

Заштитата на поединечните права од работниот однос, работникот може да ја остварува пред работодавачот, пред суд, преку синдикатот, инспекциските органи, прекршочните органи, односно прекршочна комисија и други органи, кога со посебен закон во рамките на нивната надлежност е предвидено заштита на правата на работникот.

Во оваа тема ќе стане збор за заштитата пред работодавачот и судската заштита.

Остварувањето на правата кај работодавачот и судската заштита е уредена со одредбите од членот 181 од Законот за работните односи (“Службен весник на РМ” бр.62/2005, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13 и 113/14).

Во ставот 1 од овој член е наведено: “ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши било кое од неговите права од работен однос, има право да поднесе писмено барање до работодавачот, кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.”

Со одредбата се опфатени две ситуации. Првата е кога работодавачот, согласно законот, бил должен на работникот да му го обезбеди – признае правото, а тоа не го сторил и втората, кога на работникот му е признато правото, но работодавачот целосно или делумно не го почитува. (пример: согласно одредбата од членот 186 од Законот за работни односи, работникот кој сеуште не наполнил 18 години возраст има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена. Работодавачот, место 7, му одобрил зголемен годишен одмор од 4 работни дена.)

Во зависност од повредата, зависи и барањето на работникот, кое мора да биде во писмена форма, до работодавачот, за отстранување на повредата, кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска со признавање на правото, односно ефектуирање на содржината на правото.

Во ставот 2 од овој член е определено: “ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката со кое било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.”

Во споредба со одредбата од ставот 1, во ставот 2 од овој член е регулирана ситуацијата кога работодавачот донел писмена одлука, а работникот смета дека со неа е прекршено односно повредено негово право. (Пример: работодавачот донел одлука со која им наложил на вработените да останат прекувремено на работа. Работничката која била бремена, писмено побарала од работодавачот према неа да ја острани повредата на начин што ќе ја ослободи од вршење на прекувремена работа, повикувајќи се на одредбата од член 164 став 1 од Законот за работните односи, според која за време на бременост, со дете до 1 година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе.)

Рокот за поднесување на барањето е 8 дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото. Во законот не е децидно определено во каква форма треба да е барањето, но ако се има предвид одредбата од ставот 1 и 3 од овој член, произлегува дека истото треба да биде упатено до работодавачот во писмена форма.

Ако работодавачот во натамошниот рок од 8 дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не му ги обезбеди правата од работниот однос, не го отстрани кршењето на правото, не престанал со кршењето на правото, без одлука во смисла на одредбата од ставот 1 и со писмена одлука во смисла на одредбата од ставот 2, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Еден од начините на престанување на важноста на договорот за вработување, согласно одредбите од членот 62 од Законот за работните односи е со отказ. Законот за работните односи откажувањето на договорот со отказ од страна на работникот и работодавачот, ги уредува во дел 7 со одредбите од членот 70, па заклучно со одредбите од членот 101 од законот. Судската пракса покажува дека најмногу спорови се водат кога работниот однос престанува со отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, поради кршење на работниот ред и дисциплина, или работните обврски и од деловни причини.

Со одредбата од членот 181 став 4 од Законот за работните односи, се предвидува право на приговор на работникот против одлуката за отказ на договорот за вработување, независно од кои причини е даден отказот. Приговорот се поднесува до органот на управување, односно работодавачот во рок од 8 дена од добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката за отказ на договорот за вработување задолжително се изработува во писмена форма. Во неа, 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, во смисла на член 74 од Законот за работните односи. Со одредбата од член 72 од законот е предвидена императивна обврска – должност на работодавачот да го наведе основот на отказот утврден со закон, колективен договор или акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението. Обврската за докажување на основаноста на причината за отказот е на работодавачот, но тоа не значи дека работникот – тужителот нема право да предлага докази за утврдување на факти од кои произлегува неоправданоста на отказот.

Во ставот 5 од членот 181 од законот е уредено прашањето кога работникот се стекнува со правото да поведе спор пред надлежниот суд.

Притоа се опфатени две ситуации; првата кога работодавачот не донел одлука по приговорот, а втората кога работодавачот донел одлука по приговорот.

Кога работодавачот не донел одлука по приговорот во рок од 8 дена од денот на поднесувањето на приговорот, работникот во наредниот рок од 15 дена може да поведе спор пред надлежниот суд. Кога работодавачот донел одлука по приговорот пред истекот на рокот од 8 дена, рокот од 15 дена за поднесување на тужба пред надлежниот суд, започнува да тече од денот на приемот на одлуката донесена по приговорот.

Од судската пракса

Основниот суд со решение тужбата на тужителите за поништување на одлуката за отказ на договорот за вработување ја отфрлил како ненавремена. Апелациониот суд со решение жалбата на тужителот делумно ја усвоил и првостепеното решение, освен во делот за трошоците на постапката го потврдил. Решението во делот за трошоците го преиначил и ги задолжил тужителите да му ги надоместат на тужениот парнични трошоци во помал износ од износот досуден со првостепеното решение.

Против второстепеното решение, тужителите изјавиле ревизија до Врховниот суд на Република Македонија поради суштествена повреда на одредбите од Законот за парнична постапка и погрешна примена на материјалното право, со предлог ревизијата да се усвои, побиваното и првостепеното решение да се укинат и предметот врати на повторно судење или да се преиначат и тужбеното барање да се усвои.

Врховниот суд на Република Македонија ревизиите на тужителите ги одбил како неосновани, наоѓајќи дека второстепениот суд не сторил суштествена повреда на одредбите од членот 363 став 1 од Законот за парничната постапка, од причини што второстепениот суд со побиваното решение одговорил на сите жалбени наводи што се од решително значење и правилно го применил материјалното право ако се има предвид фактичката состојба утврдена од првостепениот суд, а прифатена од второстепениот суд.

Од доказите изведени во постапката пред првостепениот суд, меѓудругото било утврдено дека на ден 19.03.2007 година, од страна на тужениот биле донесени одлуки за отказ на договорот за вработување, без отказан рок, поради кршење на работниот ред и дисциплина и работните обврски на тужителите ЛМ и ЛК и тоа за тужителката ЛМ сметано од 13.03.2007 година, а за тужителот ЛК сметано од 14.03.2007 година. Тужениот на ден 21.03.2007 година, донел одлука за отказ на договорот за вработување без отказан рок, поради кршење на работниот ред и дисциплина и работните обврски на тужителот ВД сметано од 19.03.2007 година. Тужителката ЛМ поднела приговор на 30.03.2007 година, тужителите ЛК и ВД поднеле приговор на 28.03.2007 година. Рокот од 8 дена за тужителката ЛМ истекувал на 07.04.2007 година во кој работодавачот – тужениот не одлучувал, па тужителката во наредниот рок од 15 дена со 23.04.2007 година можела да бара судска заштита на своите права пред надлежниот суд, затоа што 15-от ден

22.04.2007 година бил неработен ден за судот. Тужителката тужбата ја поднела на ден 24.07.2007 година по истекот на преклузивниот рок за судска заштита, поради што тужбата била ненавремена. Тужителите ЛБК и ВД против одлуката за отказ, поднеле приговор на 28.03.2007 година, во натамошниот рок од 8 дена со 05.04.2007 година, работодавачот – тужениот не донел одлука по приговорот, па тужителите, во наредниот рок од 15 дена со 20.04.2007 година, можеле да бараат судска заштита на своите права пред надлежниот суд. Тужителите тужбата ја поднеле на 24.04.2007 година по истекот на преклузивниот рок за судска заштита, поради што тужбата била ненавремена, поднесена по истекот на законскиот рок предвиден во член 181 од Законот за работните односи.

Врховниот суд на Република Македонија нашол дека пониските судови правилно го примениле материјалното право кога согласно член 181 став 1, 2 и 4 од Законот за работните односи, ја отфрлиле тужбата на тужителите како ненавремена. Како неоснован е оценет и ревизискиот навод дека се продолжува рокот од 8 дена за одлучувањето по приговорот доколку истекува во неработен дена, а рокот од 15 дена за поднесување на тужба започнува да тече првиот нареден работен ден.

Врховниот суд изразил правно сфаќање според кое рокот од 15 дена за поднесување на тужба започнува да тече по истекот на рокот од 8 дена за одлучување по приговорот независно од тоа дали последниот ден од овој рок истекува во работен или неработен ден. Согласно одредбата од членот 105 став 1 од ЗПП кога поднесокот е врзан за рок, се смета дека е даден во рок, ако пред да истече рокот му е предаден на надлежниот суд. Оваа одредба се применува и за рокот во кој според посебни прописи мора да се поднесе тужба. Имајќи ги предвид одредбите од членот 181 од Законот за работните односи, од ирелевантно значење е што рокот од 8 дена во кој тужениот требало да одлучи по приговорот истекува во неработен ден од причини што рокот од 15 дена за поднесување на тужба започнува да тече по истекот на рокот од 8 дена.

(Решение на Врховниот суд на Република Македонија Рев3.бр.92/2013 од 24.10.2013 година)

Од одредбите од членот 181 став 4 и 5 од Законот за работните односи, произлегува дека за да може работникот да оствари судска заштита, потребно е претходно да оствари заштита пред работодавачот со поднесување на приговор против одлуката за отказ. Доколку работникот во рок од 8 дена по добивањето на одлуката за отказ не поднесе приговор, го губи правото на судска заштита на своите права.

Се поставува прашањето како ќе постапи судот кога работникот поднел приговор против одлуката за отказ по истекот на рокот од 8 дена од добивањето на одлуката за отказ, тужениот – работодавачот, во рокот од 8 дена не донел одлука по приговорот и работникот во наредните 15 дена поднел тужба пред надлежниот суд. Во ваков случај судот не може да ја отфрли тужбата поради ненавременост, бидејќи истата е изјавена во рокот од 15 дена по истекот на рокот од 8 дена во кои работодавачот не донел одлука по приговорот. Тужениот

не може со успех да се штити со приговор дека приговорот против одлуката за отказ е нанавремен од причини што во со законот предвидениот рок не донел одлука со која приговорот ќе го отфрли како ненавремен. Ваквиот пропуст на тужениот судот не може да го цени на штета на тужителот.

Меѓутоа во праксата постојат случаи во кои преку злоупотреба на правото се настојува да се издејствува судска заштита.

Од судската пракса

Првостепениот суд со решение го усвоил приговорот на тужениот за ненавременост на тужбата да се поништи решението на договорот за вработување од 16.09.2009 година како незаконито и да се задолжи тужениот да го врати тужителот на работа на работно место кое одговара на степенот на неговата стручна подготовка и тужбата на тужителот ја отфрлил како ненавремена.

Апелациониот суд со решение жалбата на тужителот ја одбил како неоснована, а првостепеното решение го потврдил.

Против второстепеното решение ревизија изјавил тужителот поради суштествени повреди на одредбите од парничната постапка и погрешна примена на материјалното право, со предлог ревизијата да се усвои, второстепеното решение да се преиначи на начин што жалбата на тужителот ќе се усвои, а првостепеното решение ќе се преиначи и тужбеното барање на тужителот ќе се усвои во целост.

Врховниот суд на Република Македонија нашол дека ревизијата е неоснована.

Решението за откажување на договорот за вработување на тужителот било донесено на 16.09.2009 година. Истото од тужениот му било доставено на тужителот и откако се запознал со неговата содржина, одбил да се потпише на доставницата и да го прими решението. Тужителот преку полномошник на ден 25.09.2009 година, вложил приговор по кој не била донесена одлука од надлежната второстепена комисија. Тужбата тужителот ја поднел на 12.09.2012 година, а претходно на 27.08.2012 година по втор пат изјавил приговор до второстепената комисија која со решение од 01.11.2012 година приговорот го отфрлила како ненавремен. По наоѓање на Врховниот суд на Република Македонија правилно заклучиле пониските судови дека тужбата е ненавремена согласно цитираните законски одредби од членот 181 од Законот за работните односи со оценка дека фактот што тужителот на ден 27.08.2012 година повторно изјавил приговор против решението за отказ, кој надлежната комисија со решение од 01.11.2012 година го отфрлила како ненавремен, е без влијание врз оценката за навременоста на тужбата.

(Решение на Врховниот суд на Република Македонија Рев3.бр.103/13 од 26.02.2014 година)

Во оваа прилика треба да укажеме дека работодавачот нема право на приговор против сопствената одлука до второстепениот орган, затоа што

истата ја донесува тој или од него овластен орган или раководно лице определен со колективниот договор на работодавачот или со општ акт на работодавачот. Првостепената одлука за отказ се донесува во постапка пред работодавачот и од работодавачот, поради што согласно одредбите од членот 181 став 2 и 4 од Законот за работните односи тој нема право на приговор. Согласно одредбата од членот 181 став 3 и 5 од Законот за работните односи, работодавачот нема право да поведе работен спор пред надлежниот суд против одлуката донесена од второстепениот орган по приговор од работникот.

Од судската пракса

Првостепениот суд со пресуда потврдена од Апелациониот суд делумно го усвоил тужбеното барање на тужителот на начин што тужбеното барање да се поништи решението од 22.06.2012 година со кое му била изречена парична казна, како и одлуката на Управниот одбор од 03.07.2012 година, во точка 1 од изреката, го одбил како неосновано. Тужбеното барање на тужителот да се поништи одлуката на Управниот одбор од 03.07.2012 година во точка 2 од изреката со кој е усвоен приговорот поднесен од Генералниот директор, во точка 3 со кој е укинато решението од 22.06.2012 година и во точка 4 со кој на тужителот му е изречена дисциплинска мерка откажување на договорот за вработување, го усвоил и ја поништил како незаконита одлуката на Управниот одбор на тужениот од 03.07.2012 година во точка 2, 3 и 4 од изреката, а тужениот го задолжил да го врати тужителот на работно место на кое работел пред отказот.

Одлучувајќи по ревизијата на тужениот, Врховниот суд на Република Македонија, нашол дека ревизијата е неоснована.

Првостепениот суд утврдил, а второстепениот суд прифатил дека од претпоставените на тужителот била поднесена изјава до техничкиот директор на тужениот дека во периодот од 12 до 22.06.2012 година, тужителот работел со грешки поради што биле уништени 22 кошули, со што му била причинета штета на тужениот. Врз основа на писмената изјава, техничкиот директор на тужениот донел решение од 22.06.2012 година со кое на тужителот му изрекол парична казна од 5% од платата за месец јуни 2012 година. Ова решение било донесено по писменото предупредување на тужителот од претпоставените и од контролата на програмот. Против решението тужителот поднел приговор до управниот одбор со образложение дека истото било незаконито, бидејќи било донесено спротивно на одредбите од членот 34, член 85 и член 86 од Законот за работните односи. Генералниот директор на тужениот со решение од 29.06.2012 година формирал комисија за утврдување на висината на причинетата штета од несовесното работење на тужителот. Комисијата со записник од 02.07.2012 година утврдила дека висината на штетата изнесува 1099 евра во денарска противвредност. Врз основа на наведеното, генералниот директор на тужениот на ден 02.07.2012 година поднел приговор до Управниот одбор со кој барал преиначување на одлуката за парична казна во најстрога мерка отказ на договорот за вработување. Управниот одбор на тужениот

одлучувајќи по приговорот на тужителот и генералниот директор на тужениот, ја донел побиваната одлука од 03.07.2012 година.

Врховниот суд на Република Македонија наоѓа дека пониските судови на вака утврдената фактичка состојба правилно го примениле материјалното право кога согласно членот 84, 85, 86 и 102 став 2 од Законот за работните односи и членот 87 став 1 точка 8 од статутот на тужениот, одлучиле како во изреката на побиваните одлуки. Тужителот кој бил во работен однос кај тужениот на неопределено време, постапувајќи по работен налог, сторил повеќе грешки во своето работење и покрај тоа што усно и писмено бил предупреден за несовесно работење на доверените му работни задачи. Тужителот ги правел истите грешки, со што му нанел штета на тужениот. Решението со кое на тужителот му била изречена парична казна од 5% од месечната плата, било донесено согласно член 25 од Правилникот за систематизација и организација на работите и работните задачи на тужениот со кој меѓудругото било предвидено дека техничкиот директор бил надлежен да изрекува и поблаги дисциплински мерки опомена и парична казна.

Во однос на усвоеното тужбено барање на тужителот, во делот во кој била поништена како незаконита одлуката на Управниот одбор во точка 2 со која бил усвоен приговорот на генералниот директор, точка 3 со која било укинато решението со кое на тужителот му била изречена парична казна од 5% од месечната плата и точка 4 со која на тужителот му бил изречен отказ на договорот за вработување, по наоѓање на Врховниот суд на Република Македонија правилно пониските судови застанале на стојалиште дека генералниот директор нема право на приговор против решение со кое на тужителот му била изречена парична казна. Согласно член 181 од Законот за работните односи, право на приговор има работникот доколку смета дека со одлуката – решението му е повредено некое право.

(Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија Рев3.бр.259/2013 од 25.06.2014 година)

КАРАКТЕРИСТИКИ НА ПОСТАПКАТА ВО СПОРОВИ ОД РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Судовите при решавањето на работните спорови постапуваат согласно постапката во спорови од работни односи регулирана со одредбите од членот 404 па заклучно со членот 409 глава 26 од Законот за парнична постапка. Ако во оваа глава не постојат посебни одредби во постапката по споровите од работните односи, ќе се применуваат другите одредби од овој закон. Темелен принцип на оваа постапка е принципот на итно решавање на работните спорови. Роковите за водење на постапката и преземање на конкретни дејствија се пократки. Рокот за одговор на тужба е 8 дена, во споровите за престанок на работен однос рочиштето за главна расправа мора да се одржи во рок од 30 дена од денот на приемот на одговорот на тужбата, а постапката

во споровите од работните спорови пред првостепените судови мора да се заврши во рок од 6 месеци од денот на поднесувањето на тужбата.

Во овие спорови, второстепениот суд е должен да донесе одлука по жалба поднесена против одлуката на првостепениот суд во рок од 30 дена од денот на приемот на жалбата, односно во рок од 2 месеца, доколку пред второстепениот суд се одржи расправа.

Имајќи во предвид дека дел од механизмот за заштита на правата на работникот е синдикатот, во постапката во споровите од работните односи, работникот како полномошник може да го застапува 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 и соодветно ќе се применуваат одредбите од членовите 81 и 82 од Законот за парничната постапка.

Во текот на постапката, судот може на предлог на странката да одреди привремена мерка заради спречување на насилство или заради отстранување на ненадоместлива штета. Рокот за извршување на некое чинење наложено од судот е 8 дена, а исто така и рокот за поднесување на жалба изнесува 8 дена. Од важни причини кои мораат да бидат образложени, судот може да одлучи жалбата да не го задржува извршувањето на одлуката.

Следните карактеристики на постапката во споровите од работните односи произлегуваат од целта поради која истата се поведува. Кога со писмена одлука на работодавачот на работникот му е повредено неговото право во смисла на член 181 став 2 од Законот за работните односи, целта на водење на судската постапка е отстранување на повредата и воспоставување на правната состојба пред донесувањето на одлуката. Поради тоа и тужбеното барање треба да биде прецизирано во правец да се бара поништување на одлуката со која е повредено правото и воспоставување на состојбата пред повредата, односно пред донесувањето на одлуката.

Кога на работникот со одлука му е даден отказ на договорот за вработување, тужбеното барање треба да биде прецизирано во правец да се бара поништување на одлуката за отказ и враќање на работникот на работа на работно место што одговара на степенот на неговото стручно образование односно да се воспостави правната состојба пред донесувањето на одлуката за отказ. Доброто и квалитетно поставено тужбено барање во голема мера го детерминира квалитетот на судската одлука што ќе биде донесена по тужбата.

Во постапката, судот ја цени законитоста на одлуката од формално правен и материјално правен аспект. Доколку судот од предложените изведени докази утврди дека одлуката е незаконита, истата ја поништува. Дејството на поништувањето е *ex tunc*-од тогаш, од моментот на нејзиното донесување. Со поништувањето на одлуката, се поништуваат сите правни последици што таа ги предизвикала од нејзиното донесување.

Со пресудата со која се поништува одлуката за отказ на договор за вработување, судот го задолжува работодавачот по правосилноста на

пресудата да го врати работникот на работа на работно место што одговара на степенот на неговото стручно образование, ако работникот тоа го барал. Меѓутоа ако отказот е даден на договор за вработување на определено време пред изминувањето на рокот за кој е склучен договорот за работа, а тужителот покрај поништување на одлуката за отказ барал и враќање на работа, судот ако утврди дека одлуката за отказ е незаконита, со пресуда ќе ја поништи и ќе го задолжи работодавачот да го врати на работа доколку не изминал рокот за кој тужителот засновал работен однос на определено време предвидено со договорот. Ако до донесувањето на пресудата поминал рокот за кој е склучен договорот, судот ќе ја поништи одлуката за отказ и ќе го одбие делот од тужбеното барање за враќање на работа од причини што изминал рокот за кој што бил склучен договорот. Во таков случај тужителот нема право да се врати на работа, но има право на надомест на штета од незаконитиот престанок на работниот однос во висина на бруто платата која би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

Тужителот со тужбата не може да бара да се утврди дека незаконски му престанал работниот однос, без да постои одлука за отказ на договорот за вработување од работодавачот. За поднесување на декларативна тужба согласно член 177 од Законот за парничната постапка со која се бара судот само да утврди постоење, односно непостоење на некое право, или правен однос или вистинитоста односно неистинитоста на некоја исправа, потребно е да се исполнат одредени законски услови и тоа: кога тоа со посебен пропис е предвидено; кога тужителот има правен интерес судот да го утврди постоењето, односно непостоењето на некое право или правен однос или вистинитост односно неистинитост на некоја исправа пред пристигнувањето на барањето за чинење од истиот однос или кога тужителот има друг правен интерес за поднесување на ваква тужба.

Во услови кога работодавачот ја поништил одлуката со која на работникот му било повредено некое право или одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот нема правен интерес со декларативна тужба во смисла на член 177 од Законот за парничната постапка да бара да се утврди дека работниот однос незаконски му престанал и да се задолжи работодавачот да го врати на работа и да му ги признае сите права од работниот однос. Ова поради тоа што со поништувањето на одлуката или со ставање вон сила од работодавачот е отстранета повредата на правото, односно не постои отказ-престанок на работниот однос, а со тужбата се бара да се утврди факт, а не постоење или непостоење на право или правен однос.

Од судската пракса

Првостепениот суд со решение Ро.бр.16/13 од 20.02.2013 година, тужбата на тужителката дека на тужителката незаконито и престанал работниот однос кај тужениот заснован со договор за вработување на определено време од 31.05.2012 година, со тоа што тужениот на 12.09.2012 година, донел

решение за престанок на работниот однос на тужителката по основ на истек на договорот за вработување од 31.05.2012 година, ја отфрлил.

Апелациониот суд со решение Рож.бр.216/13 од 18.04.2013 година, жалбите на странките ги одбил како неосновани, а првостепеното решение го потврдил.

Врховниот суд на Република Македонија со решение Рев3.бр.111/2013 од 12.03.2014 година, ревизијата на тужителката ја отфрлил како недозволена.

Пониските судови утврдиле дека тужителката засновала работен однос на определено време кај тужениот на 31.05.2012 година. Тужениот на 12.09.2012 година донел решение за престанок на работниот однос на тужителката поради изминување на рокот во договорот за вработување од 31.05.2012 година. Тужениот по инспекцискиот надзор со одлука од 25.09.2012 година го поништил решението за отказ од 12.09.2012 година и тужителката повторно била пријавена во Агенцијата за вработување и во социјалното осигурување сметано од 13.09.2012 година. Како во случајот не постои незаконито решение од 12.09.2012 година, судовите заклучиле дека тужителката нема правен интерес со тужба да бара да се утврди факт дека незаконито и престанал работниот однос. Според одредбите од Законот за работни односи, предмет на судски спор може да биде конкретно право на работникот од работниот однос повредено со конкретен акт или дејствие на работодавачот и во таква постапка судот ја испитува законитоста на таа одлука, па ако утврди дека истата е незаконита, истата ќе ја поништи. Во конкретниот случај судовите заклучиле дека се работи за декларативна-утврдителна тужба со која тужителката бара да се утврди дека на незаконит начин и престанал работниот однос кај тужениот, каква Законот за работните односи не познава.

Според мислење на Врховниот суд на Република Македонија, заштитата на работникот од незаконитиот престанок на работниот однос пред работодавачот и пред судот е одредена и може да се остварува согласно членот 181 од Законот за работните односи како *lex specialis*, а споровите поведени согласно член 177 од ЗПП немаат карактер на спорови по повод престанок на работен однос. Во случај на незаконит престанок на работен однос, не може да се оствари заштита со тужба за утврдување согласно член 177 од ЗПП.

Имајќи во предвид дека во случајов не се работи за спор по повод престанок на работниот однос за кој согласно член 372 став 3 точка 3 ревизијата секогаш е дозволена, а со оглед на тоа дека вредноста на спорот е определена на 40.000 денари, Врховниот суд на Република Македонија наоѓа дека не е исполнет условот за дозволеност на ревизијата во смисла на член 372 став 2 и 3 од Законот за парничната постапка.

(Решение на Врховниот суд на Република Македонија Рев3.бр.111/2013 од 12.03.2014 година)

Ако работникот согласно одредбите од членот 181 став 4 и 5 од Законот за работните односи водел постапка пред работодавачот и поднел тужба пред

надлежниот суд за поништување на одлуката за отказ на договорот за вработување, која со правосилно решение судот констатирал дека тужбата се смета за повлечена согласно член 280 од ЗПП, работникот не може повторно со тужба за утврдување да бара да се утврди дека работниот однос незаконски му престанал и да бара судот да го задолжи работодавачот да го врати на работа. Овој спор не е спор по повод престанок на работниот однос со оглед дека втората тужба е поднесена согласно член 177 од ЗПП. Работникот по негова вина претходно пропуштил да обезбеди судска заштита согласно одредбите од членот 181 став 4 и 5 од Законот за работните односи.

Во праксата многу ретко се случува надлежниот орган да одлучи по приговорот во рок од 8 дена поради што тужбеното барање најчесто е насочено против првостепената одлука за отказ. Доколку во текот на судската постапка пред донесувањето на пресудата, надлежниот орган го усвои приговорот и ја поништи првостепената одлука за отказ, судот со решение ќе ја отфрли тужбата на тужителот, затоа што нема правен интерес за водење на постапката. Правниот интерес за водење на постапката престанува, затоа што одлуката за отказ чија законитост треба да биде предмет на испитување во судската постапка е поништена – не постои и во постапката пред надлежниот орган е постигната целта поради која била поднесена и тужбата. Со поништувањето на одлуката за отказ од надлежниот орган во постапката по приговор, се смета дека истата и воопшто да не била донесена. Фактот што судот ја отфрлил тужбата на тужителот поради немање на правен интерес, не е од влијание за работникот континуирано да продолжи со остварување на правата од работниот однос од моментот на донесувањето на поништената одлука за отказ, затоа што со поништувањето на истата се воспоставува правната состојба која постоела пред нејзиното донесување. Со решението за отфрлање на тужбата, поради немање на правен интерес, не се исклучува правото на работникот да бара надомест на штета поради незаконски престанок на работниот однос, сметано од престанокот утврден во поништената одлука за отказ од надлежниот орган до враќањето на работа од работодавачот.

Од судската пракса произлезе и правното прашање дали и во постапката во споровите од работните односи тужителот може да го преиначи тужбеното барање во смисла да истото го прошири и да бара поништување на покрај првично наведените одлуки и на одлуките кои работодавачот или второстепениот орган ги донел подоцна, а се во врска со истиот правен однос.

Со одредбите од членот 404 па заклучно со членот 409 од Законот за парнична постапка со кои е уредена постапката во споровите од работните односи, не се исклучува или забранува преиначувањето на тужбата во оваа постапка, што значи не постои одредба која би ги дерогирала целосно или делумно општите одредби од Законот за парнична постапка со кои е регулирано преиначувањето на тужбата (член 180, 181 и 182 од ЗПП)

Врховниот суд на Република Македонија изрази правно сфаќање и по однос на дозволеноста на преиначувањето – проширувањето на тужбата во работните спорови во решение РевЗ.бр.170/2014 од 08.07.2015 година.

Во конкретниот предмет, тужителот со тужбата барал поништување на решение за привремено отстранување од работа од 21.10.2011 година, кое било потврдено со решение од 26.11.2011 година, на второстепената комисија и на решение од 16.11.2011 година, со кое му била изречена дисциплинска мерка престанок на вработување поради потешка повреда на работната дисциплина согласно член 44 став 1 точка 15 од Законот за јавните службеници.

Додека траела судската постапка, по жалба на тужителот, второстепената комисија со своја одлука го укинала решението на тужениот од 16.11.2011 година за престанок на вработувањето на тужителот и предметот бил вратен на повторно одлучување. Во повторената постапка тужениот донел ново решение од 16.03.2012 година со кое на тужителот повторно му ја изрекол истата дисциплинска мерка престанок на вработувањето. По жалба на тужителот второстепената комисија со одлука од 10.04.2012 година, жалбата ја одбила како неоснована.

Тужителот поднел барање до судот за проширување на тужбата, да се поништат и решението на тужениот од 16.03.2012 година донесено во повторената постапка, како и решението на второстепената комисија од 10.04.2012 година со кое жалбата на тужителот е одбиена како неоснована.

Одлучувајќи по барањето согласно член 180 од ЗПП, основниот суд дозволил проширување на тужбата.

Основниот суд по изведување на доказите и утврдување на фактите делумно го усвоил тужбеното барање на тужителот и го поништил решението од 21.10.2011 година за времено отстранување на тужителот од работа и решението од 16.03.2012 година на тужениот донесено во повторната постапка за престанок на вработувањето повикувајќи се на одредбите од членовите 38, 39, 40 став 1, 41 став 1, 43 став 1, 2 и 3 и член 44 став 1 од Законот за јавните службеници.

Го одбил тужбеното барање на тужителот во делот да се поништи решението на тужениот од 16.11.2011 година за престанување на вработувањето на тужителот како беспредметно. Го одбил тужбеното барање во делот да се поништат одлуката од 26.11.2011 година донесена од второстепената комисија во постапка по жалба против решението за времено отстранување од работа и одлуката од 10.04.2012 година донесена од второстепената комисија против решението од 16.03.2012 година на тужениот за престанок на вработувањето на тужителот.

Апелациониот суд одлучувајќи по жалбата на тужениот, во усвоениот дел на тужбеното барање, жалбата ја усвоил и првостепената пресуда ја преиначил на начин што тужбеното барање на тужителот да се поништат решението од 21.10.2011 година на тужениот за времено отстранување од работа на тужителот и решението од 16.03.2012 година на тужениот за престанок на вработувањето и да се задолжи тужениот да го врати тужителот на работа на работно место кое одговара на неговата стручна подготовка, го одбил како неосновано. Констатирал дека првостепената пресуда во необжалениот дел од

изреката (за одбиениот дел од тужбеното барање) останала неизменета. Според апелациониот суд, согласно одредбата од членот 180 од ЗПП, првостепениот суд не можел на главна расправа да дозволи тужителот да го прошири тужбеното барање од причина што тужениот не дал согласност за проширување на истото. Првично поставеното тужбено барање било против решението за престанок на вработувањето од 16.11.2011 година и не можело предмет на тужбеното барање да биде и решението од 16.03.2012 година за престанок на вработувањето од причина што тоа решение не било дел од првично поставеното тужбено барање, претставувало посебна одлука во споредба со претходно донесената од работодавачот.

Врховниот суд на Република Македонија ја усвоил ревизијата на тужителот, ја укинал пресудата на апелациониот суд со образложение дека заклучокот на второстепениот суд е во противречност со членот 180 од ЗПП врз основа на кој првостепениот суд дозволил преиначување односно проширување на тужбеното барање. Во услови кога првостепениот суд не ја отфрлил тужбата на тужителот за поништување на решението за отказ на договор за вработување од 16.11.2011 година кое со решение на надлежната комисија по жалба на тужителот било укинато, и дозволил преиначување – проширување на тужбата и према второто решение за отказ од 16.03.2012 година на работодавачот, второстепениот суд не може да го одбие тужбеното барање за поништување на оваа одлука со образложение дека првостепениот суд сторил суштествена повреда на постапката со тоа што дозволил преиначување на тужбата и против второто решение за отказ, бидејќи втората одлука за отказ била посебна одлука и тужителот требало да поднесе посебна тужба.

Врховниот суд на Република Македонија наоѓа дека тужителот можел да ја прошири тужбата и према второто решение за отказ, бидејќи тоа не е забрането или исклучено со закон, но при оценката на законитоста на побиваната втора одлука за отказ, треба да цени дали тужителот остварил заштита пред работодавачот и дали тужбата – преиначувањето го направил во со законот предвидениот рок за поднесување на тужбата.

(Решение на Врховниот суд на Република Македонија Рев3.бр.170/2014 од 08.07.2015 година.

Киро Здравев

Судија на Врховниот суд на Република Македонија