се договорија спорот да го окончаат на тој начин што тужениот работодавач *доброволно* ќе и ги исплати неисплатените испратнини за кои е тужен [во висина од 9.185 МКД / околу 150 ЕУР] – сосе парничните трошоци на постапката, без камата, а за возврат тужителката да ја повлече тужбата. Ова и беше сторено, усно на записник пред судот, на последното рочиште, во декември 2009 – но, симптоматично во целиот овој случај е тоа што адвокатот воопшто не ја извести Триманова, како негов ополномоштувач, за вака постигнатата *спогодба* меѓу него и застапникот на работодавачот – па таа, за цело време, мислеше дека парите кои и се исплатени на нејзината трансакциска сметка [околу 130 ЕУР], на име испратнина, се по основ на донесена судска пресуда!? Исто

така, збунувачки делува и фактот што работодавачот ја исплатува потребната сума на банкарската сметка на адвокатот – којшто, откако си задржува онолку колку што е потребно за себе, преостанатата сума ја исплаќа на сметката на тужителката!?

Примерот на Триманова – која во моментот води и друг спор против истиот работодавач, но сега по друг правен основ и со нов адвокат (Д. Чакаровска), е за одбележување затоа што укажува на потребата **работниците да немаат безрезервна верба во своите полномошници-адвокати**, и почесто да се интересираат за текот на спорот и за начинот на нивно застапување.

Триманова, која досега има учествувано и во неколку работнички штрајкови и која сега работи во друга приватна добротоечка фирма во малопродажба – вели дека, во иднина, пак би тужела доколку и биде повредено некое законски гарантирано право од работен однос.

1. Интервјуто го водеше Димитар Апасиев, на 6.ИИ.2011, во Велес. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Велес е: РО.бр. 202/09.

2. Од почетокот на транзицијата до денес – временскиот период за кој може да се склучи договорот за вработување на определено време перманентно и сукцесивно беше продолжуван: од *една година*, како што изнесуваше на почетокот (1993), тој се зголеми на *три* (од 2003), па на *четири* (од 2005) – за да, на крајот, по првата измена и дополнување на најновиот ЗРО, онаа од август 2008, стигне дури до *пет години*!? Па така, сега договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години. А договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник. 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, под услови и на начин утврдени со закон. По исклучок, работниот однос

заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот [од пет години], ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства – доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон (чл. 46, ЗРО).

3. Според актуелниов важечки ЗРО: со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. 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, договорени во договорот за вработување. Работодавачот е должен да поднесе *пријава/одјава* [образец М1/М2] за работникот во задолжително социјално осигурување [пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност], во согласност со посебните прописи – во АВРМ, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата му се врачува на работникот, во рок од три дена од денот на стапувањето на работа... Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување! (чл. 13, ст.1-3 и ст.7 од ЗРО). Инспекторот на трудот, со решение, ќе го забрани вршењето на работи на работодавачот ако затекне да работи лице со кое не е заснован работен однос во согласност со закон и колективен договор и за кое не поднел пријава за задолжително социјално осигурување (чл. 259, ст.1, ал.1 од ЗРО).

4. Иако платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена според закон и колективен договор (чл. 107, ЗРО) – до денес [јуни 2011] во РМ не е донесен таков закон кој ја регулира материјата за т.н. „минималец“ односно *најниска плата*, а оваа материја не е регулирана ниту со *Општиот колективен договор за стопанството на РМ* (10.VII.2009) – туку тоа е оставено да се стори со колективните договори на ниво на дејностите (в. чл. 17, ОКДС).

5. *Полното работно време* не смее да биде подолго од 40 часа неделно, а *работната недела*, по правило, трае пет работни дена (чл. 116, ст.1-2, ЗРО). *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. Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од наведените законски ограничувања – должен е да изврши прераспоредување на работното време или воведување на нови смени (чл. 117, ст.2 и ст. 7 од ЗРО). Работодавачот мора, во писмена форма, да го извести работникот за временото *прераспоредување на работното време* најмалку еден ден пред тоа, а одредбата за „забрана на работа преку полното работно време“ важи, исто така, и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време (чл. 123, ст.2 и ст. 6 од ЗРО). Инспекторот на трудот, со решение, ќе го забрани вршењето на работи на работодавачот ако не го почитува, односно го крши работното време и распоредот на работното време (чл. 259, ст.1, ал.3 од ЗРО).

6. Според ЗРО работодавачот е должен на работникот да му ги надомести и *трошоците поврзани со работата*. Па така – работодавачот, на свој трошок, на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа. „Хранарината“ може да изнесува најмногу до 20% од просечната нето-плата по работник исплатена во претходната година, а „патарината“ се исплаќа во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај (чл. 113, ст.4-5 од ЗРО).

7. Со носењето на законите за работни односи и нивните перманентни рогации во време на транзицијата, со полно право може да се констатира дека најдрастични и, се чини, најмалициозни и систематски, скратувања на правата на работниците имаше кај оние кои, по сила на околностите, останаа „технолошки вишок“ (целиот законски назив кај овие непопуларни, колективни и масовни отпуштања од работа е *отказ од деловни причини* заради технолошки, економски, организациони и/или слични промени поради кои престанува потребата од вршење на определена работа) – при што треба да се истакне дека станува збор за доста важно прашање, особено за македонски прилики. Според актуелниот ЗРО – работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини, 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 договор* за вработување [пред отказ] (чл. 96, ст.1, т.1-3 од ЗРО). А, пак, во случај на прогласување за технолошки вишок, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина – како негово неотповикливо право, и тоа според следниве *критериуми*: а) до 5 години поминати во работен однос = во висина од една нето-плата; б) од 5 до 10 години работен однос = две нето-плати; в) од 10 до 15 год. = три плати; г) од 15 до 20 год. = четири плати; д) од 20 до 25 год. = пет плати и б) над 25 год. = шест плати. Сега *основицата* за пресметка на испратнината 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. А под „работен однос“ се смета само времето поминато во работен однос кај ист работодавач, како и времето кај претходниот работодавач – на кој, поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач. Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос, а барањето т.е. давањето согласност за *откажување од правото на испратнина* од страна на работодавачот, односно од страна на работникот се ништовни! (чл. 97, ЗРО).

8. Адвокатската тарифа кај нас, согласно *Законот за адвокатура* (2002), ја носи Собранието на Адвокатската комора на РМ. Најновиот пречистен текст на *Тарифата за награда и надомест на трошоците за работа на адвокатите*, објавен во Сл. весник на РМ 20/2005, ги опфаќа: *Тарифата за награди и надомест на трошоците за работа на адвокатите* (Сл. весник на РМ, 23/93); *Одлука* (Сл. весник на РМ, 4/94); *Одлука за измена на Адвокатска тарифа* (Сл. весник на РМ, 80/02) и *Одлука за измени и дополнувања на тарифата за награда и надомест за работа на адвокатите* (Сл. весник на РМ, 14/05).

9. Според ЗПП тужителот може да ја повлече тужбата – без *согласност од тужениот*, пред да се впушти тужениот во расправање за главната работа. Тужбата може да се повлече и подоцна, сè до заклучувањето на главната расправа, но само ако тужениот се согласи со тоа. Ако, пак, тој [тужениот] – во рок од осум дена од денот на известувањето за повлекувањето на тужбата, не се изјасни за тоа, ќе се смета дека се согласил со повлекувањето. Повлечената тужба се смета како да не била ни поднесена и може повторно да се поднесе

(чл. 183 од ЗПП). Тужителот кој ќе ја повлече тужбата е должен на спротивната странка да и ги надомести парничните трошоци – освен ако до повлекување на тужбата дошло веднаш по исполнување на барањето од страна на тужениот (чл. 152, ст.1 од ЗПП).

МУШАЛАНОВ ПРОТИВ АГЕНЦИЈА ЗА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕН НАДОМЕСТОК ЗА ИЗВРШЕНА РАБОТА¹

Ut labor suus cuique prosit, aequum ac ius iubet.

*Секој од трудот свој да има корист –
тоа го налагаат и правото и правичноста!*

Илче Мушаланов од Битола (сега 28-годишен), во моментот, е вработен на работно место *чувар* преку **Агенција за обезбедување имоти и лица**² – различна од споменатиот тужен субјект за кој ќе стане збор подолу. Пред започнување на спорот со првичната Агенција за обезбедување и истрага тој околу седум месеци, од февруари 2007 година, работеше како *работник за обезбедување* – сè до критичниот момент на настанување на проблемот, во септември истата година.

Во Агенцијата каде што работеше, која функционираше како ДООЕЛ, во тој период, работеа 12-13 луѓе како „обезбедувачи“ – сите, освен управителот, со облигационен **договор за дело** и со статус *приправници!*?³ За време на работниот период за кој беше ангажиран, бидејќи немаше склучено класичен договор за вработување, тој немаше никакви бенефиции во поглед на здравствено или социјално осигурување. Иако компанијата беше мала, таа работеше доста успешно во поглед на изнаоѓање работа и клиенти. А и самиот управител имаше отворен и другарски однос кон сите вработени, што Мушаланов го оценува како доста позитивна работа и наведува дека, доколку управителот професионално и навремено ги плаќаше обврските спрема вработените, самата Агенција можеше да прерасне во модерна компанија.

Иако цело време Агенцијата доцнеше со исплатата, за спорен период се земени само четири месеци, поточно времето од јуни до септември 2007 година – за што Мушаланов претходно и се консултираше со адвокат (С. Атанасовски), кој беше негов сосед и близок пријател. Токму по негова препорака, тие изготвуваат писмена *Опомена пред тужба* и ја праќаат по пошта до подоцна тужениот работодавач. По недобивање одговор на овој поднесок, во мај 2008, поднесена е тужба до надлежниот Битолски основен суд – по основ на *надоместок за извршена работа* во износ од 19.900 МКД (325 ЕУР).

Спорот траеше прилично долго, една година и четири месеци, со одржани само *три рочишта* за главна расправа, на кои тужената страна ниту еднаш не се појави иако беше **уредно поканета**.⁴ Застапникот на тужената Агенција т.е. нејзиниот управител единствено беше присутен кога се вршеше вештачењето, во април и јуни 2009, и воопшто не го оспори тужбеното барање ниту по основ, ниту по висина; а, претходно, не ја искористи ниту својата можност да даде **одговор на тужбата**.⁵ За времетраењето на целиот судски спор Мушаланов одржуваше контакти со наведеното овластено лице, при што во еден сосема друг спор на истата Агенција против друга компанија – за ненаплатено побарување – тој (Машаланов) беше викнат дури и како сведок во корист на матичната Агенција, за период кога тој беше работно ангажиран.

За време на целата парница, Машаланов ги покриваше само **судските такси**⁶ и нужните трошоци, а надоместокот за адвокатот беше исплатен дури по завршување на спорот, односно по извршената наплата. *Парничните трошоци*, кои паднаа на терет на Агенцијата кој и го изгуби спорот, беа одмерени на 18.910 МКД (310 ЕУР). Судечкиот судија-поединец (Ѓ. Христовски), во отсуство на тужената страна, а во присуство на **заменикот- полномошник** на адвокатот⁷ (Т. Домазетовски), во септември 2009, конечно пресуди во корист на тужителот.

По ова немаше жалбена постапка, по што судската одлука, во декември 2009, стана правосилна и извршна. Но, бидејќи таа не беше спроведена доброволно – во оставениот рок од осум дена по приемот – истата подоцна е извршена *присилно*, преку извршител (Ж. Пријевиќ) од банкарската сметка на компанијата, што секако дека работодавачот го чинеше значително поскапо, имајќи ги

предвид цените за награда на извршителите согласно **Извршителската тарифа**.⁸

Примерот на Машаланов е за поздравување затоа што **ги охрабрува големиот број „непријавени“ и неосигурени работници** – кои, правно гледано, немаат склучено договори за вработување и поради тоа чувствуваат дека се наоѓаат во инфериорна позиција vis-à-vis своите „газди“, да си ги бараат своите права по и судски пат. Машаланов задоволен од одлуката и од ефективностата при нејзиното спроведувањето, бидејќи од истата ја доби чесно одработената финансиска надокнада. Доколку има повреда на некое работничко право тој вели дека повторно би тужел, но потенцира дека секогаш во придружба на адвокат.

Тој денес не е член на ниту еден синдикат, но своето искуство го пренесува на другите свои колеги и познаници. На сите ним им порачува, **доколку се најдат во иста или слична ситуација, веднаш да побараат свој близок адвокат**, кој ќе им помогне: *„Сега, после првиот спор, е лесно... Ако, не дај Боже, пак имам некој случај, знам што да правам – веднаш одам кај адвокат, ама пријател“*.

1. Интервјуто го водеше Игор Мишевски, на 31.III.2011, во Битола. Архивскиот број под кој е заведен предметот во Основниот суд Битола е: РО.бр. 200/08. По барање на работникот не го објавуваме името на тужената Агенција за обезбедување.

2. Оваа *дејност од јавен интерес* кај нас е регулирана со ЗОЛИ (1999). Обезбедување на лица и имот, под условите утврдени со овој закон и во согласност со ЗТД, вршат *правни лица* регистрирани за вршење на таа дејност во вид на давање на услуги и/или правни лица кои обезбедувањето на лица и имот го вршат за сопствени потреби (чл. 3, ЗОЛИ). Правно лице кое дејноста обезбедување на лица и имот ја врши во вид на давање на услуги се стекнува со право за вршење на дејноста со упис во трговскиот регистар. За уписот, покрај условите предвидени со прописите за упис во трговскиот регистар, потребно е правното лице да има најмалку десет лица кои имаат лиценца за работа, дозвола за работа од МВР, како и две деловни простории и две превозни средства во сопственост

на правното лице (чл. 5, ст.1-2 од ЗОЛИ). Работи на обезбедување на лица и имот можат да вршат лица кои имаат лиценца за работа. *Лиценца за работа* издава Комората на РМ за обезбедување на лица и имот – на лице кое, покрај општите услови за засновање на работен однос определени со закон, ги исполнува и следниве услови: 1. Да е државјанин на РМ; 2. Да има живеалиште во РМ; 3. Со правосилна пресуда да не му е изречена казна, односно прекршочна санкција забрана на вршење професија, дејност или должност додека трае таквата мерка; 4. Да има завршено најмалку средно образование, односно средно образование од техничка насока за вршење на техничко обезбедување; 5. Во последните две години пред да добие лиценца да не извршувал работи и задачи од областа на безбедноста и одбраната во органите на државната управа како: овластено службено лице или на посебни работни места согласно со прописите од областа на внатрешни работи, работни места на определени должности согласно со прописите од областа на раззнавањето или работни места од чл. 123 на Законот за одбрана; и 6. Да е оспособен за вршење на обезбедување на лица и имот и да има положено стручен испит за вршење работи на обезбедување на лица и имот [оваа одредба не се однесува на лицата кои најмалку три години извршувале работи и задачи од точката 5 на овој член] (чл. 8, ЗОЛИ).

3. Најчестата злоупотреба во сферата на трудовото право кај нас е тоа што огромен број лица кои *de facto* се „работници“ *de iure* немаат склучено *договор за вработување* (кој е регулиран во ЗРО) туку ваков *договор за дело* (кој, пак, е регулиран во ЗОО) – па, бидејќи тоа им е поевтина варијанта на работодавачите, овие т.н. „хонорарци“ не ги уживаат правата кои би ги имале како „вработени“ лица. Според ЗОО, со договор за дело вршителот на работата [претприемач, изведувач] се обврзува да изврши определена работа – како што е изработка или поправка на некој предмет или, пак, извршување на некоја физичка или интелектуална работа и сл., а начувачот се обврзува за тоа да му плати надомест (чл. 619, ЗОО). Од ваквата правна формулација се гледа дека субјекти на овој чист облигационен [а не работен т.е. трудово-правен] однос се „вршителот“ и „начувачот“, а не „работникот“ и „работодавачот“! *Глоба* во износ од 15.000 ЕУР во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на работодавач – правно лице, ако: – не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот,

работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензи-ско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапувањето на работникот на работа, договорот за вработување не е склучен во писмена форма, не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (чл. 264, ст.1, ал.2 од ЗРО). За истиов сторен прекршок ќе му се изрече глоба во износ од 10.000 ЕУР на работодавач–физичко лице; а 7.000 ЕУР на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот (чл. 264, ст.2-3 од ЗРО).

4. Странката која е уредно поканета да присуствува на рочиште или пак е известена за преземање на определено дејствие – а не се јави пред судот, без оглед на причината, судот *нема натамошна обврска да ја повикува*. По нејзино барање судот е должен, во судот, да и врачи покана за денот и часот за одржување на рочиштето, како и примерок од записникот во писмена или електронска форма, односно во форма на тонски запис од претходно одржаното рочиште. Ако судот, поради било која причина, не работи на денот на закажаното рочиште, е должен да го објави на својата веб страница и на видно место во судот, денот и часот на одржувањето на новото рочиште, а странката е должна да се информира за истото (чл. 126, ЗПП). Подготвителното рочиште треба да се определи така што на странките да им остане доволно *време за подготвување*, а најмалку осум дена од приемот на поканата. Судот е должен, во споровите во кои е дозволена медијација, заедно со поканата за подготвителното рочиште да достави до странките *писмено укажување* дека спорот може да се реши во постапка за медијација. Во *поканата* за подготвителното рочиште на странките ќе им се наложи на рочиштето да ги донесат сите исправи што им служат како доказ, како и сите предмети што треба да се разгледаат во судот. Во поканата судот ќе им укаже на странките за последиците од изостанувањето од подготвителното рочиште, како и за тоа дека се должни, најдоцна на ова рочиште, да ги изнесат сите факти врз кои ги засноваат своите наводи, да ги предложат сите докази со кои ги докажуваат фактите, да ги приложат сите исправи и предмети што имаат намера да ги употребат како доказ и да се изјаснат за тоа дали се согласни спорот да го решат во постапка за медијација. Во поканата, покрај наведената содржина, судот ќе им укаже на странките дека, согласно со

чл. 278, ст. 3 од овој закон, судот може веднаш по подготвителното рочиште да одржи главна расправа (чл. 272, ст.1-5 од ЗПП).

5. Тужбата со прилозите се доставува до тужениот на *одговор* во рок од осум дена од денот на приемот, доколку не е потребно да се преземат дејствија на уредување на тужбата и наплата на судската такса. Ако има потреба од преземање на *дејствија за уредување на тужбата*, тужбата ќе биде доставена на одговор во рок од осум дена по преземените дејствија. Со поканата со која се доставува тужбата, тужениот ќе се предупреди дека е должен да даде писмен одговор на тужбата во рок што ќе го определи судот, кој не може да биде пократок од 15 дена, ниту подолг од 30 дена од денот на приемот на тужбата. Судот е должен, во поканата, да го предупреди тужениот на правните последици од недавање на писмен одговор на тужбата во определениот рок. Ако тоа го бараат посебните околности на случајот, а особено ако тоа е потребно за одлучување по предлогот за определување на привремена мерка – судот веднаш, а најдоцна во рок од три дена од денот на приемот на предлогот, ќе закаже рочиште за расправање по предлогот и ќе нареди примерок од тужбата да му се достави на тужениот (чл. 269, ЗПП). Во одговорот на тужба тужениот може да се изјасни за барањата и наводите од тужбата и да предложи докази со кои ги поткрепува тие наводи. Ако тужениот го оспорува тужбеното барање, во одговорот на тужбата е должен да ги наведе фактите врз кои ги заснова своите наводи и доказите со кои се утврдуваат тие факти. Со одговорот на тужбата, тужениот е должен да ги приложи и исправите на кои се повикува, ако тоа е можно. По приемот на одговорот на тужба, ако судот утврди дека меѓу странките не е спорна фактичката состојба и дека не постојат други пречки за донесување на одлука, судот може да донесе одлука и без одржување на рочиште. По приемот на одговорот на тужба, судот може да ги носи сите решенија што може да ги донесе и при претходно испитување на тужбата (чл. 270, ЗПП). Ако тужениот не поднесе одговор на тужбата во определениот рок, судот ќе донесе пресуда со која го усвојува тужбеното барање [т.н. *пресуда поради неподнесување на одговор на тужба*], но само ако бидат исполнети следниве услови: 1) на тужениот тужбата и поканата за давање одговор на тужба му биле уредно доставени; 2) основаноста на тужбеното барање произлегува од фактите наведени во тужбата; 3) фактите врз кои се заснова тужбеното барање не се во спротивност со доказите кои тужителот ги поднел или со

општопознатите факти и 4) не постојат општопознати околности од кои произлегува дека тужениот од оправдани причини бил спречен да поднесе одговор на тужба. Но, нема да се донесе ваква пресуда иако се исполнети таксативно наведените услови – ако судот најде дека се работи за барања со кои странките не можат да располагаат (чл. 319, ст.1-2 од ЗПП).

6. Секоја странка претходно *сама ги поднесува трошоците* што ги предизвикала со своето дејствие. Судот нема да постапува по тужба ниту да преземе друго дејствие за кое не е платена судската такса. Ако тужителот не ја плати судската такса во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на тужбата, се смета дека тужбата е повлечена (чл. 146, ЗПП). Кога странката ќе предложи изведување на докази должна е, по налог на судот, однапред да го положи износот потребен за намирување на трошоците што ќе настанат по повод изведувањето на докази. Судот ќе се откаже од изведувањето на докази ако износот потребен за намирување на трошоците не биде положен во рокот што ќе го определи судот (чл. 147, ст.1 и 3 од ЗПП).

7. Адвокатот може да го заменува *адвокатски стручен соработник* со положен правосуден испит, кој има засновано работен однос кај него – само пред суд од прв степен, за спорови чија вредност не надминува 1.000.000 МКД, и тоа со согласност на странката (чл. 86, ст.3 од ЗПП).

8. Извршителот за преземање на извршените дејствија наплаќа награда и *надоместок на трошоците* според: 1) цена за администрирање; 2) цена на извршните дејствија и 3) награда на извршителот за извршените дејствија (чл. 2, ИТ). *Цената за администрирање* извршителот ја наплатува од доверителот пред да започне со извршните дејствија. Доколку доверителот не ја плати цената за администрирање на предметот пред започнувањето со извршните дејствија извршителот има право да му го врати барањето за извршување во примерен рок (чл. 3, ст.6 од ИТ). *Цената на извршните дејствија* извршителот ја определува според видот, обемот и времетраењето на извршувањето на извршните дејствија и местото на нивното извршување согласно Табела 2 од оваа Тарифа. Доверителот и извршителот може да се договорат да го одложат плаќањето на цената на извршните дејствија до завршување на извршувањето, освен за реалните трошоци кои произлегуваат од извршните дејствија (чл. 4, ИТ). *Наградата на извршителот* за извршените дејствија, извршителот ја определува според видот на извршната исправа

и видот на побарувањето кое треба да се изврши, како и според износот на главното побарување утврдено во извршната исправа кај паричните побарувања, односно вредноста на предметот на извршување кај непаричните побарувања утврдена во извршната исправа (чл. 5, ст.1 од ИТ).

ТАБЕЛА 1

	Износ на главно побарување	Цена за администрирање на предмет	Награда за извршените дејствија
1	до 50 ЕУР	5 ЕУР	7,5 ЕУР
2	над 50 до 100 ЕУР	6 ЕУР	10 ЕУР
3	над 100 до 300 ЕУР	7 ЕУР	15 ЕУР
4	над 300 до 500 ЕУР	8 ЕУР	35 ЕУР
5	над 500 до 1.000 ЕУР	9 ЕУР	40 ЕУР
6	над 1.000 до 2000 ЕУР	25 ЕУР	9% од наплатениот износ, но не помалку од 50 ЕУР
7	над 2.000 до 3000 ЕУР	30 ЕУР	8% од наплатениот износ, но не помалку од 60 ЕУР
8	над 3.000 до 4000 ЕУР	35 ЕУР	7,5% од наплатениот износ, но не помалку од 100 ЕУР
9	над 4.000 до 5000 ЕУР	40 ЕУР	7% од наплатениот износ, но не помалку од 140 ЕУР
10	над 5.000 до 7000 ЕУР	45 ЕУР	6,5% од наплатениот износ, но не помалку од 160 ЕУР
11	над 7.000 до 9000 ЕУР	50 ЕУР	6% од наплатениот износ, но не помалку од 210 ЕУР
12	над 9.000 до 11000 ЕУР	55 ЕУР	5,5% од наплатениот износ, но не помалку од 240 ЕУР
13	над 11.000 до 15.000 ЕУР	60 ЕУР	5 % од наплатениот износ, но не помалку од 280 ЕУР
14	над 15.000 до 25000 ЕУР	80 ЕУР	4% од наплатениот износ, но не помалку од 380 ЕУР
15	над 25.000 до 40000 ЕУР	95 ЕУР	3,2% од наплатениот износ, но не помалку од 480 ЕУР
16	над 40.000 до 60000 ЕУР	115 ЕУР	2,5% од наплатениот износ, но не помалку од 640 ЕУР
17	над 60.000 до 100000 ЕУР	125 ЕУР	2% од наплатениот износ, но не помалку од 800 ЕУР
18	над 100.000 до 200.000 ЕУР	135 ЕУР	1,6% од наплатениот износ, но не помалку од 1200 ЕУР
19	над 200.000 ЕУР	150 ЕУР	1,2 % од наплатениот износ, но не помалку од 1600 ЕУР

ТАБЕЛА 2

	Извршни дејствија	Чинење / Цена
1	Копија	0,5 ЕУР
2	Изготвување на каматна листа	1 ЕУР по стапка
3	Препис на сопствен документ	0,5 ЕУР од страна
4	Доаѓање до местото на извршување, но не со превоз од странките, доколку местото е подалеку од 5 км. од седиштето на извршителот	30 % од цената на литар гориво што го користи автомобилот - за секој изминат километар
5	Изготвување на барања за лични податоци на должникот и барања за податоци и информации за имотната состојба на должникот	5 ЕУР по барање, но не повеќе од 30 ЕУР за сите барања
6	Увид во регистерска влошка и во трговски книги	15 ЕУР
7	Изготвување налог за извршување	20 ЕУР
8	Изготвување на записници	32 ЕУР
9	Изготвување на заклучоци	16 ЕУР
10	Изготвување на службена белешка за прием на писмено заради доставување и дејствијата преземани заради доставување согласно закон	3 ЕУР

11	Извршување на дејствие на попис/забелешка наместо попис за недвижност	48 ЕУР за 1 час дејствие
12	Извршување на дејствие на попис, пленидба и продажба на подвижни предмети	48 ЕУР за 1 час дејствие
13	Извршување на дејствие на јавно наदाвање	48 ЕУР за 1 час дејствие
14	Извршување на дејствија согласно член 218-232 од Законот за извршување	48 ЕУР по 1 час дејствие
15	Изготвување договор/записник за продажба со непосредна спогодба	30 ЕУР
16	Успешна лична достава на судски писмена и други писмена кои произлегуваат од вршењето на работата на извршителот до должникот	20 ЕУР за достава до едно лице
17	Непосредно предавање на судски писмена и други писмена кои произлегуваат од работата на извршителот до државни органи, јавни институции, носители на плаген промет и доверител	6 ЕУР
18	Достава на судски писмена и други писмена кои произлегуваат од работата на извршителот до државни органи, јавни институции, носители на платен промет и доверител по пошта	Реален трошок во висина на поштарина
19	Составување на одговор на приговор	45 ЕУР
20	Разгледување на подвижни предмети и недвижности	15 ЕУР час
21	Присуство на судско рочиште по приговор	45 ЕУР
22	Реални трошоци настанати при преземањето на извршителите дејствија и такси	Во стварен износ

ЗАКЛУЧОК

ХЕРОИТЕ НА РАБОТНИЧКАТА КЛАСА vs. АПОЛОГЕТИТЕ НА ПРАВНИОТ ПОЗИТИВИЗАМ

1. ЗА СКИЦИРАЊЕТО НА ДЕНЕШНИТЕ РАБОТНИЧКИ ПРОБЛЕМИ

*Tuta est custodia, quae sibimet creditur.
Најдобар чувар е оној кој сам си ја
чува сопствената ствар.*

Како своевидно резиме, по вака спроведената студија, а врз основа на презентираниите искуства на дел од македонските работници кои, во годините наназад, се одважија да водат работни спорови против своите работодавачи – можеме да ги нотираме следниве присутни *проблеми*, на чие отклонување активистите на ДСП „Ленка“ имаат намера поинтензивно да работат во периодот кој следи:

1) Недоволно познавање на работничките права

Особено зачудува, а на моменти иритира и обескуражува, евидентната *незаинтересираност на работниците* за осознавањето, макар и на основните права од работен однос, а камоли пак за запознавањето со начините на нивна заштита и унапредување. На пример, најголем број од работниците воопшто не знаеја дека, во случај да останат без работа, може да им следува паричен надоместок, по основ на привремена невработеност, којшто го земаат преку АВРМ – но кој не им го дава државата како некаква милостина, туку затоа што тие самите, од своите плати, додека биле вработени одвојувале за него. Исто така, голем дел од нив воопшто не знаеја дека исплатата на испратнината, при прогласувањето за технолошки вишок, е обврска на работодавачот, а не на државата. Речиси никој (со исклучок на синдикалните активисти),

не знаеше како оди процедурата за основање синдикат на ниво на работодавач; потоа, многу малку работници знаеја дека работодавачот мора лично да им врачи отказ во задолжителна и единствено релевантна писмена форма и не може туку-така усно да ги „избрка“ од работа или, пак, дека им следува право на дополнителна пауза за време на течењето на отказниот рок – со цел барање нова работа. Понатаму, на многумина од нив не им беше сфатливо како тоа со колективниот договор може да се утврдуваат поголеми права од законските, а со индивидуалниот договор за вработување не може да се утврдуваат помали права од законски загарантираните; или, дека работниците можат да иницираат [стечајна] постапка за престанок на правното лице во кое работат - доколку работодавачот, три месеци едноподруго, не им исплатува плати и придонеси...

Ова навистина се битни прашања кои заслужуваат сериозно внимание и за кои е неопходно, во блиска иднина, заедно со работниците и нивните синдикални „келии“, здруженија или неформални групи да поработиме на т.н. *синдикално образование*, односно на работничка трудовоуправна едукација преку разни форми кои ќе ги оцениме како погодни (перманентни предавања, серија трибини, периодични семинари, кампови, школи; како и преку книги, брошури, флаери, списанија и сл.).

2) Недоверба на работниците во бирократизираните синдикални лидери и разочараноста од декоративната улога на „жолтите“ синдикати

Овде треба да имаме предвид дека и денес, не само во високоразвиените западни земји, туку и во „земјите во транзиција“, синдикатите се далеку најголемата компактна политичка интересна заедница. Но, поради тесната партиска блискост и заткулисни пазарења на т.н. *синдикални лидери* со партиите од власта или од опозицијата, тие повеќе се грижат за политичката коректност на своите потези и изјави, отколку што водат грижа за вистинските проблеми кои секојдневно го тиштат работникот. Оттука, целосно е оправдан работничкиот сомнеж во искрените намери на бирократизираните синдикални раководства, кои облечени во свечени костуми и вратоврски милуваат, особено предизборно, да се фотографираат со владините функционери.

Ама како што Движењето за социјална правда „Ленка“ нема симпатии и кокетирања кон „жолтите“ македонски синдикати кои се под сенката на државната патронажа, па дури и отворено и јавно ги критикуваме – ние, со несмалена жестина, ја жигосуваме и *работничката апатија*, односно неподносливата пасивност на македонските работници. Ова од причини што, иако за нас е сосем разбирливо работниците да бидат против овој или оној наводно „независен“ синдикат, истовремено ни е целосно несфатливо работниците да бидат против самиот концепт на синдикално [само] организирање!? Со други зборови, тие секогаш очекуваат некој друг наместо нив да ја заврши работата и да се избори за нивните права – без притоа, ни малку самокритички, да се запрашаат: што секој од нас посебно и што сите ние заедно направивме за подобрување на катастрофалната состојба со работничките права во РМ? Односно, клучниот проблем е дека работниците, кои во ова себично време сосем ја изгубија меѓусебната почит и солидарност за туѓата мака и туѓото страдање – како да немаат сенс дека со истите проблеми во кои тие тонат, се соочуваат и најголемиот број од вработените во РМ.

Токму затоа и „Ленка“ ги охрабрува незадоволните работници да покажат храброст, самопожртвуваност и активизам, па самите тие да иницираат формирање на свои борбени, бескомпромисни и *автономни синдикални организации* – бидејќи токму синдикализмот е најделотворната и светски проверена метода на работничка борба против самоволието на моќните работодавачи! Дали воопшто треба да потсетуваме дека круцијалните права за кои работниците и работничките се изборија низ историјата (правото на осумчасовно работно време, правото на платен одмор, правото на штрајк и многу други) се остварени по пат на *радикални судири* на синдикалните, социјално освестени групи со газдите и државата. Оттука, капиталистите и политичарите многу добро ја знаат силата на синдикалното движење и затоа, на секаков можен начин, се трудат да ги одвратат работниците од вербата во постигнување успех по пат на чиста, неизвалкана и посветена синдикална борба. Па токму затоа, преку различни механизми и репресивни методи, тие се обидуваат – логистички поддржани од страна на штетната *синдикална бирократија* и хиерархизацијата на „жолтите“ (мејнстрим) синдикати, да го пасивизираат

членството и да шират дефетизам меѓу работниците дека „што и да пробаат, сè би било цабе“.

Но, вистинските ангажирани и автономни „синдикати без лидери“ треба да се обидуваат да бидат што е можно повеќе хоризонтално и непосредно демократски организирани, па преку ефективни *директни, ненасилни, непоколебливи и кохерентни акции*, како и преку индивидуални *лични примери* достојни за почит, да го мотивираат своето членство, а и неодлучните работници – и на тој начин да работат на остварување на своите агенди во корист на работништвото. Ваквиот, барем за наши услови, нов и „наопачки“ принцип на синдикална организација ја негира поделбата на активно синдикално водство (кое преговара) и пасивно членство (кое послушно следи) – која, впрочем, е и загноената рак-рана на македонското синдикално движење. На овој начин синдикатот станува многу понезгоден за манипулација, бидејќи наместо еден лесно поткуплив синдикален лидер или тесно кршливо раководство, тој е составен од многумина самосвесни водачи.¹

3) Предолго траење на судските работни спорови

Иако, според УРМ (1991), секој граѓанин може да се повика на заштита на слободите и правата утврдени со Уставот пред судовите и пред Уставниот суд на РМ, во постапка заснована врз *начелата на приоритет и итност* и иако, законски, во постапката во споровите од работните односи, а особено при определувањето на роковите и рочиштата, судот секогаш ќе обрне посебно внимание на потребата од нивно *итно решавање* (чл. 405, ЗПП) – сепак, во праксата, работните спорови траат недозволиво долго, па дури и предолго.

Максималното пропишано полугодишно траење на овој тип постапки, наместо да биде правило, тоа е само редок исклучок. Впрочем, постојат и случаи кадешто и неколкукратно е надминат овој *шестмесечен временски период* кога судијата мора да донесе

1. За овој лоциран проблем види го и списанието *Direktna akcija – propagandni bilten Sindikalne konfederacije „ASI“*; епоха II, #4; Beograd, 2009; str. 32-33; како и книгата на Франк Хантке: *Синдикатите во XXI век – Прирачник за дискусија за синдикатите во земјите во транзиција* (со предговор на Џон Монкс); Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија Скопје; Скопје, 2010.

пресуда, без притоа тоа да повлече било какви негативни реперкусии по професионалната кариера на конкретниот судија.

Интересно е тука да напоменеме дека Република Македонија веќе има изгубено неколку работни спорови пред Европскиот суд за човекови права во Стразбур, и тоа токму поради повреда на круцијалното начело за судење во разумен рок, гарантирано во чл. 6 од ЕКЧП.²

Токму во духот на онаа позната максима дека „задоцнетата правда е неправда“, мора да се стави до знаење дека вака воведените законски рокови од инструктивни, треба да станат *облигаторни* за судиите – на тој начин што би се предвиделе и санкции за нивно непочитување.

Исто така, сметаме дека конечно се созреани условите, сосем легитимно, да се постави прашањето за потребата од преиспитување на уставниот концепт на *траен мандат* на судиите, со сите негови позитивни и негативни аспекти – којшто кај нас се покажа како комплетно промашување, бидејќи наместо да стимулира независност и објективност на судиите, тој се извитопери во концепт кој поттикнува пасивност и незаинтересираност на судската фела за реалните проблеми на луѓето.

4) Прескапи судски такси, трошоци и тарифи и непристапност до судовите поради недостиг на финансиски средства

Присуството на овој системски проблем, на којшто ДСП „Ленка“ укажува во повеќе наврати, само се потврди со оваа студија. Имено, *скапотијата на водењето судски спор* во РМ, во голема мера, делува одвраќачки и демотивирачки при помислата на граѓаните или работниците, по институционален пат, да бараат решавање на проблемите, па дури оди дотаму што барањето правда преку суд се гледа како своиден луксуз. Имено, за оној кој не е правник – можеби и апсурдно делува податокот дека за спор од 100 ЕУР, парничните трошоци [теоретски, но и практично] може

2. На пример: *Нешевски vs РМ* (Жалба бр. 14438/03, Пресуда од 24.IV.2008); *Ѓозев vs РМ* (Жалба бр. 14260/03, Пресуда од 19.VI.2008); *Димитријева vs РМ* (Жалба бр. 16328/03, Пресуда од 6.XI.2008); *Димитриевски vs РМ* (Жалба бр. 26602/02, Пресуда од 18.XII.2008) и др.

да изнесуваат и 500 ЕУР па и повеќе, што зависи од околностите под кои се одвива секој конкретен случај.

Но, нашиот фокус е насочен кон тоа што во македонското процесно право не постои никакво [процентуално] ограничување на висината на сумата која може да се плати на име парнични трошоци, а која би требало да се врзе за висината на вредноста на спорот (на пример, да се воведо *заштитна одредба* која би предвидувала дека трошоците за водење на судски спор не би можеле да надминуваат повеќе од 1/3 од висината на главното побарување за коешто се води конкретниот спор).

Исто така, паразително е сознанието дека македонските судии, дури и оние од повисоките судови, образовани во духот на правниот позитивизам, при [не]примената на гарантираното т.н. *сиромашко право*, за чиешто искористување е потребно да се соберат еден куп документи – не ја следат ниту судската пракса на Европскиот суд за човекови права, чијашто јудикатура е задолжителна за сите полноправни земји-членки на Советот на Европа, меѓу кои е и нашата. Имено, Судот од Стразбур, со пресудата *Креуз vs Полска 28249/95* од 29.V.2001, веќе го санкционираше прекршувањето на човековото неприкосновено „право на суд“ за сметка на правото државата да си ги наплати судските такси. ЕСЧП, во точката 52 од својата мериторна одлука, луцидно го појаснува ова право и вели:

Овој Суд смета дека е [наполно] бесмислено Конвенцијата да регулира како [да] тече постапката за таа да биде правична, брза и сл. – доколку, претходно, не го обезбеди крुцијалното [човеково] право на суд. Правото на државата да ги наплати таксите [во никој случај] не може да биде поважно од правото на [пристап до] судот!

5) Недоверба во „институциите на системот“

Во овој дел мораме да ја истакнеме изразената недоверба на работниците кон *надлежните државни институции*, кој се најповикани да ги разгледуваат прашањата од трудовоправната сфера (покрај судовите, тука пред сè мислиме на: МТСП преку своите подрачни единици, АВРМ преку своите центри за вработување и „озлогласениот“ Трудов инспекторат преку своите локални, општински одделенија).

Револтот и сомнежот за корупција во редовите на овие јавни функционери и службеници, кои се блиски до локалните моќници, а којшто е јавна тајна меѓу работниците, и кој на моменти оправдано преминуваше во отворен гнев и презир – со право, пред нас, ја постави дилемата дека, во наредниот период, треба да направиме студиозно истражување на оваа доста загадочна и мошне скокотлива тема. Имено, ако законските одредби, барем оние во сферата на инспекцискиот надзор, се во најмала рака добри и коректно поставени – тогаш, вината за нефункционирањето на овие контролни механизми не може да ја бараме во законот, туку исклучиво во *човечкиот фактор*, поставувајќи си го болното прашање на сатиричниот Јувенал за тоа: *Quis custodiet Custodes – Koj [ни] ги чува чуварите?*

2. ЗА ПОТРЕБАТА ОД ВОСКРЕСНУВАЊЕ НА ПРАВНИОТ РЕАЛИЗАМ ВО МАКЕДОНСКИ ПРИЛИКИ

*Nulli vendemus, nulli negabimus,
aut differemus rectum vel iustitiam.*
Никому нема да му ја продаваме, никого нема
да го одбиеме и за никој нема да се двоумиме
да ја пружиме – правдата и правичноста.
(Заклетва за должноста судија)

Луцидната и прониклива римска идеја-водилка за примарното значење на тужбата како средство со кое се стигнува до целта, спомената во воведот на книгава, ќе ја споменеме и на крајов – бидејќи таа, за среќа, повторно воскресна во правните научни кругови кон крајот на XIX век, под влијание на англо-саксонската и американската правна традиција, во правецот на познатите т.н. **правни реалисти**.³ Приврзаниците на оваа правна школа акцентот

3. Најзначајни претставници на *јусреализмот* се: бискупот Бенџамин Ходли (Benjamin Hoadly), Оливер Холмс (Oliver Wendel Holmes Jr.), Џон Греј (John Chipman Gray), Џером Френк (Jerome Frank) и др. А симптоматично е тоа што најголемиот критичар на оваа школа, Р. Дворкин (Ronald M. Dworkin), неа ја сместува во „позитивистичките“ правни школи – што е сосем погрешно, затоа што таа, во својата најдлабока суштина, е јуснатуралистичка, бидејќи алудира на непишаното [етичко/морално/вредносно/природно/вродено] право.

го ставаат на значењето што го има *креативноста, промисленоста и луцидноста на судиите [elegantia iuris]* при толкувањето и креирањето на правото.

Имено, тргнувајќи од премисата дека „општите одредби не ги решаваат поединечните случаи“ тие, се чини со право, судовите ги сфаќаат како практични и искусвени „секундарни законодавци“. Оти законите што ги носи државата сè уште не претставуваат ‘право’ – туку, во најдобар случај, тие се само ‘извори на правото’ [*fontes iuris*]. Реално постоечкото ‘право’ е всушност оној збир од правила што ги имаат утврдено судовите! Неувидувањето на оваа вистина, е само несакање на противниците на овој реален став, да се соочат со фактот дека судиите непрекинато носат ‘закони’ [читај пресуди] со повратно дејство – оти спорот за кој пресудуваат е настан кој веќе се случил во минатото и којшто подоцна, ретроактивно, се разрешува.

За било кој поединец-лаик, кој не е контаминиран со било каква правна догма, додека судот не „пресече“, односно не донесе одлука за одредени спорни факти – не постои никакво ‘право’ за таа правна работа и за тоа проблематично прашање. Пред носењето на судиската одлука, единственото употребливо ‘право’ е *мислењето на правниците [opinio iuris]* – а, пак, тоа воопшто не е реално ‘право’, туку само претпоставка или, уште подобро, предвидување за тоа што ќе одлучи конкретниот судија во конкретниот предмет по кој постапува.⁴

Оттука, ако немаме парничење, во духот на светиот правен принцип *Bona fide* [„совесно и чесно“] – не може ниту да се развие објективно [материјално] право, бидејќи уредувањето на овие правни правила, по правило, е *cura posterior!* А работниците од пониските класи реално, немаат ниту средства, а ниту волја и знаење да се обратат за правно мислење до итрите правни советници, консултанти или адвокати. Затоа, маргинализираните пролетери-надничари од сиромашните гета, најчесто, и немаат место во правните судски пресуди, и покрај нивната нумеричка супериорност во стварноста.

4. Коста Чавошки: *Увод у право I – Основни појмови и државни облици*; Београд, 1994; стр. 29-33.

Овој, како и мноштво други фактори ги демотивираат и одвраќаат работниците од ефикасно искористување на било каков правен лек и перфидно ги принудуваат да ја трпат неправдата која секојдневно им се нанесува. Затоа, сосем точни се зборовите на Б. Фриер (Bruce W. Frier) дека:

На припадниците на пониските [општествени] класи, не им е познато ниту правото – на тие, исто така, се и жртви на социјалната структура која, не само што е прекумерно пирамидална, во нејзината распределба на богатство и влијание, туку е и врзана со груби општествени конвенции [и социјални предрасуди]...⁵

Но, ако се има на ум дека барањата на македонските пауперизирани работници од средната и ниска класа [пролетери/надничари/ платеници/аргати] очигледно, не го привлекуваат вниманието на правниците во поголем број – прилично *површното третирање* на овој, закоравен и дехуманизиран, правен сегмент и не е нешто толку необично, што би требало посебно да нè зачудува, барем во македонски прилики. Се чини дека нашите „префинети“ правници се нечувствителни за социјалните димензии на овој специфичен тип работен договор и, повеќе од сигурно е дека, не прават никакви посебни напори да им олеснат на очајните работници кои се напикани в кош.

Точно е и тоа дека нашите **македонски судии**⁶ – „многупочитуваните“ членови на благородната каста на *clarissimi et amplissimi viri* (Кикерон), како да се заразија од вирусот на граѓанското студенило (Т. Адорно), па не сосем ја сфаќаат сериозноста на проблемите на

5. Цит. сп. Рајнхард Цимерман: *Облигационо право – Римски основи на граѓанската традиција*; Просветно дело АД; Скопје, 2009; стр. 349.

6. Правосудните анализи на Министерството за правда покажуваат дека во РМ, со оглед на бројот на жители, ако се земе предвид европскиот просек, не треба да има повеќе од 400 судии – додека, пак, кај нас, *бројот на судии* во моментот е над 630. Колку за пример, Бугарија, која е членка на ЕУ и е четирипати поголема од нас по бројот на жители, има вкупно 500 судии. А во одделни судови од државава има судии што, годишно, имаат во работа по 500 предмети, додека во други судови, на истиот *број предмети*, работат дури седум судии. Но, ваквата нерамномерна оптовареност на судиите не е различно вреднувана, па сите добиваат иста [доста голема] плата – без разлика дали решаваат тешки случаи или ситни прекршоци.

обичниот македонски човек и работник. За жал, со индигнација можеме да констатираме дека нашите судии – заглавени во калта на корупцијата, непотизмот, кронизмот, политичките притисоци и партиските агенди, немаат ниту сила, ниту знаење, а ниту разборитост да го одбегнат штетниот буквалистички *правен позитивизам* при толкувањето и примената на законите – кој, како што видовме, некогаш води и до носење на апсурни пресуди кои влијаат врз цели семејства.

И да бидеме докрај иронични, кај нив отсутствува креативен сенс за една природноправна, контекстуална и *телеолошка интерпретација* на пишаното трудово право, а со тоа како потсвесно да се сложуваат со познатата Катонова приказна дека дури и „... смртта на работникот, не го чини работодавачот ништо“ [ако со закон поинаку не е определено]!? Тажен е податокот дека, ретко кој од денешните наши судии посветува внимание на „потчинетоста која сирка зад фасадата на наводната договорна еднаквост“ (Пол Дејвис) – оти купувачот и продавачот вообичаено, барем во економска смисла, се еднакви, ама работникот и работодавачот не се.

Ни се чини умесно, попатно, да се потсетиме на Кропоткиновиот спис *Апел до младите [правници]*. Впрочем, денешните припадници на македонската „судиска каста“ и нивните спонзори, патрони и подмитувачи, не сакаат да ги симнат матните фикции во кои е обвиткан пишаниот закон – а зад кои се крие „правото на посилниот“. Овие самонаречени ‘чувари’ на словото, а не на духот на законот, работејќи во една системски корумпирана атмосфера, така дрско и безобразно, застапаа зад парчето интриганство – кое се состои во тврдењето дека меѓу работодавачот и работникот постои божемна ‘слобода на договарање’. Ним, како од раце да им се лизна *Правичноста*, според која договорот направен помеѓу човек кој ручал добро и човек кој го продава својот труд за гола егзистенција, помеѓу силниот и слабиот, помеѓу богатиот и сиромавиот, помеѓу господарот и робот – не е воопшто ‘договор’. Која ли страна тие ја одбраа – на законот, а против Правдата; или на Правдата, а против законот?

А токму поради еродираниот морален хабитус на медиокритетскиот и малодушен феномен наречен „македонски судии“, насушно е потребно, добро и правично [*bona et aequi*], да се регулира

оваа „сива зона“ – со цел економски помоќната страна да не ја злоупотребува својата доминантна позиција на **пазарот на труд**. Всушност, диспаритетот во *моќта на пазарењето* меѓу работникот и работодавачот е уште понагласен со енормната разлика во богатството и општественото влијание на договорните страни – но, нашите кутри судии, сепак, не сакаат да бидат социјални реформатори.

Најголемиот дел од нив, со чесни исклучоци, се само безгласни приврзници на системот кој, преку структурно насилство, продуцира сиромаштија и нееднаквост. Овие припадници на *богатата класа* уживаат во комодитетот на своите удопства, привилегии и имунитети – кои им ги носи професијата, земајќи редовна плата од над 1.200 ЕУР месечно, додека мнозинството македонски работници само може да сонува плата и од 120 ЕУР.

Ете затоа, алчните судии, но и адвокатите – коишто, според зборовите на Махатма Ганди, се нивните „први братучеди“ и кои „попрво би ја продлабочиле кавгата, отколку што би ја решиле“, воопшто не ни гледаат работите да ги направат поразлични од она што сè. Впрочем, тие со својата манифестирана бесчувствителност, со својата пасивност и со својот шематизиран и извештачен правен пристап, потајно и се залагаат за оваа *status quo позиција* – оти најчесто „тие ги одбираат овие професии не со цел да им помогнат на другите, туку да се збогатат“ (Ганди).

Но, наивно е да мислат дека тие, како поединци со име и презиме, се амнестирани од било каква *лична одговорност* за лошата состојба со работничките права во РМ – бидејќи, нели, тие се само слепи ‘применувачи’, а не и ‘создавачи’ на правото. И, како што подвлекува проф. Ван Кенегем (R. C. van Caenegem), од Универзитетот во Гент: „[О, по ѓаволите, па] каква корист имаме ние од судиите, ако тие можат да бидат принудени да се сложат со неправичните барања на власта?“⁷

И за крај на оваа искрена, добронамерна и *етичка критика* на плиткоста, возгордеаноста без покрите и карактерната расипаност на судиите, би го навеле брилијантниот пасус на Б. Паскал,

7. *An Historical Introduction to Western Constitutional Law* – 1995, во превод на македонски како: *Историски вовед во Западното уставно право*; Табернакул; Скопје, 2010; стр. 93 и 95.

една од најзабележителните интелектуални фигури на рационализмот од XVII век, од неговиот постхумно објавен ракопис на едно недовршено дело – кадешто тој, говорејќи за судиите и за адвокатите токму во делот посветен на човековата вообразба, вели:

...Нивната црвена руба, нивните наметала [и тоги] со хермелинско крзно, со кои се дотерани како [некои] мачори, палатите во коишто судат, китките лилии и сиот тој величествен болскот [ним] им е толку нужен... [Тие] никогаш не би можеле да ги мамат луѓето кои не можат да и преодолеат на оваа, толку веродостојна комедија... Ако вистински беа справедливи и ако навистина си го знаеја занаеотот, не ќе им требаше да измислат коцкасти шапки – оти големината на нивната 'наука' би била достојна за почит самата по себе. Ама, затоа што имаат само вообразена ученост, тие треба да се служат со овој излишен надворешен изглед – што [само] и годи на вообразбата на оние за коишто работат, и преку тоа тие [сакаат да] ја привлекуваат почитта. [Ама и ние сме криви што] дозволивме вообразбата со сè да располага – па, сега, таа ги создава и убавината и среќата и Правдата, која е сè на веков.⁸

Д. Анасиев

8. Блез Паскал: *Мисли*; Култура (библиотека „Идеи“); Скопје, 1996; стр. 44-45 и 222-223.

КРАТЕНКИ

АВРМ = Агенција за вработување на Република Македонија

АД = Акционерско друштво

Адвокатската тарифа = *Тарифа за награда и надомест на трошоците за работа на адвокатите* (Сл. весник на РМ – 20/2005 ПТ)

АРМ = Армија на Република Македонија

БиХ = Босна и Херцеговина

ВД = вршител на должноста

ВКВ = висококвалификуван

ГЗРО = Градежно-занаетчиска работна организација

ГИФИХ = грански Синдикат на графичките, информативните, филмските и вработените во хартиената индустрија

ГПТУД = Градежно производно трговско услужно друштво

ГСО = Градска синдикална организација

ГТД = Градежно трговско друштво

ГУТ = Градежно услужно друштво

ДЕМ = Германски марки

ДОЗ = Државен осигурителен завод

ДОО = Друштво со ограничена одговорност

ДООЕЛ = Друштво со ограничена одговорност основано од едно лице

ДПСУ = Друштво за промет на стоки и услуги

ДСП = Движење за социјална правда

ДСР = Друштво за спорт и рекреација

ДУТ = Друштво за угостителство и трговија

ЕКЧП = Европска конвенција за човекови права (чие целосно име е: *Европска конвенција за заштита на човековите права и основните слободи*)

ЕСЧП = Европски суд за човекови права (Стразбур)

ЕУР = евра

ЗА = Закон за адвокатура
(Сл. весник на РМ – 59/2002 и 60/06, 29/07, 106/08)

ЗБЗР = Закон за безбедност и здравје при работа
(Сл. весник на РМ – 92/2007)

ЗВ = Закон за водостопанства
(Сл. весник на РМ – 85/2003 и 95/05, 103/08)

ЗВОСН = Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (Сл. весник на РМ – 37/1997 и 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10)

ЗВР = Закон за внатрешни работи
(Сл. весник на РМ – 92/2009, 35/10)

ЗВСЗК = Закон за висината на стапката на затезната камата (Сл. весник на РМ – 65/1992 и 70/93 – денес вон сила)

ЗДП = Закон за државното правобранителство
(Сл. весник на РМ – 87/2007)

ЗДС = Закон за државните службеници
(Сл. весник на РМ – 59/2000 и 112/00, 34/01, 103/01, 43/02, 98/02, 17/03, 40/03, 85/03, 17/04, 69/04, 81/05, 61/06, 36/07, 161/08, 06/09, 114/09, 35/10, 167/10)

ЗЗК = Закон за заштита на конкуренција
(Сл. весник на РМ – 145/2010)

ЗЗО = Закон за здравствено осигурување (Сл. весник на РМ – 25/2000 и 34/00, 96/00, 50/01, 11/02, 31/03, 84/05, 119/05 ПТ, 37/06, 18/07, 36/07, 82/08, 98/08, 6/09, 67/09, 50/10, 156/10, 19/11 ПТ, 53/11)

ЗЗРМПЕСЧП = Закон за застапување на Република Македонија пред Европскиот суд за човекови права (Сл. весник на РМ – 67/2009)

ЗЗФ = *Закон за здруженија и фондации*
(Сл. весник на РМ – 52/2010)

ЗИ = *Закон за извршување*
(Сл. весник на РМ – 35/2005 и 50/06, 129/06, 8/08, 83/09, 50/10, 83/10, 88/10, 171/10)

ЗИД = *Закон за изменување и дополнување*

ЗИОЕСЧП = *Закон за извршување на одлуките на Европскиот суд за човекови права* (Сл. весник на РМ – 67/2009)

ЗИП = *Закон за исплата на платите во Република Македонија*
(Сл. весник на РМ – 70/1994 и 62/95, 33/97, 50/01, 26/02, 46/02, 37/05, 121/07, 161/08, 92/09, 97/10)

ЗИП-ка = *Закон за извршната постапка*
(Сл. весник на РМ, 53/1997 и 59/00, 64/03 – денес вон сила)

ЗИС = *Закон за извршување санкции*
(Сл. весник на РМ – 2/2006 и 57/10)

ЗИТ = *Закон за инспекција на трудот*
(Сл. весник на РМ – 35/1997 и 29/02, 36/11)

ЗЈО = *Закон за јавно обвинителство*
(Сл. весник на РМ – 150/2007 и 11/08)

ЗЈП = *Закон за јавни претпријатија*
(Сл. весник на РМ – 38/1996 и 6/02, 40/03, 49/06, 22/07, 83/09)

ЗК = *Закон за култура*
(Сл. весник на РМ – 31/1998 и 49/03, 59/03 ПТ, 82/05, 24/07, 116/10, 47/11, 51/11)

ЗКП = *Закон за кривична постапка*
(Сл. весник на РМ, 150/2010)

ЗМ = *Закон за медијација*
(Сл. весник на РМ – 60/2006 и 22/07, 114/09, 138/09 ПТ)

ЗМЖ = *Закон за Македонски железници*
(Сл. весник на РМ – 9/1998 – денес вон сила)

ЗМРРС = *Закон за мирно решавање на работните спорови*
(Сл. весник на РМ, 87/2007)

ЗНП = *Закон за Народен правобранител*
(Сл. весник на РМ – 60/2003 и 114/09)

ЗОИЛ = Завод за осигурување на имоти и лица

ЗОЛИ = Закон за обезбедување лица и имот
(Сл. весник на РМ – 80/1999 и 66/07, 51/11)

ЗОО = Закон за облигационите односи
(Сл. весник на РМ – 18/2001 и 4/02, 5/03, 84/08, 81/09, 161/09)

ЗОП = Закон за обезбедување на побарувањата
(Сл. весник на РМ – 87/2007)

ЗОУП = Закон за општа управна постапка
(Сл. весник на РМ – 38/2005 и 110/08, 51/11)

ЗП = Закон за полиција (Сл. весник на РМ – 114/2006 и 6/09)

ЗПЗСО = Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување (Сл. весник на РМ – 142/2008 и 64/09, 156/09, 166/00, 53/11)

ЗПИО = Закон за пензиското и инвалидското осигурување
(Сл. весник на РМ – 80/1993 и 3/94, 14/95, 71/96, 32/97, 24/00, 96/00, 5/01, 50/01, 85/03, 50/04, 4/05, 84/05, 101/05, 70/06, 153/07, 152/08, 161/08, 81/09, 156/09, 83/10, 156/10, 24/11)

ЗПП = Закон за парничната постапка
(Сл. весник на РМ – 79/2005 и 110/08, 83/09, 116/10, 7/11 ПТ)

ЗРД = Закон за радиодифузна дејност
(Сл. весник на РМ – 100/2005 и 19/07, 103/08, 152/08, 6/10, 145/10).

ЗРО = Закон за работните односи
(Сл. весник на РМ – 62/2005 и 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 149/09, 16/10 ПТ, 50/10, 52/10, 124/10, 158/10 ПТ, 47/11)

ЗС = Закон за стечај
(Сл. весник на РМ – 34/2006 и 126/06, 84/07, 47/11)

ЗСВДЛТ = Закон за самостојно вршење на дејност со личен труд (Сл. весник на СРМ – 18/1989)

ЗСК = Закон за спречување на корупцијата
(Сл. весник на РМ, 28/2002 и 46/04, 83/04 ПТ, 126/06, 10/08, 161/08, 145/10)

ЗСС = Закон за судскиот совет на Република Македонија
(Сл. весник на РМ, 60/2006 и 150/10)

ЗСТ = Закон за судски такси (Сл. весник на РМ – 114/2009)

ЗСуд = Закон за судови
(Сл. весник на РМ – 58/2006 и 35/08, 150/10)

ЗТД = Закон за трговските друштва
(Сл. весник на РМ – 28/2004 и 84/05, 25/07, 87/08, 42/10, 48/10, 24/11)

ЗТПОК = Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал (Сл. весник на РМ – 38/1993 и 48/93, 21/98, 25/99, 39/99, 81/99, 49/00, 6/02, 31/03, 38/04, 35/06, 84/07)

ЗУ = Закон за установи
(Сл. весник на РМ – 32/2005 и 120/05, 51/11)

ИО = Извршен одбор

ИТ / Извршителска тарифа = Тарифа за награда и други трошоци за работа на извршителите (2011)

ЈЗУ = Јавна здравствена установа

ЈКП = Јавно комунално претпријатие

ЈП = Јавно претпријатие

ЈРДП = Јавно радио-дифузно претпријатие

ЈТД = Јавно трговско друштво

К-15 = Регрес за годишен одмор

КД = Командитно друштво

КДА = Командитно друштво со акции

КЗ = Кривичен законик на РМ
(Сл. весник на РМ – 37/1996 и 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09)

КП = Казнено-поправни

КПУ = Казнено поправна установа

КПУЗ = Казненопоправна установа – затвор

КСОМ = Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија

МВР = Министерство за внатрешни работи
МГУ = Московски Государствен [државен] Универзитет
МЖ = Македонски железници
МЗТ = Металски завод „Тито“
МК = Меѓуресорска комисија
МКД = денари
ММФ = Меѓународен монетарен фонд
МО = Министерство за одбрана на РМ
МП = Министерство за правда
МТСП = Министерство за труд и социјална политика
МЦ = Медицински центар
НБРМ = Народна банка на Република Македонија
НВО = Невладина организација
НКД = Национална класификација на дејностите
НССПЖМ = Независен синдикат на сообраќајниот персонал на железничарите на Македонија
НУ = Национална установа
ОЈО = Основно јавно обвинителство
ОКДЈС = *Општ колективен договор за јавниот сектор на РМ* (Сл. весник на РМ – 10/2008)
ОКДС = *Општ колективен договор за стопанството на РМ* (10. VII.2009)
ОП = Општествено претпријатие
ОС = Основен суд
ПЕ = Подрачна единица
ПИО = Пензиско-инвалидско осигурување
ПЗУ = Приватна здравствена установа

ПС = Полициска станица
ПТ = Пречистен текст [на закон]
РЕ = Работна единица
РЕК = Рударско-енергентски комбинат
РМ = Република Македонија
RLF = Rosa Luxemburg Foundation (Фондација „Роза Луксембург“ – Берлин, Германија)
СИЕР = Синдикат на индустрија, енергетика и рударство
СОНК = Самостоен синдикат за образование, наука и култура на РМ
СРМ = Социјалистичка Република Македонија
ССМ = Сојуз на синдикатите на Македонија
ССП = Средна стручна подготовка
СТД = Самостоен трговски дуќан
СФРЈ = Социјалистичка Федеративна Република Југославија
ТД = Трговско друштво
ТП = Трговско претпријатие
Трег. = Трговски регистар
УБК = Управа за безбедност и контраразузнавање
УИС = Управа за извршување санкции
УКИМ = Универзитет „Св. Кирил и Методиј“
УО = Управен одбор
УПОЗ = Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на РМ
УРМ = *Устав на Република Македонија*
(Сл. весник на РМ, 52/1991 и *Амандманите I-II* [1/92], *Амандман III* [31/98], *Амандмани IV-XVIII* [91/01], *Амандман IX* [84/03], *Амандмани XX-XXX* [107/05], *Амандман XXXI* [3/09])

ФПИОМ = Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија

ХОВ = Хартии од вредност

ЦК = Центар за култура

ЦР = Централен регистар на РМ

cf. = *confer* (пренесува)

C.J. = *Codex Iustinianus* (дел од Јустинијановата кодификација „*Corpus Iuris Civilis*“ – VI в.)

C.Th. = *Codex Theodosianus* (V в.)

D. = *Digesta* (најобемниот дел на познатата „Јустинијанова кодификација“)

Lib. = *liber* (книга)

sq = *et sequens* (скратено/извадок)

vs = *versus* (против)



Ова е збирка случаи на веќе завршени и пресудени работнички спорови, добиени од страна на работници-тужители кои се одважиле да ѝ застанат на патот на бескрупулозноста на своите работодавачи.

Во овие процеси, луѓето се инспирираат меѓусебно едни од други... Затоа се надеваме дека книгава ќе им даде храброст и потребно знаење на македонските работници на кои им се ускратени или прекршени работничките права – тие да поведат и да победат во институционалната битка за нивна заштита и почитување.

За било кој поединец кој не е правник, додека судот не „пресеце“, односно не донесе одлука за одредени спорни факти – не постои никакво „право“ за конкретната правна работа. Токму затоа, запознавањето со судската пракса, односно со прецедентното право за работните спорови, е важен и поучен сегмент во борбата на работниците за остварување и заштита на своите права од работен однос.