



**УНИВЕРЗИТЕТ „КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ ВО СКОПЈЕ**  
**ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ „ЈУСТИНИЈАН ПРВИ“ ВО СКОПЈЕ**



**Андриана Сашо Матлиоска**

**ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ  
РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ**

**Докторски труд**

**Скопје, 2024**

Докторанд:

АНДРИАНА САШО МАТЛИОСКА

Тема:

ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Ментор:

Проф.д-р ТОДОР КАЛАМАТИЕВ,

Правен факултет „Јустинијан Први“ - Скопје

Комисија за одбрана:

Проф.д-р ИМЕ И ПРЕЗИМЕ (претседател)

Установа од која доаѓа

Проф.д-р ИМЕ И ПРЕЗИМЕ,

Установа од која доаѓа

Проф.д-р ИМЕ И ПРЕЗИМЕ,

Установа од која доаѓа

Проф.д-р ИМЕ И ПРЕЗИМЕ,

Установа од која доаѓа

Проф.д-р ИМЕ И ПРЕЗИМЕ,

Установа од која доаѓа

Научна област:

ПРАВНИ НАУКИ - ТРУДОВО ПРАВО

Датум на одбрана:

(Ако датумот не е утврден, се додава дополнително рачно)

Изјавувам дека докторскиот труд е оригинален труд што го имам изработено самостојно.

Изјавувам дека електронската верзија на докторскиот труд е идентична со отпечатениот докторски труд.

Потпис на авторот, с.р

Андриана Сашо Матлиоска

## ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧОТ

### АПСТРАКТ

Во фокусот на трудот се општествените односи кои настануваат помеѓу страните во работниот однос во специфична општествено економска ситуација која резултира со потреба од реструктурирање на работодавачот. Интересите на двете страни во случај на реструктурирање на работодавачот често пати се спротивставени, но поради општествено економското значење и на трудот, но и на капиталот за одржливост на економијата потребно е да се постигне рамнотежа. Ваквиот баланс се постигнува преку државна интервенција, било тоа да е преку регулирање на процесот на реструктурирање или на правата и правната заштита на работниците во тој процес.

Оттука, трудот се фокусира на истражување на поимот на реструктурирање на работодавачот, анализирајќи ги различните начини на неговото дефинирање. Притоа може да се заклучи дека истото подразбира промена на начинот на работа на работодавачот, односно реорганизирање на деловниот потфат, кое може да се одрази како на стратегијата на работење, така и на организациската структура и структурата и составот на капиталот. Од таквото разбирање за поимот на реструктурирањето, а особено од начинот на негово дефинирање во европското законодавство, во нашиот правен поредок овој поим ги опфаќа сите појавни облици на промени кај работодавачот, како внатрешно организациски промени, до промени кои се манифестираат со надворешни облици, вклучувајќи ги структурните или статусни промени од една страна и промените заради надминување на привремена или потрајна несолвентност на работодавачот.

Преку анализа на регулативата во националното законодавство, но и компаративна анализа на релевантни извори од меѓународното право, како и преку анализа на случаи од правната пракса, во трудот се елаборираат заштитата и правната положба на работниците во процесот на реструктурирање на работодавач.

Целта на овој труд е да го анализира степенот на заштита и правната положба на работниците во домицилното законодавство наспрема поставените стандарди во меѓународното право, особено оние во МОТ и ЕУ.

Преку анализата на судската пракса и тоа домашната судска пракса и праксата на европските судови, трудот има за цел да ја прикаже ефективността на примената на правото и обезбедувањето на законски гарантираните права на работниците.

**Клучни зборови:** работен однос, реструктурирање на работодавач, заштита на правата на вработените, пренос на претпријатие, колективни отпуштања, заштита на побарувањата на вработените, инсолвентност на работодавачот.

**Andriana Sasho Matlioska**

**RIGHTS AND LEGAL POSITION OF EMPLOYEES IN CASE OF RESTRUCTURING OF THE EMPLOYER**

**ABSTRACT**

The focus of the paper is the social relations that arise between the parties in the employment relationship in a specific socio-economic situation that results in the need for restructuring of the employer. The interests of both parties in case of restructuring of the employer are often opposed, but due to the socio-economic importance of both labor and capital for the sustainability of the economy, it is necessary to achieve a balance. Such a balance is achieved through state intervention, be it through the regulation of the restructuring process or the rights and legal protection of workers in that process.

Hence, the paper focuses on researching the notion of employer restructuring, analyzing the different ways of defining it. At the same time, it can be concluded that the restructuring implies a change in the employer's way of working, that is, the reorganization of the business venture, which can be reflected both on the strategy of operation and on the organizational structure and the structure and composition of the capital.

From such an understanding of the concept of restructuring, and especially from the way it is defined in the European legislation, in our legal order this concept covers all forms of changes at the employer, such as internal organizational changes, to changes that are manifested in external forms, including structural or status changes, on the one hand, and changes to overcome temporary or permanent insolvency of the employer, on the other hand.

Through an analysis of the regulation in the national legislation, but also a comparative analysis of relevant sources from international law, as well as through an analysis of cases from legal practice, the paper elaborates the protection and legal position of workers in the process of restructuring an employer.

The purpose of this paper is to analyze the degree of protection and the legal position of workers in domestic legislation against the set standards in international law, especially those in the ILO and the EU.

Through the analysis of the judicial practice, namely the domestic judicial practice and the practice of the European courts, the paper aims to show the effectiveness of the application of the law and the provision of the legally guaranteed rights of the workers.

**Keywords: employment relationship, restructuring of the employer, protection of employee's rights, transfer of undertaking, collective redundancies, employee's safeguarding, employer's insolvency**

## СОДРЖИНА:

АПСТРАКТ .....	4
СОДРЖИНА: .....	6
Список на кратенки и прикази .....	10
ВОВЕД.....	11
СТРУКТУРА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО .....	15
ЦЕЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО .....	20
РАБОТНИ ХИПОТЕЗИ.....	21
МЕТОДОЛОГИЈА НА РАБОТА И ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ ОД НИВНА ПРИМЕНА....	23
ГЛАВА I .....	26
РАБОТЕН ОДНОС И СУБЈЕКТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС.....	26
1. Дефинирање на поимот за работен однос.....	26
1.1 Пресумпција на постоење на работен однос и примена на принципот примат на фактите .....	32
1.2 Работниот однос согласно македонското законодавство .....	38
1.2.1 Механизми за утврдување на работен однос согласно македонското законодавство .....	42
2. Правото на плата како основно право од работен однос .....	55
3. Вработен и неговото поимно определување .....	57
4. Вработен и неговото поимање во македонското законодавство.....	63
4.2 Дефинирање на вработен согласно општото работно законодавство .....	64
4.3 Определување на поимот на вработен со посебни закони .....	65
5. Работодавач и карактеристики на поимот на работодавач .....	69
5.1 Работодавач во Европската Унија и неговото правно нормирање во одделни национални законодавства .....	77
5.2 Видови на работодавачи .....	82
5.2.1 Работодавачи физички и правни лица .....	83
5.2.2 Работодавачи според институционалниот сектор .....	84
ГЛАВА II .....	95
ПОИМ И ОБЛИЦИ НА РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧ .....	95
1. Поим на реструктурирање на работодавач .....	95

2. Значење на реструктурирањето на работодавачот во меѓународното право .....	99
2.1. Реструктурирање согласно правото на Европската Унија.....	106
2.2. Реструктурирање според македонското законодавство и правна рамка за партиципација на вработените .....	118
3. Причини за реструктурирање на работодавачот .....	124
4. Општи напомени за влијанието на реструктурирањето на работодавачот врз работниците .....	128
4.1. Потреба од реструктурирање и импликации врз работната сила кај работодавачот	130
5. Облици на реструктурирање на работодавач компаративно и во македонското законодавство .....	137
5.1. Статусни промени како начин на кој се врши реструктурирање на работодавачот ...	139
5.2. Реструктурирање заради инсолвентност на работодавачот.....	145
5.3. Внатрешна реорганизација на работодавачот како начин на реструктурирање на работодавачот.....	146
5.4. Останати облици на реструктурирање на работодавачот .....	148
<b>ГЛАВА III.....</b>	<b>152</b>
<b>ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ВНАТРЕШНА РЕОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧОТ .....</b>	<b>152</b>
1. Поим и причини за внатрешна реорганизација на работодавач.....	152
2. Внатрешна реорганизација во македонското законодавство .....	154
2.1. Внатрешна реорганизација во јавниот сектор.....	155
3. Постапка и критериуми за отказ од деловни причини согласно македонското право .....	160
3.1. Колективно отпуштање од деловни причини .....	166
3.2. Откажување на договор за вработување од деловни причини на помал број работници .....	173
3.3. Права и правна заштита на работниците и обврски на работодавачот во случај на постапка за отказ од деловни причини.....	176
4. Отказ од деловни причини согласно меѓународното право .....	184
4.1. Примена на клучни концепти од Директивата за колективни отпуштања низ призма на судската пракса.....	190
4.2. Унитарност и диверзификација за колективните отпуштања во различни национални законодавства .....	198
4.3. Процедурални услови за колективни отпуштања во меѓународното право .....	200

ГЛАВА IV .....	206
<b>ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ПРЕНОС НА ПРЕТПРИЈАТИЕ ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧОТ .....</b>	<b>206</b>
1. Поим за промена на работодавач.....	206
2. Пренос на претпријатие согласно европското законодавство .....	209
2.1. Опсег и подрачје на примена на Директивата 2001/23/ЕЗ.....	213
2.2. Основни принципи при преносот на претпријатие согласно европското законодавство .....	216
2.3. Основ за пренос согласно европското законодавство.....	223
2.3.1 Клучни критериуми и концепти на Директивата 2001/23/ЕЗ низ европската судска пракса.....	225
3. Промена и пренос на претпријатие согласно македонското законодавство .....	232
3.1 Заштита на правата на работниците во случај на промена на работодавачот и условите за работа.....	238
3.2. Промена на работодавач со својство на правно лице.....	241
3.2.1 Статусни промени на трговски друштва и права и положба на работниците .....	242
3.2.2 Промена на работодавач врз основа на правен акт .....	252
3.3. Случаи на промена на работодавач со својство на физичко лице .....	253
4. Прекуграничен пренос на претпријатие .....	256
4.1. Прекугранично спојување согласно македонското законодавство .....	261
5. Пренос на претпријатие во јавниот сектор .....	266
6. Пренос на претпријатија во случај на постапки за несолвентност .....	272
ГЛАВА V.....	275
<b>ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ИНСОЛВЕНТНОСТ НА РАБОТОДАВАЧОТ.....</b>	<b>275</b>
1. Поим за инсолвентност на работодавач .....	275
2. Инсолвентноста согласно меѓународните стандарди и заштита на побарувањата на работниците кај несолвентниот работодавач .....	279
3. Инсолвентност и заштита на правата на работниците во случај на нејзино настапување кај работодавачот според Европската социјална повелба .....	286
4. Инсолвентноста според секундарното европското законодавство.....	289
4.1. Цел и структурна содржина на Директивата 2008/94/ЕЗ за заштита на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.....	291
4.2 Домен на примена на Директивата 2008/94/ЕЗ .....	293



4.2.1	Дозволено ограничување и проширување на опсегот на заштитата на побарувањата.....	295
4.2.2	Утврдување на постоење на околности од кои зависи примената на заштитата од директивата .....	296
4.3.	Заштита на побарувањата на вработените .....	298
4.3.1.	Гарантни институции .....	299
4.4.	Стандарди во поглед на социјалната сигурност .....	302
4.5.	Меѓународни ситуации .....	303
5.	Правна рамка за заштита на побарувањата на работниците кај инсолвентниот работодавач согласно македонското законодавство.....	304
5.1.	Престанок на работниот однос со престанокот на работодавачот – стечаен должник	307
5.1.1.	Права на работниците на кои им престанал работниот однос заради отворање на стечајна постапка.....	310
5.1.2	Работен однос во текот на стечајната постапка на работодавачот .....	312
5.1.3	Правни последици од отворање на стечајна постапка врз работен однос.....	315
6.	Поим за реорганизација на работодавачот како стечаен должник .....	316
7.	Македонскиот концепт на пренос на претпријатие во стечајна постапка .....	320
8.	Превентивно реструктурирање и положба на работниците при превентивно реструктурирање.....	322
8.1.	Превентивно реструктурирање во македонското законодавство .....	328
9.	Статус на транспонирање на европското законодавство во македонското .....	333
	ГЛАВА VI.....	337
	ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА .....	337
1.	Осврт кон Глава I .....	338
2.	Осврт кон Глава II.....	Error! Bookmark not defined.
3.	Осврт кон Глава III .....	344
4.	Осврт кон Глава IV .....	Error! Bookmark not defined.
5.	Осврт кон Глава V.....	Error! Bookmark not defined.
6.	Осврт кон појдовната теза .....	357
	КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА .....	364
	Литература .....	364
	Правни домашни прописи.....	374
	Извори на правото со меѓународно потекло .....	380

Судска пракса .....	387
Извештаи.....	391
Останати документи .....	394
Интернет страници и дата бази: .....	396

### Список на кратенки и прикази

**Кратенки:**МОТ/ИЛО- Меѓународна организација на трудот/ International Labour Organization.

**ЕСЈ** - Court of justice of the European Communities.

**ЗРО** – Закон за работните односи.

**ЗТД** – Закон за трговските друштва

**МИОА** – Министерство за информатичка технологија и администрација

**МТСП** – Министерство за труд и социјална политика

#### ➤ **Прикази:**

**Приказ бр. 1** – Дигитален економски и општествен индекс, по години

**Приказ бр. 2** – Импликации од реструктурирање врз работни места за 2018 – 2022 година

**Приказ бр. 3** - Затворање наспрема креирање на работни места за период 2018 – 2022 година

**Приказ бр. 4** - Укинување наспрема отворање на нови работни места при процес на реструктурирање на компании во ЕУ и Норвешка за 2022 и 2023 година

**Приказ бр. 5** – Реструктурирања на компании во ЕУ и Норвешка за 2022 и 2023 година, кои резултирале со загуба на работни места, по видови

**Приказ бр. 6** – Статусна промена со присоединување

**Приказ бр. 7** – Статусна промена со спојување Устав на РМ

**Приказ бр. 8** – Статусна промена со поделба со раздвојување

**Приказ бр. 9** – Статусна промена со поделба со издвојување

**Приказ бр. 10** - Применливост на процедурални правила при колективни отпуштања

Приказ бр. 11 - Миграција на вработени во Охридска банка АД Скопје, по години.

**ВОВЕД**

Во динамично, конкурентно и глобализирано деловно окружување, од учесниците во економската размена, а особено од носителите на капиталот односно бизнисот се очекува брз одговор и привикнување на новите технологии, технолошки подобрувања и примена на нови иновативни решенија. Покрај економското и финансиското подобрување или одржување на перформансите, промените во деловниот процес на работодавачот може да претставуваат и единствена опција за негов опстанок.

За континуирана одржливост, зголемување на вредноста, раст и развој, подобрување на ефикасноста на работниот процес, па дури и опстанок на деловниот потфат работодавачите како учесници во економската размена континуирано се привикнуваат и во неретки случаи се реструктурираат, што подразбира внатрешна или надворешна реорганизација на процесите и деловниот потфат воопшто или модификации на деловната стратегија, што пак во најголем дел од случаите имплицира промени и на организацијата на човечките ресурси и влијае на постојната структура на работната сила. Во вакво современо деловно окружување, работниот однос од аспект на двете страни е динамичен и често подлежи на промени кои се манифестираат на самиот однос или на работните услови. Реструктурирањето на работодавачот секогаш има значајно трудовоправно и социјално влијание, кое се одразува на положбата на вработените.

Импликациите кои настануваат како последица на реструктурирањето на работодавачот може да резултираат со подобрување или влошување на работните услови, промена во професионалните перспективи, нови барања за квалификација, редуцирање или зголемување на работна сила и слично, што во било кој случај подразбира значајни промени во воспоставениот работен однос, а чиј резултат зависи од начинот на спроведување на процесот на реструктурирање.

Значењето за положбата и правата на работниците во овие случаи е големо, со оглед дека импликациите се многубројни и истите можат да се одразат со различен интензитет, но и фактот на доминацијата на негативните импликации и честото сценарио на редуцирање на работната сила или промена на работодавачот, наспрема оние кои подразбираат подобрување на работните услови.

Оттука, преку проблематиката на реструктурирањето на работодавачот од корпоративен аспект, може да се согледаат правата на работниците и нивната положба, а со тоа да се согледа усогласеноста на економската и социјалната компонента во определено општество, односно балансот меѓу капиталот и социјалната положба на работниците.

Реструктурирање на работодавач како поим во македонското законодавство не е дефиниран. Како референтна точка за разбирање на поимот на реструктурирањето и неговото значење е законодавството на Европската Унија, а имајќи ја предвид определбата на Република Македонија да го сообрази своето законодавство кон она на Заедницата, декларирано во Спогодбата за стабилизација и асоцијација од 2001 склучена со Европската Заедница и нејзините земји членки, во која меѓу другото Република Македонија ја презеде обврската за континуирана хармонизација на македонското законодавство со законодавството на Европската Унија, вклучувајќи ја и т. социјална *acquis communautaire*. Усогласувањето на законодавствата придонесува кон постигнување на вредностите на Унијата, а кои најопшто конципирани се сведуваат на чување на принципите на слободата, демократијата и владеењето на правото.<sup>1</sup>

Со оглед на поставеноста на концептот на реструктурирање во европското законодавство овој поим транспониран согласно нашата регулатива може да ги опфати сите појавни облици на промени кај работодавачот, тргнувајќи од внатрешно организациски промени, до промени кои се манифестираат со надворешни облици, како што се структурните односно статусните промени од една страна, но и промените кои може да настанат поради привремена или потрајна инсолвентност на работодавачот, а завршуваат со отворање на стечајна постапка.

Во докторската дисертација под поимот на реструктурирање на работодавачот се подразбира негова реорганизација со цел надминување на инсолвентноста или подобрување на работниот процес односно подобрување на профитабилноста. Оттука, видовите на реструктурирање на работодавачот се делат на реструктурирање преку внатрешната реорганизација, реструктурирање со правен пренос на дел од претпријатието или статусна промена, како и реструктурирање во случај на инсолвентност на

---

<sup>1</sup> Клаус Дитер Боршарт, АБВ на правото на Европската Унија, 2010, стр. 20

работодавачот. За утврдување на положбата на работниците при реструктурирање на работодавачот, реструктурирањето како процес во овој труд се анализира преку внатрешна и надворешна перспектива, со што внатрешната перспектива е фокусирана кон внатрешната организација и структурата на работодавачот, а надворешната е објаснета преку факторите кои влијаат на бизнисот на работодавачот и доведуваат до процесот на негово реструктурирање. Преку комбинирана анализа на трудовото и трговското право се оценува влијанието на работниот однос, правата и положбата на работниците во овој процес на работодавачот. На природата на влијанието на реструктурирањето на работодавачот врз работниот однос и положбата на работниците како и на работните услови влијаат повеќе фактори и истото може да е предизвикано од повеќе причини, со манифестација во неколку облици.

Притоа, главното прашање кое треба да се разработи и одговори во оваа дисертација се однесува на тоа како влијае реструктурирањето на работодавачот врз работниот однос, кои се правата кои работниците ги уживаат при секој појавен облик на реструктурирање, каква е нивната положба споредено со положбата на работниците во рамки на Европската Унија, дали има злоупотреби на постојното нормирање на правата и положбата на работниците од овој аспект како и дали постои баланс помеѓу односот и правата на двете страни во процесот на реструктурирање. Исто така, дисертацијата има за цел да покаже дали постои рамнотежа меѓу интересот на работодавачот кога неговиот бизнис станува несолвентен, а неговото спасување е засновано на тековна продажба или пренос и заштитата на работниците кај тој работодавач. Наведеното е предмет на анализа и во случај на инсолвентен работодавач над кој е отворена стечајна постапка од аспект интересите на доверителите на стечајниот должник и интересите на вработените кај инсолвентниот работодавач пред отворање на таа постапка од аспект на нивните права од работен однос и зачувување на работниот однос.

Предметот на истражување во докторската дисертација се правата и положбата на работниците во процесот на реструктурирање на работодавачот. Во дисертацијата се истражуваат причините односно општествено и економските значајни промени кои настануваат кај правните субјекти во процесот на економска активност и доведуваат до

реструктурирање на работодавачот во сите негови појавни облици во насока на детално прикажување на последиците кои може да имаат импликации врз работниот однос.

## **СТРУКТУРА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО**

Докторската дисертација е структурно поделена во пет глави и заклучни согледувања.

Во првата глава се разработени поимите кои се неопходни за утврдување на основниот предмет на истражување и се дава краток осврт на правата од работен однос. Најпрво е утврдено поимањето на работниот однос преку негово дефинирање во македонското и околните законодавства, се разработуваат неговите елементи и се посочуваат формите на вработување согласно нашето законодавство. Имено, се разработуваат механизмите за утврдување на еден однос како работен, преку укажување на примената на нивните практични методи и принципи, прифатени во соседните законодавства и се посочува на субординацијата како клучен елемент за утврдување на работен однос. За подобро разбирање на поимот на работен анализира се неговите различни дефиниции и се утврдува неговиот поим согласно општото работно законодавство и согласно посебните закони. Исто така, со оглед на значењето на работодавачот во овој труд, се анализира неговиот поим и се објаснуваат видовите на работодавач во зависност од неговата правна форма и според институционалниот сектор во кој истиот дејствува. Ова особено со цел да се разграничат работодавачите кои се физички и оние кои се правни лица, а со цел во понатамошниот текст на дисертацијата да може полесно да се разбере освртот на правните последици за работниците при реорганизација или промена на работодавачот зависно од неговата правна форма. Наведеното е и со оглед дека кога станува збор за правната форма на пример на трговец поединец, тој може да се јави како субјект на работниот однос во својство на работодавач во случај кога ангажира работници, а од друга страна може да е самовработено лице. Во оваа глава се прави разграничување на работодавачите правни лица од аспект на институционалниот сектор во кој работодавачите ја вршат својата дејност, класифицирани според природата на економската активност,

економските цели, функции и економско однесување на работодавачот како деловен субјект. Дефинирањето на формите и видовите на работодавачот е значајно за натамошниот предмет на дисертацијата со оглед дека не секој појавен облик на реструктурирањето како процес е применлив на секоја правна форма во која се основа работодавачот.

Во втората глава од овој труд фокусот е насочен кон поимот на реструктурирање на работодавачот и неговото значење во домашни и меѓународни рамки, како значајно за утврдување на основниот предмет на истражување. Со оглед на тоа дека реструктурирањето како поим не е дефинирано во македонското законодавство, направен е споредбен преглед на овој поим во рамки на конципирањето во Европската Унија и Меѓународната организација на трудот и други релевантни организации.

Притоа, имајќи ја предвид структурата и содржината на истражувањето, во овој дел е направен краток осврт на облиците на реструктурирањето на работодавачот. Истовремено, во оваа глава се анализирани причините за реструктурирање на работодавач, како и влијанијата од реструктурирањето врз работниот однос и работниците. Преку квантитативна анализа која има за цел да укаже влијанието на процесот на реструктурирањето врз работната сила се поставува веродостојност на заклучоците за последиците од реструктурирањето на Европско ниво, како и за преовладувачките облици и причини за реструктурирања кои резултираат со укинување или создавање на нови работни места. Бидејќи овој труд става значаен акцент на споредбеното уредување на реструктурирањето на работодавачот, посочени се сите појавни облици конципирани од аспект на македонското законодавство. Во рамките на оваа глава е даден и преглед на меѓународното законодавство кое го регулира прашањето на реструктурирањето од аспект на правата и заштитата на работниците. Со оглед дека правата на вклученост на вработените во прашањата и одлуките кои влијаат на деловниот опстанок на нивните работодавачи, директно влијаат на нивната положба, во оваа глава се разработува правото на информирање и консултирање на работниците преку релевантните европски инструменти, но и додадена е и елаборација за општата правна рамка на работничката партиципација воопшто, афирмирана во меѓународните инструменти и во македонското право. Ова е од значење за предметот на истражување со оглед дека работничката партиципација го отсликува нивото информираноста на вработените и нивното учество во донесувањето на круцијалните одлуки за деловните активности на работодавачот.



Со наведеното, оваа Глава, воспоставува солидна основа за натамошното истражување и разбирање на правата и положбата на работниците во процесите на реструктурирање на работодавачот.

Во третата глава на докторската дисертација се определува поимот на внатрешната реорганизација на работодавачот, од причина што најчестиот појавен облик на реструктурирање е токму внатрешната реорганизација. Со цел да се согледа правното нормирање на внатрешната реорганизација и нејзиното влијание врз правата на работниците, во оваа глава е направена анализа на европското законодавство, заради согледување на стандардите на правната заштита кон кои се стреми Европската Унија, како и анализа на стандардите на Меѓународната организација на трудот. Истовремено, преку детален осврт на македонската регулатива примарно споредено со стандардите на МОТ, но и со европските принципи и стандарди, оваа глава го определува нивото на хармонизација на домашното законодавство со европското од аспект на колективните отпуштања. Исто така се разработуваат правилата кои го регулираат отпуштањето на помал број на работници од деловни причини, а нивната примена во пракса се прикажува преку соодветна анализа на одлуките на домашните судови. Главата посебен акцент им дава на правната положба и правата на работниците во случај на внатрешната реорганизација на работодавачот, имајќи предвид дека постојат значајни разлики во однос на причините и правната заштита на работниците кога станува збор за вработени во јавниот и приватниот сектор. Преку истражување на меѓународните инструменти се елаборира за отпуштањето од деловни причини согласно меѓународното право, со особен акцент на Директивата за колективни отпуштања, а преку анализа на судската пракса на Европскиот суд на правдата се укажува на начинот на толкување на клучните концепти на Директивата за колективни отпуштања, односно на толкувањето на концептот на „колективни отпуштања“, опсегот на поимот „работодавач“ и поимот „работник“ во смисла на одредбите на Директивата, како и концептот на „претпријатие“, природата и карактерот на правото на информирање и консултирање, како и времетраењето на почитување на обврските кои произлегуваат од оваа Директива кај субјектите кои се во постапка на престанување на деловниот потфат. Воедно во оваа глава со акцент на колективните отпуштања се говори за унитарноста и диверзификацијата за колективните отпуштања во различни национални законодавства и се анализираат процедуралните услови за колективните отпуштања. Преку анализа на случаи

во оваа глава се прикажува примената на регулативата во селектирани случаи со цел да се анализира ефективноста на заштитата во пракса, како и можните причини за злоупотреба на правата на работниците.

Во четвртата глава истражувањето е насочено кон трудово правната сукцесија при пренос на претпријатие, односно промена на работодавачот. Најпрвин, се анализира концептот на пренос на претпријатие и како истиот е регулиран во нашето право. Преку компаративна анализа ќе се прикаже поимањето на преносот на претпријатијата во различни законодавства, со задржување на анализа на Директивата 2001/23/EЗ за заштита на правата на работниците во случај на пренос на претпријатие и се утврдува стојалиштето на македонското работно законодавство. Имајќи предвид дека проблематиката поврзана со преносот на трговските друштва или делови на трговско друштво во нашето законодавство е регулирана со Законот за трговските друштва, во оваа глава детално ќе се утврди влијанието на статусните промени на трговските друштва врз работниот однос и работните услови, а со оглед дека како правен основ за пренос може да биде правен акт, се анализира влијанието врз работниот однос во овие случаи, како промени кои во суштина подразбираат реорганизација односно реструктурирање на правниот субјект. Целта на оваа глава е да прикаже целосен преглед на правилата за заштита на правата на вработените во случај на промена на работодавачот и условите за работа на вработените, анализирајќи ги ефектите од статусните промени во прв план, временото пренесување врз основа на правна зделка, односно ефектите од преносот на дел од бизнисот односно негово привремено или трајно дислоцирање. Во оваа глава ќе се објаснат причините и правниот основ кои доведуваат до промена на правниот идентитет на работодавачот, а со цел детално да се анализира положбата на работниците во овие случаи. Ќе се анализира положбата на работниците од аспект на промените на работодавачот поделени согласно правниот основ врз основа на кои тие се остваруваат, со особен акцент на статусните промени, како и специфичностите при промена правниот идентитет на работодавач од јавен сектор.

Истражувањето од овој дел покрај другото треба да даде одговор на доследноста на примената на начелото за зачувување на работниот однос при промена на работодавачот, што само по себе не претставува оправдана причина за престанок на договорот за вработување, како и положбата на работниците по реализиран пренос на претпријатието или дел од истото. Од овој аспект, се анализира и правното нормирање на прекуграничниот

пренос и положбата на работниците во овој случај согласно законодавството на Европската Унија, но и македонското законодавство.

Преку анализа на случаи во оваа глава се прикажани причините и последиците од преносот на бизнисот / надлежноста од примач на стекнувач, со посебен осврт на правната положба и правата на вработените.

Во петтата глава се анализираат правата и положбата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот. Во законодавствата на европските земји постои општо прифатен консензус дека вработените заслужуваат заштита во случај на инсолвентност на работодавачот кај кого се вработени, но сепак мора да се има предвид дека екстензивната и безусловна заштита на вработените поставена без да се има предвид и интересот на бизнисот, може да го загрози потенцијалното опстојување на деловниот потфат на инсолвентниот работодавач и можноста за негов опстанок во постапка на реорганизација.

Оваа глава има за цел да ја прикаже моменталната состојба на правата работниците кај инсолвентен работодавач и нивната заштита како и кохезијата на трудовото и стечајното право, така што од аспект на македонското законодавство покрај трудово правната регулатива референтна регулатива ќе биде и Законот за стечај. Инсолвентноста на работодавачот како претпоставка за престанок на работниот однос, но и како претпоставка за негова реорганизација, се предмет на анализа со цел детално да се прикажат правните последици врз работниот однос. Посебен осврт во оваа глава е прикажан во однос на заштитата на правата на работниците, особено нивните побарувања во стечајна постапка, како и споредбена анализа со заштитата на побарувањата на вработените и гарантните институции во европското законодавство. Преку анализа на случаи е утврдена ефективноста на примената на постојната регулатива во Македонија, како и правната заштита пред Европскиот суд на правдата. Клучна референтна регулатива од аспект на компаративно истражување е Директивата 2008/94/EЗ за заштита на правата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот, но оваа состојба ќе се анализира и од аспект на заштитата гарантирана во рамки на Меѓународната организација на трудот и други релевантни организации.

За секоја од наведените глави се прикажани заклучни согледувања во кои се сумираат резултатите од истражувањето и анализата за секоја од нив. Врз основа на тоа, на крајот на трудот се прикажани заклучните согледувања и препораки, а во однос на тезата која е првично поставена во дисертацијата.

Фактот што се опфаќа со истражувањето целокупноста на сите појавни облици на реструктурирањето од аспект на заштитата на правата на работниците овозможува сумарно прикажување на регулацијата на правните односи во релацијата работник – работодавач. Трудовите кои на ваков начин ја обработуваат темата на ова истражување не се многубројни и од таа причина ја побудуваат научно истражувачката мисла. Од друга страна предметот на истражување и анализата, вклучувајќи ги и заклучоците од дисертацијата сметаме дека придонесуваат за целовито согледување на нормирањето на правните односи помеѓу работодавачите и работниците во случаите на реструктурирање, како и компаративна анализа со принципите и концептите на меѓународното и европското законодавство, а со цел да придонесат во една значајна општествена област, а тоа е рационално искористување на ресурсите при економската активност, особено во случаите на реструктурирање на правните субјекти.

## **ЦЕЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО**

Основната цел на докторската дисертација е сумарно и целовито истражување и прикажување на правната регулација во македонското законодавство на правата и положбата на работниците во сите појавни облици на реструктурирање на работодавачот, како и да се проценат проблемите што ги поставува законодавството за заштита на вработените при реструктурирање на работодавачот. Исто така, дисертацијата има за цел да укаже на евентуалните слабостите во правното нормирање односно потребата од дерегулација на правата и обврските во овој процес кај работодавачот, која цел пак ќе се оствари пред се со компаративна анализа на регулативата и судската пракса во повеќе земји членки на Европската Унија, но и со принципите и концептите на европското и меѓународното законодавство воопшто.

Докторската дисертација поставува неколку посебни цели кои водат до дефинирање на нејзината основна цел.

Посебна цел на оваа дисертација е да се обработат различните прашања кои се појавуваат во регулирањето на посебните облици на реструктурирањето, односно влијанието врз правата и положбата на работниците. Во насока на остварување на оваа цел е и прикажувањето на регулирањето на овие прашања во европското законодавство и судската пракса за да се укаже на соодветно нормирање кое може да се имплементира и во Република Македонија без притоа да се наметнат радикални промени во законодавството.

Клучната цел на оваа дисертација е да овозможи целокупно истражување на сите појавни облици на реструктурирањето од аспект на заштитата на правата на работниците преку кое ќе се обезбеди и сумарно прикажување на регулацијата на правните односи во релацијата работник – работодавач.

Предизвикот при ова истражување со цел целовито определување на правата и положбата на работниците во процесот на работодавачот се основа на фактот на дисперзијата во нормирањето на реструктурирањето на работодавачот, но и од фактот што трудовите кои на ваков начин ја обработуваат темата на ова истражување не се многубројни.

## **РАБОТНИ ХИПОТЕЗИ**

Работните хипотези во докторската дисертација може да се структурираат со помош на методот на дедукција. Примената на овој метод овозможува воспоставување на една, основна (генерална) хипотеза која има општа содржина и универзален опфат и пет посебни хипотези кои ги потврдуваат општите презумпции на основната хипотеза.

Основна хипотеза на докторската дисертација е дека *„Работниците во Република Македонија имаат дефинирана правна положба и уживаат определена заштита на правата од работен однос во случај на реструктурирање на работодавачот.“*

Посебните хипотези се поставени во насока на зацврстување на претпоставките поставени со основната хипотеза. За целите на докторската дисертација се поставени пет посебни хипотези.

1. Поимот на реструктурирање на работодавачот не е еднозначно дефиниран во македонското законодавство. Со докажување на оваа потхипотеза ќе се утврди зошто заштитата на правата на работниците во основната хипотеза е поставена како определена, а не како соодветна. Ова со оглед дека нејасното дефинирање на поимот на реструктурирање на работодавачот може да имплицира невоедначено поимање, што пак може да претстави дополнително отежнување и потенцијални проблеми при имплементација на постојната регулатива.
2. Правната регулација на појавните облици на реструктурирање на работодавачот кореспондираат меѓу европското и македонското право. Иако поимот на реструктурирање на работодавачот не е дефиниран во македонското законодавство, појавните облици на реструктурирањето се правно нормирани. Докажувањето на оваа потхипотеза има за цел да укаже на воедначеноста со европската регулатива во поставеноста на правните облици на реструктурирање, што ќе претставува основа за истражување на заштитата на правата на работниците во таков случај. Докажувањето на хипотезата ќе биде поткрепено со компаративна анализа на регулативата во неколку земји членки на Европската унија.
3. Правната положба и правата на работниците во процесот на реструктурирање на работодавачот во македонското законодавство се правно нормирани. Докажувањето на оваа хипотеза е во насока на поткрепување на главната хипотеза, а тоа е дека правата и положбата на работниците од овој аспект се правно нормирани. Преку докажување на оваа потхипотеза ќе се исполни предусловот за оценување на заштитата на правата, кои во основната хипотеза се оценети како доволни. Исто така преку докажување на оваа потхипотеза ќе се постави основа за истражување на нејзината усогласеност, поставеност и воедначеност споредбено со европските стандарди.
4. Македонската регулатива не е целосно усогласена со европското законодавство во однос на уредувањето на правата од работен однос во процесот на

реструктурирање на работодавачот. Оваа потхипотеза произлегува од првичната анализа на усогласеност во делот на регулативата во посебните појавни облици на реструктурирањето, кои детално се анализираат во трудот.

5. При нормирање на положбата и заштитата на правата на работниците при процесот на реструктурирање на работодавачот, законодавецот водел грижа за постигнување на баланс во однос на правата и обврските на капиталот и трудот. Докажувањето на оваа потхипотеза е значајно од аспект на тоа дека одржливоста на правно нормираните односи во општеството е зависна од правилниот баланс на правно заснованите интереси на учесниците во тој однос, во случајот на работниците и работодавачот. Докажувањето на оваа хипотеза има за цел да утврди дека опсервацијата на главната хипотеза односно на правната положба и доволната заштита на правата на работниците од статички аспект е недоволна без да се земе предвид динамичкиот аспект на овие односи односно дали таквата регулација е резултат на правилно одмерен баланс на интересите и во таа смисла одржлива на подолг рок.

Докажувањето на наведените потхипотези ќе овозможи утврдување првенствено на постоење или непостоење на правна регулација на правата и положбата на работниците во процесот на реструктурирањето на работодавачот, нејзина воедначеност со европската регулатива односно невоедначеност, како и нејзината примена односно соодветноста на правната заштита. Преку ваквата поставеност во трудот се анализираат и евентуалните девијации. Преку последните две потхипотези пак, од друга страна ќе се утврди одржливоста односно неодржливоста на постојното македонско законодавство од оваа област, такво какво што е поставено, но од динамичка перспектива односно од перспектива на негова одржливост.

Оттука, сите потхипотези се значајни за докажување на главата хипотеза.

## **МЕТОДОЛОГИЈА НА РАБОТА И ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ ОД НИВНА ПРИМЕНА**

Со оглед дека темата на дисертацијата има за цел да ги проучи правата и положбата на работниците во процесот на реструктурирање на работодавачот преку нивната поставеност во нашето законодавство како и нивната поврзаност со стандардите и начелата во европското и меѓународното законодавство воопшто, докторската дисертација има карактер на дијагностичко, доминантно квалитативно и компаративно истражување, а со оглед на сложеноста на темата која е предмет на истражување при докажувањето на дел од посебните потхипотези се користи и комбиниран пристап од квалитативно и квантитативно истражување.

Истражувањето усвојува интердисциплинарен пристап кој пред се се основа на право, но и на литература од економијата, како и материјали од различни јурисдикции од трудово и трговско право, преку кој пристап се овозможува правилно разбирање на предметот на истражување.

Преку аналитичко синтетичкиот метод на истражување се објаснети аспектите на реструктурирање на работодавачот, неговите облици, влијанието врз положбата на работниците и неговото регулирање. Притоа, преку методот на правна анализа и методот на правно расудување се анализира и истражува стручната литература која ја обработува оваа тематика како и содржината на релевантни материјали кои имаат карактер на извештаи или препораки и други документи изготвени од државни органи, центри или институти за истражување. Преку методот на синтеза се проучуваат предметите и појавите во целина и взаемното влијание на нивните поединечни елементи и карактеристики.

Со цел подетално навлегување во темата се користи компаративниот метод на анализа, преку кој се утврдува состојбата на оваа проблематика во соседните земји, како земји со слично законодавство од една страна и состојбата во земјите со високо развиена економија од друга страна, со оглед на тоа дека со ваквиот начин на истражување полесно се доаѓа до нови сознанија, особено преку анализа на сличности и разлики во споредбено правните решенија. Користењето на овој метод овозможува да се донесат правилни и релевантни заклучоци за предметот на истражување во овој труд. Овој метод се користи низ целиот труд при анализа на речиси сите прашања кои ќе се разработуваат во истиот.



При изработка на дисертацијата, се користише и дескриптивниот метод, кој служи за опишување, прикажување и оцртување на средствата кои се анализираат во трудот.

Со цел пак да се осознае настанокот и развојот на правното нормирање на реструктурирањето на работодавачот од аспект на неговото влијание врз правата и положбата на работниците и факторите поврзани и релевантни за истото во европското законодавство и кај нас сметано од неговата појава, па се до неговата денешна форма, нивните специфични и општи обележја, како и за осознавање на детерминантите што имаат влијание за неговиот развој, се користи историскиот метод, преку кој исто така се утврди состојбата хронолошки во правното нормирање и евентуалните преземени мерки и активности за превенирање односно спречување на манипулација при имплементацијата на работното законодавство од предметниот аспект.

Преку студии на случаи се анализираат причините за реструктурирањето на работодавачот во неговите појавни облици, со посебен осврт на правната положба и правата на вработените и на таков начин се утврдува степенот на нивна заштита.

Од друга страна за при собирањето и обработката на емпириските податоци потребни за анализа при оценување на состојбите и претставување на реална слика за моменталната состојба на положбата на работниците при процесот на реструктурирање на работодавачот во дадено време и простор, се користени квалитативни методи.

Финалното сумирање на резултатите на целокупното истражување и научната анализа е извршено со помош на дијалектичкиот метод, каде централно значење имаат и методите на индукција и дедукција.

Преку примена на горенаведената методологијата на научно истражувачката дејност, се овозможи детално и структурално разработување на главите кои се поставуваат во овој труд и извлекување на целосни и конкретни заклучоци, како кон поединечни прашања кои се разработуваат низ трудот така и на основната теза која се провлекува низ трудот, а притоа со примената на овие методи сметаме дека темата претставува научен труд кој ќе даде свој придонес кон решавање на практичните проблеми од областа трудовото право.

## **ГЛАВА I**

### **РАБОТЕН ОДНОС И СУБЈЕКТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС**

#### **1. Дефинирање на поимот за работен однос**

Тргувајќи од влијанието кое го има глобализацијата, дигитализацијата, технолошките иновации, либерализацијата на трговијата и потребата кон прилагодување на промените на пазарот на трудот кои ги наметнуваат овие процеси, се почесто се јавуваат нови форми на работа кои се флексибилни и не секогаш се вклопуваат во традиционалниот поим на работен однос. Оттука, значајно е да се разбере поимот на работниот однос, во форма која на работникот му ги обезбедува основните права и му обезбедува заштита.

Работниот однос, според својот карактер и содржина претставува централен институт на трудовото право.<sup>2</sup> Сфатен како општествено економски однос, претставува одраз на општествено политичкиот систем и затоа секоја општествено економска формација има свои специфични работни односи, како резултат на односот на трудот спрема капиталот.<sup>3</sup> Засновањето на работниот однос заедно со правилата за неговата постапка претставуваат значаен фактор на економската и социјалната стабилност на секое организирано општество, од каде произлегува неговата значајна општествено економска и политичка улога.<sup>4</sup> Работниот однос може да се конципира како правна рамка преку која страните, работник и работодавач, ги остваруваат своите права и обврски. Дел од законодавствата го дефинираат работниот однос, а други законодавства воопшто не содржат дефиниција за истиот, но имплицираат постоење на работен однос преку уредување на договор за вработување и дефинирање на страните во тој однос – работник и работодавач.

Законодавствата кои нормативно го дефинирале работниот однос, се разликуваат меѓу себе по степенот на деталност при дефинирањето. Така на пример според полското законодавство работниот однос е дефиниран на следниот начин: “...Засновањето работен однос значи дека работникот се обврзува да извршува одреден вид на работа во корист и под надзор на работодавачот, додека тој се обврзува да вработи вработен во замена за надомест...”<sup>5</sup>

Словенското законодавство под работен однос подразбира *однос меѓу работникот и работодавачот, при што работникот доброволно учествува во организираниот*

---

<sup>2</sup> Каламатиев, Т, Засновање на работен однос (докторска дисертација, Скопје, 1996 година), стр. 14

<sup>3</sup> Ibid, стр. 15.

<sup>4</sup> Ibid, стр. 279.

<sup>5</sup> Член 22 од Полскиот Код за труд <https://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

*работен процес на работодавачот, во кој тој за возврат на надоместот континуирано врши работа лично според упатствата и под контрола на работодавачот.*<sup>6</sup>

Една од позначајните дефиниции е онаа на Меѓународната организација на трудот, според која работниот однос е правна врска меѓу работодавачите и вработените. Таа постои кога некое лице врши работа или услуги под одредени услови утврдени со националното законодавство во замена за определен надомест.<sup>7</sup>

Без оглед на начинот на дефинирање на работниот однос, преку овој однос се создаваат реципрочни права и обврски на страните во односот, односно на работникот и работодавачот. Преку овој однос работниците добиваат пристап до правата и придобивките во однос на вработувањето и социјалното осигурување.

Меѓународната организација на трудот (МОТ) е единствена трипартитна агенција на Обединетите нации што ги спојува претставниците на владите, работодавачите и работниците. МОТ како глобално тело одговорно за изготвување и следење на меѓународните стандарди на трудот, во својата работа со 187 земји членки меѓу кои и Република Македонија<sup>8</sup>, осигурува почитување на стандардите за трудот.<sup>9</sup> Во однос на прашањето дали еден однос треба да се смета за работен, а заради ефективна заштита на работниците во работен однос, Генералното Собрание на МОТ во 2006 година ја усвои Препораката 198 за работните односи<sup>10</sup>, која меѓу другото го уредува прашањето за препознавање на еден однос како работен. Оваа Препорака содржи одредби според кои земјите членки треба да пропишат и применуваат национална политика за гарантирање на ефективна заштита на работниците кои вршат работа во контекст на работен однос. Исто така се препорачува создавање на механизми и критериуми во националните законодавства кои ќе го детерминираат работниот однос и постоењето на правни претпоставки за истиот.

---

<sup>6</sup> Член 4 од Словенечкиот Закон за работните односи <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>

<sup>7</sup> [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_CON\\_TXT\\_IFPDIAL\\_EMPREL\\_EN/lang--en/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm) (19.03.2023)

<sup>8</sup> Република Македонија е членка на Меѓународната организација на трудот и има ратификувано 79 Конвенции на МОТ, вклучувајќи ги и осумте фундаментални конвенции, а кои претставуваат значајни стандарди на трудот. Ратификуваните конвенции се дел од внатрешниот правен поредок на Република Македонија.

<sup>9</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (19.02.2023)

<sup>10</sup> Employment relationship Recommendation, 15 June 2006 (No. 198) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE.P55\\_LANG.P55\\_DOCUMENT.P55\\_NODE:REC.en.R198/Document#:~:text=Members%20should%3A,of%20an%20employment%20relationship%3B%20and](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE.P55_LANG.P55_DOCUMENT.P55_NODE:REC.en.R198/Document#:~:text=Members%20should%3A,of%20an%20employment%20relationship%3B%20and) (19.02.2023)

Во насока на утврдувањето дали еден однос ќе се смета за работен, МОТ пропишува неколку принципи, правила и индикатори, кои земјите членки треба да ги транспонираат во националното законодавство. Првенствено е предвидено јасно дефинирање на условите што го одредуваат постоењето на работен однос, особено постоењето на елементот на подреденост или зависност. Индикаторите кои треба да укажат на постоење на работен однос се поделени во две групи:<sup>11</sup>

- Индикатори поврзани со вршењето на работата, односно дека работата се изведува според упатства и под контрола на работодавачот, дека тој однос вклучува интеграција на работникот во организацијата на работодавачот, дека се врши исклучиво или главно во корист на трето лице, дека работата се извршува лично од страна на работникот, определување на работно време и работно место од страна на работодавачот, работата се врши за одредено време и има континуитет, работата наметнува достапност на работникот или вклучува обезбедување на машини, алатки, материјали од страна на страната за која се врши работата.
- Индикатори кои го уредуваат плаќањето за наемот на трудот, односно индикатори од кои ќе се утврди дека во тој однос има периодична исплата на надоместок на работникот, фактот дека таквото наградување претставува единствен или главен извор на приход на работникот, обезбедување на плаќање во натура, како што се храна, сместување или транспорт, признавање на правата како што се неделен одмор и годишни одмори, плаќање од страната што ја бара работата за патување преземено од работникот за извршување на работата или отсуство на финансиски ризик за работникот.

Препораката предвидува земјите членки да обезбедат законска претпоставка за постоење на работен однос, секогаш кога се присутни еден или повеќе релевантни индикатори, а следствено на тоа товарот на докажувањето на постоењето на работниот однос да е на работодавачот како економски посилна страна во тој однос. Првата група на индикатори треба да укаже на постоењето на субординираниот однос на работникот спрема работодавачот, да одредат дека овој однос е траен односно истиот е континуиран и личен,

---

<sup>11</sup> Член 13 од Препораката за работните односи, МОТ, 2006

додека пак втората група на индикатори ја отсликува претпоставката на онерозност на овој однос.

Согласно оваа Препорака, утврдувањето на постоењето на работниот однос треба да се заснова првенствено на фактите кои се однесуваат на обезбедување односно вршење на работата и надоместот на работникот. Во насока на заштитата на работниците, Препораката поставува принцип познат како примат на фактите<sup>12</sup>, според кој во случај на било какво не совпаѓање помеѓу фактите и формалните документи, фактите мора да преовладуваат, без оглед на формата на договорот во која е склучен тој однос. Овој принцип е особено значаен кога работниот однос е прикриен со намера.<sup>13</sup> МОТ во својот Извештај „The employment relationship“, децидно го потврдува овој принцип наведувајќи дека „одлучувањето на постоењето на работен однос треба да се води од фактите во однос на тоа што било договорено и извршувано од страните, а не во зависност од тоа како едната или двете страни го опишуваат тој однос“.<sup>14</sup>

Според МОТ различни фактори се користат во многу земји за да се утврди постоењето на работен однос. На својата конференција МОТ утврдува дека иако овие фактори варираат, се почесто истите го вклучуваат нивото на подреденост кон работодавачот, работа во корист на друго лице, како и работа под инструкции. Според нивната анализа во некои случаи, законот оди чекор понатаму и класифицира одредени работници како вработени чија ситуација може да биде двосмислена или предвидува претпоставка во нивниот случај дека постои работен однос. Спротивно на тоа, во некои законодавства се определува дека одредени договорни аранжмани не подразбираат вработување.<sup>15</sup>

Без оглед на различноста во дефинирањето на работниот однос во зависност од националните законодавства, тој секогаш подразбира правно уредена врска меѓу лице кое ја врши работата (работник/вработен) и лице во чија корист се врши работата (работодавач) за определен надоместок, под определени услови утврдени со националното законодавство.

---

<sup>12</sup> Employment Relationship, Online training series International and EU Labour Background paper, June 2020 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_748313.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748313.pdf) (19.02.2023)

<sup>13</sup> Член 9 од Препораката за работните односи, МОТ, 2006

<sup>14</sup> ILO Report V(1), The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session 2003, p. 24

<sup>15</sup> International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1) – “The Employment Relationship”, стр 12

Работниот однос секогаш е доброволен однос, а неговото засновање и неговото опстојување се зависни примарно од присутноста на двострана согласност кај учесниците во тој однос. Работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот во замена за определен надомест за наем на неговиот труд. Според повеќето автори, а и од дефиниции погоре може да се заклучи дека работниот однос го детерминираат клучни претпоставки или елементи.

Така традиционалното поимање на работниот однос е детерминирано од постоењето на неколку задолжителни претпоставки, односно битни елементи. Како битен елемент на овој однос се издвојува правноста, со оглед дека овој однос е секогаш уреден со закон и се заснова на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор. Овој аспект се согледува и со оглед на тоа дека правата и обврските на страните во овој однос не се оставени на нивната волја туку се детерминирани со закон и колективен договор. Како што е и погоре истакнато, за да се основа овој однос потребна е двострана волја на страните, што пак укажува на задолжителноста на претпоставката на доброволност. Со оглед на односот на работникот кон вршењето на работата, што често е на ниво на занимање односно професија и лична врска се истакнува професионалноста, личната врска и трајноста на тој однос. Онерозноста на работниот однос се изразува преку платата или надоместот на работникот кој ги прима за наемот на својот труд. Субординацијата<sup>16</sup> пак како еден од битните елементи на работниот однос се отсликува преку начинот на кој работникот ја врши работата, согласно определени правила и услови под надзор на работодавачот.<sup>17</sup>

Покрај задолжителните претпоставки без кои еден однос не може да се определи како работен однос, постојат и несуштински претпоставки или елементи кои помагаат во неговото определување, како на пример определеното работно време. Иако не се клучни при детерминирањето, истите се значајни со оглед на зачестената појава на флексибилните форми на работа.

---

<sup>16</sup> Повеќе за субординацијата како суштински елемент видете во: Каламатиев Т., Ристовски А., Субординација у радном праву и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу, Зборник радова правног факултета у Нишу, број 70, 2015

<sup>17</sup>Гзиме Старова, Трудово право, Скопје, Култура 2009, стр. 200 -201

## 1.1 Пресумпција на постоење на работен однос и примена на принципот примат на фактите

Склучувањето на формален договор за работа/вработување не е секогаш услов за постоење на работен однос. Токму потребата од писмена форма на договорот за вработување е клучна разлика меѓу нашето и трудовото законодавство на повеќето европски земји, каде формата на договорот за вработување не е услов за негова полноважност. Во нашето законодавство писмената форма на договорот е примарен конститутивен елемент и услов за негова важност - *ad solemnitatem*, но и доказ за негово постоење - *ad probationem*.<sup>18</sup> Од друга страна, согласно португалското право<sup>19</sup> не е потребен формален договор во писмена форма да се докаже постоењето на работниот однос. Работниот однос согласно португалското право се претпоставува дека постои, кога во односот меѓу страните во кој едната од страните обезбедува некаква активност, а другата има некаков бенефит од истото, и доколку се исполнети неколку претпоставки и тоа: активната се извршува во место од налогодавачот или на место кое тој го определил, опремата која се користи за извршување на конкретната работа припаѓа на работодавачот, лицето кое ја врши работата ја врши во определено време од страна на налогодавачот и во рамки на организирана структура на работодавачот и за својата работа добива периодичен надомест.<sup>20</sup> Од правилото за не мандаторност на формално писмен договор постојат исклучоци (договори склучени со лица кои не се граѓани на некоја од земјите членки на ЕУ, вработување со повеќе работодавачи, договори за временна работа и сл.) за кои португалското право предвидува задолжителна писмена форма на договорот за работа<sup>21</sup>.

Механизмите на пресумпција за постоење на работен однос или принцип на примат на фактите, се познати и во околните законодавства, а се во насока на исполнување на препораката на МОТ, за која стана збор погоре.

---

<sup>18</sup> Ristovski A., The 'grey' area between employment and self-employment and the development of non-standard forms of work: Today's context in Macedonian labour law, In: Mihes Cristina, Shroff Tvisha, Reflections on the introduction of Universal Labour Guarantee in selected Central and Eastern European countries, Geneva: International Labour Office, 2023, pp 46

<sup>19</sup> Tiago Piló and Helena Manoel Viana, The Employment Law Review: Portugal, The law review

<sup>20</sup> Employment Relationship, Online training series International and EU Labour Background paper, June 2020

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_748313.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748313.pdf) (19.02.2023)

<sup>21</sup>

[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-033-9293?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true#co\\_anchor\\_a233566](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-033-9293?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true#co_anchor_a233566)



Речиси во сите земји членки на Европската Унија како практичен метод на утврдување на постоење на работен однос се практикува овој принципот на примат на фактите, а притоа кај мнозинство од земјите членки при оценување на договорот за вработување се практикува независна целосна оцена на фактичката суштина на правниот однос. Овој принцип не ги обврзува судовите да ги засноваат своите одлуки на дефинирањето или описот на односот меѓу страните предвиден со конкретен договор, туку им овозможува при утврдувањето да ги земат предвид фактите и околностите за самиот однос и надвор од неговото формално утврдување во договорот.<sup>22</sup> Примената на овој принцип во словенското законодавство е пропишан преку предвидување на одредби според кои во случај на спор за постоење на работен однос помеѓу работникот и работодавачот, работниот однос ќе се смета дека постои доколку елементите на тој однос се присутни.<sup>23</sup> Имено, елементите на работниот однос произлегуваат од законската дефиниција на истиот и се сведуваат на двостраност, доброволност, субординираност и онерозност,<sup>24</sup> па така доколку во еден однос овие елементи постојат, словенското законодавство, предвидува и забрана за извршување на определената работа врз основа на договори од граѓанско право освен во случаи утврдени со закон.<sup>25</sup>

Исто така, согласно хрватското законодавство, доколку работодавачот склучи договор со работникот за извршување на работа која со оглед на природата, видот на работата и овластувањата на работодавачот ги има карактеристиките на работата за која се заснова работен однос, ќе се смета дека е склучен договор за вработување со работникот, освен ако работодавачот не го докаже спротивното.<sup>26</sup>

Во дел од земјите членки на Европската Унија прифатен е и принципот на пресумпција на постоење на работен однос, односно пропишани се законски претпоставки за постоење на работниот однос, а товарот на докажување на негово непостоење е на работодавачот. Ваквата поставеност во однос на докажувањето на непостоењето на

---

<sup>22</sup> Characteristics of the Employment Relationship, Thematic Report, European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, 2009 p. 8-13

<sup>23</sup> Член 16 од словенскиот закон за работните односи Ibid.

<sup>24</sup> Член 4 од Словенчкиот Закон за работните односи <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>

<sup>25</sup> Член 11 став 2 од Словенскиот закон за работните односи

<sup>26</sup> Член 8 став 2 од Хрватскиот закон за работа, достапен на следниот линк: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2580/Labour%20Act%20as%20amended%20to%201%20January%202010.%20Croatian.pdf>

работниот однос основаноста ја темели тргнувајќи од тоа дека работодавачот е тој кој што е одговорен за воспоставување на неспорна правна квалификација на односот.<sup>27</sup> Во холандското право претпоставките се поставени во холандскиот граѓански законик според чии одредби е предвидено дека лице кое врши работа во корист на друго лице за надоместок, најмалку три последователни месеци, со неделна динамика или не помалку од дваесет часа месечно се претпоставува дека таквата работа ја извршува согласно договор за вработување.<sup>28</sup> Во овој случај товарот на докажување дека намерата на страните во однос не била да се воспостави работен однос е на страната која ја обезбедува работата. Во француското право се применуваат законски претпоставки за непостоење на работен однос, според кои договорот за вработување не може да се однесува на лицата кои се запишани во трговски и индустриски регистар.<sup>29</sup> Притоа, ваквата претпоставка е рушлива доколку работникот докаже дека во односот постои трајна застапеност на елементот на субординација.<sup>30</sup>

Во определени законодавства во борбата со сивата економија се развиени Кодекси за определување на статусот на вработен наспрема самовработени лица. Така, во Ирска е развиен Кодекс на пракса за утврдување на работен однос или статус на самовработено лице<sup>31</sup> чија цел е „да се елиминираат заблудите и да се обезбеди јасност“, во рамките на да работниот однос, а кој предвидува определени критериуми од судска пракса врз основа на кои може да се определи статусот на вработено лице наспрема самовработено лице. Така според овој кодекс статусот на вработен треба да го има лице кое:

- е под контрола на друго лице кое упатува како, кога и каде треба да се изврши работата;
- обезбедува само работна сила, не и материјали за работа;
- добива фиксен надомест саатница/неделна/месечна плата;

---

<sup>27</sup> Characteristics of the Employment Relationship, Thematic Report, European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, 2009, p. 11

<sup>28</sup> Секција 7.10 член 7:610a од Холандски Граѓански законик, достапен на следниот линк: [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=91671](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=91671) (пристапено на 18.03.2024 година)

<sup>29</sup> Член Л 120-3 од Код на трудот, Франција 1970 (Code du travail), [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=60878](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=60878) (пристапено на 18.03.2024).

<sup>30</sup> Pascal Lokiec, The Scope of Labour Law and the Notion of Employee: Aspects of French Labour Law, Maître de Conférences, University Paris X-Nanterre, JILPT Comparative Labor Law Seminar, 2004, 14 -151

<sup>31</sup> Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals, Dublin, June 2010, достапен на: [https://www.workplacerelations.ie/en/publications\\_forms/code\\_of\\_practice\\_-\\_determining\\_employment\\_or\\_self-employment\\_status\\_of\\_individuals.pdf](https://www.workplacerelations.ie/en/publications_forms/code_of_practice_-_determining_employment_or_self-employment_status_of_individuals.pdf)

- не може да ја договори работата со поддоговор.
- не доставува материјали за работата;
- не обезбедува опрема освен малите алати на трговија;
- не е изложен на личен финансиски ризик при извршувањето на работа;
- не презема никаква одговорност за инвестирање и менаџмент во бизнисот;
- нема можност да профитира од добро управување во секојдневните обврски или од извршувањето на задачи кои произлегуваат од неговите обврски;
- работи согласно однапред утврдено време;
- работи за едно лице или за еден бизнис;
- добива исплати на трошоци поврзани со работата и/или патување трошоци;
- има право на надомест за работа во слободно време или за прекувремена работа.

Покрај горенаведените критериуми овој кодекс предвидува и дополнителни факти кои при определувањето на статусот на вработен треба да се земат предвид:

- поединецот може да има значителна слобода и независност во извршувањето на работата и сè уште се смета за вработен;
- вработен со специјалистичко знаење не смее да се насочува за тоа како да се изведува работата;
- некои вработени може да не работат во просториите на работодавачот,
- изјавите кои Врховниот суд ги констатирал во случајот Дени, за кој стана збор подолу,<sup>32</sup> а се однесуваат на дерогирање на обврските на работодавачот спрема работникот не се сметаат за услови и имаат мала или никаква договорна важност.

Од друга страна, во Соединетите американски држави, со цел даночниот обврзник соодветно да ја идентификува реалната состојба на реализираната услуга, америчката Управа за јавни приходи има изготвено упатства за правилна класификација на статусот на вработен и негово разликување од самостоен изведувач. Овие упатства се во форма на однапред идентификувани индикатори, познати како тестирање - „право на контрола“.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> За случајот Henry Denny & Sons Ltd види подолу во оваа точка.

<sup>33</sup> Labour inspection and the employment relationship / Renato Bignami, Giuseppe Casale, Mario Fasani; International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN). – Geneva: ILO, 2013, стр 56

Според тоа, 20те индикатори од чие присуство зависи определувањето на статусот на вработен или самовработено лице се следни<sup>34</sup>:

1. Инструкции
2. Обука
3. Интеграција
4. Лично извршување на услуги
5. Ангажирање асистенти/ помошници
6. Континуитет на односот
7. Предвидено работно време
8. Достапност за определено работно време
9. Работата да се извршува во простории на работодавачот или на локација определена од страна на работодавачот
10. Редослед на извршување на работните задачи
11. Известување за извршената работа
12. Начинот на плаќање да биде определен по час/ неделно или месечно
13. Надоместување на трошоци поврзани со работа
14. Обезбедување на опрема и материјали за работа
15. Немање потреба од дополнително инвестирање за завршување на работата
16. Неостварување на добивка или загуба
17. Неизвршување едновремено на работи за повеќе од едно лице или фирма
18. Услугите кои се нудат, а во врска со извршувањето на работните задачи не се достапни за пошироката јавност
19. Можност истиот да биде отпуштен од работа и
20. Право на отказ.

Според Управата, горенаведените индикатори не мора кумулативно да се применливи на секоја ситуација, со оглед дека може да има различни ситуации, додека пак степенот на важност на секој од факторите варира во зависност од видот на работата и индивидуалните

---

<sup>34</sup>Department of Treasury. Internal Revenue Service. Employment taxes. Publication 937. (Rev. Nov. 94). Cat. No. 93126N. стр. 4/5, достапно на: <https://www.unclefed.com/IRS-Forms/1996/P937.PDF>

околности. Јасно е наведено дека не е потребно постоење на писмен договор за вработување, во услови на постоење на некој од горенаведените фактори.

Како што погоре е истакнато, при утврдување дали еден однос е работен подеднакво се значајни фактите, кои особено се ценат од страна на судовите и имаат значаен импакт во прецедентното право.

Еден од познатите судски случаи е случајот *Дени од Ирска*<sup>35</sup> кој е познат по тоа што постави правен преседан во трудовото право. Предмет на одлучување во овој случај било прашањето дали определен работник кој извршувал определени работи за компанија која го ангажира може да се смета за нејзин вработен или не, односно предмет на одлучување било прашањето за постоење на работен однос.

Во овој случај фактите се следни: Работник потпишал договор со правното лице Дени, компанија за преработка на храна, со задача за презентирање на производи од оваа компанија низ маркетите. Со потпишувањето на договорот работникот се вбројувал во определена група на презентери/демонстратори кои нудат бесплатни примероци од различни производи на клиенти, по претходен повик од компанијата. По завршување на презентацијата, демонстраторот доставувал фактура која ја потпишувал управителот на продавницата. Демонстраторите односно презентерите биле исплаќани на дневна основа, при што добивале и надомест на патни трошоци, но не ги исполнувале условите за пензиско осигурување или зачленување во синдикална организација. Со конкретниот работник, договорот кој бил склучуван на годишна основа бил обновуван неколкукратно. Во договорот од 1993 година, била воведена одредба дека работникот е самостоен вршител на работа и дека не се смета за вработен во компанијата, а притоа е самостојно одговорен за своите даночни обврски по основ на тој ангажман. Исто така, договорот содржел одредби кои се однесувале на статусот на работникот односно дека тој нема да се смета за вработен кај работодавачот како и одредба дека врз тој однос ирскиот Закон за нефер отпуштања нема примена. Притоа, на страна на фактичката состојба било констатирано дека опремата, униформата и другите материјали ги обезбедувала компанијата, а вршењето на работата било без надзор од страна на компанијата која го ангажирала работникот, но работникот имал обврска да се придржува до сите разумни инструкции од страна на сопственикот на

---

<sup>35</sup> Supreme Court: Henry Denny & Sons Ltd (Ireland), trading as Kerry Foods v. The Minister for Social Welfare [1998]. Достапно на: <https://ie.vlex.com/vid/henry-denny-sons-ireland-793943429>

продавницата и постапувал по писмени упатства од страна на компанијата која ги доставувала материјалите за демонстрација и давала согласност за нивно спроведување. Согласно констатацијата на судот, во тоа време конкретниот работник работел во просек по 28 часови неделно од 48 до 50 недели годишно, во текот на кои одржал околу 50 демонстрации/презентации.

Случајот започнал по барање на работникот за утврдување на негов статус како вработен. Прашањето кое судот во Ирска го решава во овој случај е дали овој работник е самовработен или е во работен однос со компанијата Дени ЛТД, што доколку е случај треба му се обезбеди остварување на сите права од работен однос и заштита на истите. По принципот *примат на фактите*, Врховниот суд во Ирска, при одлучувањето првенствено поставил неколку индикатори кои би укажале дали едно лице е самовработено, односно независен извршител, кои вклучувале обезбедување на сопствени простории или опрема, вработување на други да помогнат во извршувањето на договорот како и индикатор дали профитот би можел да зависи од ефикасноста во извршувањето на работата. Со оглед дека во овој случај овие индикатори воопшто не биле застапени, судот донел одлука дека овој работник е вработен во компанијата.

Оттука, за да еден однос биде детерминиран како работен, по овој принцип општоприфатен во повеќето законодавства, клучно е постоењето на елементите на работниот однос за кои се елаборираше погоре во оваа глава.

## **1.2 Работниот однос согласно македонското законодавство**

Едно од фундаменталните човекови права загарантирани со највисокиот правен акт – Уставот на Република Македонија е правото на работа. Ова право е загарантирано со бројни меѓународни акти. Во нашето трудово право работниот однос е утврден на договорна основа односно согласно Законот за работните односи, работниот однос е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во

организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.<sup>36</sup>

Преку анализа на работниот однос, може да се утврди дека тој е комплексен однос, во кој договорните страни имаат одредени права и обврски.

Првиот закон со кој се уредуваат работните односи во Република Македонија е Законот за работните односи од 1993 година,<sup>37</sup> кој за предмет на уредување го имаше остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавецот од работен однос. Со Законот од 1993 година, работниот однос поимно беше определен како „*договорен однос меѓу работникот и работодавецот, заради вршење на определени работи и остварување на правата и обврските што произлегуваат од тој однос*“.

Според начинот на кој е дефиниран работниот однос, овој однос се карактеризира како двостран, доброволен и товарен. Од општата поставеност на дефиницијата не може да се воочи елементот на професионалност, субординираност и оневозможност, но низ одредбите на законот дел од овие елементи може да се увидат, пример одредбата која ја уредува содржината на договорот за работа.<sup>38</sup> Законот заклучно 2003 година претрпе осум измени и дополнувања и три исправки, имено дефиницијата за работен однос во текот на постоењето на овој закон не беше изменета. Овој закон престанува да важи со денот на влегувањето во сила на новиот Закон за работните односи.<sup>39</sup>

Во новиот Закон за работни односи донесен во 2005 година, кој и денес е во сила, поимното уредување ги надминува недостатоците на претходниот закон, со што дава детална детерминирачка дефиниција: *Работниот однос е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.*<sup>40</sup>

Во нашето законодавство е прифатен традиционалниот концепт на работен однос, кој се манифестира како однос на трудот и капиталот, заснован меѓу два субјекти – работник и

---

<sup>36</sup> Член 5 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18).

<sup>37</sup> Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 80/93).

<sup>38</sup> Член 16 од Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 80/93, 3/94, 14/95, 53/97, 59/97, 21/98, 25/00, 34/00, 3/01, 50/01, 25/03 и 40/03).

<sup>39</sup> Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05).

<sup>40</sup> Член 5 став 1, т. 1 од ЗРО

работодавач. Оттука како субјекти на работниот однос се сметаат и физичките и правни лица помеѓу кои се воспоставува работниот однос.<sup>41</sup>

Ваквата поставеност на дефинирањето на работниот однос, ги отсликува карактеристиките и елементите на односот. Според дефиницијата, за да еден однос се смета за работен тој мора да е договорен, двостран, доброволен, личен, онерозен, континуиран и да го содржи елементот на субординираност.<sup>42</sup> Македонската трудово правна теорија разликува два типа на елементи на работниот однос - суштински (битни) и несуштински, детерминирани како претпоставки чие исполнување или неисполнување влијае на постоењето или непостоењето на работниот однос.<sup>43</sup>

Претходно наведените елементи се оние кои се сметаат за суштински и потребни едновременно да постојат за утврдување на еден однос како работен, додека несуштинските се елементите кои не се детерминирачки за постоењето на работен однос, како што се должината и времетраењето на работниот однос, видот на работа кој треба да се извршува, лични квалификации на вработениот и слично.<sup>44</sup> Во нашиот правен поредок преовладува ставот дека како единствен прецизен критериум за детерминирање на договор за работа од останатите договори по повод и во врска со трудот е правната субординација во односот меѓу страните.<sup>45</sup> Субординацијата во повеќето законодавства се прифаќа како *diferentia specifica* на трудовото право и битен елемент за разграничување на работниот однос, договорот за работа и поимот работник од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот. Сфатена како фактичко извршување на работните задачи и активности на работникот под власт на работодавачот, ја претставува подреденоста или зависноста на едно лице во однос на друго и како правен поим е структурен елемент на работниот однос.<sup>46</sup>

---

<sup>41</sup> Повеќе за ова види: Старова, Гзиме., Трудово право и работни односи, теорија и законодавство, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр.20-21.

<sup>42</sup> Каламатиев Т., Ристовски А. Разграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на „прикриеното вработување“, Деловно право, XVI, број 33, Здружение на правниците на РМ, 2015, Скопје, стр. 18

<sup>43</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of 'Employee': The position in the Republic of Macedonia', Hart Publishing, 2017. pp.219-251

<sup>44</sup> Каламатиев Т. Поим и елементи на работниот однос, Зборник на трудови на Правен факултет Јустинијан Први, Евроинтеграција - идеи, состојби, реализација, 2002.

<sup>45</sup> Каламатиев Т., Ристовски А. Разграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на „прикриеното вработување“, Деловно право, XVI, број 33, Здружение на правниците на РМ, 2015, Скопје, стр. 21.

<sup>46</sup> Ibid. стр. 11



Работниот однос подразбира постоење на управувачка власт на работодавачот претставена преку елементот на субординација, преку давање на инструкции за работа и вршење на непосреден надзор врз начинот на извршување на работите од страна на вработените. Ваквата одлика и суштина на работниот однос го издвојува од останатите односи по повод и во врска со трудот како што е пример ангажманот со договор за дело, со оглед дека во тие односи вршителот на работа не се обврзува да го стави својот физички и интелектуален труд на располагање на работодавачот.<sup>47</sup>

Оттука, за целите на овој труд релевантен е односот кој се отсликува како работен, не вклучувајќи ги ангажирањата на работниците без засновање на работен однос (пример со договор за дело, договор за стручно усовршување и сл.) во кои работниците не уживаат права на заштита и други права од работен однос.

Според македонското работно законодавство, работниот однос единствено постои доколку се склучи договор за вработување со конкретен работодавач, односно со одлука за прием и друг правен основ предвиден со посебни закони<sup>48</sup>. Договорот е доминантен правен основ и правна врска меѓу двете договорни страни во смисла на законската дефиниција. Овој договор се склучува во строго определена форма и не може да се доведе во врска со ниту еден облигационен договор, па ниту со договорот за дело – *locatio conductio operis*, и покрај тенденциите кои се сеуште присутни во правната практика.<sup>49</sup> И покрај фактот дека договорот за вработување во нашето законодавство не е дефиниран, неговите поимни определби произлегуваат од правната доктрина и истиот може да се дефинира како договор со чија помош едно лице се ангажира да работи за сметка на друго лице за одреден надоместок.<sup>50</sup> Од ваквата дефиниција се извлекуваат елементите на вршење на одредена работа, елемент на надоместок за извршената работа и елементот на субординација односно подреденост, по кој елемент се препознава врската помеѓу работникот и работодавачот, која служи како основен критериум за разграничување на договорот за работа од другите

---

<sup>47</sup> Ibid, стр. 21-22.

<sup>48</sup> Член 46 од Законот за административните службеници („Службен весник на РМ“ бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 275/19, 14/20, 215/21 и 99/22)

<sup>49</sup> Теофил Томановиќ, Измени на договор за вработување, Правник бр. 333, Скопје, 2020, стр. 2

<sup>50</sup> Каламатиев Т., Ристовски А. Разграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на „прикриеното вработување“, Деловно право, Издание за теорија и практика на правото, XVI, број 33, Здружение на правниците на РМ, 2015, Скопје, стр. 21-22.

договори во врска и по повод со трудот.<sup>51</sup> Со стапување на работникот на работа по еден од законски предвидените основи, работникот се стекнува со права од работен однос и е должен да ги извршува своите обврски.

За разлика од облигационите договори, во договорот за вработување кој е основ за настанување на работниот однос, постои делумно ограничување на слободата на договарање, со оглед дека правата и обврските од овој однос се предмет на уредување на закон и колективен договор, а во овој договор се уредува начинот на нивно остварување. Оттука, работниот однос во македонското законодавство е дефиниран како посебен вид на договорен однос *sui generis*, кој не може да се истовети со типичните облигациони односи<sup>52</sup> и воспоставува специфична врска меѓу субјектите на тој однос.

### **1.2.1 Механизми за утврдување на работен однос согласно македонското законодавство**

Во повеќето земји, договорот автоматски се квалификува како договор на вработување доколку практичното спроведување на договорот од страна на странките упатува на постоење на договор за вработување.<sup>53</sup> За разлика од околните законодавства во Република Македонија не постои механизам според кој еден однос ќе се декларира како работен, конкретно судската пракса не познава случаи во кои се утврдува ова прашање, а законодавството не содржи одредби кои упатуваат на примена на принципот примат на фактите или пресумпција на постоење на работен однос.<sup>54</sup>

За поткрепа на горенаведеното, најпрво ќе се истакне состојбата на дозволеност на склучување договори надвор од работниот однос за вршење на задачи поврзани со работата, а потоа примената во пракса на оваа одредба. Самата одредба не е во спротивност со

---

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Каламатиев, Т., Засновање на работен однос (докторска дисертација, Скопје, 1996 година), стр. 249.

<sup>53</sup> Видете повеќе во European Labour Law Network, Characteristics of the employment relationship, 2007.

<sup>54</sup> За разграничување на работниот однос од останатите договорни односи вите повеќе: Каламатиев Т., Ристовски А. Разграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на „прикриеното вработување“, Деловно право, XVI, број 33, Здружение на правниците на РМ, 2015, Скопје.

работното законодавство, но гледано од аспект на нејзината примена може да се каже дека истата го отежнува општоприфатениот принцип на пресумпција на работен однос.

Имено, во Законот за работните односи е предвидена можност работодавачот со определени лица да склучи договор заради вршење работи кои се надвор од неговата дејност, а кои за предмет имаат изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа.<sup>55</sup>

Според законот, овие договори може да се склучат единствено за работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, што пак упатува на тоа дека природата на овие работи треба да е привремена и не да е трајна. Со оглед на можноста за вработување на определено работно време, која може да се употреби за непредвидливи ситуации, дополнително се исклучува можноста предмет на овие посебни договори да биде активност која е во рамки на дејноста на работодавачот. Оваа одредба се смета како основ за склучување на договори за дело со лица кои се даватели на услуги и кои не треба да го имаат статусот на вработен, односно да извршуваат активности кои не опфатени во описот на работните места согласно актите за систематизација на работните места на работодавачот. Во рамките на договорите за дело, не постои класичен однос на зависност помеѓу нарачувачот и вршителот на работа, што е различно од договорот за вработување, каде работникот се наоѓа во положба на континуирана зависност од работодавачот која го подразбира неговото вклучување во процесот на работа, но и потчинувањето во однос на условите за работа и работната дисциплина.<sup>56</sup> Употребата на оваа законска одредба спротивно на наведеното е забрането со закон и за истото е предвидена прекршочна санкција.<sup>57</sup> Наведеното е оправдано, ако се земе предвид дека употребата на облигационите договори во трудовата сфера ја ограничуваат примената на традиционалните форми на вработување, што пак резултира со несакани ефекти.<sup>58</sup> Иако работниот однос како правен однос се уредува согласно одредбите

---

<sup>55</sup>Член 252 од Законот во работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и 110/19).

<sup>56</sup> Каламатиев Т., Ристовски А. Разграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на „прикриеното вработување“, стр. 23.

<sup>57</sup> Член 265-а став 1 алинеја 8 од Законот за работните односи.

<sup>58</sup> Види повеќе Matlioska A. 2021, “Missuse of contracts according to Law on obligations in labor relations in Macedonian legal system” – Macedonian Political science eJournal Vol. 9, Macedonian political science forum, ISSN 1857-9167, e ISSN 1785-6812, pp.41-62.

на Законот за работните односи, друг закон, колективен договор и договор за вработување, трудово правната теорија во Република Македонија познава и така наречен „фактички работен однос“ чиј правен основ на засновање е неправилен, незаконит, непостоечки или престанал да важи<sup>59</sup>, а во практиката е тесно поврзан со користење како основ на погоре наведените посебни договори кои немаат за цел да засноваат работен однос. За воочување на разликите и разграничување на постоењето на договор за вработување и фактички работен однос со некој облигационен договор по повод и во врска со трудот, особено меѓу договорите за вработување и договорите за дело, може да се употреби и анализа на индикатори како: сносење на ризикот од работењето, начинот на плаќање, обврската за лично вршење на работата и времетраењето на договорите.<sup>60</sup> Неправилниот правен основ за ангажирање на работници води кон воспоставување на фактички работен однос, кој подразбира и така наречен „прикриен работен однос“ кој пак претставува квалификување на работниот однос како друг договорен однос по повод и во врска со трудот, со намера, со цел намалување на трошоците за работодавачите кои би произлегле од правилна примена на прописите во сферата на работното, социјалното и даночното законодавство.<sup>61</sup>

Од друга страна, овој концепт на ангажирање на работна сила не е непознат ниту во јавниот сектор. Посебните договори, особено договорот за дело како облигационен договор, со оглед на донесувањето на Законот за трансформација во редовен работен однос<sup>62</sup> може да се каже дека претставуваше точка за засновање на работен однос и тоа за оние лица кои во јавниот сектор работеле под превезот на т.н. прикриени работни односи, користејќи граѓански договори наместо договори за вработување. Со овој закон се уредува таканаречено трансформирање во работен однос на неопределено време на лица ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело и/или авторски договор или друг договор со кој лицето е ангажирано за извршување на работа (договор) во јавниот сектор односно во правните лица основани од државата, како и ограничувањето на периодот и бројот на лица кои може да се ангажираат со договор. Од самиот предмет на уредување и

---

<sup>59</sup> Каламатиев Т., Ристовски А. Разграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на „прикриеното вработување“, стр. 27.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> Закон за трансформација во редовен работен однос („Службен весник на Република Македонија“ број 20/2015 и 44/2015 година).

потребата од донесување на овој закон, може да се заклучи дека државата нема механизам за утврдување на работен однос, а во македонскиот правен систем не се содржани одредби кои може да се сметаат за основа на принципот примат на фактите.<sup>63</sup> Во суштина и покрај забраната во Законот за работните односи да се склучуваат посебни договори за активности поврзани со дејноста на работодавачот, видно и од предметот на законот како и импликациите кои настанаа по повод на имплементација на неговите одредби, во јавниот сектор значајно се постапувало надвор од законските одредби. Со овој закон се овозможи трансформирање во редовен работен однос на настанат фактички работен однос, во определен рок на лица ангажирани во јавниот сектор и оние основани од државата, а кои дејствуваат во приватниот сектор.<sup>64</sup>

Овој закон може да се каже дека е обид за надминување и приближување кон препораките за утврдување на механизми кои ќе овозможат утврдување на работен однос, имајќи предвид дека голем дел од работниците на кои им се трансформира работниот однос де факто беа вработени во институциите, но де јуре го немаа статусот на вработени, туку на ангажирани лица.<sup>65</sup>

Со оглед на значењето на материјата која е предмет на уредување на овој закон, законодавецот предвидел кривична наместо прекршочна одговорност при непочитување на одредбите од законот, што е во корелација со предвидената кривична одговорност во случај

---

<sup>63</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *The Concept of 'Employee': The position in the Republic of Macedonia*, Hart Publishing, 2017 pp 240.

<sup>64</sup>Тука се вклучуваат трговските друштва во државна сопственост, кои не се дел од јавниот сектор согласно Законот за вработените во јавниот сектор.

<sup>65</sup> Со Законот се регулирани настанати фактички односи во одреден минат период од влегување во сила на Законот. Притоа предвиденото трансформирање не се однесува за нови односи кои би настанале по влегување во сила на Законот. Одредби кои сеуште се во сила се одредбите со кои се ограничува правото на самостојно одлучување на институциите за засновање на нови ангажмани, така што правото на склучување на вакви договори за сите засегнати институции Законот ги ограничува под определени услови и единствено во согласност со намената на секој од претходно користените договори, исто така во сила се одредбите со кои е предвидено санкционирање при евентуално прекршување на законските одредби. Со законот институциите се ограничени ангажирањето на лица со посебни договори за извршување на физичка и/или интелектуална работа да е најмногу до 1% од вкупниот број на вработени, односно овој број да не надмине повеќе од три лица. Временската рамка на овој ангажман исто така е ограничена на 24 месеци. Во случај на потреба од ангажирање над овие ограничувања предвиден е контролен механизам – согласност од Министерството за финансии. За примената и ефектите на овој закон види повеќе: Matlioska A. 2021, "Missuse of contracts according to Law on obligations in labor relations in Macedonian legal system" – Macedonian Political science eJournal Vol. 9, Macedonian political science forum, ISSN 1857-9167, e ISSN 1785-6812, pp.41-62

на злоупотреба на правата од работен однос и социјалното осигурување согласно Кривичниот законик на Република Македонија.

Ако се анализираат одредбите на законот, може да се утврдат претпоставките кои според законодавецот треба да постојат за да се утврди постоење на работен однос, а тоа се постоење на договор што го отсликува правниот елемент, вршењето на работата да е најмалку три последователни месеци – што ја отсликува компонентата на континуитет.

Ваквиот закон, претставува обид за надминување на сивата зона застапена при основање на работните односи, но, со оглед на неговиот темпорален карактер неспорно е дека експлоатацијата на овие договори е сеуште застапена како во приватниот, така и во јавниот сектор.

Дека ова е така, докажуваат и извештаите на Државниот завод за ревизија. Како релевантни за приказ се земени предвид реалните состојби во две институции: Агенцијата за вработување и Државниот инспекторат за труд, како институции со директни надлежности кои произлегуваат од Законот за работните односи, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и Законот за инспекцијата на трудот, а особено во однос на постапката за обезбедување на потреба од работници и спроведување надзор над примената на одредбите од Законот за работните односи, прописите за вработувањето и другите прописи од областа на трудот.<sup>66</sup>

Така согласно, Извештајот за извршена ревизија на финансиските извештаи и ревизија на усогласеност за 2017 година на Агенцијата за вработување на Република Македонија - Сметка на Буџет на фонд<sup>67</sup>, Државниот завод за ревизија констатирал дека во 2017 година раководното лице на институцијата потребата од дополнителни човечки

---

<sup>66</sup> Согласно член 2 став 1 алинеја 10 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на РМ“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 124/19, 103/21 и 274/22 Агенција за вработување е јавна установа која дава поддршка и помош и обезбедува услуги за учесниците на пазарот на трудот, додека пак согласно членот 4 став 1 од Законот за инспекцијата на труд („Службен весник на РМ“ бр. 35/1997, 29/2002, 36/2011, 164/2013, 44/2014, 33/2015 и 147/2015 и Службен весник на РСМ бр. 317/20) инспекторатот обезбедува единствено спроведување на прописите и мерките од областа на работните односи и заштита при работа и прописите од областа на забрана и спречување на вршењето на нерегистрираната дејност и е одговорен за нивното спроведување во рамките на својата надлежност.

<sup>67</sup> Извештај од Државниот завод за ревизија за извршена ревизија на финансиските извештаи и ревизија на усогласеност за 2017 година на Агенцијата за вработување на Република Македонија - Сметка на Буџет на фонд, достапен на следниот линк: [https://dzt.mk/Uploads/200\\_FR\\_AVRM\\_SAMO\\_ZABELESKI\\_2018\\_REDUCE.pdf](https://dzt.mk/Uploads/200_FR_AVRM_SAMO_ZABELESKI_2018_REDUCE.pdf) (пристапено 28.05.2023 година).

ресурси ја користи по пат на склучување на договори за дело - услуга со тринаесет лица. Во Извештајот, ревизорот наведува дека овие лица биле ангажирани за вршење на работи кои се однесуваат на дејноста на институцијата. За истото, ревизорот доставил табеларен преглед на лица со кои не би требало да биде склучен договор за дело по член 252 од Законот за работните односи, како единствен основ за ангажирање на лица, без нивно вклучување во организираниот процес кај работодавачот. По доставен приговор од Агенцијата за вработување, Државниот завод за ревизија во својот конечен извештај во однос на оваа забелешка, делумно го прифаќа приговорот, но единствено во делот каде се доставени докази за склучени договори за дело за извршување на работи кои не се дејност на Агенцијата, со што тие договори според ревизорот се во рамки на законските основи.

Во однос на договорите за дело за вршење на услуги од областа на дејноста на Агенцијата за кои Агенцијата имала предвидени и работни места согласно актот за систематизација на работни места, ревизорот не го прифатил приговорот и останал на забелешката за законската неусогласеност во постапувањето на оваа институција. Како предложена мерка за надминување на утврдената неусогласеност од страна на ревизорите е да се преземат мерки за воспоставување контрола во однос на содржината на договорите за дело и активно да се следи нивната реализација и отчетност, по кој наод последователно Агенцијата донела Одлука за назначување на службени лица задолжени за следење и контрола на содржината на договорите за дело, додека пак Државниот завод за ревизија предвидел проверка на предвидените контролни активности со следната ревизија на финансиските извештаи и на проверка на усогласеност.<sup>68</sup> Наредната и последно објавена проверка според објавените податоци е во 2020 година, а согласно Извештајот<sup>69</sup> од оваа проверка ваквата забелешка во однос на неправилно склучени договори за дело кои во своите одредби се повикуваат на погрешна законска одредба не се повторува, што доведува

---

<sup>68</sup> Известување за извршена проверка на преземените мерки од страна на субјектот предмет на ревизија, во врска со утврдените состојби и дадени препораки содржани во конечниот извештај на овластениот државен ревизор број 15-155/12 од 2018 година за Агенцијата за вработување на РСМ, достапен на следниот линк: [https://dzt.mk/sites/default/files/2020-01/2\\_FR\\_AVRSM\\_Izvestuvanje\\_za\\_proverkata\\_sproveduvanje\\_prgreporaki\\_2019\\_REDUCE.pdf](https://dzt.mk/sites/default/files/2020-01/2_FR_AVRSM_Izvestuvanje_za_proverkata_sproveduvanje_prgreporaki_2019_REDUCE.pdf) (пристапено на 17.02.2024 година).

<sup>69</sup> Извештај од Државниот завод за ревизија за извршена ревизија на финансиските извештаи и ревизија на усогласеност за 2020 година на Агенцијата за вработување на Република Македонија - Сметка на Буџет на фонд достапен на следниот линк: [https://dzt.mk/sites/default/files/2021-11/1\\_4\\_Agencija\\_za\\_vrabortuvanje\\_KOMPLET\\_REDUCE\\_2021.pdf](https://dzt.mk/sites/default/files/2021-11/1_4_Agencija_za_vrabortuvanje_KOMPLET_REDUCE_2021.pdf) (пристапено на 16.03.2024).

до заклучок дека предвидените механизми на контрола во Агенцијата се покажале како доволни за надминување на утврдената неусогласеност.

Дека проблемот и натаму не е надминат и дека праксата на погрешна примена на граѓанските институти наспрема засновање на работен однос и натаму се користат, укажуваат забелешките и препораките на Државниот завод за ревизија од конечниот Извештај за извршена ревизија на финансиски извештаи и ревизија на усогласеност за 2020 година на Државниот инспекторат за труд<sup>70</sup>, како втора анализирана институција во кој Државниот завод за ревизија утврдил дека во текот на 2020 година Државниот инспекторат за труд, извршил исплата на средства за ангажирање на 5 лица врз основа на склучени договори за дело за кои ревизијата констатирала дека договорите се склучени врз основа на член 252 од Законот за работните односи со кој е пропишано дека работодавачот може да склучи договор за извршување на работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а четири од лицата ангажирани со договор за дело од страна на инспекторатот извршувале работни задачи предвидени со Правилникот за систематизација на институцијата, што јасно укажува дека вршеле активности поврзани со дејноста на работодавачот. Покрај ова, ревизијата утврдила дека биле ангажирани две лица над дозволеният број пропишан со член 8 став 1 од Законот за трансформација во редовен работен однос, за кој стана збор погоре, а со кој е утврдено дека институциите не смеат да ангажираат лица за извршување на физичка и/или интелектуална работа врз основа на договор на дело повеќе од 1% од вкупниот број на вработени на крајот од претходната година, односно повеќе од три лица во институциите во кои вкупниот број на вработени е помал од 300 лица и три од лицата биле ангажирани за период подолг од 24 месеци без обезбедена согласност од Министерството за финансии, што не е во согласност со член 9 став 1 од наведениот закон. Притоа, ревизијата констатирала дека неусогласеноста на активностите со законските одредби има влијание на наменското користењето на средствата. За таа цел, ревизијата ги дала следните препораки:

„Одговорното лице на Инспекторатот да преземе активности за:

---

<sup>70</sup> Конечен Извештај за извршена ревизија на финансиски извештаи и ревизија на усогласеност за 2020 година на Државниот инспекторат за труд – Сметка на основен буџет (637), од 2021 година, достапен на следниот линк: [https://dzt.mk/sites/default/files/2022-03/2\\_9\\_Inspektorat\\_za\\_trud\\_Smetka\\_osnoven\\_budzet\\_637\\_KOMPLET\\_2021.pdf](https://dzt.mk/sites/default/files/2022-03/2_9_Inspektorat_za_trud_Smetka_osnoven_budzet_637_KOMPLET_2021.pdf) (пристапено 28.05.2023 година).



- преиспитување на начинот на ангажирање на лицата по договор за дело за вршење работи задачи согласно актот за систематизација;
- бројот на ангажирани лица по договор да биде согласно законски предвидениот критериум и
- обезбедување согласност од Министерството за финансии за лицата ангажирани по договор за дело.<sup>71</sup>

Она кое е загрижува е тоа што овие препораки се дадени на институцијата која согласно Законот за работните односи<sup>72</sup> е надлежна да врши инспекциски надзор над примената на Законот за работните односи, прописите за вработување и другите прописи од областа на трудот и колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот и други договори со кои е определен надоместок за извршената работа во износ повисок од износот на минималната плата утврдена со закон и да даде укажување, да изрекува опомена и мерки при повреда на законските одредби или утврдени неусогласености.

Судската пракса не познава санкционирање ни по основ на непочитување на овие законски одредби, ниту пак по основ на непочитување на одредбите од Законот за трансформација во редовен работен однос, за кој стана збор погоре.

Не само што судската пракса во Македонија не познава случај во кој судот го утврдил статусот на работник како вработен, туку постои пракса каде иако еден ангажман ги има сите елементи на работен однос, судот одлучувал давајќи примат на формата и формалното третирање според законските одредби. Така, значајна е да се напомене Пресудата<sup>73</sup> на Основниот суд 2 Скопје каде судот одлучувал по тужба, доставена од тужителот кој од судот барал да го задолжи тужениот (Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство – Управа за хидрометеоролошки работи) да изврши трансформација на работниот однос на тужителот во работен однос на неопределено време со склучување на договор за вработување на неопределено време. Работникот кој во овој случај бил тужител бил работно ангажиран со договор за дело и со договор за повремено вршење на хидрометеоролошки услуги за обична метеоролошка станица со проширен програм сметано

---

<sup>71</sup> Конечен Извештај за извршена ревизија на финансиски извештаи и ревизија на усогласеност за 2020 година на Државниот инспекторат за труд – Сметка на основен буџет (637), страна 10.

<sup>72</sup> Член 256 од Законот за работните односи.

<sup>73</sup> Пресуда на Основен суд 2 Скопје РО-126/17.

од 04/2010 заклучно со 03/2015. Исто така, во својата изјава тужителот навел дека работните обврски ги извршувал согласно работното време пропишано кај тужениот, што подразбирало работа секој ден без разлика на празник и временски услови, на начин што вршел мерења по три пати во текот на денот и ги доставувал до надлежните служби. И покрај тоа што барањето на тужителот е да се решава за неговиот работен статус, судот за барањето за трансформација на работниот однос поставено со тужбата, одлучувал со примена на одредби од Законот за трансформација и Законот за измени и дополнување на Законот за трансформација на работниот однос како *lex specialis*.

Овој случај е значаен од аспект на констатациите кои судот ги навел во пресудата. Имено, судот решавајќи по овој случај во својата пресуда констатирал дека:

*„Тужителот е во работен однос кај тужениот со договор на дело и со договор за повремено вршење на хидрометеоролошки услуги за обична метеоролошка станица со проширен програм сметано од 04/2010 со континуирано траење на работниот однос.“*

На самиот почеток, судот констатира постоење на работен однос врз основа на договор за дело, а истото го потврдува и со понатамошната констатација во која укажува дека конкретниот случај подлежи на одредбите на Законот за трансформација во редовен работен однос и се вбројува во групата на лица на кои може да им се трансформира работниот однос:

*„Имено, тужителот со склучените договори за дело, влегува во групата на работници, ангажирани со склучени договори за дело, на кои може да им се трансформира работниот однос, како што е наведено во цитираниот чл. 1 и чл.2 ст.1 од Законот за трансформација (Сл.весник на РМ бр. 20/2015).“*

Исто така судот констатирал дека во конкретниот случај не е спорно дека тужителот е работно ангажиран кај тужениот во период подолг од 5 години континуирано без прекин, со склучени договори за дело.

И покрај наведеното и без оглед што барањето во тужбата било да се утврди трансформација на работен однос од определено во неопределено време согласно одредбите на законот за работните односи, судот не се впуштил во одлучување за прашањето на постоење или не постоење на работен однос, туку своето испитување го

ограничил на одредбите на Законот за трансформација во редовен работен однос. За релевантно во своето одлучување судот не ја зел целта на самиот закон која впрочем била законско утврдување на постоење на работен однос на фактички настанат работен однос, туку како релевантни ги зел одредбите согласно кои постои исклучување за барање согласност за обезбедени финансиски средства при натамошно ангажирање на категорија лица во кои спаѓа и тужителот<sup>74</sup> и фактот дека за истиот не биле обезбедени финансиски средства при за трансформација при првичното барање за трансформација и пред измените во конкретниот член од законот кој ја исклучува оваа категорија на лица.

Овој случај има континуитет со пресуда од Апелациониот суд<sup>75</sup> во која пресуда, за разлика од одлучувањето на Основниот суд, Апелациониот суд одлучува во однос на прашањето дали постои работен однос. Согласно оваа пресуда судот цени дека работниот однос се заснова со потпишување на договор за вработување, а не со договор за дело и со договор за повремено вршење во конкретниот случај на хидрометеоролошки услуги за обична метеоролошка станица со проширен програм, што пак дополнително укажува дека употребата на овие договори за надминување на состојбата со недостаток на кадри за извршување на работни задачи од дејноста на работодавачот е погрешно и спротивно на закон. Во конкретниот случај Апелациониот суд утврдил дека кога во услови кога помеѓу тужителот и тужениот не бил склучен договор за вработување, туку тужителот работата ја вршел ангажиран врз основа на договор за дело, а тужениот како начувач се обврзал да му плати определен надомест за извршената работа, произлегува дека нема работен однос помеѓу тужителот како работник и тужениот како работодавач во смисла на Законот за работните односи за да може да се приеми одредбата од член 46 од истиот закон како што бара тужителот.

Од се горенаведено произлегува дека во Република Македонија не постои судска пракса преку која ќе се утврди постоење на претпоставки кои укажуваат на постоење на работен однос, а тоа е со оглед дека во нашето законодавство нема одредби кои дозволуваат употреба на механизми за утврдување на постоење на работен однос, ниту одредби кои може да се поимаат во насока на пресумпција на работен однос.

---

<sup>74</sup> Член 10 од Законот за трансформација во редовен работен однос.

<sup>75</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1420/17.

Донесувањето на Законот за трансформација во редовен работен однос, сфатен како „квази“ механизам за утврдување на постоење фактички работен однос со темпорален карактер создаде импликации за дел од засегнатите лица во јавниот сектор, неопфајќајќи ги лицата во приватниот сектор и не понуди трајно решение кое ќе обезбеди правен основ за утврдување на постоење на фактички работен однос. Оттука, се јавува потребата од воведување на принципот на примат на фактите или друг соодветен механизам, но во Законот за работните односи како *lex generalis*, со што ќе им се овозможи на вработените, државните органи и судовите потребниот правен основ за утврдување на вистинскиот правен статус на лицата ангажирани со граѓански договори или со прикриени договори за вработување.<sup>76</sup>

### ***1.2.1.1 Субординација како клучен елемент за утврдување на работен однос***

Со оглед дека во нашето законодавство не се применуваат принципите на примат на фактите или пресумпција на постоење на работен однос, како што е истакнато погоре, за разграничување на работниот однос од останатите односи во граѓанското право од клучно значење е препознавањето на субординацијата како клучен елемент на работниот однос. Терминот на субординацијата во поширока смисла може да се сфати како термин кој опишува општествена состојба да се биде под контрола на друг.<sup>77</sup> Но од друга страна, како на заедничка одлика на правната субординација во различни правни системи се укажува на власта на работодавачот над работникот, конципирана како управувачка преку авторитетот на работодавачот во чија надлежност е управувањето со начинот на вршење на работата, нормативна која се состои од надлежност за донесување на општи акти со кои се регулираат правилата за работа и дисциплинска власт која се состои од надлежност за санкционирање при неадекватно однесување на работникот преку преземање на дисциплински мерки.<sup>78</sup> Оттука, правната субординација сфатена како својство на подреденост на работникот во

---

<sup>76</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *The Concept of ‘Employee’: The position in the Republic of Macedonia*, Hart Publishing, 2017. pp. 240.

<sup>77</sup> Davidov Guy, *Who is worker?*, *Industrial Law Journal*, Vol 34, No1, Industrial Law Society, 2005

<sup>78</sup> За правната содржина на субординацијата видете повеќе: Каламатиев Т., Ристовски А., *Субординација у радном праву и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу*, *Зборник радова правног факултета у Нишу*, број 70, 2015, стр 176.

однос на управувачката, нормативната и дисциплинската власт на работодавачот, претставува номотехничка формула за детерминирање на работниот однос.<sup>79</sup> Утврдувањето на постоењето на овој елемент се основа на детерминирање на исполнување на критериуми и други споредни обележја класифицирани како индикатори, индиции и слично.<sup>80</sup>

За определување на елементот на субординираност клучни се два критериуми: вршење на работата според инструкции и под надзор на работодавачот и учество на работникот во организираниот работен процес на работодавачот.<sup>81</sup> Токму како законска обврска за работникот е предвидено почитувањето на упатствата на работодавачот, односно почитување на барањата и упатствата на работодавачот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос, но истото треба да се разликува од генералните упатства и насоки кои вршителот на задачата како страна во договор за услуги би ги добивал од нарачателот.<sup>82</sup> Оттука, овие упатства треба да бидат под директен непосреден надзор на работодавачот, што води кон вториот кумулативен сегмент на овој критериум за утврдување на овој елемент, за разлика од неговото отсуство при вршење на работи врз основа на договори за услуги кои не се договори за вработување и врз основа на кои работниците немаат обврска да го ставаат својот интелектуален или физички труд на располагање на работодавачот.<sup>83</sup>

Ваквите критериуми, како што забележуваат Каламатиев и Ристовски, согласно македонската правна теорија подразбираат постоење на други елементи како што се вршење на работата на специфично работно место и вршење на работата во специфични работни часови.<sup>84</sup> Учеството на работникот во организираниот работен процес на работодавачот како втор критериум за утврдување на елементот на субординираност, претпоставува одговорност на работникот за резултатите и ефектите од извршувањето на работата во тој организиран процес на работа<sup>85</sup>, што корелира со законската обврска на работникот за совесност при вршење на работата на работното место во време и на место определени за

---

<sup>79</sup> Ibid, op. cit, стр. 178.

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of 'Employee': The position in the Republic of Macedonia', Hart Publishing, 2017. pp 232-234.

<sup>82</sup> Член 31 од Закон за работните односи.

<sup>83</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of 'Employee': The position in the Republic of Macedonia', Hart Publishing, 2017. pp 233

<sup>84</sup> Ibid.

<sup>85</sup> Ibid, стр. 234.

извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.<sup>86</sup>

Покрај наведените критериуми, согласно поставеноста на нашето законодавство, за определувањето на еден однос како работен може да се издвојат и индикатори кои укажуваат на постоење на субординираност, а кои договорот за вработување ќе го разликуваат од договорите за услуги. Така, одговорот на тоа дали вршењето на работата е во рамки или надвор од рамките на дејноста на работодавачот е индикатор кој може да укаже на природата на односот, со оглед дека вршењето на работата во работниот однос секогаш треба да е поврзано со дејноста на работодавачот. Кон утврдувањето на овој индикатор треба да се земе предвид и фактот дека лицето кое дава услуги и не треба да се смета за вработен, треба да има избор во начинот на кој ќе ја извршува работата и истата да ја извршува самостојно и независно, без воспоставување на однос на зависност и подреденост, кој однос е спротивен од лицата кои се вработени и субординирани на работодавачот.<sup>87</sup>

Другите, теоретски утврдени индикатори за утврдување на постоење на субординираност во определен однос, се поврзани со *економскиот ризик*, во смисла на тоа чија е обврската од страните во односот за управување со ризикот и митигирање на негативните последици, со оглед дека овој ризик во работниот однос е обврска на работодавачот како страна; *начинот на плаќање* или наградување како индикатор, во смисла на тоа истиот да се исплаќа во форма на наградување или плата која има определен континуитет типичен за работните односи или се исплаќа повремено и во зависност од завршување на определена работа, што пак најчесто не е одлика на работните односи; *обврската за извршување на работата лично* како индикатор за постоење на елементот на субординираност треба да укаже на битната карактеристика на работниот однос, а тоа е дека работата во заснован работен однос се извршува лично и непосредно од вработениот со оглед дека извршувањето на работата во работниот однос има карактер *intuitu personae*; *времетраењето на договорот*, исто така може да се посочи како индикатор кој може да укаже на постоење на субординација во определен однос, гледано од аспект на тоа дека

---

<sup>86</sup> Член 30 став 1 од Законот за работните односи.

<sup>87</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *The Concept of 'Employee': The position in the Republic of Macedonia*, Hart Publishing, 2017. pp. 235.

примарно работниот однос, спротивно на односот заснован врз основа на договор за услуга кој трае определено време, односно до завршување на работата за која е основан, се смета за однос со траен карактер.<sup>88</sup> Последниот индикатор може да укаже, но неговото присуство или отсуство не е одлучувачко со оглед дека работниот однос може да се заснова и на определено време. Во секој случај, изолираното постоење или отсуство на наведените индикатори не може да укаже постоење или непостоење на елементот на субординација и истите треба да се анализираат како целина, но нивното кумулативно постоење, како и нивната мнозинска застапеност во определен однос, несомнено може го покажува постоењето на овој елементот на субординираност.

## **2. Правото на плата како основно право од работен однос**

Работникот ужива законски предвидени права кои ги стекнува од моментот на стапување во работен однос. Правата на работникот се во голема мера еквивалент на обврските на работодавачот. Правата од работен однос за работникот може да се поединечни и колективни. Поединечните права се оние кои се однесуваат на работникот како поединец, поединечно се остваруваат и не се преносливи. Дел од истите се остваруваат по сила на закон, а дел од нив се остваруваат по барање од страна на работникот.

Со колективните права се штитат колективните интереси на работниците. Како колективни права кои работникот може да ги ужива се правото на колективно организирање и дејствување, правото на колективно преговарање, информирање, консултирање, право на штрајк и слично.

Повредите на правата од работен однос покрај дисциплински и прекршочно се санкционирани и кривично, доколку истите се повредени со противправни дејствија кои содржат елементи на кривично дело. Кривичниот законик на Република Македонија содржи цела глава<sup>89</sup> посветена на кривичните дела против работниот однос, во кој засебно е уредена

---

<sup>88</sup> Ibid.

<sup>89</sup> Глава седумнаесетта од Кривичниот законик („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13,

повредата на правата од работен однос,<sup>90</sup> повреда на правото од социјално осигурување и злоупотреба на правото од социјално осигурување,<sup>91</sup> Повреда на правата за време на привремена невработеност, Непреземање мерки за заштита при работа<sup>92</sup>

Едно од најзначајните права е правото на плата, кое го отсликува онерозниот карактер на работниот однос, како право на работникот за извршената работа, како дел од компензацијата што работодавачот има обврска да му ја исплати на работникот сразмерно на неговиот вложен труд. Според Меѓународната организација на трудот во 2019 година во светот живееле над 7,6 милијарди луѓе, од кои работно способни се 5,7 милијарди луѓе, а за плата или надомест на плата работеле околу 3,3 милијарди луѓе.<sup>93</sup> Покрај задолжителноста на исплаќање на плата, ова право значително влијае на односот кој работникот го има кон извршувањето на работата, но и на усогласувањето на интересите меѓу него и неговиот работодавач. Во македонскиот правен поредок правото на плата и начелото на наградување се уставно уредени категории, а со тоа се од големо значење за целокупниот економски и социјален живот во државата.

Согласно нашето законодавство, заработувачката на работникот како еквивалент на неговиот вложен труд се определува со закон, колективен договор и договорот за вработување. Рамката за исплата на плати и надоместоци од страна на работодавачи кои се со седиште во нашата држава е уредена со Законот за исплата на плати во Република Македонија.<sup>94</sup> Платата како право, видот на плаќање, времето, местото и начинот на исплата се уредени со Законот за работните односи, како и со специјалните закони за вработените во јавниот сектор. Како една од основните обврски на работодавачот е тој да обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата од страна на работникот.<sup>95</sup>

Основната плата односно износот на платата како нејзина висина, секогаш изразена во паричен износ е задолжителен елемент на договорот за вработување односно на решението.

---

14/14, 27/14, 28/14, 41/14, 115/14, 132/14, 160/14, 199/14, 196/15, 226/15, 97/17 и 48/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 36/23)

<sup>90</sup> Член 166 од Кривичниот законик, Ibid.

<sup>91</sup> Член 167 и 168 од Кривичниот законик, Ibid.

<sup>92</sup> Член 169 и член 170 од Кривичниот законик, Ibid.

<sup>93</sup> World Employment and Social Outlook: Trends 2019 International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.

<sup>94</sup> Закон за исплата на плати во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 70/94, 62/95, 33/97, 50/01, 26/02, 46/02, 37/05, 121/07, 161/08, 92/09, 97/10, 11/12, 145/12, 170/13, 139/14, 147/15 и “Службен весник на РСМ“ бр.202/19).

<sup>95</sup> Член 41 од Законот за работните односи.



Ваквото утврдување на начинот на исплата на платата кое корелира со законскиот императив истиот да е во парична форма, подразбира забрана за исплата на плата во друга форма. Оваа забрана е пропишана и во генералната рамка за исплата на плата односно во Законот за исплата на плати<sup>96</sup>, според кој е забрането исплаќање на плати од дневен пазар, како и исплата на плати и други надоместоци на плати во бонови и натура. Она кое е специфично за македонското законодавство е што од 2009 година договарањата за плати треба да се основаат на нето плати, а не на бруто основа. Исто така, правото на плата е загарантиран и со исплата на минимален износ во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.<sup>97</sup>

Од правото на плата и од правото на работа произлегува правото на надоместоци на плата и правото на надомест на трошоци поврзани со работа. Надоместоците на плата се исплаќаат генерално при отсуство на вработениот од причини на страната на работодавачот, како и во случаи на отсуство од работа при користење на годишни одмори, платени вондредни одмори, дообразување или неспособност за работа поради болест или повреда. Од друга страна правото на надомест на трошоци поврзани со работа се однесува на направените трошоци за и во врска со работата.

### **3. Вработен и неговото поимно определување**

Во правната литература поимот на вработен е дефиниран различно, поаѓајќи од лице кое е во стандарден работен однос во традиционална смисла, до лице кое неформално е во работен однос или однос кој подразбира привремено вработување. Во стандарден работен однос нема отворено прашање околу определувањето на статусот на вработен, но од друга страна постојат сложени ситуации во кои е тешко определувањето на статусот на вработен, како на пример оние на прикриен работен однос под превезот на граѓански или комерцијални договори или пак ситуации кога лицето врши самостојно дејност и се смета

---

<sup>96</sup> Член 8 од Законот за исплата на плати во Република Македонија

<sup>97</sup> Член 105 став 2, Законот за работните односи.

за само вработено. Исто така, значајно е да се разликува терминот *вработен* од *работник*, со оглед дека под работник може да се смета и лицето кое е самовработено и не е во класичен работен однос. Лицата кои се во работен однос уживаат права кои произлегуваат од тој однос и правна заштита на нивните права. Во повеќето правни системи има бинарна поделеност помеѓу вработени и самовработени лица, а во зависност од припадноста кон една од овие две категории зависи и уживањето на определени права кои произлегуваат од работниот однос, имајќи предвид дека во дел од законодавствата самовработените лица имаат ограничен пристап до социјалните права и тоа условени од доброволни уплати во системот на социјално осигурување.<sup>98</sup> Оттука, значајно е законодавството да даде недвосмислено определување на поимот на вработен, од каде несомнено може да се утврди и неговиот статус, а со тоа и примената на персоналното подрачје на работното законодавство.

Во законодавството на Европската унија нема единствен концепт или дефиниција за „вработен“, а дефинирањето на овој термин е предвидено да се врши во националните законодавства од страна на земјите членки.<sup>99</sup> Не постоењето на унифицирана дефиниција за поимот на „вработен“, може да предизвика непримена односно исклучување на примена на трудовото законодавство на определени лица кои иако се третираат како работници го немаат статусот на „вработен“, но поради нивната зависна економска и социјална положба се наоѓаат во слична положба како што се вработените (на пример, т.н. „лажно самовработување“).<sup>100</sup> Но, не секаде поимот на вработен или работник е нормативно уреден.

---

<sup>98</sup> Pablo Sanz de Miguel, Tania Bazzani, Juan Arasan, The definition of worker in the platform economy>Exploring workers' risks and regulatory solutions, The European Economic and Social Committee, Visits and Publications, 2021, p. 37.

<sup>99</sup> Марија Драгичевиќ, Персонална Примена На Трудовото Законодавство На Европската Унија, Свет на работата, бр. 2/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, 110-126

<sup>100</sup> Видете повеќе: Т. Каламатиев, А. Ристовски, Раграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на ‘прикриеното вработување’, Деловно право, vol. XVI, бр. 33, 2015, 26-34.

Така согласно податоците на CEELEX дата базата<sup>101</sup>, поимот на вработен не е дефиниран во законодавството на Република Албанија и Република Бугарија.<sup>102</sup>

Од друга страна, деталноста на законското поимање на вработен се разликува од законодавство до законодавство.

Во земјите кои се определиле за законска дефиниција на поимот „вработен“, овој концепт се определува врз основа на различни критериуми. Но, евидентно е дека малубројни дефиниции на поимот „вработен“ непосредно укажуваат на субординацијата, дефинирајќи го вработениот како лице кое се обврзува да врши определена работа заради надомест под власт на работодавачот, а почести се дефинициите во кои вработениот се определува како лице кое работи врз основа на договор за вработување или лице кое е во работен однос и извршува определени работи за работодавачот.<sup>103</sup>

Така, во законодавството на Република Молдавија под поимот *вработен* се подразбира – *физичко лице кое врши работа според одредена специјалност, квалификација или работа, во замена на плата, врз основа на индивидуалниот договор за работа.*<sup>104</sup> При самото дефинирање на поимот се специфицираат карактеристиките на работникот и се потенцира постоењето на онерозноста во односот, како и условеноста на неговото постоење од договор на за работа, кој пак мора да е индивидуален што заедно со определувањето на начинот на вршење на работата укажува и на потребата од личен однос на вработениот кон работата која треба да ја извршува.

---

<sup>101</sup> CEELEX е регионална база на податоци со можност за пребарување, која собира релевантни правни текстови пронајдени во националните правни системи на 13 земји од Централна и Источна Европа (СЕЕ). Врз основа на основните конвенции на МОТ и повеќе од 25 години работно искуство во трудовото законодавство во СЕЕ, базата на податоци обезбедува избрани клучни информации за компаративни правни и институционални решенија применети во областа на трудот и индустриските односи во регионот. <https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1:::NO:::>

<sup>102</sup> [https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:2100:::NO:2100:P2100\\_COUNTRYLIST.P2100\\_NODELIST:ALB%3BBGR.228538](https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:2100:::NO:2100:P2100_COUNTRYLIST.P2100_NODELIST:ALB%3BBGR.228538)

<sup>103</sup> Марија Р. Драгићевић, „Правни положај запосленых у случају промене послодавца“, докторска дисертација, Ниш 2022.

<sup>104</sup> Член 1 од Работниот кодекс на Република Молдавија, достапен на: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_127944.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127944.pdf)

Во Република Хрватска, под поимот *вработен* се подразбира физичко лице кое во работен однос извршува одредени работи за работодавачот.<sup>105</sup>

Во Унгарија под *вработен* се подразбира *секое физичко лице кое работи со договор за вработување*.<sup>106</sup> Оваа дефиниција го условува статусот на вработен со постоење на договор за вработување.

Словенија, слично на Унгарија и Хрватска, поимот на работник го определува условено со постоењето на склучен договор за вработување: *работник е секое физичко лице вклучено во работен однос врз основа на склучен договор за вработување*<sup>107</sup>

Според законодавството во Полска *вработен е лице вработено врз основа на договор за вработување, назначување, избор, номинација или договор за соработка за вработување*.<sup>108</sup>

Србија, го дефинира поимот на работник единствено преку негова поврзаност со работодавачот и неговата натурална форма: „*Работник е физичко лице кое е вработено кај работодавач*.“<sup>109</sup>

Од друга страна, Романија во својот Закон за работа, предвидува детална дефиниција од која јасно се гледа задолжителноста на субординираноста во односот и уживањето на правата од работен однос, односно според ова законодавство *вработените се физички лица кои преземаат работа за и под овластување на работодавач и ги користат правата според законот и важечките колективни договори за труд и договори*.<sup>110</sup>

Без оглед на разликите во деталноста на дефинирањето, од наведените дефиниции може да се заклучи дека сите законодавства под поимот на вработен подразбираат физичко лице кое е во работен однос, без оглед дали истото имплицитно е наведено при дефинирањето на

---

<sup>105</sup> Дел 1 секција 4 од Хрватскиот Закон за работа <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41244/72894/e95hrv01>

<sup>106</sup> Секција 34 Глава 5 од Унгарскиот Закон за работа <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

<sup>107</sup> Член 5 од Словенскиот Закон за работните односи <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>

<sup>108</sup> Член 2 од Полскиот закон за работа <https://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

<sup>109</sup> Член 5 од Српскиот Закон за работни односи <https://www.elfak.ni.ac.rs/downloads/akta/zakon-o-radu.pdf>

<sup>110</sup> Член 13 Глава 1 Романски Закон за работни односи <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>

поимот (Хрватска, Полска, Србија, Романија и Словенија) или се подразбира од фактот што поимот е дефиниран на начин што статусот на вработен е детерминиран од едновремено склучување на договор за работа, како што е случајот во законодавството на Република Молдавија, Полска, Унгарија и Словенија. Дел од законодавствата одат подалеку при определувањето на овој поим на начин што во самото дефинирање се согледува елементот на субординација во односот (случајот во Романија). Во романското законодавство овој поим е детерминиран и од остварување на правата од работен однос, а во молдовското законодавство е определен и онерозниот елемент на работниот однос преку експлицитното опфаќање на правото на плата при дефинирање на поимот на вработен.

Базичната структура на категоријата „вработен“ е слична кај различните правни системи.<sup>111</sup> Така, според Davidov, Freedland и Countouris, постојат три слоеви при определување на категоријата на вработен. Прво, дефинирањето на терминот вработен во националното законодавство остава широка дискреција на судовите при одлучување за овој статус, од каде судовите развиле тестови и индикатори според кои одлучуваат дали едно лице се стекнало со статусот вработен или не. Второ, покрај тоа што работниот однос е договорен однос, со договорот меѓу страните не може да се деградира статусот на вработен. Трето, судовите користат повеќефакторски тестови, кои вклучуваат голем број компоненти од кои ниту една е детерминативна сама по себе, туку истите се разгледуваат заедно и се носи одлука врз основа на сликата што произлегува од кумулативни докази.<sup>112</sup>

Прашањето за определување на статусот на вработен се поставува најчесто од аспект на негово разграничување од самовработените лица. Тестовите развиени во различни правни системи за да се постави линијата помеѓу вработените и независните изведувачи, судовите ги сведуваат на две прашања и тоа до кој степен е контролиран работникот или субординиран од авторитетот на наводниот работодавач и второ, до кој степен работникот е економски независен односно дали може да се каже дека истиот има независен бизнис. Двете клучни основи на овие тестови за утврдување на статус на вработен односно постоење на работен однос се основаат на прашањата за контрола/подреденост и економска

---

<sup>111</sup> G. Davidov, M. Freedland, N. Countouris, *op. cit.*, 1.

<sup>112</sup> G. Davidov, M. Freedland, N. Countouris, *The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers*, Forthcoming in *RESEARCH HANDBOOK IN COMPARATIVE LABOR LAW* (Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds., Edward Elgar 2015)

независност/зависност. Доколку преку овие тестови се утврди дека работникот системски, а не случајно подлежи на контрола од работодавачот односно истиот договорно е подреден на авторитет од работодавачот, тогаш работникот се смета за вработен.<sup>113</sup>

Во некои европски земји преку дефинирање на поимот на вработен, може да се извлече дефиницијата за работен однос или за договор за вработување.<sup>114</sup> Во други земји како и погоре што е укажано постои нормативна дефиниција за поимот на вработен поврзана со постоење на договорот за вработување.<sup>115</sup> Во сите други земји дефиницијата на терминот „вработен“ е или извлечена од законската дефиниција за работниот однос или договорот за вработување или е развиена од судовите преку судска пракса.<sup>116</sup>

Прашањето за определување на статус вработен е тесно врзано со прашањето на утврдување на постоење на работен однос, за што како што стана збор погоре, МОТ има донесено Препорака за работните односи, која содржи две групи на индикатори според кои еден однос може да се смета за работен, а кои анализирано од овој аспект индицираат постоење на контрола и субординираност. Како резултат на тоа и прифаќањето на оваа препорака, меѓу другото, страните во договорот не можат да ја избегнат примената на трудовото право со избирање на друга облигациона форма за нивниот договор, со оглед дека судовите при одлучување по ова прашање не се обврзани со содржината на одредбите од тој договор или називот и формата на истите, туку одлучуваат по принципот на примат на фактите.<sup>117</sup> Но, не секаде постои и се применува овој принцип. Така на пример, во Белгија квалификација на странките во работниот однос преовладуваат, освен во случаите кога фактите апсолутно се во спротивност со квалификацијата на странките во тој договор<sup>118</sup>. Од друга страна во некои земји државните институции како што се трудовите инспекторати или даночни власти имаат надлежност да ја истражат вистинската природа на договорот врз

---

<sup>113</sup> Види повеќе: Davidov, Guy. 2002. “The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection” 52 University of Toronto Law Journal 357, стр 13-15

<sup>114</sup> Ова е случај во Белгија, Италија, Латвија, Норвешка и Словачка, според European Labour Law Network, Characteristics of the employment relationship, 2007

<sup>115</sup> Така, во Ирска, Лихтенштајн, Литванија, Малта, Полска, Словачка и Шпанија според European Labour Law Network, Characteristics of the employment relationship, 2007

<sup>116</sup> Пример Грција, Шведска, Ibid.

<sup>117</sup> За ова види погоре случајот Henry Denny & Sons Ltd v Minister for Social Welfare [1998]

<sup>118</sup> European Labour Law Network, Characteristics of the employment relationship, 2007, стр 10

основа на фактите и може да им се изрече административни санкции за непочитување на трудовото законодавство.<sup>119</sup>

#### 4. Вработен и неговото поимање во македонското законодавство

Во нашето законодавство се прави разлика меѓу субјекти на работен однос и субјекти на трудово право, каде првите се носители на права и обврски кои произлегуваат од самиот работен однос, додека пак вторите ги вбројуваат сите засегнати страни кои учествуваат во процесот на уредување на трудово правните институти воопшто. Терминот „субјекти на работниот однос“ има потесен опсег и се применува на страните од договорот за вработување односно на работникот и на работодавачот. Македонскиот трудово правен систем се основа на терминот „работник“ како субјект на работниот однос.<sup>120</sup>

Во зависност од аспект на тоа дали се говори за вработен согласно општото работно законодавство или од аспект на посебните специјални закони, поимот на вработен е различно дефиниран.

Како што погоре е наведено, прашањето за определување на статусот на вработен се поставува од аспект на негово разграничување од самовработените лице, но се почесто и од ангажираните лица кои не треба да се сметаат за вработени. Заради ригидната бинарна поделба<sup>121</sup> меѓу работниците во македонското трудово законодавство, на лица кои подлежат на заштита на Законот за работните односи и т.н. самовработени лица како трговец поединец, самостоен адвокат, нотар, сметководител, туристички водич и слично, а чиј статус се уредува со повеќе посебни закони<sup>122</sup>, гледано и од аспект на работниот однос

---

<sup>119</sup> Пример Бугарија, Ibid.

<sup>120</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of ‘Employee’: The position in the Republic of Macedonia’, In: Editors. Bernd Waas and Guus Heerma van Voos. Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, The Concept of Employee: Hart Publishing, 2017. pp.219-251

<sup>121</sup> Каламатиев Т., Ристовски А., Економски зависен труд и економски зависни работници - нова форма на работа и нов (tertium genus) работно - правен статус на работниците помеѓу вработените и самовработените лица, Годишник на Правниот факултет „Јустинијан Први“ Скопје, во чест на проф. д-р Јане Миљовски, Скопје 2016, 49

<sup>122</sup> На наведените лица статусот им е уреден во Законот за трговските друштва („Службен весник на РМ“ бр. 28/04, 84/05, 25/07, 87/08, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13, 120/13, 187/13, 38/14, 41/14, 138/14, 88/15, 192/15, 6/16, 30/16, 61/16, 64/18 и 120/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 290/20, 215/21 и 99/22), Законот за

истите се третираат како само - вработени лица и работници. Како трета хетерогена категорија која не е децидно уредена со трудовото и социјално македонско законодавство се лицата кои се економски зависни работници кои се среќаваат во праксата и дел од авторите во правната теорија ги категоризираат како freelance работници.<sup>123</sup>

#### 4.2 Дефинирање на вработен согласно општото работно законодавство

Законот за работните односи, го дефинира поимот на "работник" под кој го подразбира секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување.<sup>124</sup> Во нашето работно законодавство терминот „работник“ се дефинира како генерички термин, кој ги изедначува двата термини „работник“ и „вработен“.<sup>125</sup> Оттука, под работник може да се подразбере секое физичко лице кое ја изнајмува својата работна сила на работодавачот во замена за надомест. Според професорите Каламатиев и Ристовски, во ваквата дескриптивна дефиниција на терминот „работник“, овој термин произлегува од исполнувањето на суштинските елементи на работниот однос, меѓу кои од клучно значење е елементот на субординација.<sup>126</sup>

Ако се земе предвид начинот на кој е поставена оваа дефиниција може да се утврди дека истата е најблиска до словенското законодавство, посочена во точката погоре. Од друга страна колективните договори во Македонија не се впуштаат по посебно и различно дефинирање на терминот на вработен и најчесто се упатува на дефинирањето предвидено во Законот за работните односи.<sup>127</sup>

---

адвокатурата, (Службен весник на РСМ бр. 199/23), Законот за нотаријат (Службен весник на РМ бр. 72/16, 142/16 и 233/18), Законот за вршење на сметководствени работи (Службен весник на РСМ бр. 173/22) и Законот за туристичка дејност („Службен весник на РМ“ бр. 62/04, 89/08, 12/09, 17/11, 47/11, 53/11, 123/12, 164/13, 27/14, 116/15, 192/15 и 53/16 и „Службен весник на РСМ“ бр. 31/20).

<sup>123</sup> Видете повеќе: Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of ‘Employee’: The position in the Republic of Macedonia’, Hart Publishing, 2017. pp.219-251

<sup>124</sup> Член 4 став 1 точка 2 од Законот за работните односи.

<sup>125</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of ‘Employee’: The position in the Republic of Macedonia’, In: Editors. Bernd Waas and Guus Heerma van Voos. Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, The Concept of Employee: Hart Publishing, 2017. pp.219-251

<sup>126</sup> Ibid.

<sup>127</sup> Ibid, стр. 243.



Својството на вработен, работникот го стекнува со склучување на договорот за вработување и стапување на работа, имено согласно закон работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување. Правата и обврските од работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работа, а доколку работникот неоправдано не стапи на работа првиот ден определен за стапување на работа ќе се смета дека работниот однос не е заснован.<sup>128</sup> Статусот на работник односно вработен се стекнува доколку се исполнети неколку законски услови според кои се определува дали определено лице има способност да склучи договор за вработување и да заснова работен однос. Оттука, согласно Законот за работните односи способност за склучување на договор за вработување има секое полнолетно лице со општа здравствена способност, а по исклучок договор за вработување може да склучат и лица под 18 години, со најмалку 15 години возраст кои имаат општа здравствена способност и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност. Лицата под 18 години, законот ги определува како млади лица и подлежат на посебна заштита, а работен однос може да склучат под строго предвидени законски услови.

#### **4.3 Определување на поимот на вработен со посебни закони**

И покрај уредувањето на статусот и поимот на „работник“ или вработен со посебни закони, во македонскиот трудово правен систем нема разлика во суштината на поимот, а во суштина терминот „работник“ е термин кој ги подразбира сите вработени лица дефинирани како физички лица кои работат во заснован работен однос и истиот е еквивалент на терминот „вработен“, со што во македонското законодавство не се прави формална разлика меѓу овие два термини.<sup>129</sup>

Со Законот за безбедност и здравје при работа под поимот вработен се подразбира лице кое е вработено со договор за вработување и ангажирање на која било друга правна основа,

---

<sup>128</sup> Член 13 од Законот за работните односи.

<sup>129</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *The Concept of ‘Employee’: The position in the Republic of Macedonia*, Hart Publishing, 2017. pp.219-251

самовработен, професионална земјоделска или друга дејност, како и лице кое извршува работа на работно место како дел од програма за обука.<sup>130</sup> Оваа дефиниција се чини како најекстензивна со оглед на опфатот кој го нуди, но треба да се има предвид целта на законот која е воведување мерки кои ќе поттикнат подобрување на безбедност и здравје при работа. Од друга страна, Законот за вработени во јавниот сектор е закон со кој се определува правната рамка во однос на работниот однос и неговите субјекти во јавниот сектор, со истиот се уредуваат општите начела, класификацијата на работните места, евиденцијата, видовите на вработувања, општите права, должности и одговорности, мобилноста, како и други општи прашања за вработените во јавниот сектор.<sup>131</sup> Согласно овој закон за вработени се сметаат лицата кои засновале работен однос со некои од работодавачите во јавниот сектор, односно со:

- органите на државната и на локалната власт и други државни органи основани согласно со Уставот и со закон и
- институциите кои вршат дејности од областа на образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштитата на детето, спортот, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон, а организирани како агенции, фондови, јавни установи и јавни претпријатија основани од Република Македонија или од општините, од градот Скопје, како и од општините во градот Скопје.<sup>132</sup>

Работниот однос помеѓу вработените во јавниот сектор и работодавачите од јавниот сектор се заснова со склучување на договор за вработување односно преку решение за вработување.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> Член 3 став 1 алинеја 1 од Законот за безбедност при работа („Службен весник на Република Македонија” бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија” бр. 18/20).

<sup>131</sup> Член 1 од Законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 143/19 и 14/20)

<sup>132</sup> Член 2, Ibid.

<sup>133</sup> Член 21, Ibid.

Прашањата за работниот однос на административните службеници се уредени со Законот за административни службеници.<sup>134</sup> Административен службеник е лице кое засновало работен однос заради вршење на административни работи во некој од работодавачите од јавниот сектор. Согласно овој закон работниот однос се заснова со склучување на договор односно со решение.<sup>135</sup> Оттука, поимот на вработен и за административните службеници е условен од склучување на договор, односно од постоење на писмено решение.

Со овој закон е предвидено дека работниот однос на административните службеници во конкретни области како судството и јавното обвинителство, дипломатијата и слично во целост или делумно, можат да бидат уредени со закон и со колективен договор, на начин различен од Законот за административните службеници. Така на пример, работниот однос на јавнообвинителските службеници вработени во јавните обвинителства и лицата вработени во јавните обвинителства кои вршат технички и помошни работи е уреден со Законот за јавнообвинителска служба<sup>136</sup>, работниот однос на судската служба, лицата вработени во судовите кои вршат технички и помошни работи и судската полиција е уреден со Законот за судска служба<sup>137</sup>, за вработените кои вршат помошно-технички работи со кои се овозможува непречено функционирање на јавното претпријатие имаат статус на помошнотехнички лица и за нивниот работен однос се применуваат одредбите Законот за јавните претпријатија<sup>138</sup>. Но, без оглед на посебното уредување, во сите овие закони поимот на *вработен* е условен од склучување на договор за вработување, односно постоење на решение за определување на статусот вработен.

---

<sup>134</sup> Закон за административните службеници („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 14/20, 215/21 и 99/22). Овој закон го уредува статусот, класификацијата, вработувањето, унапредувањето, стручното усовршување и оспособување, мерењето на ефектот и други прашања во врска со работниот однос на административните службеници.

<sup>135</sup> Член 46 Ibid.

<sup>136</sup> Закон за јавнообвинителска служба („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/15, 231/15, 11/16 и 21/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 235/22)

<sup>137</sup> Закон за судска служба („Службен весник на Република Македонија“ бр. 43/14, 33/15, 98/15, 6/16, 198/18 и 248/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 235/22)

<sup>138</sup> Закон за јавните претпријатија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 38/96, 9/97, 6/02, 40/03, 49/06, 22/07, 83/09, 97/10, 6/12, 119/13, 41/14, 138/14, 25/15, 61/15, 39/16, 64/18 и 35/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 89/22 и 274/22)

Според Каламатиев и Ристовски, терминот „работник“ на начин како што е дефиниран во законодавството се применува и на физички лица кои извршуваат нестандартни - атипични форми на работа, односно и на работници на определено време, сезонски работници, работници од дома, куќни помошници и менаџери, вклучувајќи ги и лицата кои склучуваат договори со цел да вклучат во пазарот на трудот како што се приправниците и работниците на пробна работа. Нестандардни форми на вработување се различни од т.н. „стандардниот работен однос“, но истите се карактеризираат со однос на субординираност меѓу работник и работодавач.<sup>139</sup> Во оваа група се вбројуваат и новинарите, сметководителите, професионалните атлети, уметниците и слични категории на работници чиј работен однос е уреден со Законот за медиумите<sup>140</sup>, Законот за вршење на сметководствени работи<sup>141</sup>, Законот за спортот<sup>142</sup>, Законот за културата<sup>143</sup> во кои подетално се дефинира статусот на вработени на овие категории на работници.<sup>144</sup> Притоа, специфичен правен статус имаат менаџерите односно работниците кои имаат потпишано т.н. менаџерски договор, имајќи предвид дека правниот режим кој се применува на работниот однос на овие вработени е уреден со Законот за работните односи, но и со Законот за трговските друштва.<sup>145</sup> Во оваа група на работници – деловни лица - менаџери се вбројуваат од една страна членовите на органите на управување (управители, членови на управен одбор во двостепен систем на управување или извршни членови на одбор на директори во едностепен систем на управување со друштвото) и во втората група работници се вбројуваат лицата со посебни права односно овластувања и одговорности. Работниот однос се заснова со склучување на договор за уредување на односите<sup>146</sup> т.е. менаџерски договор<sup>147</sup> и тоа страни на договорот со членовите на органите на управување се самите членови како

---

<sup>139</sup> Мојсоска Блажевски Н., Ристовски А., Петрески М., Нестандардни форми на вработување во Северна Македонија, МОТ 2021

<sup>140</sup> Закон за медиуми („Службен весник на Република Македонија“ бр. 184/2013 и 13/2014).

<sup>141</sup> Закон за вршење на сметководствени работи („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 173/2022).

<sup>142</sup> Закон за спортот („Службен весник на Република Македонија“ бр. 29/2002, 66/2004, 81/2008, 18/2011, 51/2011, 64/2012, 148/2013, 187/2013, 42/2014, 138/2014, 177/2014, 72/2015, 153/2015, 6/2016, 55/2016, 61/2016, 106/2016 и 190/2016 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 98/2019, 244/2019 и 53/2024).

<sup>143</sup> Закон за културата („Службен весник на Република Македонија“ бр. 31/98, 49/03, 82/05, 24/07, 116/10, 47/11, 51/11, 136/12, 23/13, 187/13, 44/14, 61/15, 154/15, 39/16, 11/18 и 11/18).

<sup>144</sup> Видете повеќе во: Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of ‘Employee’: The position in the Republic of Macedonia, Hart Publishing, 2017. pp.219-251

<sup>145</sup> Ibid.

<sup>146</sup> Член 350 од Законот за трговските друштва

<sup>147</sup> Член 54 од Законот за работните односи

вработени и членовите на надзор (неизвршните членови од одборот на директори односно претседателот на надзорниот одбор), а на договорот со лицата со посебни овластувања и одговорности се тие лица како раководни во својство на работници и управителот односно претседателот на Управниот одбор или Одборот на директори во име на работодавачот. Овие договори се сметаат за договори за вработување. Специфичноста на оваа група на работници или деловни лица - менаџери е со оглед на законската можност определени права и обврски кои произлегуваат од работниот однос да се доуредат на различен начин во т.н. менаџерски договор, од предвиденото во Законот за работните односи. Така, Законот за работни односи предвидува можност во договорот за вработување страните поинаку да ги определат правата обврските и одговорностите од работниот однос особена 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.<sup>148</sup>

Додека пак, во Законот за трговските друштва е исклучена примената на одредбите од колективните договори, како и одредбите од Законот за работни односи што се однесуваат на засновањето и на престанувањето на работниот однос, на дисциплинската одговорност, на платата, на надоместоците и на заштитата на правата на работниците, со упатување на нивна примена согласно уредувањето во менаџерскиот договор.<sup>149</sup>

## **5. Работодавач и карактеристики на поимот на работодавач**

Дел од трудово правните теоретичари забележуваат дека трудовото право е традиционално фокусирано на поимот „вработен“ со придружно занемарување на поимот на „работодавачот“, а како резултат на тоа вниманието и фокусот на регулаторните одговори при се покомплексни работни односи повторно е насочено кон поимот и

---

<sup>148</sup> Ibid.

<sup>149</sup> Член 366 став 4 од Законот за трговските друштва.

позицијата на работникот, што ваквиот пристап го прави проблематичен, а заради основната претпоставка на високиот степен на хомогеност во конципирањето на сценаријата на работните односи воопшто и работодавачите, особено.<sup>150</sup>

Кога се анализира перспективата на работодавачот од аспект на трудовото и работното законодавство произлегуваат неколку суштински прашања во врска со улогата на трудот и работните односи, како што се конкурентноста, слободата на договарање и продуктивноста.<sup>151</sup> Проблемот со дефинирање на тоа кој е работодавач вклучува клучни економски прашања, тргнувајќи од финансиска сигурност на деловниот потфат, економска независност, претприемачки стратегии и слично, а самото прашање за концептот на работодавачот води кон прашања за улогата на работното и трудовото законодавство во однос на економскиот развој.<sup>152</sup>

За поимот на работодавачот клучни се две правни доктрини: унитарната која има значајна улога во Континентална Европа и плуристичката, која главно е рефлектирана во обичајното право.

Унитарната концепција на поимот „работодавач“ тргнува од основната претпоставка дека работодавачот секогаш мора да е поединечен ентитет, како втора страна покрај вработениот во договорот за вработување.<sup>153</sup> Во Европа и САД како општоприфатена е идејата на работодавачот како „единствен неделив субјект“.<sup>154</sup> Унитарниот поим на работодавачот историски гледано може да се персонифицира преку самата идеја на „господар“ застапена во обичајното право, многу порано од еволуцијата на договорот за услуга, отелотворена со дисциплина и хиреархија.<sup>155</sup>

---

<sup>150</sup> Jeremias Prassl, *The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings*, Magdalen College University of Oxford, Oxford, 2012, 3 и Matthijs van Schadewijk, *The notion of ‘employer’: Towards a uniform European concept?*, *European Labour Law Journal* Volume 12, Issue 3, September 2021, 363-386

<sup>151</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, *Working Papers*, Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D'antona“, University of Catania, INT - 110/2014

<sup>152</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, *op.cit.* 2.

<sup>153</sup> Jeremias Prassl, *The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings*, Magdalen College University of Oxford, Oxford, 2012

<sup>154</sup> Simon Deakin, *“The Complexities of the Employing Enterprise”*, Hart Publishing Oxford and Portland Oregon, 2006, 275

<sup>155</sup> J. Prassl, *op. cit.*, 17.

Оваа унитарна правна теорија, дел од правните теоретичари ја објаснуваат преку три клучни елементи на опсегот на фактори кои го оформуваат унитарниот поим на работодавачот.<sup>156</sup>

Првиот клучен елемент го сочинуваат надворешни обединувачки фактори, особено употребата на изворниот јазичен израз и моделите на факти од раните случаи на господар и слуга.<sup>157</sup> Унитарниот поим за работодавачот се обликувал и зајакнувал преку употреба на терминот на работодавач во машки род што го прави овој израз употребуван од традиционално „машкиот јазик“, дури и во ситуациите кога се однесува на колективни тела. Употребата на термините како што се „господар“ и „работодавач“ е јасен израз на унитарната природа на перцепцијата на работодавачот во обичајното право.<sup>158</sup> Унитарноста, односно поимањето на работодавачот во рамки на идејата работодавач како „единствен неделив ентитет“, се основа на доктрината господар и слуга, односно на аналогијата меѓу „господарот“ - машки човечки работодавач и современиот модерен корпоративен „работодавач“.<sup>159</sup> И по напуштање на оваа перспектива, карактеристиките на вработувањето во смисла на лични и двострани договори, продолжи да го поддржува идентификувањето на работодавачот како единствен ентитет за вработување.<sup>160</sup>

Вториот клучен елемент од оваа доктрина, го подразбира суштинското влијание на доктрината за договорното право на самиот работен однос, според која се укажува на својствениот акцент на билатералните односи меѓу две индивидуални страни во работниот однос. На ваквото својство се укажува како на фундаментална приврзаност кон едностранни односи, земајќи го предвид образложението на судската пракса дека и мултилатералните сценарија се решаваат преку неколку билатерални договори.<sup>161</sup>

---

<sup>156</sup> Jeremias Prassl, *The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings*, Magdalen College University of Oxford, Oxford, 2012

<sup>157</sup> *Ibid*, 18.

<sup>158</sup> *Ibid*, 19.

<sup>159</sup> Simon Deakin, *“The Complexities of the Employing Enterprise”*, Hart Publishing Oxford and portland Oregon, 2006

<sup>160</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, *Working Papers*, Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D'antona“, University of Catania, INT - 110/2014, 8.

<sup>161</sup> *Ibid*, 23.

Така во случајот James<sup>162</sup> тужителката како работничка вработена во повеќе Агенции за привремено вработување поднела жалба за неправедно раскинување на нејзиниот работен однос, тврдејќи дека иако има склучено договор со Агенција за привремено вработување, таа директно работи за London Borough of Greenwich, како краен корисник каде била отстапена да работи. Во своето образложение судот укажува на фактот дека е правно возможно работник да има два вида на договори едновремено, еден вид со Агенцијата за привремено вработување и друг вид со крајниот корисник за кого работникот се отстапува, но е потребно да се истражат фактите со цел да се утврди статусот на вработен.<sup>163</sup> Ваквото укажување упатува на мултилатерално сценарио. Во случајот преку употреба на тестови за утврдување на статусот, претходно понискиот суд утврдил дека тужителката нема статус на вработен во крајниот корисник, а повисокиот суд го потврдил користењето на правилните тестови при што се утврдilo дека самото постоење на договор со Агенцијата го спречува постоењето на потребата од имплицирање на постоење на друг договор за вработување, каде страните би се идентификувале како работник и работодавач, што пак според Jeremias Prassl<sup>164</sup> укажува дека мултилатералните ситуации на вработување се сведуваат на билатерални и го поткрепуваат горенаведеното гледиште за својствениот акцент на билатералните односи на унитарниот поим на работодавачот.

Третиот клучен елемент на опсегот на фактори на оваа теорија се заснова на рефлектирањето на економската теорија во корпоративното право, која како централна карактеристика ја посочува ограничената одговорност на друштвото како работодавач.<sup>165</sup> Во суштина овој трет клучен фактор кон унитарната концепција на работодавачот, тргнува од перцепцијата на компаниите како антропоморфни засебни единици, како резултат на нивниот индивидуален правен идентитет. Според оваа теорија правните граници на компанијата се обликувани од две тесно поврзани доктрини: посебен правен субјективитет и ограничена одговорност, односно тоа дека акционерите или сопствениците на удели можат да ја ограничат својата изложеност на економски и правен ризик на вредноста на

---

<sup>162</sup> James v London Borough of Greenwich [2008], достапно на следниот линк: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2008/35.html> (пристапено на 21.03.2024)

<sup>163</sup> Параграф 5, Ibid.

<sup>164</sup> Jeremias Prassl, *The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings*, Magdalen College University of Oxford, Oxford, 2012, 22.

<sup>165</sup> Ibid, 25.



нивните акции односно удели и дека побарувањата единствено се однесуваат кон самата компанија.<sup>166</sup> Како исклучок од наведеното за ограничената одговорност се гледа на т.н. концепт на „пробивање на корпоративниот вел“<sup>167</sup> при што од овој аспект трудовото право се заснова на претпоставката дека овој исклучок во обичајното право е крајно непријателско наметнување одговорност за дејствијата на правното лице кон акционерите со оглед на нивната позиција дека превезот односно велот може да се подигне само во случаи на измама или кога е законски предвидено.<sup>168</sup>

Една од критиките на унитарната теорија за поимот на работодавачот е нејзината неконзистентна компатибилност со идентификуваните фактори односно елементи. Унитарното гледиште е тешко да се одржи со оглед на динамичниот развој на овој концепт и флексибилност, што доведува до напуштање на гледање на работодавачот како на автономен концепт во работното законодавство.<sup>169</sup> Секој пофлексибилен пристап, пример идентификување на повеќе од еден ентитет како работодавач, па и во случаите на идентификување на ентитет кој е различен од непосредната договорна страна, на прв поглед ќе се чини дека е спротивно на трите клучни елементи или фактори за обликување на применетиот унитарен поим за работодавачот.<sup>170</sup>

За разлика од унитарната, плуралистичката концепција на поимот „работодавач“, го дефинира работодавачот во зависност од тоа дали истиот извршува определени функции, тргнувајќи од функцијата која ги инкорпорира активностите што работодавачите се надлежни односно имаат право и обврска да ги преземаат во рамки на неопределен опсег на договорот за вработување. Во оваа смисла под поимот на работодавач се подразбираат агенциите за вработување и други сложени корпоративни структури кои дејствуваат во

---

<sup>166</sup> Jeremias Prassl, *Autonomous Concepts in: Labour Law? The Complexities of the Employing Enterprise Revisited in: The Autonomy of Labour Law*. Oxford: Hart Publishing, 2015, 151-167.

<sup>167</sup> „Piercing or lifting the corporate veil“, во македонското трговско право овој концепт е преточен во членот 28 од Законот за трговските друштва каде е предвидена неограничена и солидарна одговорност на содружниците односно на акционерите за обврските на друштвото во таксативно законски предвидени случаи во кои е застапен елементот на злоупотреба на друштвото со цел нанесување на штета или остварување на забранети цели, во случаите на незаконско располагање со имотот на друштвото како со свој имот, како и при намалување на имотот на друштвото во своја или туѓа корист кога друштвото се наоѓало во состојба на неспособност да ги изврши своите обврски спрема трети лица.

<sup>168</sup> Jeremias Prassl, *op. cit.*, 154.

<sup>169</sup> *Ibid*, *op. cit.*, 154.

<sup>170</sup> Jeremias Prassl, *op. cit.*, 155.

мултилатерални работни средини.<sup>171</sup> Спротивно на унитаристичката концепција на поимот на работодавачот, некои земји чиј правен систем најчесто се заснова на обичајното право, го развиле така наречениот плуралистички концепт за поимот на работодавачот, кој концепт своите основи ги темели на доктрината за „заедничко вработување“<sup>172</sup> застапена во обичајното право и им овозможува на судиите преку примена на тестови, да утврдат дека ако вработувањето е од страна на повеќе од еден субјект, тие се солидарно одговорни кон работникот.<sup>173</sup> Ваквата концепција за заедничко вработување, застапена во САД, каде не се прави разлика помеѓу различни модалитети на деловно организирање кои вклучуваат повеќе посебни правни лица, ги опфаќа на пример *outsourcing* - или користењето на услуги од надворешни лица, привремената работа, поддоговарачите, договорите за услуги и слично.<sup>174</sup> Повеќефакторските тестови користени од судството во обичајното право се тест за право на контрола, во фокусот го има утврдувањето на правото на контрола и начинот на кој се врши работата, тест за економска реалност, кој ја зема предвид севкупноста на економските околности на вработувањето, тест за пречки, кој ја испитува способноста на компанијата да се меша или да влијае на пристапот до можностите за вработувањето на работниците и хибриден тест кој комбинира елементи од тестот за контрола и тестот за економска реалност.<sup>175</sup> Одлучувањето на тоа дали во определена ситуација две или повеќе правни лица може да се класифицираат како заеднички работодавачи, зависи од подрачјето на примена на определен закон што е во склад со т.н. „цивилен пристап“ за проблематиката на дефинирање на поимите на работодавач и работник, а во определени земји како што е САД, зависи и од резултатите од претходно наведените повеќефакторски тестови кои овозможуваат да се утврди дали влијанието на еден или повеќе ентитети е доволно големо за да може истиот да се класифицира како работодавач, односно заедно да се класифицираат како „заеднички работодавачи“. Последицата од таквото утврдување е нивната солидарна одговорност во однос на исплатите на минимална плата и надоместоците на плата,

---

<sup>171</sup> Jeremias Prassl, *The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings*, Magdalen College University of Oxford, Oxford, 2012

<sup>172</sup> “Joint employment.”

<sup>173</sup> L. Corazza, O. Razzolini, *op. cit.*, 9.

<sup>174</sup> Марија Р. Драгићевић, *Правни положај запослених у случају промене послодавца*, докторска дисертација, Ниш 2022, 73.

<sup>175</sup> L. Corazza, O. Razzolini, *op. cit.*, 9.

почитувањето на стандардите за безбедност и здравје на работа, отсуствата од работа и заштитата од дискриминација.<sup>176</sup>

Оваа концепција го поддржува поимот на работодавачот како мултифункционален поим, тргнувајќи од гледиштето дека поединечното постоење или непостоење на некој од елементите во претходно наведените повеќефакторски тестови сами за себе се разликуваат од ситуација до ситуација и стануваат помалку релевантни, доколку не се гледаат во насока на исполнување на исполнување на неговите функции во целина.<sup>177</sup> Функциите на поимот се определени како посебни пет, а истите и нивната функционална основа, според Jeremias Prassl, се:

- Засновање и раскинување на договорот за вработување, која категорија ги вклучува сите надлежности на работодавачот кон работникот кои произлегуваат од самото постоење на неговиот однос со работникот.
- Добивање на труд и негово плодотворно користење, која функција ги подразбира обврските на работникот кон работодавачот, особено во однос на извршувањето на работата и резултатите поврзани со истата, како и правата поврзани со таквото извршување на работа
- Обезбедување на работа и плаќање за извршената работа, како функција која ги опфаќа обврските на работодавачот кон своите вработени
- Управување на претпријатието и внатрешен пазар, како функција која подразбира координација преку контрола на сите фактори на производството и
- Управување со претпријатие - надворешен пазар, што подразбира преземање на економска активност во замена за потенцијален профит и преземање на активности при загуби кои можат да произлезат од претпријатието.<sup>178</sup>

Клучно за овој поим дека работодавачот е мултифункционален е сфаќањето дека сите функции се важни за неговиот поим, при што секоја од нив покрива еден од аспектите

---

<sup>176</sup> Марија Р. Драгићевиќ, *op. cit.*, 74.

<sup>177</sup> Jeremias Prassl, *op. cit.*, 38.

<sup>178</sup> *Ibid*, *op. cit.*, 39.

потребни за создавање, одржување и комерцијално искористување на работните односи, кои заедно го сочинуваат правниот поим за вработување на работници или дејствување како работодавач.<sup>179</sup>

*Luisa Corazza* и *Orsola Razzolini*, во своите истражувања укажуваат на сличностите меѓу америчката доктрина на „заедничко вработување“ (анг. joint employment) со канадската доктрина на „поврзан работодавач“ (анг. related employer) која е застапена низ судската пракса во Канада, а која се основа на претпоставката дека доколку постои поврзаност помеѓу двајца работодавачи истите можат да се сметаат за единствен работодавач за различни цели. Сличности со америчката доктрина забележува и во британската доктрина на „поврзан работодавач“ (анг. associated employer) и покрај фактот дека во Британија е предвиден принципот на формална поделеност на правниот субјективитет и ограничената одговорност на правното лице, карактеристичен за унитарниот концепт на поимот на работодавачот. Тврдењето за оваа сличност ги базира тргнувајќи од законските можности во британското право предвидени за „кревање на корпоративниот превез“, а се поврзани со обезбедување на континуитет на работниот однос како ограничување во опсегот на заштита од отпуштање на работници предвидени со британскиот Акт за работнички права<sup>180</sup>, според кој на работниците им овозможува истите да не бидат нефер или неосновано отпуштени, само доколку работеле кај работодавачот минимум две години континуирано. Токму за докажување на постоењето на континуитетот на овој квалификациски период се повикува доктрината на „поврзан работодавач“, доколку истата е применлива во конкретен случај и кои во Британија се определуваат согласно принципот на остварување на контрола која најчесто се изразува преку поседување на сопственост на акции или удели.<sup>181</sup> Врз основа на оваа доктрина, а поврзано со претходно изнесеното во британскиот правен поредок *Corazza* и *Razzolini* забележуваат дека се

---

<sup>179</sup> Jeremias Prassl, op. cit., 38.

<sup>180</sup> Според членот 95 секој вработен има право да не биде нефер отпуштен од страна на работодавачот, додека пак според член 108 претходно наведената одредба нема да се применува на отпуштањата на вработени, доколку истите не бидат вработени континуирано кај работодавачот за период не пократок од две години. Член 108, а поврзано со член 94 од Employment Rights Act (ERA) 1996 достапно на следниот линк: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (пристапено на 25.03.2024).

<sup>181</sup> Според британското право двајца работодавачи ќе се сметаат за поврзани ако а) едниот е компанија во која другиот (директно или индиректно) им контрола или б) двајцата работодавачи се компании во кои трето лице (директно или индиректно) има контрола. Employment Rights Act (ERA) 1996, section 231, достапно на следниот линк: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/231> (пристапено на 25.03.2024)

признава постоење на овој квалификациски период на работа кај работодавачот дури и во случаи кога работникот работел помалку од две години за двајца различни работодавачи кои може да се класифицираат како „поврзани“ во смисла на законските одредби и обичајното право.<sup>182</sup>

Комбинирањето на унитарната и плуралистичката концепција за поимот на работодавачот не е нужно аналитички проблем, со оглед дека еден поединечен ентитет (гледано унитарно) може да ги извршува сите функции на работодавачот (гледано плуралистички), што пак предвидува најмалку три сценарија: задржување на сите функции во еден ентитет, споделување на функциите помеѓу два или повеќе ентитети или распределување на функциите помеѓу различни ентитети. Првото сценарио или модалитет укажува на тоа дека нема автоматска некомпатибилност помеѓу унитарниот поим и плуралистичкиот.<sup>183</sup> За останатите сценарија поделеноста односно распределувањето на функциите се илустрира преку случајот на Dacas<sup>184</sup>, каде работник во Агенција чистел хотели за локалната власт како краен корисник. Согласно договорот, плаќањето за извршувањето на работата било во надлежност на Агенцијата, додека пак секојдневната контрола и надзор над вршењето на работата било во надлежност на крајниот корисник, а правото за отпуштање на работникот на двајцата работодавачи. Овој случај укажува дека во контекст на еден работник, определени функции на работодавачот се извршуваат заеднички, додека пак други се распределуваат.<sup>185</sup>

## **5.1. Работодавач во Европската Унија и неговото правно нормирање во одделни национални законодавства**

---

<sup>182</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, „Who is an Employer?“, Working Papers, Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D'antona“, University of Catania, INT - 110/2014, стр. 11-13.

<sup>183</sup> J. Prassl, The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings, op. cit., 45.

<sup>184</sup> Dacas v Brook Street Bureau (UK) Ltd, достапно на следниот линк: <https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff7b260d03e7f57eb14de> (пристапено на 25.03.2024)

<sup>185</sup> Jeremias Prassl, The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings, Magdalen College University of Oxford, Oxford, 2012

Со оглед на дефинирањето на правата и обврските со статусот на „работодавач“ во рамки на Европската Унија, преку различни директиви за социјална политика, како што е Директивата за работното време<sup>186</sup>, Директивата за колективни отпуштања<sup>187</sup> и Директива за транспарентни и предвидливи работни услови<sup>188</sup> дел од правните теоретичари сметаат дека правото на Европската Унија има потенцијал да ја ограничи автономијата на земјите-членки за (ре)дефинирање на работодавачот.<sup>189</sup> За разлика од првите две наведени Директиви кои генерално не го дефинираат поимот на работодавачот, ниту содржат упатување на негово дефинирање од страна на земјите членки на ЕУ, Директивата за транспарентни и предвидливи работни услови предвидува дека неколку различни субјекти може да ги преземат функциите и одговорностите на работодавачот и остава на земјите членки да одредат кои ентитети ќе бидат целосно или делумно одговорни за обврските на работодавачот предвидени во оваа Директива, се додека таквите обврски се исполнети.<sup>190</sup>

Преку упатување на националното право и пракса, работодавачот се дефинира и во Директивата за заштита на вработените во случај на инсолвентност на нивниот работодавач<sup>191</sup> и Директивата за информирање и консултирање.<sup>192</sup> При анализирањето на ваквото повикување на дефинирањето на поимот на работодавач во националните законодавства на државите членки треба да се има предвид дека секоја Директива е обврзувачка во однос на резултатот што треба да се постигне, за секоја земја-членка до која е упатена, но на националните власти им се остава изборот на формата и методите за имплементација.<sup>193</sup> Па оттука, доколку националниот концепт на работодавач ја загрозува

---

<sup>186</sup> Директива 2003/88/ЕС.6.

<sup>187</sup> Директива 98/59/ЕС.7.

<sup>188</sup> Директива 2019/1152.

<sup>189</sup> Matthijs van Schadewijk, The notion of ‘employer’: Towards a uniform European concept?, European Labour Law Journal Volume 12, Issue 3, September 2021, 364

<sup>190</sup> Член 1 параграф 5 од Директива 2019/1152.

<sup>191</sup> Според член 2 параграф 2 од Директивата 2008/94, дефинирањето на поимот на „работодавач“ за целите на Директивата не е во спротивност со неговото дефинирање со националното право.

<sup>192</sup> Според член 2 точка (с) од Директивата 2002/14/ЕС, „работодавач е физичко или правно лице, страна на договорот за вработување или работниот однос со вработените, според националното право и пракса“.

<sup>193</sup> Член 288 став 3 од Договорот за основање на Европската Унија, Консолидиран текст, Official Journal of the European Union C 326/1, 2012.

целта на директивата, се смета дека земјата-членка не успеала да ја имплементира таквата Директива правилно.<sup>194</sup>

За концептот на работодавач клучна е и праксата на Европскиот суд на правдата, а особено судските случаи во кои судот го утврдува концептот на „работодавач“. Таков е случајот на утврдување на концептот на работодавач<sup>195</sup> за целите Регулотивата 883/2004 за координација на системите за социјално осигурување. Во овој случај прелиминарно се одлучувало за толкување на одредби од Регулотивата 1408/71 за примената на шемите за социјално осигурување на вработени лица, самовработени лица и членови на нивните семејства, при ситуација каде вработениот (резидент на Холандија) е меѓународен возач на камион на долги релации кој има договор за вработување со претпријатие од Кипар, кое претпријатие ја исплаќа платата на вработениот, но го става таквиот вработен на располагање на друго транспортно претпријатие (со седиште во Холандија) кое го регрутира вработениот, врши непосреден надзор над неговото работење и во пракса ги сноси релевантните трошоци за платата на вработениот. Имено, судот експлицитно одлучил дека во однос на поимањето на концептот на работодавачот содржан во одредба од европското право мора да добие автономно и еднообразно толкување, кое толкување треба да ја земе предвид формулацијата на таа одредба но и нејзиниот контекст и целта што ја следи предметното законодавство.<sup>196</sup> За определување на концептот на работодавач во дадениот случај судот како генерално правило се впуштил кон утврдување на хиреархиска врска, односно на субординираноста<sup>197</sup>, преку утврдување на тоа кој ја врши вистинската власт над работникот, кој ги сноси релевантните трошоци за плата и кој ја има моќта за да го престане работниот однос.<sup>198</sup> Оттука, во конкретниот случај, судот одлучил дека работодавач на меѓународниот возач на камион на долги релации за целите на одредбите од Регулотивата за која било побарано прелиминарно одлучување, е претпријатието кое има реален авторитет над тој вработен и што ги сноси, во реалноста, трошоците за плаќање на неговите или нејзината плата, и која има реална моќ и овластувања да го отпушти

---

<sup>194</sup> Matthijs van Schadewijk, The notion of ‘employer’: Towards a uniform European concept?, *European Labour Law Journal* Volume 12, Issue 3, September 2021, 363-386.

<sup>195</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 16 July 2020 - AFMB e.a. Ltd v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank. Случај C-610/18.

<sup>196</sup> Случај C-610/18, параграф 50.

<sup>197</sup> Ibid, параграф 53.

<sup>198</sup> Ibid, параграф 61, 75 и 80.

вработениот, а не претпријатието со кое возачот на долги релации склучил договор за вработување и кој во тој договор е формално именуван како работодавач на тој возач.<sup>199</sup> Концептот од наведената судска пракса, Schadewijk го опишува како „униформа во неговата функционалност“. Во правото на ЕУ, националниот концепт на работодавачот никогаш не е апсолутен, но околностите и начинот на кој овој концепт треба да се уреди во националното законодавство зависат од контекстот и целта на европското законодавството за кое станува збор.<sup>200</sup>

Од друга страна, законски дефиниции за терминот „работодавач“ може да се најдат во повеќе земји, но истите се најчесто индиректно поставени преку релевантна законска одредба која упатува на терминот „вработен“, на терминот „работен однос“ или кон „договор за вработување“ или кумулативно кон сите.<sup>201</sup>

Република Молдавија поимот на работодавач, како и поимот на вработен го детерминира од постоење на индивидуален договор за работа. Притоа, со дефиницијата јасно се определува правото на работодавачот за регрутирање на кадри. *Работодавач – правно (субјект) или физичко лице кое регрутира вработени врз основа на индивидуален договор за работа склучен според одредбите на овој законик.*<sup>202</sup>

Република Хрватска, дефинирањето на работодавач го поставува од позицијата која ја има работникот во односот меѓу нив, така што под поимот на *работодавач* во хрватското законодавство се подразбира физичко лице или субјект за кој работникот врши одредени работи.<sup>203</sup>

---

<sup>199</sup> Ibid, параграф 82.

<sup>200</sup> Matthijs van Schadewijk, op. cit., 387.

<sup>201</sup> Characteristics of the Employment Relationship, Thematic Report, European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, 2009, 5

<sup>202</sup> Член 1 од Работниот кодекс на Република Молдавија, достапен на [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_127944.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127944.pdf)

<sup>203</sup> Дел 1 секција 4 од Хрватскиот Закон за работа <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41244/72894/e95hrv01>



Унгарското право пак, *работодавачот* го дефинира од аспект на неговото својство на странка во договорот за вработување: *Работодавач* значи секое лице кое има способност да врши правни дејствија што е странка во договорите за вработување со вработени.<sup>204</sup>

Србија го определува и статусот на примена на своето законодавство и на странски лица при дефинирањето на овој поим: *Работодавач, е домашно или странско правно или физичко лице кое вработува, или работно ангажира едно или повеќе лица.*<sup>205</sup>

Во Романија, *работодавач* значи *физичко или правно лице кое според закон може вработува кадри по индивидуални договори за вработување.*<sup>206</sup>

Словенија детално го определува работодавачот од аспект на неговата правна форма и при дефинирањето го условува неговото постоење со постоењето на договор за вработување: *Работодавачот е правно и физичко лице или друг субјект како што е државен орган, единица на локална самоуправа, подружница на странска компанија и дипломатско-конзуларно претставништво, кое го вработува работникот врз основа на договор за вработување.*<sup>207</sup>

Во Полска, за разлика од сите анализирани законодавства во оваа точка, работодавачот не е условен да има правен субјективитет и ќе се смета за работодавач доколку вработува вработени: *Работодавачот е организациона единица, дури и ако нема правен субјективитет, или пак поединец, кој вработува вработени.*<sup>208</sup>

Од сите горенаведени дефиниции од различни национални законодавства, јасно е дека работодавачот се поима и како правно и како физичко лице. Дел од законодавствата јасно утврдуваат дека работата се извршува во корист на работодавачот (Хрватска, Полска и Србија), додека пак други индиректно истото го имплицираат преку упатување на

---

<sup>204</sup> Секција 33 Глава 5 од Унгарскиот Закон за работа <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>

<sup>205</sup> Член 5 од Српскиот Закон за работни односи <https://www.elfak.ni.ac.rs/downloads/akta/zakon-o-radu.pdf>

<sup>206</sup> Член 14 Глава 1 Романски Закон за работни односи

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>

<sup>207</sup> Член 5 од Словенскиот Закон за работните односи <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>

<sup>208</sup> Член 3 од Полскиот Закон за работа <https://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

постоење на договор за вработување како условен елемент од дефинирањето на овој поим (Р. Молдавија, Унгарија, Романија и Словенија).

Согласно македонското работно законодавство работодавачот е дефиниран како “правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување.”<sup>209</sup> Ваквиот начин на дефинирање е најблиску до словенското законодавство. Исто така законот го дефинира поимот на „помал работодавач“, врз основа на бројот на вработени односно го дефинира како работодавач кој вработува до 50 вработени.<sup>210</sup>

Во насока на конкретизирање на поимот на работодавач е и дефинирањето на овој поим со Законот за безбедност и здравје при работа согласно кој под поимот на “работодавач” се подразбира физичко или правно лице одговорно за работата и вработените кое ги користи услугите на вработен според договор за вработување, физичко или правно лице кое ги користи услугите на вработен на некоја друга правна основа, земјоделец или физичко лице кое, самостојно или со друг член на неговото домаќинство или семејство, извршува земјоделска или друга дејност, како негова единствена или главна професија и кој не вработува други лица.<sup>211</sup>

## 5.2. Видови на работодавачи

Со цел да се создаде рамка за анализа и подобро разбирање на видовите на работодавачи, како и за подобро да се разберат различните правни, економски и социјални фактори кои можат да ги обликуваат работните односи во различен контекст, оваа точка е насочена кон класификација на работодавачите во повеќе категории. Работодавачи може да се и физички и правни лица, а истите се разликуваат по начинот и формата на основање, видот на основач, целта за која се основаат, сопственоста и природата и така натака.

---

<sup>209</sup> Член 5 став 1 точка 5 од Законот за работните односи.

<sup>210</sup> Член 5 став 1 точка 4, Ibid.

<sup>211</sup> Член 3 став 1 алинеја 2 од Законот за безбедност и здравје при работа.

Поделбата може да е општа или детална и конкретна, но во овој труд класификацијата на работодавачот ќе се направи во зависност од формата и институционалниот сектор на кој му припаѓаат. Класификацијата не прави ексклузивно типизирање на работодавачи, така што еден работодавач може да се вброи во повеќе категории во зависност од факторот на поделба. Поделбата на работодавачите може да помогне за согледување на различни социјални и економски фактори кои може да влијаат на однесувањето на работодавачот во различен контекст, но и да даде насока за увид во различната регулаторна рамка која се применува на различните типови на работодавачи.

### **5.2.1 Работодавачи физички и правни лица**

Според европското право, како и согласно македонското право работодавачот може да е физичко или правно лице. Според европското законодавство и на физичките и на правните лица кои вработуваат работници се применува истата регулатива во однос на работниот однос, условите за работа односно работното законодавство во целост. Кога на страната на работодавач се јавува физичко лице, тоа може да е заснован работен однос за сопствени потреби пример во односот за вршење на работи поврзани со домаќинството – вработување на куќни помошници. Во друг контекст како работодавач физичко лице има во ситуациите кога тоа лице е вршител на слободна професија или е вршител на трговска дејност во својство на трговец поединец. Согласно македонското трговско право како трговец поединец во трговскиот регистар може да се запише секое деловно способно физичко лице со постојано место на живеење во Република Македонија, а е дефинирано како физичко лице кое, во вид на занимање, врши некоја од трговските дејности определени со Законот за трговските друштва.<sup>212</sup>

Вршењето на самостојна дејност од страна на физичко лице, може сеопфатно да се дефинира на начин на кој тоа е уредено со македонската даночна регулатива, каде согласно Законот за данокот на личен доход, под доход од самостојна дејност се смета доходот остварен од стопанска дејност, доходот од давање професионални и други интелектуални

---

<sup>212</sup> Член 12 од Законот за трговските друштва.

услуги, доходот од земјоделска дејност и доходот од други дејности чија крајна цел е остварување доход.<sup>213</sup> Имено, од аспект на оваа регулатива како стопанска дејност се земаат предвид производна, услужна, трговска, угостителска, превозничка и друга слична дејност, под давање на професионални и други интелектуални услуги се вбројуваат здравствената, стоматолошката, ветеринарната, адвокатската, нотарската, консултантската, сметководствената, ревизорската, проценителската, инженерската, архитектонската, новинарската, спортската, културната и друга интелектуална дејност.<sup>214</sup>

Така оваа регулатива како обврзници на данокот на доходот од самостојна дејност покрај трговци поединци, ги опфаќа и физичките лица кои вршат земјоделска дејност, лица кои вршат занаетчиска дејност и лица кое вршат услуги и остваруваат доход од вршење на дејност. Притоа, лицата кои се даночни обврзници за данокот на личен доход мора да бидат впишани во соодветен регистар на вршители на конкретната дејност или занимање. Тој регистар може да се води при Централниот регистар, органите на државната управа, единиците на локалната самоуправа, комора, здруженија или други институции, органи и организации.<sup>215</sup> Во контекст на работното законодавство сите наведени физички лица кои засноваат работен однос, односно склучуваат договори за вработување со други лица, а за цел вршење на својата дејност се сметаат за работодавачи во контекст на Законот за работните односи. Доколку овие лица за вршење на истата дејност формираат друштво, тогаш станува збор за работодавач правно лице, на пример кога повеќе адвокати поединци формираат адвокатско друштво согласно закон.<sup>216</sup>

### **5.2.2 Работодавачи според институционалниот сектор**

Во зависност од институционалниот сектор во кој ја вршат својата дејност, работодавачите може да се поделат во неколку групи. Имено, категоризацијата на групите на работодавачи според овој критериум се реферира на индикаторите на вработување по

---

<sup>213</sup> Член 19 од Законот за данокот на личен доход.

<sup>214</sup> Член 19 став 1 и 2, Ibid.

<sup>215</sup> Член 20, Ibid.

<sup>216</sup> Согласно член 8 став 5 од Законот за адвокатура, адвокатското друштво има својство на правно лице.

сектори и потсектори содржани во Системот на национални сметки на Обединетите нации СНС – 2008,<sup>217</sup> како меѓународна стандардна статистичка рамка и според Европскиот систем на сметки ЕСС – 2010, која претставува меѓународно компатибилна сметководствена рамка за систематски и детален опис на вкупната економија, нејзините компоненти и нејзините односи со другите економии.<sup>218</sup> Наведените индикатори предвидени во овие системи се прифатени како релевантни за статистиките во дата базата на МОТ.<sup>219</sup> Хармонизирано со наведените системи на сметки е утврдена класификацијата на институционалните сектори и во нашето законодавство, како национален стандард,<sup>220</sup> која класификација се користи за усогласување на монетарната, финансиската и статистиката на националните сметки и други области во текот на прибирањето, обработката, анализата и објавувањето на статистичките податоци.<sup>221</sup>

Распделувањето на институционалните единици во сектори, потсектори и групи во нашиот правен поредок е утврден од страна на Државниот завод за статистика преку Методологија, односно методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор, во која во целост е прифатена класификацијата на гореспоменатите системи на сметки.<sup>222</sup> Во најопшт облик според наведените системи на постојат два основни институционални сектори: резиденти - национална економија и нерезиденти - надворешна економија. Во фокусот на оваа глава е секторот резиденти – национална економија.

Секторите се состојат од институционални единици, дефинирани како економски единици способни да имаат сопственост над средства, обврски и побарувања во

---

<sup>217</sup> Систем на национални сметки 2008 - Европски заедници, Меѓународен монетарен фонд, Организација за економска соработка и развој, Обединети нации и Светска банка, [Електронски извор] - Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија, 2012, ISBN 978-608-227-092-0

<sup>218</sup> European system of accounts, ESA 2010, Eurostat, European Commission, European Union, 2013, ISBN 978-92-79-31242-7

<sup>219</sup> ILOSTAT Database Description, Worker and sector profiles (Profiles database), достапно на следниот линк: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-worker-and-sector-profiles/> (пристапено на 10.04.2024)

<sup>220</sup> Одлука за утврдување на класификација на институционалните сектори (Службен весник бр. 80/05 и 75/16).

<sup>221</sup> Член 2, Ibid.

<sup>222</sup> Методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор. - Скопје : Државен завод за статистика, 2016. - 13 стр. ; 29 см. - (Класификации, методологии, номенклатури и стандарди, ISSN 1409-7044 ; 3.8.16.01)

економскиот систем од својата дејност и да може да имаат трансакции со други единици во економијата,<sup>223</sup> што пак укажува на бележите на деловен субјект - работодавач.

Сите институционални единици се групираат во пет институционални сектори кои според националната класификација на институционални сектори ја сочинуваат домашната - национална економија како институционален сектор. Поделбата на институционалните сектори во кои се вбројуваат овие единици е направена според природата на економската активност, економските цели, функции и економско однесување, а нивната класификација е ексклузивна и не може да биде класифицирана во повеќе сектори или потсектори. Домашната економија ја сочинуваат:

- нефинансиски друштва
- финансиски друштва
- држава
- домаќинства
- непрофитни институции кои им служат на домаќинствата.<sup>224</sup>

Оттука, гледано на работодавачите како институционални единици, способни да имаат сопственост над средствата, да имаат обврски и побарувања во економскиот систем од својата дејност, како и да може да имаат трансакции со други единици во економијата, во зависност од нивната природа на економска активност, економските цели, функции и економско однесување, истите може да се работодавачи нефинансиски или финансиски друштва, работодавачи од секторот - држава, домаќинства или непрофитни институции кои им служат на домаќинствата.

### ***5.2.2.1 Работодавачи како финансиски и нефинансиски друштва***

Во овие два сектори се вбројуваат деловни субјекти кои се категоризирани како пазарни производители, односно производители чиј поголем дел од производството се нуди на пазарот по економски пазарно исплатливи цени. Во зависност пак дали таквиот

---

<sup>223</sup> Ibid, стр. 5.

<sup>224</sup> Ibid.

работодавач како деловен субјект обезбедува финансиски услуги или не, истиот се класифицира во секторот финансиски друштва односно во нефинансиски друштва.<sup>225</sup>

Како работодавачи нефинансиски друштва може да се категоризираат деловните субјекти коишто се независни правни субјекти - пазарни производители, а чијашто основна дејност е производство на добра и нефинансиски услуги. Во рамки на овој сектор се предвидени два потсектори во зависност од тоа дали истите се или не се контролирани од државата и државните единици, односно:

- Јавни нефинансиски друштва, во кој се вбројуваат јавните претпријатија како и трговските друштва кои во одреден дел се во сопственост на државата чијашто основна функција е задоволување на потреби од општ јавен интерес, а главно се финансираат од сопствени приходи и
- Приватни нефинансиски друштва, во кои се вбројуваат трговските друштва кои се независни правни субјекти - пазарни производители и кои не се под контрола на државни единици.<sup>226</sup>

Имено, државната контрола како клучен критериум на оваа поделба во потсектори, согласно Водичот за класификација според институционални сектори на Народната банка на РСМ, се дефинира како можност на државата за определување на генералната политика на друштвата, преку поседување повеќе од 50% од акциите со право на глас, преку пропис којшто ѝ дава право на државата да ја определува политиката на друштвото или да назначува директори.<sup>227</sup>

Со оглед на даденото дефинирање на контролата, во оваа група – нефинансиски јавни друштва во начинот правен поредок се вбројуваат работодавачите трговски друштва во сопственост на државата и државните единици и јавните претпријатија. Имено, ако се земе предвид начинот на класифицирање на јавни нефинансиски друштва, како работодавачи во оваа група се според начинот на правното нормирање во нашето

---

<sup>225</sup> Определување на институционален сектор на деловни субјекти, Ibid, стр. 10.

<sup>226</sup> Ibid, стр. 6.

<sup>227</sup> Точка 6 од Прилог 2 „Водич за класификација според институционални сектори“ од Одлуката за сметковниот (контниот) план за банките („Службен весник на РМ“ бр. 81/11, 152/11, 110/13, 141/16, 83/17, 96/17, 152/17, 142/18 и Службен весник на РСМ бр. 250/20).

законодавство се вбројуваат сите работодавачи кои се основани и работат согласно Законот за јавните претпријатија, со оглед на тоа дека јавни претпријатија можат да се основаат заради вршење на дејности од јавен интерес,<sup>228</sup> а дејностите од јавен интерес ги вршат јавните претпријатија или друштва на коишто им е доверено вршењето на дејностите од јавен интерес,<sup>229</sup> додека пак средствата за работењето и развојот на јавното претпријатие се обезбедуваат од приходите кои тоа ги остварува со сопственото работење, од кредитните средства и од други извори во согласност со закон.<sup>230</sup> Имено, јавни претпријатија може да основаат Република Македонија, општините и градот Скопје.<sup>231</sup> Во нашиот правен поредок постојат вкупно 159 јавни претпријатија од кои 15 се основани од Републиката, а останатите од општините и градот Скопје.<sup>232</sup>

Од друга страна тука се вбројуваат и 15те трговски друштва кои се основани од државата,<sup>233</sup> чија дејност е од областа на производство на електрична енергија, пренос на електрична енергија и управување со електроенергетскиот систем во државна сопственост, железнички транспорт, дејности за давање на универзални поштенски услуги и издавање на поштенски марки и поштенски вредосници, од областа на изградба и стопанисување со станбен и со деловен простор од значење за Републиката, давање на услуги во воздухопловната навигација, водостопанството, приредување игри на среќа, аеродромски услуги, национални медиумски услуги и во областа на нафтените деривати и управување со национален нафтовод,<sup>234</sup> како и трговските друштва основани индиректно од државата

---

<sup>228</sup> член 1 став 1 од Закон за јавните претпријатија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 38/96, 9/97, 6/02, 40/03, 49/06, 22/07, 83/09, 97/10, 6/12, 119/13, 41/14, 138/14, 25/15, 61/15, 39/16, 64/18 и 35/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 89/22 и 274/22).

<sup>229</sup> Член 2 став 2, Ibid.

<sup>230</sup> Член 5 став 1, Ibid.

<sup>231</sup> Член 1 став 2, Ibid.

<sup>232</sup> Во Извештајот од Регистарот за вработени во јавниот сектор за 2023 година, Министерство за информатичко општество наведено е дека 3 претпријатија се основани од Собранието, но согласно Законот за јавни претпријатија „Јавни претпријатија во име на Република Македонија основа Владата на Република Македонија, во име на општината советот на општината и во име на градот Скопје Советот на градот Скопје“, па оттука поделбата наведена погоре е согласно законските одредби.

<sup>233</sup> Според информациите на Министерството за финансии, во извештаите на приходи и расходи на трговски друштва основани од државата, објавени на следниот линк: <https://finance.gov.mk/> јавни-претпријатија-и-трговски-друшт- (пристапено на 11.04.2024 година).

<sup>234</sup> Петнаесетте трговски друштва – работодавачи основани од државата се: АД „ЕСМ“, АД „ТЕЦ Неготино“, АД „МЕПСО“, АД „Железници на РСМ Транспорт“, АД „Пошта на Република Северна Македонија“, АД за изградба и стопанисување со станбен и со деловен простор од значење за Републиката, АД за стопанисување со деловен простор во државна сопственост, ДООЕЛ „Борис Трајковски“, АД М-НАВ, АД „Водостопанство“, АД „Државна лотарија на Република Северна Македонија“, АД „Аеродроми“, АД „МИА“, ДООЕЛ „Нафтовод“ и АД „Номагас“.



преку нивни трговски друштва<sup>235</sup> или од единиците на локалната самоуправа<sup>236</sup> и од нив основани субјекти.<sup>237</sup>

По пат на исклучување на опфатот на работодавачи во јавни нефинансиски друштва, може да се определи опфатот на работодавачите кои се класифицираат во групата на приватни нефинансиски друштва кои секако ги исполнуваат понапред истакнатите критериуми за припадноста на работодавачите како деловни субјекти во оваа група.

Од друга страна вториот сектор – финансиски друштва, го сочинуваат деловните субјекти – работодавачи, чијашто основна дејност е давање финансиски услуги. Односно, за работодавачи финансиски друштва се сметаат друштвата кои коишто примарно се занимаваат со финансиско посредување, што подразбира дејност во која работодавачите се стекнуваат со финансиски средства или создаваат финансиска обврска за своја сметка преку тргување со финансиски инструменти на отворените финансиски пазари и од друга страна друштва кои се занимаваат со помошни финансиски активности, што пак подразбира вршење на активности сродни на финансиското посредување, и коишто сами по себе не претставуваат финансиско посредување, а преку кои се помага и се поедноставува финансиското посредување.<sup>238</sup>

Овој сектор го сочинуваат шест потсектори, односно тука се вбројуваат следните групи на работодавачи како деловни субјекти:

- Централната банка;
- Банките;
- Штедилниците;
- Осигурителните друштва;

---

<sup>235</sup> На пример Друштво за дистрибуција на топлинска енергија ЕСМ ДИСТРИБУЦИЈА НА ТОПЛИНА ДООЕЛ Скопје и Друштвото за снабдување со топлинска енергија ЕСМ Снабдување со топлина ДООЕЛ Скопје, чиј основач е АД ЕСМ во целосна државна сопственост.

<sup>236</sup> Како на пример Кошаркарски клуб МЗТ Скопје Аеродром АД Скопје, Фудбалски клуб Пелистер АД Битола, КК КОЖУВ АД Гевгелија, забележани во Извештајот за пријавени обврски по субјекти за период декември 2023 година, достапен на следниот линк: <https://finance.gov.mk/espeo/> (пристапено на 11.04.2024 година).

<sup>237</sup> На пример ФЛОРАКОМ-ДООЕЛ Скопје и забавен парк Луна ДООЕЛ Скопје основани од ЈП Паркови и зеленило.

<sup>238</sup> Методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор. - Скопје : Државен завод за статистика, 2016. - 13 стр. ; 29 см. - (Класификации, методологии, номенклатури и стандарди, ISSN 1409-7044 ; 3.8.16.01).

- Пензиските фондови и
- Други финансиски друштва.

Во последниот потсектор - други финансиски друштва се сите останати финансиски посредници и помошни финансиски друштва кои не се вбројуваат во погоре наведените пет потсектори. Под други финансиски посредници се подразбираат различни финансиски посредници пред сè опфаќаат претпријатија коишто се занимаваат со финансиски лизинг, со комисијска продажба, дилери на хартии од вредност и финансиски деривати, компании за финансирање на увозот/извозот на стоки, холдинг-компаниите, инвестициските фондови и други. Помошните финансиски институции ги опфаќаат сите претпријатија коишто главно се занимаваат со помошни финансиски дејности, берзата, брокерските куќи, инвестициските советници, клириншките куќи, централниот депозитар на хартии од вредност и други.<sup>239</sup>

#### **5.2.2.2 Работодавачи во сектор – држава**

Како основен предуслов за категоризирање во секторот држава е институционалната единица, односно работодавачот да е непазарен производител, што подразбира дека мнозинското или воопшто производството на тој работодавач не се нуди на пазарот по економски пазарно исплатливи цени. Доколку според овој критериум работодавачот е непазарен производител и истиот е контролиран од државата тогаш тој се класифицира во секторот - држава.<sup>240</sup> Согласно класификацијата на институционални сектори, секторот - држава, ги вклучува сите деловни субјекти кои се формирани со цел да ги спроведуваат државните политики преку инструменти на економска регулација, трансфер/прераспределба на приходите од задолжителни давачки и коишто претставуваат непазарни производители чиешто производство е наменето за индивидуална и заедничка потрошувачка, а коишто главно се финансираат преку задолжителни плаќања од страна на

<sup>239</sup> Точка 13 од Прилог 2 од Одлуката за сметковниот (контниот) план за банките („Службен весник на РМ“ бр. 81/11, 152/11, 110/13, 141/16, 83/17, 96/17, 152/17, 142/18 и Службен весник на РСМ бр. 250/20).

<sup>240</sup> Определување на институционален сектор на деловни субјекти во Методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор. - Скопје : Државен завод за статистика, 2016, стр. 10.

другите сектори. Работодавачите од овој сектор како институционални единици претставуваат непазарни производители чие производство е наменето за индивидуална и колективна потрошувачка и коишто главно се финансираат преку задолжителни плаќања од страна на другите сектори. Тука се вбројуваат и работодавачите кои се класифицирани како непрофитни институции коишто им служат на домаќинствата, а коишто вршат непазарно производство контролирано од страна на владините единици или фондовите за социјално осигурување.<sup>241</sup>

Овој сектор се состои од три потсектори:

- Централна влада;
- Локална самоуправа;
- Фондови за социјално осигурување.<sup>242</sup>

Според индикаторите на оваа класификација, како работодавачи од потсекторот централна влада се сметаат сите деловни субјекти кои претставуваат административни единици на државата и централни органи, чиишто надлежности вообичаено се протегаат на целата економска територија, не вклучувајќи ги единиците надлежни за управување со фондовите за социјално осигурување. Во овој потсектор се вбројуваат и непрофитни институции коишто се контролирани и главно се финансирани од страна на централната влада и чиишто надлежности се протегаат врз целата економска територија, како и институционални единици кои се финансираат од републичкиот буџет, дефинирани како буџетски корисници.<sup>243</sup>

Вториот потсектор – локална самоуправа, ги вклучува работодавачите – јавни служби чии надлежности се протегаат само на локални делови од економската територија, не вклучувајќи ги и фондовите за социјално осигурување на локално ниво. Исто така се вклучуваат непрофитните институции и нефинансиските друштва коишто се основани,

---

<sup>241</sup> Ibid.

<sup>242</sup> Ibid, стр. 9.

<sup>243</sup> Пример работодавачите како: Владата, Собранието, министерствата и другите државни органи, судовите, националните заводи финансирани од државата, јавните установи и сл.

контролирани и финансирани главно од страна на локалната власт и чиешто надлежности се ограничени на економската територија на локалните единици на самоуправа.<sup>244</sup>

Третиот потсектор ги сочинува работодавачите од секторот држава кои се специјални институционални единици кои вршат функции на централно и локално ниво, како независни правни субјекти, бидејќи располагаат со сопствени фондови и финансиски средства. Тука се вбројуваат Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Фондот за здравствено осигурување, Агенцијата за вработување, јавните здравствени установи.<sup>245</sup>

Во секторот држава при ваква класификација и имајќи ги предвид горенаведените индикатори не се вбројуваат сите работодавачи кои се сметаат за работодавачи во јавен сектор, чиј статус е определен во нашето законодавство согласно Законот за вработени во јавниот сектор. Имено, согласно законските одредби работодавачи во јавниот сектор се:

- органите на државната и на локалната власт и други државни органи основани согласно со Уставот и со закон и
- институциите кои вршат дејности од областа на образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштитата на детето, спортот, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон, а организирани како агенции, фондови, јавни установи и јавни претпријатија основани од Република Македонија или од општините, од градот Скопје, како и од општините во градот Скопје.<sup>246</sup>

Во јавниот сектор на Република Северна Македонија активни се 1.371 институции, во кои работен однос имаат засновано 128.879 лица.<sup>247</sup> За разлика од горенаведената класификација според институционалниот сектор во која јавните претпријатија се класифицираат во сектор нефинансиски јавни институции, согласно законското нормирање,

---

<sup>244</sup> Во овој потсектор се работодавачите – единици на локална самоуправа и градот Скопје и нивните совети, општинските јавни установи и сл.

<sup>245</sup> Определување на институционален сектор на деловни субјекти во Методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор. - Скопје: Државен завод за статистика, 2016, стр. 9.

<sup>246</sup> Член 2 став 1 од Законот за вработените во јавниот сектор.

<sup>247</sup> Извештај од Регистарот за вработени во јавниот сектор за 2023 година, Министерство за информатичко општество 31.03.2024 година, достапен на следниот линк: <https://mioa.gov.mk/mk-MK/news/izvestaj-od-registarot-na-vrabotenite-vo-javniot-sektor-za-2023-godina.aspx> (пристапено на 10.04.2024 година) стр. 4

а тргнувајќи од критериумот – вршење на јавен интерес, но со јасно наведување на институционалниот облик, јавните претпријатија како работодавачи се работодавачи од јавниот сектор.

Според официјалните податоци за Регистарот на вработени во јавен сектор во јавниот сектор институционалната поделба во однос на видот на институцијата е на: јавни установи, јавни претпријатија, општини, судови, самостојни органи на државна управа, јавни обвинителства, министерства и органи во состав на министерствата, самостојни државни органи, регулаторни тела, секретаријати во Влада, служба на Влада и други поединечни органи кои не влегуваат во ниту една од претходно наведените групи и тоа: Собрание, Претседател, Влада, Народен правобранител, Народна банка, Агенција за разузнавање, Совет на јавни обвинители, Судски совет и Уставен суд.<sup>248</sup> Според тоа наведените институции може да се јават како работодавачи од јавен сектор.

Имајќи ги предвид наведените индикатори, може да се заклучи дека категоризацијата во институционалниот сектор – држава според претходно наведените индикатори и стандарди и категоризирањето на работодавачите во јавниот сектор согласно неговото нормирање со законските одредби, се разликува во однос на категоризацијата на јавните претпријатија како работодавачи.

Значајно да се истакне дека трговските друштва во државна сопственост иако вршат дејност од јавен интерес, не се опфатени во законската дефиниција на „работодавачи во јавен сектор“, а со тоа ниту нивните вработени не се сметаат за вработени во јавниот сектор, што подразбира дека општите начела, класификацијата на работните места, евиденцијата, видовите на вработувања, општите права, должности и одговорности, мобилноста, како и други општи прашања за вработените во јавниот сектор, не се применуваат на вработените кај овие работодавачи. Со оглед пак, дека според индикаторите на класификацијата по институционални сектори, овие друштва не се класифицираат во секторот држава, во однос на овие субјекти не постои разлика во класифицирањето меѓу првата и законската класификацијата на работодавачи во јавниот сектор.

---

<sup>248</sup> Извештај од Регистарот за вработени во јавниот сектор за 2023 година, Министерство за информатичко општество, стр. 11.

### **5.2.2.3 Работодавачи во сектор – домаќинства и непрофитни институции кои им служат на домаќинствата**

Во секторот домаќинства се вбројуваат оние групи на работодавачи кои како претприемачи произведуваат стоки наменети за пазарот или даваат финансиски и нефинансиски услуги, како и оние кои произведуваат стоки и нефинансиски услуги исклучиво за сопствена употреба. Од аспект на работодавачите, секторот домаќинство има еден релевантен потсектор:

- Работодавачи за своја сметка, кој се однесува на домаќинствата чијашто најголема доходна категорија се состои од доход којшто сопствениците на домаќинствата го остваруваат со вршење на своите активности како производители на стоки и услуги наменети за пазарот. Тука се вклучени: самостојните вршители на дејност со личен труд и трговците поединци (занаетчии, адвокати, нотари, слободни уметници и сл.).

Покрај овој потсектор, во секторот домаќинства се вбројуваат потсекторите вработени и лица што примаат доход од сопственост и доход од трансфери кои потсектори по своите карактеристики не се однесуваат на лица - работодавачи.<sup>249</sup>

Од друга страна, доколку деловниот субјект не е пазарен производител, односно како што погоре е објаснето, неговото производство не се нуди на пазарот по економски пазарно исплатливи цени, односно обезбедува стоки и услуги на домаќинствата или на заедницата бесплатно или по цени кои се економски незначајни, а тој субјект не е контролиран од државата, тогаш истиот се класифицира во како непрофитна институција која им служи на домаќинствата.<sup>250</sup> Во оваа група се вбројуваат непрофитни институции коишто се независни правни субјекти, чии главни извори на средства се придонесите и доброволните прилози во пари или во стока од страна на членовите, истите може да се финансирани и од државата,

---

<sup>249</sup> Методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор. - Скопје : Државен завод за статистика, 2016, стр. 9.

<sup>250</sup> Определување на институционален сектор на деловни субјекти, во Методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор. - Скопје : Државен завод за статистика, 2016, стр. 10.

но да не се контролирани од неа. Како работодавачи непрофитни институции се сметаат: добротворни и хуманитарни организации, професионални и стручни здруженија, фондации, асоцијации на потрошувачи, синдикати, политички партии, цркви и религиозни, културни и рекреативни здруженија, спортски клубови, и сл.<sup>251</sup>

## ГЛАВА II

### ПОИМ И ОБЛИЦИ НА РЕСТРУКТУРИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧ

#### 1. Поим на реструктурирање на работодавач

За континуирана одржливост, зголемување на вредноста, раст и развој, подобрување на ефикасноста на работниот процес, држење чекор со растечката конкуренција, а во многу случаи и опстанок на деловниот потфат, работодавачите како учесници во економската размена континуирано се привикнуваат и во неретки случаи нивната корпоративна стратегија подлежи на определена трансформација која може да доведе до нивно реструктурирање. Во вакво современо деловно окружување, работниот однос од аспект на двете страни е динамичен и често подлежи на промени кои се манифестираат на самиот однос или на работните услови. Реструктурирањето во најголем дел од случаите имплицира промени и на организацијата на човечките ресурси и влијае на постојната структура на работната сила, така што неретко има значајно трудовоуправно и социјално влијание, кое се одразува на положбата на вработените.<sup>252</sup> Концептот на реструктурирање во корпоративниот јазик за прв пат бил претставен во 1970те години, претставен во негативна конотација поврзан со справување со економската криза, а во 1980те, овој поим доби позитивна и конструктивна конотација на обезбедување можности за воспоставување на структурни промени со цел зголемување на ефикасноста и профитабилноста. Ваквото

---

<sup>251</sup> Ibid.

<sup>252</sup> Hodson R. Dignity in the workplace under participative management: alienation and freedom revisited. *Am. Sociol. Rev.* 61- 719, 1996.

ревидирано разбирање за реструктурирањето се појавува во повеќе академски студии во социологијата, вклучувајќи ја и социологијата на работата и занимањата.<sup>253</sup>

Постојат три главни задачи во реструктурирањето и тоа: дијагностицирање проблеми, идентификување и спроведување на решенија и изнајдување на ресурси за одржување на компанијата се додека не стапат на сила ефектите од реструктурирањето.<sup>254</sup>

Единствена општоприфатена дефиниција за поимот реструктурирање на компанијата како работодавач во правната литература не постои, а тоа е со оглед на можните облици и форми кои може да ги заземе реструктурирањето, а заради многубројните причини поради кои може да настане. Според некои автори реструктурирањето не е случаен процес кој се одвива, *ad hoc*, или делумно, ниту подразбира обична промена на организационата шема, туку истото подразбира оркестрирана систематска промена односно значајно преуредување на корпоративната културата, визијата, вредностите, стратегијата, структурата, системите за управување, стиловите на управување, технологиите и управувањето со човечките ресурси.<sup>255</sup>

Според Меѓународната организација на трудот, реструктурирањето е длабока промена во начинот на кој компанијата работи, вклучувајќи промени во нејзината стратегија, во нејзината структура и слично. Терминот се користи и кога станува збор за намалување на вработени, иако реструктурирањето има повеќе далекусежни импликации од само намалување на работната сила.<sup>256</sup>

Согласно дефиницијата на Еурофонд реструктурирањето е термин кој се однесува на широк опсег на различни процеси кои водат до реорганизација на деловното претпријатие.<sup>257</sup>

---

<sup>253</sup> Hirsch, M., Soucey De M., *op. cit.*, стр. 172.

<sup>254</sup> Vance, D. *Corporate restructuring, From cause analysis to execution*, Springer, 200, стр. 3.

<sup>255</sup> Khandwalla, P. N.. *Creative Restructuring*. Vikalpa, 26(1), 2001, 3-18.

<sup>256</sup> N. Rogovsky, P. Ozoux, D. Esser, T. Marpe, A. Broughton *Restructuring for corporate success: A socially sensitive approach* Geneva, International Labour Office, 2005

<sup>257</sup> Eurofound glossary, достапно на следниот линк: [Eurofound glossary | Eurofound \(europa.eu\)](https://www.eurofound.europa.eu/glossary) (пристапено на 04.05.2023 година).



Европската комисија пак, во својата Комуникација за реструктурирање и вработување, го дефинира реструктурирањето како *форма која се зема на ниво на претпријатие со трајно преобликување на структурата на производството под дејство на бројни фактори*.<sup>258</sup>

Слично на тоа, во работниот документ на персоналот на Комисијата од 2008 година, терминот „реструктурирање“ се дефинира како модификација на работната сила на компанијата што влијае на квалитативните (потребни вештини и квалификации) и на неговите квантитативни карактеристики (број на работни места) во зависност од структурата на компанијата, организацијата или производството. Во овој документ е наведена и неопходноста на потребните промени и адаптации, оценети дека се резултат на многу фактори, како што се промените во побарувачката, воведувањето нови процеси или зголемувањето на конкуренцијата.<sup>259</sup>

Како што Комисијата нагласува во својот извештај за *Реструктурирањето во Европа*, терминот „реструктурирање“ има неколку значења и некои дефиниции што може да вклучат настани кои немаат никакво влијание врз работниот однос или настани кои подразбираат реорганизација на работата, но без влијание врз работната сила. Овој термин се поврзува со донесување на структурни промени под макро или национално ниво, а се смета за повеќе активен процес инициран од работодавачите. Без оглед дали овој процес е поттикнат од потреба за одржување или подобрување на профитабилноста или опстојување на компанијата, а со тоа и на работните места, реструктурирањето се смета дека има негативно влијание врз нивото на вработеност на одредени работни места.<sup>260</sup>

Во европското законодавство во Директива 2019/1023 „реструктурирањето“ е дефинирано како збир на мерки насочени кон реструктурирање на деловното работење на должникот кои вклучуваат промена на составот, условите или структурата на средствата и обврските на должникот или кој било друг дел од структурата на капиталот на должникот,

---

<sup>258</sup> Точка 1.1 параграф 2 од COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Restructuring and employment Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union, Brussels, 31.3.2005 COM(2005)

<sup>259</sup>Работен документ на персоналот на Комисијата: Реструктурирање и вработување: придонесот на Европската унија, COM2008 (419).

<sup>260</sup> European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Restructuring in Europe 2011*, Publications Office, 2013

како што се продажба на средства или делови од бизнисот и каде што е така предвидено според националното законодавство, продажбата на бизнисот како континуирана активност, како и сите неопходни оперативни промени или комбинација од тие елементи.<sup>261</sup> Согласно истата Директива се предвидува дека реструктурирањето треба да им овозможи на должниците во финансиски тешкотии да продолжат со бизнисот, целосно или делумно, со промена на составот, условите или структурата на нивните средства и нивните обврски или кој било друг дел од нивната капитална структура - вклучително и со продажба на средства или делови од бизнисот.

Но, од друга страна значајно е да се напомене дека реструктурирањето не е само за загрозените компании. Може да се користи и за трансформирање на компании со слаби перформанси во супериорни.<sup>262</sup>

Во македонското законодавство не постои вооедначена дефиниција за поимот на реструктурирање. Овој поим е регулиран единствено од аспект на реструктурирање на кредитна изложеност<sup>263</sup>, додека пак неговата содржина како компаниско реструктурирање е термилошки различна. Ако се земе предвид дека во поширока смисла поимот на реструктурирање опфаќа внатрешна или надворешна реорганизација на процесите и деловниот потфат воопшто или модификации на деловната стратегија, како и со оглед на поставеноста на концептот на реструктурирањето во европското законодавство овој поим транспониран согласно нашата регулатива може да ги опфати сите појавни облици на промени кај работодавачот, тргнувајќи од внатрешно организациски промени, до промени кои се манифестираат со надворешни облици, како што се структурните односно статусните промени од една страна, но и промените кои може да настанат поради привремена или потрајна инсолвентност на работодавачот, а завршуваат со отворање на стечајна постапка.

---

<sup>261</sup> Директива 2019/1023 за превентивните рамки за реструктурирање, за отплата на долг и дисквалификации, како и за мерките за зголемување на ефикасноста на процедурите за реструктурирање, несолвентност и раздолжување

<sup>262</sup> Vance, D. Corporate restructuring, From cause analysis to execution, Springer, 200, стр. 3.

<sup>263</sup> Согласно Методологијата за управување со кредитниот ризик: Под „реструктурирање на кредитна изложеност“ се подразбира менување на договорните услови на кредитната изложеност или одобрување нова кредитна изложеност за затворање на постоечка кредитна изложеност на клиент, којшто има влошена финансиска состојба или има сигнали за влошување на неговата финансиска состојба, поради што тој не може или не би можел да ги почитува договорените услови.

Може да се заклучи дека под поимот на реструктурирање на работодавачот се подразбира негова реорганизација со цел надминување на инсолвентноста и редуцирање на трошоците односно подобрување на профитабилноста или подобрување на работниот процес и адаптација на пазарните промени.

## **2. Значење на реструктурирањето на работодавачот во меѓународното право**

Имајќи го предвид фактот дека поимот на реструктурирање на работодавачот често асоцира на губење на работни места и несигурност за работното место, во многу меѓународни акти третман има прашањето за заштитата на работниците од овој аспект при процес на реструктурирање на работодавачот. Најчесто сигурноста на работниците се обезбедува преку вклучување на работниците во самиот план за реструктурирање на работодавачот.

Меѓународната организација на трудот има објавено значајни документи за реструктурирањето и неговото влијание врз вработените. Во своите акти МОТ го нагласува признавањето дека престанокот на работниот однос може да се случи од економски причини.

Тргувајќи од правото работодавачот да биде известен во определен период пред напуштање на работното место од страна на работникот, како и со оглед на поволната позиција на работодавачот во однос на можноста за преговарање во насока на заштита на неговите интереси, во рамки на МОТ е донесена Конвенцијата бр. 158 за престанок на работниот однос од 1982 година,<sup>264</sup> која примарно има за цел да го намали дисбалансот на влијанието и моќта која страните во работниот однос ја имаат при прашања за негов престанок. Со оваа конвенција се предвидени оправдани причини за престанок на работниот однос, кои имаат за цел да го надминат своеволното однесување на работодавачот и да го заштитат работникот. Работниот однос може да престане во случај кога работникот не може да ги извршува работните задачи или кога тој се однесува

---

<sup>264</sup> Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), ILO.

несовесно и некомпатибилно со работното место, односно причини кои се поврзани со неговото знаење, стручност или неговото однесување, како и во случај кога определени услови односно околности се променети и кои доведуваат до елиминирање на постоење на работното место. Конвенцијата содржи и таксативно пропишани случаи кога работникот не може да биде отпуштен, односно случаи кои не можат да се сметаат за оправдани причини за престанок на работниот однос.<sup>265</sup>

Поврзано со реструктурирањето на работодавачот и можните негативни последици од тој процес врз работниците, оваа Конвенција содржи одредби кои се насочени да обезбедат конструктивен пристап на реструктурирањето, преку предвидување на обврска на работодавачот да се консултира со работниците пред преземање на понатамошни активности поврзано со овој процес, а со цел да се изнајдат соодветни алтернативи кои ќе имаат минимум негативен импакт врз двете страни во односот. Во овие консултации од работодавачот се очекува да им даде доволно информации на работниците за да ја разберат состојбата која доведува до потенцијално намалување на кадарот, а со цел тие да можат да ги заштитат своите интереси. Предвидено е да им се остави и доволно време за да може претставниците на работниците да формулираат алтернативна стратегија или да предложат начини за минимизирање на негативниот импакт врз работниците. Обврската за соработка со претставниците на работниците ја има и новиот менаџмент при статусни промени.<sup>266</sup>

Социјалната заштита како принцип, МОТ го обезбедува многу порано и преку Конвенцијата за заштита на платите<sup>267</sup> од 1949 година, преку приоритизирање во остварувањето на правата за намирување на побарувањата по основ на плати, при инсолвентност на работодавачот.

Покрај наведеното, во рамки на МОТ, има многубројни документи кои говорат за значењето и влијанието на реструктурирањето врз работниците, еден од поважните документи на МОТ е трипартитната Декларација на принципи за мултинационални компании и социјална политика.<sup>268</sup> Согласно воведот во оваа Декларација, принципите

---

<sup>265</sup> Член 5 од Конвенцијата бр.158.

<sup>266</sup> Член 13 и 14, Ibid.

<sup>267</sup> International Labour Organization, Protection of Wages Convention, C95, 1949.

<sup>268</sup> Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprise and Social Policy, ILO, 6th edition, 2022

утврдени во Трипартитната декларација им нудат насоки на мултинационалните претпријатија, владите и организациите на работодавачи и работниците во области како што се вработување, обука, услови за работа и живот и индустриски односи. Декларацијата се заснова на суштински на принципи содржани во меѓународните конвенции и препораки од областа на трудот. Насоките и принципите од оваа Декларација се потпираат и на Декларацијата на МОТ за Основни принципи и права на работа (1998), изменети во 2022 година. Во Декларацијата, во делот на безбедност на вработувањето, предвиден е принцип за известување до претставниците на работниците и надлежните власти во случај на разгледување на можност за промени во процесите на компаниите кои би имале значајни ефекти врз вработените, со особено внимание на случаите при затворање на субјектот што би вклучило колективни отпуштања или отпуштања.<sup>269</sup>

Со оглед на неодамнешната криза предизвикана од вирусот Ковид - 19, во рамки на МОТ е објавен краток преглед со насоки и препораки за компаниите при реструктурирање за закрепнување и отпорност како одговор на кризата Ковид-19.<sup>270</sup> Овој преглед содржи насоки кои се препознати како добри кои компаниите треба да ги применуваат при реструктурирање како одговор на Ковид-19 кризата, а се во согласност со одредбите на меѓународните стандарди на трудот. Исто така, прегледот содржи и предложени активности кои организациите на работодавачите и на работниците, како и самите работници можат да ги преземат за поддршка на претпријатијата и работниците за време на реструктурирањето.

Ваквиот преглед МОТ го основа<sup>271</sup> на Препораката за вработување и пристојна работа за мир и отпорност,<sup>272</sup> која пак содржи насоки односно упатства за земјите членки во однос на мерките кои треба да се преземат при создавање на вработувања и заштита на пристојна работа, а за целите на превенција, закрепнување, мир и отпорност во однос на кризни ситуации кои произлегуваат од конфликти и катастрофи.<sup>273</sup> Согласно оваа Препорака, катастрофите подразбираат сериозно нарушување на функционирањето на заедницата или општеството од било кој размер заради опасни настани кои се во

---

<sup>269</sup> Ibid, параграф 34.

<sup>270</sup> Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis, ILO Brief, April 2020

<sup>271</sup> Ibid, стр. 2.

<sup>272</sup> Препорака за вработување и пристојна работа за мир и отпорност бр. 205, МОТ, 2017 година.

<sup>273</sup> Параграф 1, Ibid.

интеракција со условите на изложеност, ранливост и капацитет, што доведува до човечки, материјални, економски и/или еколошки загуби и влијанија,<sup>274</sup> што од друга страна беше својствено за последиците од кризата предизвикана од Ковид – 19. Ваквата Препорака содржи предлог за стратешки пристап кон одговор на кризи, вклучително и усвојување на пристап основан врз повеќе иницијативи и структуриран во повеќе фази, со цел спроведување кохерентни и сеопфатни стратегии за поддршка на закрепнувањето и градење отпорност.<sup>275</sup>

Имено, тргнувајќи од соработката на трудот и управувањето за која МОТ се залага, во која особена вклученост имаат работниците или нивните претставници преку вклученост во процесот на планирање и извршување на неопходните организациски промени за справување со процесите на приспособување, во овој Преглед се обезбедува рамка – чекор по чекор, за поттикнување на соработката меѓу управувањето и трудот за време на пандемијата Ковид 19. Рамката се состои од четири чекори и тоа:

- Информации и консултации
- Идентификување на опции
- Спроведување на промени
- Евалуација.<sup>276</sup>

Првиот чекор се состои од укажување на потребата од социјален дијалог во процесот на криза и реструктурирање на претпријатието, кој подразбира консултирање и информирање на органите на управување од работодавачите со работниците и нивните претставници во однос на релевантните информации кои може да влијаат на деловното работење на работодавачот. Ваквите упатства предвидуваат и вклучување на владините органи во однос на споделување на релевантни информации за мерките за поддршка на претпријатијата кои може да бидат достапни за да помогнат во ублажување на финансиските проблеми на претпријатијата. Како на важна платформа на овој социјален дијалог се укажува на здравствените комисии, особено од аспект на обезбедување на информациите и мерките за

---

<sup>274</sup> Параграф 2, точка (a), Ibid.

<sup>275</sup> Стандарди на МОТ и Ковид-19 (коронавирус), Клучни одредби на Меѓународните стандарди на трудот значајни за избивањето и ширењето на КОВИД-19, Верзија 2.1, 2020, op, cit. 6

<sup>276</sup> Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis, ILO Brief, April 2020

безбедност и здравје при работа. На консултациите со организациите на работодавачите и работниците на секторско, национално и глобално ниво се упатува како на важен извор на информации за пакети за поддршка и иновативни решенија за помош на претпријатијата кои се воспоставени во други земји. Насоките во однос на информирањето на работниците и нивните претставници се истите да бидат транспарентни и доволно релевантни за да укажат на вистинската слика за положбата на претпријатието, со цел да се покаже потребата за промена. Ваквата насока се поткрепува со постојната одредба од Конвенцијата за престанок на работниот однос,<sup>277</sup> според која во случај кога работодавачот предвидува откажување на работниот однос од економски, технолошки, структурни или слични причини тој има обврска на претставниците на засегнатите работници навремено да им обезбеди релевантни информации, кои ќе ги вклучат причините за предвиденото откажување, бројот и категориите на работници кои би биле засегнати и периодот во кој откажувањето е предвидено да се спроведе, а притоа ќе овозможи консултации за мерките кои ќе се преземат за да се спречат или минимизираат отпуштањата и за мерките за ублажување на негативните ефекти. Конечно, насоката од овој чекор е преку консултации да се дискутираат промените кои треба да се направат и начинот на кој истите треба да се имплементираат, а кои со најголема веројатност ќе ги поддржат потребите и на претпријатието, но и на засегнатите работници.

Вториот чекор од оваа рамка – *Идентификување на опции*, содржи неисцрплива листа на видови мерки за минимализирање на социјални влијанија и влијанија врз работната сила, а кои како можни се упатува да се земат предвид од страна на компаниите кои ја вршат својата дејност и во време на Ковид 19. Мерките се со цел да се спречи отпуштање на вработени и да се задржат нивоата на дотогашните примања по основ на плата.<sup>278</sup>

Третиот чекор пак – *Имплементирање на промени*, упатува на насоки за почитување на националното право, пракса и мерки при имплементирањето на промените и нивна заснованост на објективни критериуми без дискриминирање на било кој начин по

---

<sup>277</sup> Член 13 од Termination of Employment Convention, No.158, ILO 1982.

<sup>278</sup> Видете повеќе: Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis, ILO Brief, April 2020, стр. 3.

неправедна основа, со вклучување на работниците или нивни претставници во спроведувањето на тие промени.

Четвртиот и последен чекор од рамката – *Евалуација*, упатува на потребата од тековно периодично оценување дали имплементираниите промени ги исполнуваат целите за кои се примениле, од страна на органите на управување, но во дијалог со работниците или нивните вработени.

Врз основа на наведените чекори од рамката за поттикнување на соработка во овој Преглед, МОТ предвидува и листа на проверка наменета за работодавачите која ги содржи конкретните активности од секој одделен чекор од рамката.<sup>279</sup>

Во случај кога кризната ситуација наметнува неизбежно намалување на работната сила преку отпуштање на работници, овој документ содржи насоки за преземање на активности за справување на работодавачите во тие околности и листа на проверка на добри практики во однос на раскинување на работниот однос според која им се укажува на работодавачите раскинувањето на работниот однос и намалувањето на работната сила да го предвидат како последна опција. Се препорачува:

- да се овозможи консултирање со работниците или нивните претставници во однос на процесот,
- да се преземат чекори за управување со влијанието на таквото намалување на работна сила и отпуштања,
- да се применуваат објективни и недискриминирачки критериуми за селекција,
- да се воспостави механизам за решавање на приговори и спорови.<sup>280</sup>

Од друга страна, за предложени активности кои работниците можат да ги преземат за поддршка на претпријатијата за време на реструктурирањето, исто така е предвидена листа на проверка според која, работниците се упатуваат да:

---

<sup>279</sup> Ibid, стр. 4.

<sup>280</sup> Ibid, стр. 6.



- учествуваат директно или преку нивни претставници во дијалог со раководството на претпријатието во однос на влијанието на кризата врз работењето на компанијата,
- споделуваат информации и вештини кои може да придонесат кон подобрување на работењето,
- предлагаат промени кои ја промовираат одржливоста на претпријатието и заштитата на вработувањето со едновремена заштита на правата на работниците и
- се вклучуваат во тековната евалуација на процесот на промени.<sup>281</sup>

За организациите на работодавачите и на работниците пак се препорачува истите да:

- помагаат во процесите на промена користејќи професионална експертиза, со цел да ги промовираат своите иновативни предлози,
- го промовираат трипартитниот и бипартитниот социјален дијалог и идентификуваните шеми со мерки обезбедени од владините органи кои ги минимизираат несаканите ефекти врз работниците и ги ублажуваат негативните ефекти од економското реструктурирање,
- дискутираат и да се договараат за предлозите за промени и
- им помагаат на организациите и претпријатијата да се фокусираат на долготрајна одржливост.<sup>282</sup>

За крај насоките за работодавачите кои МОТ ги препознава како добри и кои компаниите треба да ги применуваат при реструктурирање како одговор на Ковид-19 кризата, а кои дел се основаат на трипартитната Декларација на принципи за мултинационални компании и социјална политика за која стана збор погоре во оваа точка, се содржани од:

- како дел од длабинската анализа да се направи проценка на влијанието на оперативните промени односно на реструктурирањето на деловните активности на надворешните деловни партнери и нивните работници и заедници,

---

<sup>281</sup> Ibid, стр. 6-7.

<sup>282</sup> Ibid, стр. 7.

- почитување на сите обврски кои произлегуваат од постоечките колективни договори, комерцијални и рамковни договори и други акти на кои претпријатието се обврзало, вклучувајќи ги и намиравањата на побарувањата,
- обезбедување на рано информирање на деловните партнери засегнати од реструктурирањето, со цел да им се обезбеди можност тие да овозможат други опции за своето работење кои ќе обезбедат заштита на нивните вработени и ќе се избегне губење на работни места,
- вклучување во дијалог на деловните партнери, во однос на влијанието на промените од деловните операции и преземање на мерки за ублажување на негативните ефекти и
- во случаите каде реструктурирањето на деловните активности е од голем размер и е можно значајно и широко влијание врз вработувањето, во процесот на консултациите и информирањето да се вклучат и владини власти за можните мерки на ублажување на негативните ефекти од таквото реструктурирање.<sup>283</sup>

Слично на МОТ, Организацијата за економска соработка и развој (ОЕCD) во Насоките за мултинационални компании, документ кој содржи необврзувачки, доброволни принципи и стандарди за одговорно деловно однесување, содржи препораки и стандарди од областа на работните односи, меѓу кои и препорака за известување до претставниците на работниците и надлежни власти во случај на разгледување на можност за промени во процесите на компаниите кои би имале значајни ефекти врз вработените, а со цел соодветно да се управува со ефектите од таквите одлуки.<sup>284</sup>

## 2.1. Реструктурирање согласно правото на Европската Унија

Во рамки на Европската Унија предизвиците за обезбедување на реструктурирање со фокус на минимизирање на негативните последици е добро познато. Потребата за развој на аспектите кои се однесуваат на колективни отпуштања и стечај од законодавствата на земјите членки, како и потребата од консултации и учество на работниците во процесот на

---

<sup>283</sup> Ibid, стр. 8-9.

<sup>284</sup> OECD (2011), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Publishing, стр. 35-36.

реструктурирање на претпријатијата или случаи на спојувања како статусни промени, се препознати и истакнати и во Повелбата за фундаменталните права на Европската Унија<sup>285</sup>. Генерално европската легислатива во однос на реструктурирањето на бизнисот е развиена порано од оваа Повелба, односно во текот на 1970тите години и континуирано е надградувана и менувана, а истото може да се сведе на три клучни Директиви кои го уредуваат прашањето на заштитата на правата на работникот при процесот на реструктурирање на работодавачот.<sup>286</sup> Целта на овие Директиви е да обезбедат заштита на правата на работниците и да обезбедат вклучување на претставниците на работниците во процесот на реструктурирање. Во суштина ова законодавство има специфична примена, така Директивата за колективни отпуштања се применува во случаите кога работодавачот го раскинува работниот однос врз основа на причини кои не се поврзани со самите вработени, со што наложува соодветно претходно информирање и консултирање со работниците односно нивни претставници и надлежни власти за плановите за колективните отпуштања, кои се последица на процес на реструктурирање.

Директивата за пренос на претпријатие 2001/23/ЕЗ, која за цел има заштита на правата на работниците при пренос на претпријатието или на дел од него, исто така содржи одредби според кои за пренос на претпријатието е потребно да се извести навремено. Оваа Директива се применува во случаите кога вработените во целост или дел од нив се пренесуваат кај нов работодавач, при што оваа Директива гарантира низа на права поврзани со информираност и консултирање во однос на преносот, работните места и условите за работа, зачувување на стаж, заштита од престанок на работен однос итн.

Трета од овие Директиви е т.н. Директива за инсолвентност која обезбедува низа на гаранции и права за вработените, а има за цел да обезбеди минимална заштита на вработените во случај на инсолвентност на нивниот работодавач. Директивата предвидува

---

<sup>285</sup> Членови 7, 17 и 18 од Повелбата - Charter of Fundamental Rights of the European Union, 1989

<sup>286</sup> Директива 98/59/ЕЗ за приближување на законодавството на земјите членки во однос на колективни отпуштања, како консолидирана верзија на Директивата 75/129/ЕЕЗ и Директивата за измена 92/56/ЕЕЗ; Директива 2001/23/ЕЗ за приближување на законодавството на земјите членки во однос на заштитата на правата на работниците во случај на трансфер на претпријатие, дејноста или дел од претпријатието или дејноста, како консолидирана верзија на Директивата 77/187/ЕЕЗ и Директивата за измена 98/50/ЕЕЗ и Директивата 80/987/ЕЗ за приближување на законодавството на земјите членки во однос на заштитата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.

обврска за земјите членки да основаат гарантни институции со цел да гарантираат исплата на неподмирните побарувања на вработените.

Трите наведени Директиви се предмет на детална елаборација и анализа во натамошните глави на овој труд.

Од големо значење од аспект на оваа област е и Директива за воспоставување општа рамка за известување и консултирање со работниците во Европската Заедница 2002/14/ЕЗ која нуди општа рамка на минимални барања за правото на информирање и консултирање на вработените.<sup>287</sup> Имено, во самата преамбула на оваа Директива е предвидено дека:

*„Навременото информирање и консултациите се средство за успехот на реструктурирањето и адаптацијата на претпријатијата кон новите услови што ги создава глобализацијата на економијата, особено преку развојот на новите форми на организација на работата.“*

Оваа Директива, преку учество на вработените во смисла на нивно информирање и консултирање стреми кон заштита на интересите на вработените, но и на интересите на компанијата - пофлексибилна организација на работата и подобрување на конкурентноста на компанијата.<sup>288</sup> Имено, информирањето согласно оваа Директива се дефинира како пренос на податоци меѓу работодавачот и претставниците на работодавачите со цел да им се овозможи запознавање со состојбите и можност истите да се истражат, а консултациите исто така се насочени помеѓу работодавачот и претставниците на работодавачите, а се дефинираат како промена на гледишта и во воспоставување на дијалог.<sup>289</sup> Ова право вработените како што и е наведено во самата дефиниција е предвидено да го остваруваат преку нивни претставници, но едновременно не е во спротивност со оние системи кои обезбедуваат директно вклучување на вработените, се додека тие се секогаш слободни да го користат правото да бидат информирани и консултирани преку нивните претставници.<sup>290</sup> Од ваквата поставеност на рециталот, директното вклучување на работниците во процесот

---

<sup>287</sup> Член 1 од Директива за воспоставување општа рамка за известување и консултирање со работниците во Европската Заедница 2002/14/ЕЗ

<sup>288</sup> WIM 2, Вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки, Здружението на работодавачи на Словенија, 2020.

<sup>289</sup> Член 2 точки (f) и (g) од Директивата 2002/14.

<sup>290</sup> Рецитал 16 од Преамбулата, Ibid.

на информирање и консултирање е условено со постоење на два услови односно тоа да е предвидено во националното законодавство и вработените да имаат право во секое време да повикаат вклучување на нивните претставници. Ако нема вакво исклучување со исполнување на овие два услови, со оглед дека информирањето и консултирањето како права се дефинирани преку вклучување на претставници на вработените, за ефикасно уживање на ова право Директивата предвидува земјите членки да обезбедат некаков вид на претставување на вработените, барем во рамките на претпријатието на соодветно ниво на кое ќе се одржи консултацијата.<sup>291</sup> Вклучувањето на претставници на вработените наместо директно нивно вклучување, подразбира формирање на постојано консултативно тело, кое ќе биде соодветно да придонесе кон процесот, но и особено на задачите предвидени во Преамбулата на Директивата,<sup>292</sup> а кои опфаќаат промоција и подобрување на информациите и консултациите за ситуацијата, развој на вработувањето во рамки на претпријатието, навремена обука и развој на вештини и преземање на соодветни антиципативни мерки и прилагодување со цел компензација на негативен развој и последици при сугестии на работодавачот за закани за одредени работни места.<sup>293</sup> Ако се тргне од фактот дека целта на Директивата е да се воспостави општа рамка која ги утврдува минималните услови за остварување на правото на информирање и консултација на вработените во претпријатијата и деловните потфати во Заедницата,<sup>294</sup> се подразбира дека целта е ефикасно да им се гарантира на сите вработени правото кое им следува за да се справат со социјалните последици од континуираните промени на кои претпријатијата се изложени во глобализираната економија.<sup>295</sup> Од една страна вака поставената цел укажува на заштита на индивидуално право на работникот во смисла на овозможување на негово безусловно уживање, но од друга страна со оглед одредбите на Директивата кои го уредуваат персоналното подрачје на примена<sup>296</sup> се ограничува на претпријатија кои имаат најмалку 50 вработени или установи кои имаат најмалку 20 вработени, произлегува дека ниту еден вработен како поединец не може самостојно да го остварува ова право, што пак го одразува

---

<sup>291</sup> Член 4 став 4 алинеја б, Ibid.

<sup>292</sup> Рецитал 8 од Преамбулата, Ibid.

<sup>293</sup> Ales Edoardo, Directive 2002/14/EC Information and Consultation, in: EU Labour Law, A Commentary, edited by Monika Schlachter, Kluwer Law International BV, 2015,

<sup>294</sup> Член 1 став 1 точка 1 од Директивата 2002/14/EЗ.

<sup>295</sup> Ales Edoardo, Directive 2002/14/EC Information and Consultation, in: EU Labour Law, A Commentary, edited by Monika Schlachter, Kluwer Law International BV, 2015, 529.

<sup>296</sup> член 3 од Директивата 2002/14.

колективен карактер на ова право.<sup>297</sup> Правото на информирање и консултирање предвидено при постапките за колективно отпуштање и пренос на претпријатие во соодветните Директиви за кои стана збор погоре, е предвидено како обврска на работодавачот, а исто така е предвидено да се остварува преку претставување на работниците, а не нивно директно вклучување.<sup>298</sup>

Европското законодавство што го регулира овој аспект нема за цел да го оневозможи реструктурирањето, туку има за цел да постави стандарди и правила кои треба да се следат при самиот процес на реструктурирање.

Како дел од процесот на социјален дијалог, Европската комисија во текот на 2002 година започна консултации со социјалните партнери чиј фокус било предвидување и управување со социјалните ефекти од корпоративното реструктурирање, кои резултираа со заедничкиот текст насловен како *Ориентации за упатување за управување со промените и нивните социјални последици*,<sup>299</sup> договорен во јуни 2003 година од меѓусекторските социјални партнери на ниво на ЕУ. Овој документ се состои од шест дела формулирани како насоки кои се препорачува да се следат за успешно управување со промените, а притоа во истиот документ, покрај другото, Комисијата заедно со социјалните партнери го нагласуваат значењето на информирањето и консултациите при овој процес, оценувајќи ја соработката на двете страни од односот како клучна за успех на процесот. Имено, во точката шест е предвидено дека:

*„.....Позитивен став за промена заедно со постоење на клима на доверба помеѓу раководството и работниците и/или нивните претставници се клучни фактори. Надвор од формалните процедури, неформалните односи играат важна комплементарна улога во потрагата по решенија кои ги задоволуваат потребите на претпријатието и работниците.“<sup>300</sup>*

---

<sup>297</sup> Ales Edoardo, Directive 2002/14/EC Information and Consultation, in: EU Labour Law, A Commentary, edited by Monika Schlachter, Kluwer Law International BV, 2015, 517-601.

<sup>298</sup> Ibid.

<sup>299</sup> Orientations for reference on managing change and its social consequences, 16 October 2003

<sup>300</sup> Точка 6 параграф 4, Ibid.

Во рамки на Европската Унија се основани Европски работнички совети (EWCs) формирани како постојани тела кои го олеснуваат информирањето и консултациите на вработените во европските компании и европските групи на компании, како што е предвидено со Директивата за основање на Европски работнички совети од 2009 година.<sup>301</sup> Овие совети претставуваат тела кои го поддржуваат правото на информирање и консултирање во врска со деловните одлуки во претпријатијата кои се сметаат за транснационални во рамките на Европската Унија и истите се замислени како инструмент за соработка и партнерство меѓу претставниците на вработените и работодавачите, а врз основа на почитување на реципрочните права и обврски кои се налагаат со Директивата.<sup>302</sup> Надлежноста на советите се однесува на транснационални прашања, односно прашања кои може да влијаат врз работната сила на претпријатието на европско ниво или кои вклучуваат пренос на активности меѓу земјите-членки и се однесуваат на претпријатија во најмалку две земји-членки. Основните функции и права на европските работнички совети се информирање и консултирање во врска со деловните одлуки, при што информирањето мора да се однесува на сите прашања во транснационалното претпријатие кое има импакт врз интересите на вработените, додека пак консултации се можни само за теми поврзани со деловните одлуки на раководството.<sup>303</sup> Советите не се основаат по дефиниција во транснационалните претпријатија туку тие можат да бидат основани во претпријатија со најмалку 1.000 вработени во рамките на Европската Унија и најмалку 150 вработени во секоја од најмалку две земји-членки, а се основаат од страна на централното раководство или на барање на работниците. Од друга страна пак, во отсуство на основање на европски работнички совет, спроведување на постапката на информирање и консултирање се врши преку претставници на работниците, што доведува до заклучок дека нема информирање и консултирање без претставници на вработените.<sup>304</sup>

---

<sup>301</sup> Директива 2009/38/EЗ за основање на Европски работнички совети или воведување постапка која опфаќа претпријатија и групи на претпријатија на ниво на Заседниците за информирање и консултирање на работниците.

<sup>302</sup> Кристијан Трајковски, Национален извештај: Европски работнички совети, реалност или иднина?, Центар за истражување и креирање политики, Скопје, 2021, стр.15.

<sup>303</sup> Карлс Кристин и Брицфорд Цеф. 2015. „Социјален дијалог: Прирачник за обука на членовите на синдикатот“ Меѓународна организација на трудот, Будимпешта, 2015.

<sup>304</sup> Ales Edoardo, Directive 2002/14/EC Information and Consultation, in: EU Labour Law, A Commentary, edited by Monika Schlachter, Kluwer Law International BV, 2015, 527.

Покрај наведеното, за уважувањето на партиципацијата на вработените изразена преку консултирање и информирање на работниците односно нивните претставници, а особено нивна партиципација во процесот на реструктурирање значајни се Директивата 2001/86/ЕЗ за дополнување на Статутот за Европската компанија во врска со инволвирањето на вработените,<sup>305</sup> како и Директивата 2003/72/ЕЗ за дополнување на Статутот за Европската задруга во однос на инволвирањето на вработените,<sup>306</sup> дизајнирани да гарантираат дека вработените имаат право на вклученост во прашања и одлуки кои влијаат на деловниот опстанок на нивните работодавачи.<sup>307</sup> Концептот на учество на вработените во управувањето, согласно овие Директиви го надминува информирањето и консултирањето, односно учеството на вработените го подразбираат како вклученост преку информирање, консултации и партиципација во управувањето, преку кои претставниците на вработените може да имаат влијание врз одлуките кои се носат во компанијата.<sup>308</sup> Партиципацијата или учеството во управувањето се конципира преку влијанието на претставниците на работниците во управувањето на компанијата преку:

- правото да избираат или назначуваат некои од членовите на надзорните или административни органи на компанијата или
- право на предложување и/или оспорување на назначување на некои или на сите членови на надзорните или административни органи на компанијата.<sup>309</sup>

Директивата на Советот 2001/86/ЕЗ го уредува вклучувањето на вработените во Европските друштва, кои се дефинирани како друштва кои ја вршат својата дејност на територијата на Европа и се управувани согласно правото на Европската Унија. Ваквите друштва може да се создадат преку реструктурирање односно преку присоединување и спојување, создавање на заедничка холдинг компанија, формирање на подружница или трансформирање во европско друштво.<sup>310</sup> Имено, преку Директивата се предвидува

---

<sup>305</sup> Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees, Official Journal L 294 , 10/11/2001 P. 0022 - 0032

<sup>306</sup> Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, Official Journal L 207 , 18/08/2003 P. 0025 - 0036

<sup>307</sup> Ваквото значење за Директивата 2001/86/ЕЗ е предвидено во параграфот 21 од Преамбулата на Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), OJ L 294, 10.11.2001, p. 1–21

<sup>308</sup> Член 2 став 1 точка (h) од Директивата 2001/86/ЕЗ и Член 2 став 1 точка (h) од Директивата 2003/72/ЕЗ.

<sup>309</sup> Член 2 став 1 точка (k) од Директивата 2001/86/ЕЗ и Член 2 став 1 точка (k) од Директивата 2003/72/ЕЗ.

<sup>310</sup> Член 2 од Регулацијата 2157/2001.



задолжително вклучување на вработените во преговорите при основање или формирање на вакви друштва,<sup>311</sup> преку формирање на посебно специјално преговарачко тело,<sup>312</sup> кое директно ќе учествува во процесот на преговарање за таквото основање или формирање.<sup>313</sup> Ова тело се формира за да преговара со надлежното тело на компаниите учеснички во врска со воспоставувањето договори за вклучување на вработените во европското друштво.<sup>314</sup>

Директивата предвидува стандардни правила за информирање и консултирање, според кои се предвидува право на информираност и консултирање на претставничкото тело на вработените, преку остварување на средби со надлежен орган на Европското друштво најмалку еднаш годишно и преку прием на редовни извештаи за напредокот на работата на друштвото и неговите перспективи. Темите на овие состаноци треба да се насочени и поврзани со економската и финансиската состојба на друштвото, структурата, идниот развој на бизнисот, производството и продажбата, состојбата со вработените, суштински промени во организацијата, промени во производствениот процес, евентуални статусни промени, затворања или колективни отпуштања. Исто така се предвидува ова право да се остварува преку обврска на надлежниот орган на Европското друштво на претставничкото тело на вработените да му ги доставува агендите од состаноците, како и материјалите од седниците на собранијата на основачи на европското друштво. Имено, информирањето е задолжително предвидено во исклучителни околности кои во значителна мера влијаат на вработените особено при преместувања, пренос, затворање на претпријатието или колективни отпуштања. Во вакви случаи ова тело има право да се состане со органите на европското друштво на негово барање.<sup>315</sup>

Стандардните правила за учество исто така се поставени во зависност од формата на настанување на европското друштво. Односно во случаите на основање на друштвото преку трансформација, правилата за учество на вработените се применуваат доколку истите се применувале и пред регистрација на новото друштво. Во другите случаи на настанување на европско друштво, вработените на европското друштво имаат право да избираат,

---

<sup>311</sup> Член 1 од Директива на Советот 2001/86/ЕЗ.

<sup>312</sup> Член 3 став 2, Ibid.

<sup>313</sup> Член 3 став 1, Ibid.

<sup>314</sup> Член 2, став 1 точка (h), Ibid.

<sup>315</sup> Прилог „стандардизирани правила“ кон Директивата 2001/86/ЕЗ, дел 2.

предложуваат или да се спротивставуваат на назначувањето на одреден број на членови на административните и надзорните тела на Европското друштво еднакво на највисоката пропорција на сила со оние на засегнатите компании учеснички пред регистрацијата на Европското друштво. Имено, ако ниту една од компаниите учеснички во овој процес не била регулирана со правилата на учество на вработените во управувањето, Европското друштво кое се создава нема обврска да воспостави такви одредби за учество на вработените.<sup>316</sup>

Горенаведените стандардизирани правила за информирање и консултирање и партиципација на вработените во управувањето се применливи и на Европските интересни економски заедници, согласно Директивата 2003/72/ЕЗ.<sup>317</sup>

Значајно за партиципацијата на вработените во управувањето е нејзиното уредување и со Директивата 2005/56/ЕЗ<sup>318</sup> за прекуграничното спојување на друштвата со ограничена одговорност, според која како правило се предвидува примената на правилата кои се во сила, а се однесуваат на работничката партиципација во компанијата која настанува со прекуграничното спојување.<sup>319</sup> Правото на учество на вработените во прекуграничните спојувања, согласно оваа Директива е условено, односно работниците треба да го уживаат доколку вработениот има право на партиципација во една од компаниите кои се спојуваат прекугранично и во националното право на држава членка во која се основа компанијата која настанува со спојувањето не е предвидено право или исто ниво на учество или исти елементи на ова право. Дефинирањето на правото на учество како и правата за информирање и консултирање не се уредуваат во оваа Директива туку за истото се упатува на постојните инструменти на Унијата,<sup>320</sup> за кои стана збор погоре во оваа точка. Оваа Директива, која подоцна се заменува со Директивата 2017/1132<sup>321</sup>, обезбедува пред се

---

<sup>316</sup> Прилог „стандардизирани правила“, Ibid, дел 3.

<sup>317</sup> Прилог „стандардизирани правила“, кон Директивата 2003/72, дел 2 и 3.

<sup>318</sup> Директива на Советот 2001/86/ЕЗ за дополнување на Статутот за Европската компанија во врска со инволвирањето на вработените.

<sup>319</sup> Член 16, Ibid.

<sup>320</sup> Параграф 13, Ibid.

<sup>321</sup> Directive (EU) 2017/1132 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 relating to certain aspects of company law.

правила во насока на заштита на стекнатите права на вработените при статусни промени во прекуграничен контекст.<sup>322</sup>

Горенаведените правни инструменти кои ја уредуваат партиципацијата на работниците, сфатена како право на работниците на информирање, консултирање и/или соодлучување укажуваат дека истата е од големо значење за положбата на работниците во процесот на реструктурирање на работодавачот, бидејќи го отсликува нивото на нивна информираност и учество во донесувањето на круцијалните одлуки за деловните активности на работодавачот.

Споредбено од аспект на работничката кодетерминација, сфатена како учеството на вработените во управувањето, на ниво на некои европски земји, според анализата на Коевски и Спасевски,<sup>323</sup> во правото на Германија, Австрија, Словенија, Хрватска, Луксембург и Холандија се предвидува подиректна законска застапеност на вработените во одлучувањето на трговското друштво, додека пак согласно правото на Португалија, Белгија, Италија и Велика Британија не е предвидено законско уредување на работничка партиципација на вработените во управувањето со компаниите. Од друга страна, Ирска, Шпанија и Грција предвидуваат кодетерминација само кај државните претпријатија.<sup>324</sup>

На почетокот на април 2005 година, Комисијата ја иницираше втората фаза од формални консултации со организациите на социјални партнери на ниво на ЕУ за поврзаните прашања за справување со реструктурирањето и подобрување на улогата на европските работни совети што резултира со објава на *Комуникација на Комисијата за реструктурирање и вработување, Предвидување и придружно реструктурирање со цел да се развие вработувањето: улогата на Европската унија*.<sup>325</sup> Во овој документ Комисијата ги препознава негативните последици на реструктурирањето како високи трошоци во однос

---

<sup>322</sup> Коевски Г., Спасевски Д., Работничко соодлучување – застарен или воскреснат мит за подобро работење на трговските друштва, Свет на работата, бр. 1/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, стр. 61.

<sup>323</sup> Видете повеќе во: Коевски Г., Спасевски Д., Работничко соодлучување – застарен или воскреснат мит за подобро работење на трговските друштва, Свет на работата, бр. 1/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, стр. 55 – 76.

<sup>324</sup> Ibid.

<sup>325</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION Restructuring and employment Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union, Brussels, 31.3.2005 COM(2005) 120 final.

на вработените и на локалната и регионална економија,<sup>326</sup> а едновременно во својот заклучок демонстрира уверување дека реструктурирањето не смее да биде синоним за социјален пад и губење на економската суштина, туку дека истото може да поддржи и економски и социјален напредок, доколку таквите мерки се точно предвидени и под услов претпријатијата да можат брзо и ефективно да управуваат со неопходните промени.<sup>327</sup> Документот содржи анализа на феноменот на реструктурирање, на предизвиците со кои се соочува Унијата како и препораки и мерки кои треба да се преземат за добро управување со реструктурирањето во рамки на Унијата.

Релевантноста на ова прашање и ефектите кои ги има реструктурирањето на работодавачите е потврдено и со Резолуција на Европскиот парламент од 15 јануари 2013 година со препораки до Комисијата за информирање и консултации со работниците, предвидување и управување со реструктурирањето (2012/2061(INI)).<sup>328</sup> Резолуцијата содржи четринаесет препораки кои може да се вклучат во националното законодавство, а содржи правила за долгорочно стратешко предвидување на активностите за реструктурирање и управување со процесите при реструктурирањето. Препораките, меѓу другото, се однесуваат на: долгорочно стратешко планирање, приспособливост и вработување, предвидување на вработување и потребни вештини, рана подготовка, информирање и консултации во врска со деловни одлуки, минимизирање на внатрешните социјални трошоци преку социјални планови, договори за управување со процесите на реструктурирање, минимизирање на надворешните економски и социјални и еколошки влијанија, јавна поддршка, финансиска поддршка и назначување на релевантни јавни власти.

Вложувањето на Унијата во оваа област кулминира и со Европската квалитативна рамка за антиципирање на промените и реструктурирањето,<sup>329</sup> објавена во 2013 година, која ги сублимира добрите практики во предвидувањето на промените и реструктурирањето и

---

<sup>326</sup> Параграф 3 од воведот, Ibid.

<sup>327</sup> Параграф 1 од Заклучокот, Ibid.

<sup>328</sup> European Parliament resolution of 15 January 2013 with recommendations to the Commission on information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring (2012/2061(INI)), достапна на: [Texts adopted - Information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring - Tuesday, 15 January 2013 \(europa.eu\)](http://europa.eu)

<sup>329</sup> EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring, Brussels, 13.12.2013 COM(2013)

содржи препораки за нивно следење од страна на работодавачите, вработените, нивните претставници, социјалните партнери и регионалните и националните власти. Оваа рамка не е правно обврзувачка и може да се сфати во форма на насоки и препораки за добро управување со процесот на реструктурирање. Континуираното следење на состојбата е преку Европскиот мониторинг центар за промена кој пак врши и следење на законодавството во оваа област на национално ниво на земјите членки.

Неминовно е да се нагласи и значењето на Директивата 2019/1023 за превентивните рамки за реструктурирање, за отплата на долг и дисквалификации, како и за мерките за зголемување на ефикасноста на процедурите за реструктурирање, несолвентност и раздолжување<sup>330</sup> донесена 20 јуни 2019 година, каде е предвидено задолжително вклучување на претставниците на работниците во дијалогот кој се препорачува да биде задолжителен за секоја операција на реструктурирање особено оние кои генерираат значително влијание. Имено, со Директивата се предвидува, земјите-членки да обезбедат дека претставниците на вработените имаат пристап до релевантни и ажурирани информации во врска со достапноста на алатките за рано предупредување и исто така треба да им се овозможи да обезбедат поддршка на претставниците на вработените при проценка на економската состојба на должникот, а притоа да бидат запознати со планот за реструктурирање. Имено, заштита на вработените наведена во рециталите на оваа Директива<sup>331</sup> и во членот 3 од истата се опфатени во европското законодавство, како што веќе е наведено погоре, преку петте специфични директиви за социјална политика кои имаат значајна улога при процесот на реструктурирање на работодавачот, особено во случај на негова несолвентност.<sup>332</sup>

Согласно препораките на Комуникацијата на Комисијата за реструктурирање и вработување од 2005 година, за која стана збор погоре, но и заради ефектите и значењето кое во меѓународни рамки му се придава на реструктурирањето од аспект на влијанието кое

---

<sup>330</sup> Directive (EU) 2019/1023 of the European parliament and of the Council on preventive restructuring frameworks, on discharge of debt and disqualifications, and on measures to increase the efficiency of procedures concerning restructuring, insolvency and discharge of debt

<sup>331</sup> Рецитали 60, 61 и 62, Ibid.

<sup>332</sup> Директивата за колективни отпуштања 98/59/ЕЗ, Директива за заштита на вработените во случај на инсолвентност на работодавачот 2008/94/ЕЗ, Директивата за воспоставување на општа рамка за информирање и консултирање на вработените 2002/14/ЕЗ, Директивата за формирање на Европски работнички совет 2009/38/ЕЗ и Директивата за заштита на вработените во случај на трансфер на претпријатијата 2001/23/ЕЗ

овој процес го има врз работниците, формиран е Форум за реструктурирање и „работна група за внатрешно реструктурирање“. Европскиот мониторинг центар за промена (ЕМСС/ЕМЦП), е формиран како информативен ресурс основан да промовира разбирање за промените во светот на трудот, работниот однос, пазарот на труд и реструктурирањето. Покрај трендовите на пазарот на трудот и работните односи, овој Центар клучен фокус во работењето има на мониторирање на влијанието од реструктурирањето врз работните односи во рамки на 27те земји членки на ЕУ и Норвешка.<sup>333</sup> Европскиот мониторинг центар за промена го користи својот инструмент за следење, Европскиот монитор за реструктурирање (ERM).

## **2.2. Реструктурирање според македонското законодавство и правна рамка за партиципација на вработените**

Реструктурирање на работодавач како поим во македонското законодавство не е дефиниран. Како референтна точка за разбирање на поимот на реструктурирањето и неговото значење е законодавството на Европската Унија, а имајќи ја предвид определбата на Република Македонија да го сообрази своето законодавство кон она на Заедницата, декларирано во Спогодбата за стабилизација и асоцијација од 2001 година склучена со Европската Заедница и нејзините земји членки, во која меѓу другото Република Македонија ја презеде обврската за континуирана хармонизација на македонското законодавство со законодавството на Европската Унија, вклучувајќи ја и т.е. социјална *acquis communautaire*.

Со оглед на поставеноста на концептот на реструктурирање во европското законодавство овој поим транспониран согласно нашата регулатива може да ги опфати сите појавни облици на промени кај работодавачот, тргнувајќи од внатрешно организациски промени, до промени кои се манифестираат со надворешни облици, како што се структурните односно статусните промени од една страна, но и промените кои може да

---

<sup>333</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-restructuring-monitor> (пристапено на 02.05.2023 година).

настанат поради привремена или потрајна инсолвентност на работодавачот, а завршуваат со отворање на стечајна постапка.

Како погоре што е укажано, вклученоста на работниците во процесот на реструктурирање на работодавачот може да се оцени од аспект на нивните права на партиципација односно правото на информирање, консултирање и/или соодлучување. Во македонското законодавство, работничкото и синдикалното претставување, вклучително при процесот на реструктурирање на работодавачот, прашањата кои се однесуваат на социјалниот дијалог, како и заштитата на интересите на работниците се регулирани најнапред со Законот за работните односи.

Во Законот се транспонирани одредбите од Директивата 2002/14/ЕЗ која ја поставува општата рамка за информирање и консултирање на вработените, а за која стана збор погоре во оваа глава. Транспонирањето на европските инструменти од оваа област односно хармонизацијата на нашето со европското законодавство вклучувајќи ги и инструментите на МОТ, резултира со воведување на променети решенија карактеризирани со активна улога на социјалните партнери во постапките за донесување одлуки за релевантни прашања,<sup>334</sup> односно поттикнување на социјалниот дијалог и зајакнување на улогата на синдикатите во процесот на преговори и претставување на трудот во однос на капиталот.<sup>335</sup> Во Законот за работните односи во 2010 година<sup>336</sup> во насока на хармонизација со европското законодавство се вовеле нов член насловен како „Информирање и консултирање на работниците“ и менување и презентирање на променет член насловен „Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини“, за чија примена подетално се елаборира во продолжение на овој труд. Имено, преносот на информации од страна на работодавачот кон претставниците на работниците со цел нивно запознавање и овозможување на нивно истражување го претставува информирањето на работниците, а додека пак размената на мислења и воспоставувањето на дијалогот помеѓу истите го подразбира консултирањето на работниците.<sup>337</sup> Општата одредба за информирањето и

---

<sup>334</sup> Кристијан Трајковски, Национален извештај: Европски работнички совети, реалност или иднина?, Центар за истражување и креирање политики, Скопје, 2021, стр. 18.

<sup>335</sup> Op.cit, Ibid. стр. 18.

<sup>336</sup> Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на РМ“ бр. 124/2010).

<sup>337</sup> Член 94-а ставови 1 и 2 од Законот за работните односи.

консултирањето на работниците е поставена како колективно право на работниците и обврска на оние работодавачи трговски друштва, јавни претпријатија и други правни лица - кои имаат над 50 работници и установи што имаат над 20 работници,<sup>338</sup> односно поставеноста на правото работниците кое едновременно е обврска на работодавачот е идентично како во Директивата 2002/14/ЕЗ. Во иста насока е поставен опфатот на информирање и консултирање, во смисла на информирање најнапред за неизвесни и веројатни трендови на активностите на работодавачот и нивната економска состојба, состојбата на вработување и нејзиниот тек како и за сите предвидени мерки кои може да доведат до суштински промени во организацијата или во договорните обврски на страните.<sup>339</sup> Нашиот закон ја нормира навременоста и начинот на информирањето за да ги постигне целите за соодветно анализирање на податоците и подготовка за консултации.<sup>340</sup>

Со оглед пак на целосното преземањето на одредбата од Директивата во однос на нивото на спроведување на консултациите определено како ниво на раководство и преставување,<sup>341</sup> нашето законско решение исто така не дава можност за директно вклучување на работниците во процесот на информирање и консултирање, туку ова право упатува да се остварува преку претставници на работниците.

Другиот член кој се измени како резултат на процесот на хармонизацијата на нашето законодавство со европското, го уредува информирањето и консултирањето во случај кога работодавачот донел одлука за престанок на работниот однос од деловни причини кои би резултирале со колективни отпуштања, дефинирани со праг од најмалку 20 работници за период од 90 дена, без оглед на вкупниот број на работници кај работодавачот.<sup>342</sup> Во овие случаи информирањето и консултирањето е предвидено да се одвива со претставниците на работниците и е поставено како обврска односно должност на работодавачот за обезбедување на сите релевантни информации пред започнување на консултации, заради постигнување на договор.<sup>343</sup> Ваквата одредба која детално е елаборирана во глава III од овој труд, преку поставувањето на информирањето и консултирањето заради „постигнување на

---

<sup>338</sup> Член 94-а став 3, Ibid.

<sup>339</sup> Член 94-а, став 4, Ibid.

<sup>340</sup> Член 94-а, став 5, Ibid.

<sup>341</sup> Член 94-а, став 6, точка 2, Ibid.

<sup>342</sup> Член 95 став 1, Ibid.

<sup>343</sup> Член 95 став 2, Ibid.



договор“ е поставена во насока на зајакнување на вклученоста на претставниците на вработените во постапката за колективни отпуштања, за целите на минимизирање на општественото влијание на оваа постапка<sup>344</sup> и претставува и усогласување со одредбите на Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања.

Одредбите на македонскиот Закон за работни односи предвидуваат избор на претставници на работниците и не предвидуваат основање на работнички совети како што тоа е случај во повеќето правни системи кои при хармонизацијата на своето законодавство со одредбите на Директивата, особено имајќи ги предвид рециталите од нејзината Преамбула за што стана збор погоре, предвиделе здружување на работниците во работнички совет како тело преку кое се здружуваат вработените, и кое тело ги надминува надлежностите на синдикатите и претставува форма на бипартитен социјален дијалог на ниво на претпријатие.<sup>345</sup> Нашето законодавство упатува на избор на претставници на работници, но не е доречено во однос на постапката за нивни избор, нивна одговорност и отчетност кон вработените, гаранциите дека ќе ги застапуваат интересите на вработените и слично, а истото не е предвидено ниту со други дополнителни одредби од Законот, ниту пак со други закони.<sup>346</sup> Покрај претставници, работниците секако имаат право да се здружат во синдикат кој ќе ги заштитува нивните права и интереси, ќе ги застапува и претставува при колективно договарање. Во случај на отсуство на синдикат или претставник на работниците, не се подразбира дека работниците го губат своето право на информирање и консултирање, туку напротив тргнувајќи од мислењата во правната теорија, кои се основаат на праксата на Европскиот суд на правдата, дека во вакви случаи може да настапи избран повереник на работниците кој ќе ги застапува нивните интереси, како што укажуваат Каламатиев и Ристовски може да се заклучи дека ова право за работниците е неotuѓиво.<sup>347</sup>

---

<sup>344</sup> Ales Edoardo, Directive 2002/14/EC Information and Consultation, in: EU Labour Law, A Commentary, edited by Monika Schlachter, Kluwer Law International BV, 2015, 527.

<sup>345</sup> Кристијан Трајковски, Национален извештај: Европски работнички совети, реалност или иднина?, Центар за истражување и креирање политики, Скопје, 2021, Ibid.

<sup>346</sup> Каламатиев Т., Ристовски А. „Заштита на работниците во случај на отказ од деловни причини и колективни отпуштања (состојби и перспективи во македонскиот трудово-правен систем), IURIDICA PRIMA - Institute for Legal - Economic Research and Education, 2018.

<sup>347</sup> Ibid, стр. 80.

Непочитувањето на обврските за информирање и консултирање односно нивно оневозможување, е прекршочно санкционирано.<sup>348</sup>

Во однос на информирањето и консултирањето за транснационалните прашања<sup>349</sup> во смисла на одредбите на Директивата 2009/38/ЕЗ за основање на Европски работнички совети, македонското законодавство е хармонизирано преку посебен Закон за Европски работнички совет,<sup>350</sup> со кој се уредува основањето на Европски работнички совет или утврдување на постапка за информирање на вработените во трговските друштва или групации на трговски друштва на ниво на Европската унија, а со цел да се унапреди правото на информирање и консултирање на транснационалните прашања и унапредување на дијалогот меѓу социјалните партнери.<sup>351</sup> Законот се применува на друштвата од територијата на Европската унија кои имаат седиште во Република Македонија и на групациите на друштвата од територијата на Европската унија, со истите ограничувања во однос на бројот на вработени како и Директивата,<sup>352</sup> ја уредува постапката за основање на Европскиот работнички совет, надлежностите, составот, изборот на претставници, случаите на мандаторност за негово основање, утврдување на постапка за информирање и консултирање наместо основање на совет, го утврдува начинот на организирање на информирањето и консултирањето на вработените, должностите и заштитата на претставниците на вработените и други значајни прашања соодветно на одредбите од односната Директива. Но, овој закон иако е во сила, истиот ќе започне да се применува со пристапувањето на Република Македонија во Европската унија, што ги прави неговите одредби неприменливи се до тој момент.<sup>353</sup>

Согласно дел од истражувањата на некои автори, застапени се мислењата дека доколку работниците не се синдикално организирани, значително се помали шансите за

---

<sup>348</sup> Член 265 став 1, Ibid.

<sup>349</sup> Прашања кои се однесуваат на друштво или групација на ниво на Европската унија или најмалку на две друштва или подружници на друштва или групацијата на друштва сместени во две различни земји членки на Европската унија.

<sup>350</sup> Законот за Европски работнички совет („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/12 и 147/15).

<sup>351</sup> Член 1 став 1, Ibid.

<sup>352</sup> Член 5 став од Законот истиот се применува на друштва со најмалку 1.000 вработени во рамки на земјите членки и најмалку 150 вработени во секоја од најмалку две земји членки.

<sup>353</sup> Член 43, Ibid.

работничко организирање од друг вид, особено во тела кои во суштина имаат помала моќ за претставување во социјалниот дијалог со работодавачот.<sup>354</sup>

Соодветно пак на Директивата 2001/86/ЕЗ за дополнување на Статутот за Европската компанија во врска со инволвирањето на вработените, како и Регулативата 2157/2001 за Статутот на Европско друштво во македонското законодавство е донесен Закон за европско друштво<sup>355</sup> кој го уредува начинот и условите за спроведување на одредбите од наведената Регулатива, но и учеството на вработените во одлучувањето на европското друштво кои соодветствуваат на одредбите од наведената Директива.

Законот за европски интересни заедници<sup>356</sup> пак, го уредува начинот и условите на спроведување на одредбите на Регулативата на Советот на европските заедници 2137/85 за Европските економски интересни заедници<sup>357</sup> со утврдување на својство на правно лице на овие заедници и упатување на примена на одредбите од Законот за трговските друштва кои се однесуваат на стопанските интересни заедници и прописите за едношалтерски систем на европските економски интересни заедници запишани во Централниот регистар и нивните членови.

Наведените два закони согласно своите завршни одредби ќе се применуваат по пристапувањето на Република Македонија во Европската унија.

Преку уставна одредба во нашето законодавство се гарантира правото на учество на вработените во одлучувањето,<sup>358</sup> а ваквата гаранција е предвидена како законска одредба во Законот за трговските друштва, но суштински учеството не е пропишано туку е предвидено дека „Учеството на вработените во управувањето со друштвото се уредува со закон“,<sup>359</sup> а таков закон кој ќе го уреди ова прашање во нашето законодавство не е донесен. Не само што македонското законодавство не го уредува учеството на вработените во управувањето со посебен закон, туку во дел од законите постојат одредби кои предвидуваат забрана за

---

<sup>354</sup> Opt.cit., стр. 42. Трајковски К., Национален извештај: Европски работнички совети, реалност или иднина?, Центар за истражување и иднина? политики, Скопје, 2021.

<sup>355</sup> Закон за европско друштво (Службен весник на РМ бр. 158/2011).

<sup>356</sup> Закон за европски интересни заедници (Службен весник на РМ бр. 158/2011).

<sup>357</sup> Регулатива на Советот на европските заедници 2137/1985.

<sup>358</sup> Согласно член 58 став 1 од Уставот е предвидено „Сопственоста и трудот се основа на управување и учество на одлучувањето“.

<sup>359</sup> Член 342 став 4 од Законот за трговските друштва.

учество на вработените во органите на друштвото,<sup>360</sup> но генерално забраната се однесува на органите на надзор, а не на управување, со исклучок на директната забрана за избор на контролор во друштво со ограничена одговорност.<sup>361</sup> Во Законот за банки на пример има забрана вработен да биде член на орган на надзор,<sup>362</sup> но од друга страна членството во управниот одбор на банка е условено со постоење на постојан работен однос во банката, што подразбира дека членовите на органот на управување имаат статус на вработени.<sup>363</sup>

Од тука, може да се заклучи дека во македонското право, учеството на вработените во друштвото се сведува на модалитетот на консултирање и информирање,<sup>364</sup> а не нивно учество во управување, што се гледа и од горенаведената правна рамка во македонското законодавство за партиципацијата на вработените.

### **3. Причини за реструктурирање на работодавачот**

Реструктурирањето на работодавачот може да е од различни причини, може да е поттикнато од потребата за прилагодување кон пазарните промени, подобрување на ефикасноста на работниот процес и профитабилноста или како одговор на кризна ситуација или променети околности.

Реструктурирањето на работодавачот може да е одговор на процесите наметнати од глобализација, технолошки промени, промени во корпоративната сопственост, замена на индустриското општество со информатичко општество, демографски поместувања, раст на странски директни инвестиции и други слични причини.<sup>365</sup>

---

<sup>360</sup> Коевски Г., Спасевски Д., Работничко соодлучување – застарен или воскреснат мит за подобро работење на трговските друштва, Свет на работата, бр. 1/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, стр. 55 – 76.

<sup>361</sup> Член 246 став 3 точка 1 од Законот за трговските друштва.

<sup>362</sup> Член 88 став 2 од Закон за банки.

<sup>363</sup> Член 92 став 4, Ibid.

<sup>364</sup> Коевски Г., Спасевски Д., op,cit. ст. 71.

<sup>365</sup> N. Rogovsky, P. Ozoux, D. Esser, T. Marpe, A. Broughton Restructuring for corporate success: A socially sensitive approach Geneva, International Labour Office, 2005, p. 5

Исто така, определени општествени случувања како зголемена конкуренција, промени на пазарот, нови техники за менаџирање пропратени со нови информатички и контролни системи кои ја заменуваат традиционалната работна сила, флексибилност на пазарот на труд и јавните политики влијаат на зголемувањето на трошоците на компаниите, кое пак наједноставно се менаџира преку нивно намалување на сметка на намалувањето на работната сила. Структурните промени на пазарот бараат од работодавачите да се прилагодат на новите околности, со цел зачувување и зајакнување на конкурентноста способности и зголемување на вредноста и ефикасноста на бизнисот.<sup>366</sup>

Реструктурирањето и според МОТ може да настане според различни причини вклучително и како одговор на кризи и падови на бизнисот, менување на природата на бизнисот, новите методи на работа, новите технологии, новите инвестиции, спојувања и преземање и намалувањето на трошоците.<sup>367</sup> Од друга страна како предности на процесот на реструктурирањето се наведуваат заживување на бизнис во опаѓање, зголемување на вредноста на компанијата, подготовка на компанијата за продажба, стекнување конкурентна предност или позиционирање за краткорочен раст со цел да се одржи опстанокот и успехот на бизнисот.<sup>368</sup>

Европската унија причините за реструктурирањето на деловниот потфат ги типизира во две групи и тоа: генерални фактори кои произлегуваат од промени во меѓународната трговија во сегашната клима на глобализацијата и поединечни фактори кои произлегуваат од засебните деловни стратегии на компаниите. Притоа на овие видови на фактори гледа како на суштински поврзани и меѓусебно зависни: стратегијата на фирмата често е одговор на потребата да се прилагоди на промените на пазарот и во секторот.<sup>369</sup>

Кај малите и средни претпријатија согласно Извештајот за реструктурирања на мали и средни претпријатија на Еурофонд од 2013 година<sup>370</sup> врз основа на направена анализа на

---

<sup>366</sup> Бранко Лубарда, Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004, 283.

<sup>367</sup> Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis, ILO Brief, April 2020

<sup>368</sup> Ibid, стр. 2.

<sup>369</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2006-0031\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-6-2006-0031_EN.html) (09.10.2022) REPORT on restructuring and employment 9.2.2006 - (2005/2188(INI))

<sup>370</sup> Eurofound (2013), Restructuring in SMEs in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр. 25-32.

85 случаи на реструктурирања кај мали и средни претпријатија, препознати се надворешни и внатрешни фактори или причини кои доведуваат до реструктурирање на претпријатијата.

Согласно овој извештај како надворешни фактори се класифицираат:

- *јавните политики, правната и институционалната рамки* - во смисла кога властите наметнуваат нова регулатива или услови кон кои треба да се прилагодат претпријатијата, а кои бараат ангажирање на дополнителни ресурси што може да го загрози нивниот опстанок. Тука се препознати високите даноци и барањата за социјална сигурност;
- *макроекономската ситуација и барања* - во смисла на макроекономските случувања кои се надвор од контролата на поединечните бизниси. Тука се земени предвид економска дестабилизација, инфлацијата, варијацијата на девизните курсеви, зголемувањето на цената и слично;
- *глобализацијата* - сфатена како причина поради која се зголемува притисокот од конкуренција и можноста за делегирање на дел од активностите на надворешни лица и отворање кон поширок пазар;
- *технолошкиот прогрес* - кој врши притисок на компаниите за нови прилагодувања и иновации во деловното работење, што пак од друга страна може да резултира со неопходни внатрешни промени и се почесто пристап до надворешни ресурси и
- *демографските промени* - овие промени влијаат врз работењето на претпријатијата во смисла на промените кои може да настанат кај клиентите на овие претпријатија, но и од аспект на ефектот врз работната сила и сопственичката структура што може да доведе до неизбежен сукцесор или дополнителни промени.

Од друга страна како внатрешни фактори се препознати следните:

- *личноста на сопственикот односно менаџерот* - менаџерот - во смисла на нивните амбиции и личен интерес, но и нивото на преземање на ризик, усогласеноста со регулативата и почитувањето на етичките и моралните норми;
- *внатрешните ограничувања* - во смисла на неправилен менаџмент со човечки ресурси, слабо и нестабилно корпоративно управување со недоволно разграничени

надлежности недостаток на управувачка структура, експертиза или искуство за носење на соодветни одлуки;

- *степенот на зависност од клиенти/добавувачи* - ова особено при концентрација на портфолиото на клиенти или зависност од неколку клучни добавувачи, што може да доведе до значителни загуби и
- *промената на сопственост или управувачка структура* - во смисла на нови и различни правила и стандарди за работа, но гледано и од аспект на промена при повлекување на клучен партнер што може да доведе до намалување на капиталот и експертизата во претпријатието и да доведе до неизбежно реструктурирање за опстанок.

Како високо релевантни индикатори или причини за реструктурирање согласно оваа анализа се препознати макроекономскиот развој и личноста на сопствениците односно менаџерите.

Во анализираните случаи од страна на Еурофонд се заклучило дека за повеќето мали и средни претпријатија, реструктурирањето не е предизвикано од еден фактор, туку од комбинација од различни аспекти – внатрешни и надворешни.

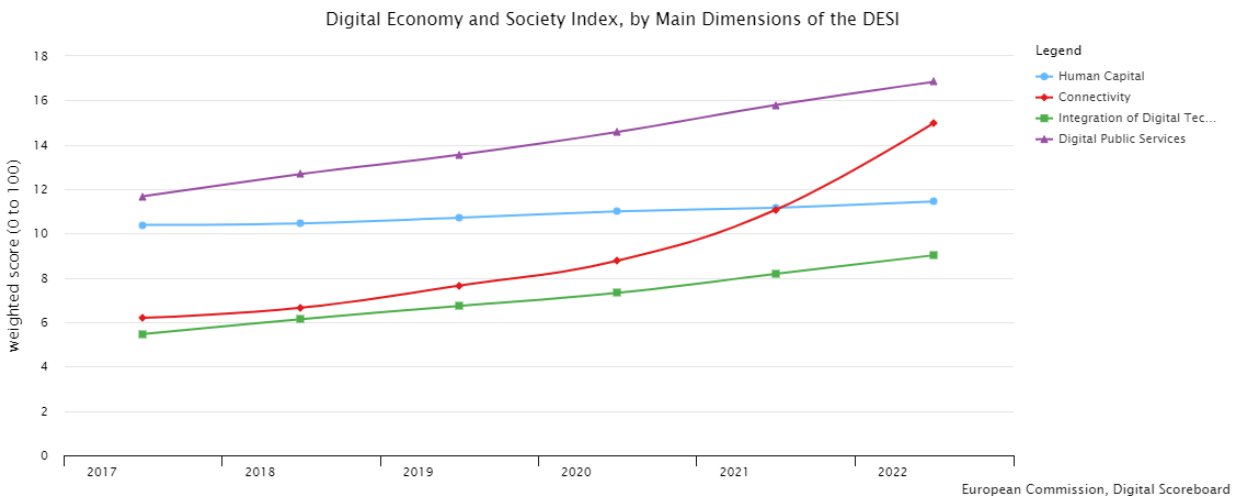
Сите овие причини може да доведат до намалување на бројот на вработени или скратување на нивните права како еден од начините за справување со присуството на некој од горенаведените фактори.

Една од причините за реструктурирање на компаниите, како и погоре што е напоменато е дигитализацијата, а за тоа покажуваат и податоците од извештаите на Европската комисија за дигиталниот напредок кој се следи преку Индексот за дигитална економија и општество (DESI).<sup>371</sup>

Приказ бр. 1 – Дигитален економски и општествен индекс, по години

---

<sup>371</sup> Индексот за дигитална економија и општество (DESI) ги сумира индикаторите за дигиталните перформанси на Европа и го следи напредокот на земјите од ЕУ, видете повеќе на следниот линк: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>



Извор: Европска комисија: Алатка за визуелизација на податоци - податоци и индикатори<sup>372</sup>

Од приказот бр. 1, може да се утврди дека Индексот на интеграција на новите технологии во бизнисите и е-трговијата, како и Индикаторот за дигитални јавни услуги во ЕУ како клучни во наметнување на потребата од дигитализација, низ минатите години се во постојан пораст, што го поткрепува горенаведеното тврдење во однос на дигитализацијата како една од значајните причини кои доведуваат прилагодувања на бизнисот на компаниите.

#### 4. Општи напомени за влијанието на реструктурирањето на работодавачот врз работниците

На природата на влијанието на реструктурирањето на работодавачот врз работниот однос и положбата на работниците како и на работните услови влијаат повеќе фактори и истото може да е предизвикано од повеќе причини, за кои се говореше погоре и со манифестација во неколку облици. Ако се тргне од причините кои доведуваат до реструктурирање, особено оние кои се наметнати и поврзани со финансискиот и

<sup>372</sup> Повеќе за прегледот на следниот линк: [https://digital-agenda-data.eu/charts/desi-see-the-evolution-of-an-indicator-and-compare-breakdowns#chart={%22indicator%22:%22desi%22,%22breakdown-group%22:%22desi%22,%22unit-measure%22:%22pc\\_desi%22,%22ref-area%22:%22EU%22}](https://digital-agenda-data.eu/charts/desi-see-the-evolution-of-an-indicator-and-compare-breakdowns#chart={%22indicator%22:%22desi%22,%22breakdown-group%22:%22desi%22,%22unit-measure%22:%22pc_desi%22,%22ref-area%22:%22EU%22}) (пристапено 03.05.2023 година).



економскиот аспект на работодавачот, може да се заклучи дека таквиот процес на реструктурирање може да резултира со намалување на трошоците за вработени, кои најчесто имаат големо учество на страната на расходите кај работодавачот. Намалувањето на работната сила е често застапено кај сите појавни облици на реструктурирањето, но особено кај она кое е заради инсолвентност на работодавачот или при негови статусни промени, за што ќе стане збор подолу во овој труд. Начинот на кој што ќе влијае овој процес врз работниците во голема мера зависи од степенот на заштита кој тие го уживаат согласно националното законодавство, но и од присуството на социјалниот дијалог во однос на интересите на засегнатите вработени во овој процес.

Кога реструктурирањето резултира со намалување и губење на вработеноста, што не е секогаш неизбежно, тоа има директно влијание врз работниците кои ги губат своите работни места, а исто така може негативно да влијае на околната заедница.<sup>373</sup> Добро дизајнираното реструктурирање би можело подобро да ја позиционира компанијата за закрепнување, но од друга страна недостигот на добро дизајнирање може негативно да влијае на перформансите на компанијата со нарушување на довербата на работниците и заедницата, што може да доведе до губење на квалификувани, искусни работници со витално знаење и know - how.<sup>374</sup>

Загубата на работно место за работникот е секогаш повеќе од едноставна загуба на приход и неретко го надминува материјалниот аспект, манифестирајќи се со ефекти кои доведуваат до чувство на бесперспективност кај работникот.<sup>375</sup> Денес во светот, вклучувајќи ги македонските работодавачи, многу компании се пласираат како општествено одговорни компании со посебен акцент кон односот на вработените.<sup>376</sup>

---

<sup>373</sup> Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis, ILO Brief, April 2020, стр. 5

<sup>374</sup> Ibid, стр. 5.

<sup>375</sup> Видете повеќе: Stiglitz J E, 'Employment, Social Justice and Societal Well-being' (2002) 141 Int'l Labour Rev. 9

<sup>376</sup> Трговските друштва кои котираат на берза, согласно Законот за трговските друштва имаат обврска во рамки на своите финансиски извештаи да објавуваат извештај за корпоративно управување, во кој значен дел од друштвата особен акцент даваат на менаџирањето со човечките ресурси. Во оваа насока значајно е да се истакне дека во Р. Македонија е формирано национално Координативно тело за општествена одговорност на претпријатијата, кое има за цел подигнување на свеста за значењето на општествената одговорност на претпријатијата (ООП) и промовирање на прифаќањето и спроведувањето на ООП, чиј опфат е генерално на претпријатијата без оглед дали истите подлежат на одредбите од споменатата законска регулатива. Имено, секоја година ова тело заедно со Министерството за економија доделуваат национална награда за најдобри

Разбирливо е односот кон вработените да претставува детерминирачка компонента за тоа дали една компанија е општествено одговорна или не, ако се земе предвид дека тоа влијае на начинот на кој работодавачите ги интегрираат социјалните аспекти во своето деловно работење.

Импликациите кои настануваат како последица на реструктурирањето на работодавачот може да резултираат со подобрување или влошување на работните услови, промена во професионалните перспективи, нови барања за квалификација, редуцирање или зголемување на работна сила и слично, што во било кој случај подразбира значајни промени во воспоставениот работен однос, а чиј резултат зависи од причините и начинот на спроведување на процесот на реструктурирање. При реструктурирањето, а особено кога причините за истото се економски или финансиски, работодавачите треба да се стремат кон максимизирање на придобивките за себе со истовремено минимизирање на социјалните последици.

Оттука, важно е работодавачот да го земе предвид потенцијалното влијание врз вработените и продуктивноста на работната сила и да обезбеди дека сите активности во однос на овој процес се усогласени со регулаторните барања, но и со етичките и моралните норми.

#### **4.1. Потреба од реструктурирање и импликации врз работната сила кај работодавачот**

Реструктурирањето е дел од секојдневието деловниот живот и процес кој е неопходен со цел да се осигура дека организациите држат чекор со промените и конкуренцијата на пазарот. Како процес покрај негативните последици кои може да ги предизвика може и да создаде работни места.

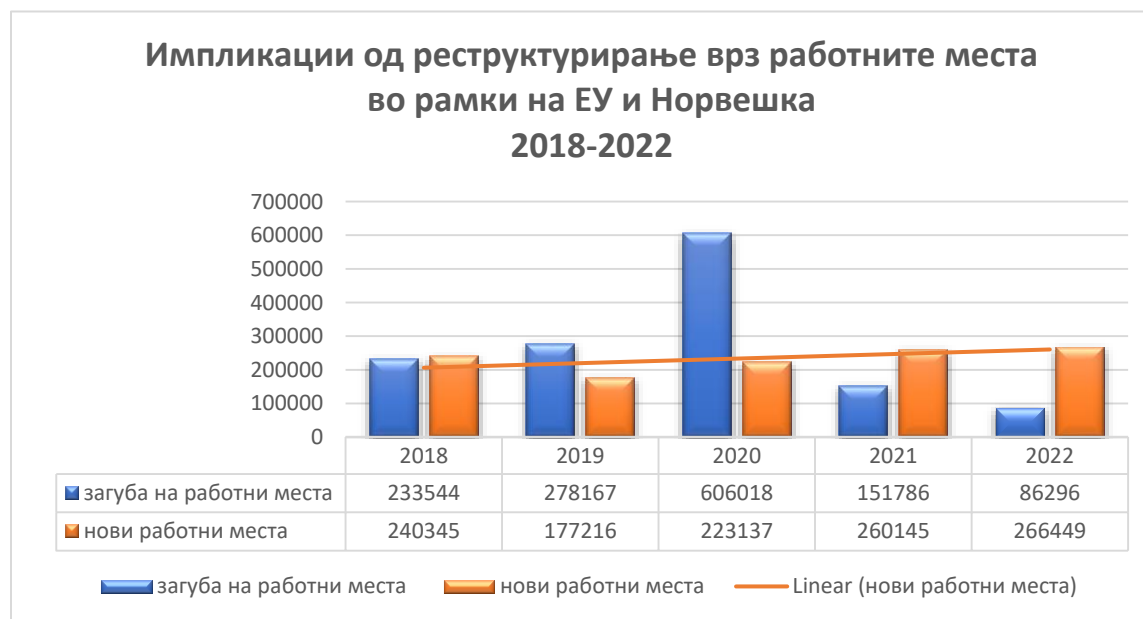
---

општествено одговорни практики на претпријатијата, која се заснова на работењето во пет категории, меѓу кои и категорија „Однос кон вработени“. Повеќе за ова може да видите на следниот линк: <http://www.cbcsr.mk/Default.aspx?id=468f2f97-86a0-4304-a98b-734e0651e519#Pochetok> (пристапено на 01.05.2023 година).

За наведеното говори и работниот документот на персоналот на Европската Комисија во 2008 година, според кој е истакнато дека реструктурирањето на компаниите покрај фактот дека може да предизвика негативни импликации, може да донесе и нови можности, кое тврдење е поткрепено со податоците за создавање на над 12 милиони нови работни места низ ЕУ од 2000 до 2007 година. Според Комисијата управувањето со реструктурирањето е дизајнирано да ги намали негативните ефекти од адаптациите кои подразбираат реструктурирање.<sup>377</sup>

За ова говори и фактот дека во рамки на Европската унија, согласно податоците од Европскиот мониторинг центар за промена во тек на пет години (2018-2022 година), во процесот на реструктурирање се создале над 1.350.000 работни места.

Приказ бр. 2 – Импликации од реструктурирање врз работни места за 2018 – 2022 година



Извор: Европски мониторинг центар за промена<sup>378</sup>

<sup>377</sup> Работен документ на персоналот на Комисијата: Реструктурирање и вработување: придонесот на Европската унија, COM2008 (419).

<sup>378</sup> <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/calculator> (пристапено на 12.05.2024 година).

Со оглед на фактот дека во 2019 година, а особено 2020 година беа изразени последиците од кризата предизвикана од Ковид – 19<sup>379</sup>, од 2021 година видлив е позитивниот тренд на отворање на работни места при процес на реструктурирање наспрема загубата на работните места.

Од друга страна, доколку се анализираат секторите на кои припаѓаат ново креираните работни места, прикажани подолу во Приказ бр. 3 може да се заклучи дека значаен дел покрај производството и малопродажбата припаѓаат на секторот за информации и комуникација.

Приказ бр. 3 - Затворање наспрема креирање на работни места за период 2018 – 2022 година



Извор: Европски мониторинг центар за промена<sup>380</sup>

<sup>379</sup> Видете повеќе на: ILo Monitor on the world of work, достапно на следниот линк: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_859255/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_859255/lang--en/index.htm) (пристапено на 04.05.2023 година).

<sup>380</sup> <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/calculator/> (пристапено на 04.05.2023 година).

Притоа, значајно е да се напомене дека за разлика од трендот на зголемување на процентот на отворање на работни места во секторот за информации и комуникација (14% ново отворени работни места наспрема 5% затворени работни места) компаниите од секторот на финансиски услуги се реструктурирале низ изминатите пет години во насока на значајно затворање на работни места (12% затворање наспрема 3% отворање на нови работни места), односно овој сектор забележува 154.343 работни места кои се затвориле, наспрема 30.907 ново отворени работни места. Сличен пад забележува и секторот на производството. Причините за наведениот тренд може да се различни, но со оглед на фактот на секторите во кои има раст на нови отворени работни места, може да се заклучи дека меѓу овие причини, влијание има и технолошкиот напредок, дигитализацијата и потребата од адаптација кон новите трендови. Ова особено и од евидентното присуство на информациската технологија во финансиските услуги и може да влијае на замена на конзервативните работни места со технолошки решенија.<sup>381</sup>

Според податоците на ЕМЦП<sup>382</sup> во текот на 2022 година (за период од 01.01.2022 до 31.12.2022 година)<sup>383</sup> во рамки на Европската унија (вклучувајќи ја и Норвешка), имало вкупно 253 случаи на реструктурирања на компании, кои резултирале со вкупно 86.296 отпуштања односно загуби на работни места. Најголемо учество во овие случаи има Франција со вкупно 40 случаи на реструктурирање каде се отпуштиле 13.609 работници, а веднаш по неа е Германија со вкупно 28 случаи на реструктурирање и отпуштање на 12.617 работници. Но, од друга страна за истиот период имало вкупно 583 случаи на реструктурирање на компании, кои резултирале со отворање на вкупно 266.449 работни места. Секторски гледано, најмногу реструктурирања кои резултирале со загуби на работни места се во областа на производството, трговијата на мало, транспорт и во секторот за финансиски услуги, додека пак реструктурирања кои резултирале со отворање на работни

---

<sup>381</sup> Како една од причините за зачестеното учеството на информациската технологија во секторот за финансиски услуги е неопходната адаптација и потребата од усогласување со новините во законодавството на Унијата, како пример усогласувањето до Payment Service Directive 2 или барањата од General Data Protection Regulation и сл.

<sup>382</sup> Европскиот мониторинг центар ги следи само најзначајните реструктурирања во кои се затвориле или отвориле над 100 работни места или има импликации на најмалку 10% од работната сила кај работодавачи во кои се вработени повеќе од 250 лица. Методологијата е достапна на следниот линк: <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/methodology> (пристапено на 11.05.2024 година)

<sup>383</sup> Достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/restructuring-statistics> (пристапено на 02.05.2023 година)

места се во секторите на производство, трговија на мало, транспорт и информации. Анализирани од аспект на типови на реструктурирања, сите процеси кои резултирале со отворање на нови работни места се резултат на проширување на бизнисот (99.91% од вкупните ново отворени работни места) и со 8 случаи на враќање во домицилната јурисдикција односно решоринг (анг. reshoring) кои креирале 136 работни места (0.05%), како и еден случај на реструктурирање преку релокација на бизнисот преку кој се отвориле вкупно 100 нови работни места (0.04%).

Најзначајна причина или вид на реструктурирање во кое се укинале работни места во 2022 година, но и во 2023 година е реструктурирањето со внатрешната реорганизација.<sup>384</sup>

Во 2023 година во овие земји имало вкупно 814 реструктурирања на компании од кои 424 реструктурирања во фокусот го имале намалувањето на работни места, кое за оваа календарска година е 153.275 работни места, додека пак 390 случаи на реструктурирање генерирале вкупно 158.362 нови работни места. Повторно најголемо учество и во 2023 година во однос на бројот на случаи на реструктурирања кои резултирале со загуба на работни места, зазема Франција со вкупно 73 случаи, преку кои се укинале 21.941 работно место, а зад неа е Германија со 66 случаи на реструктурирање и укинување на 36.562 работни места. Но за разлика од Германија која во истиот период имала 19 случаи на реструктурирање кои генерирале нови 13.222 работни места што помеѓу укинувањето и отворањето на работни места подразбира реална загуба на 23.340 работни места, во Франција со вкупно 82 случаи за реструктурирање се отвориле нови 36.036 работни места, кои подразбираат дополнителни нови 14.095 работни места за една календарска година, ако се земе предвид бројот на укинати работни места.<sup>385</sup>

И во 2023 година најмногу реструктурирања кои резултирале со загуби на работни места се во секторите на производството (42.92%), трговијата на мало (20.02%), но со значително зголемување на процентот на намалување на работни места во секторот

---

<sup>384</sup> Видете подолу во оваа точка: Приказ бр. 1 „Реструктурирања на компании во ЕУ и Норвешка за 2022 и 2023 година, кои резултирале со загуба на работни места, по видови“.

<sup>385</sup> <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/calculator?agctype=Country&A-Sector=&A-Restructuring+type=&A-date-from=2023-01-01&A-date-to=2023-12-31&A-viewtype=Losses&B-Sector=&B-Restructuring+type=&B-date-from=2023-01-01&B-date-to=2023-12-31&B-viewtype=Gains> (пристапено на 11.05.2024 година).

информации (13.02% наспрема 3.82% во 2022 година). Во секторот транспорт каде во 2022 година процентот бил 12.78%, во 2023 година процентот се намалил на 8.66%, а во финансиските услуги укинувањето на работни места бележи намалување од 5.61% односно во 2023 година е на ниво од 4,44%.

Наспрема овие реструктурирања, случаите на реструктурирањата кои резултирале со отворање на нови работни места во 2023 година е најзастапено во секторите на производство, транспорт, трговија на мало и информации.

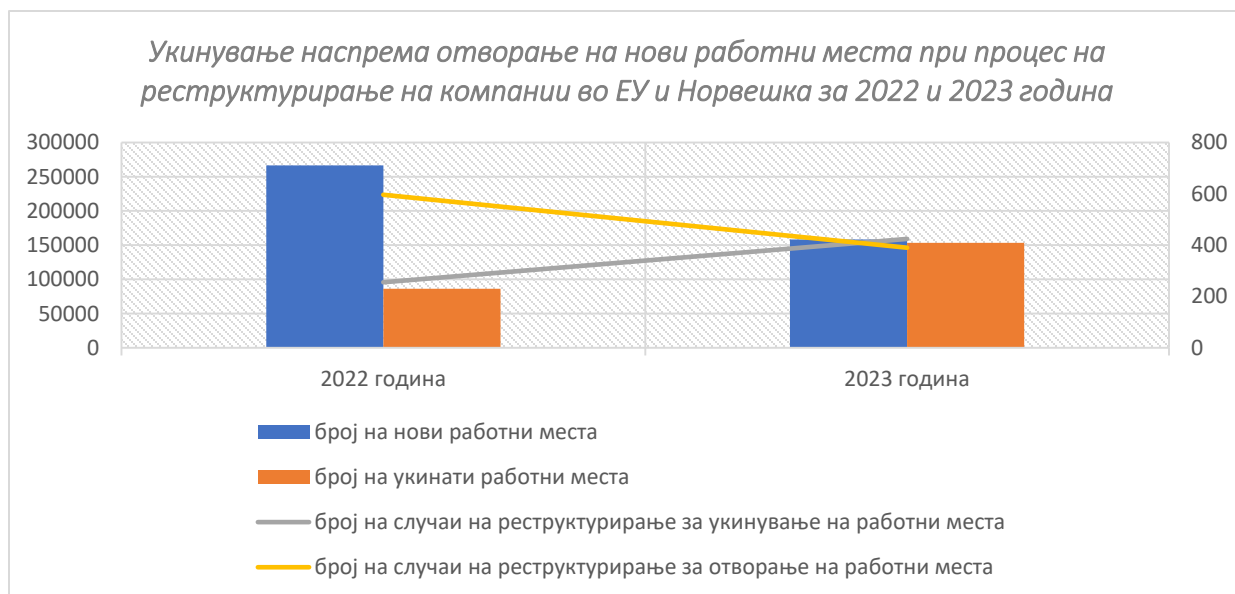
Како и во 2022 година, така и во 2023 година реструктурирањата кои резултирале со отворање на работни места се должат најмногу на проширување на бизнисот (99.94% од вкупните ново отворени работни места), а остатокот се состои во само 2 случаи на решоринг кои креирале 100 работни места (0.06%), што значи се задржува трендот на проширување на бизнисот како вид на реструктурирање кое креира работни места.

Ако се споредат податоците за овие две календарски години, како што е прикажано во Приказ број 4, може да се забележи значително опаѓање како и на случаите на реструктурирање кои резултирале со отворање на нови работни места така и на самиот број на нови работни места, кој во 2023 година е за 40,57% помал од бројот во 2022 година. Спротивно на ова, бројот на случаи на реструктурирања кои резултирале со укинување на работни места споредбено во овие две календарски години е зголемен, а исто така бројот на укинатите работни места во 2023 година е значително повисок односно повисок за 77.62% наспрема бројот во 2022 година.<sup>386</sup>

Приказ бр. 4 – *Укинување наспрема отворање на нови работни места при процес на реструктурирање на компании во ЕУ и Норвешка за 2022 и 2023 година*

---

<sup>386</sup> <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/calculator?aggtype=Country&A-Sector=&A-Restructuring+type=&A-date-from=2023-01-01&A-date-to=2023-12-31&A-viewtype=Losses&B-Sector=&B-Restructuring+type=&B-date-from=2023-01-01&B-date-to=2023-12-31&B-viewtype=Gains> (пристапено на 11.05.2024 година).



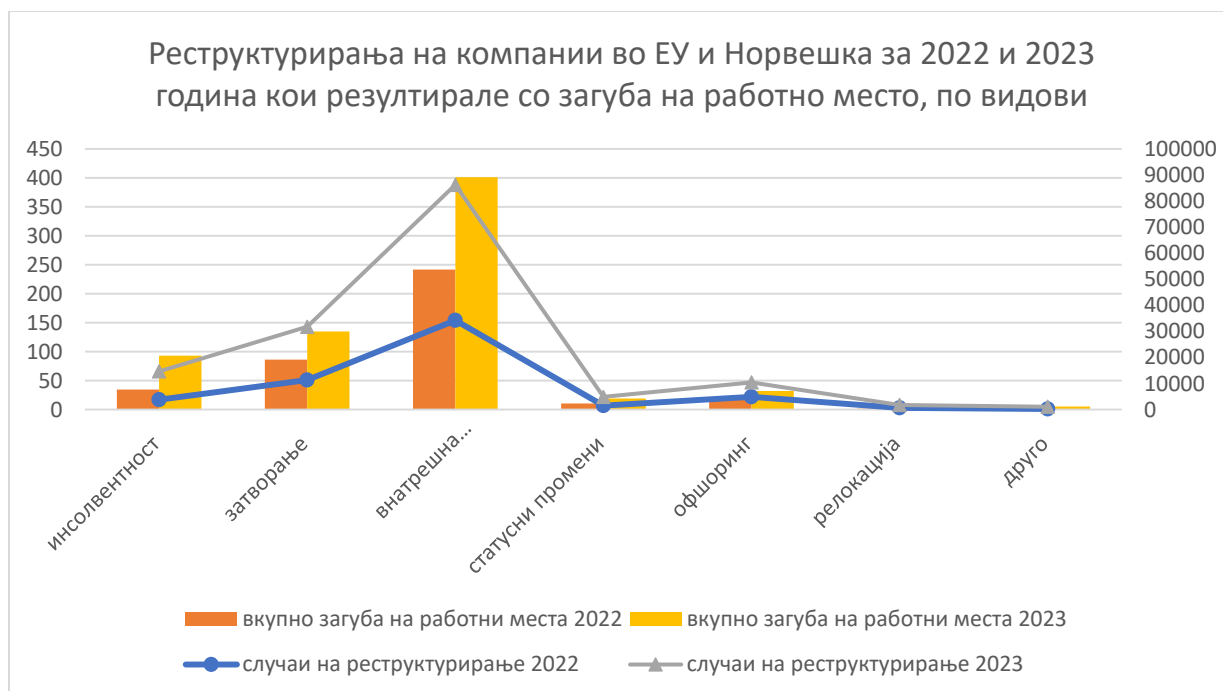
Извор на податоци: Европски мониторинг центар<sup>387</sup>

Од приказот подолу, пак за реструктурирањата на компаниите во ЕУ и Норвешка во период на календарските 2022 година и 2023 година, кои резултирале со загуба на работни места по типови на реструктурирања согласно класификацијата на Европскиот мониторинг центар на промена, може да се заклучи дека најголем процент на отпуштања се сконцентрирани при внатрешната реорганизација, а веднаш потоа заради затворање и инсолвентност.

Приказ бр. 4 *Реструктурирања на компании во ЕУ и Норвешка за 2022 и 2023 година, кои резултирале со загуба на работни места, по видови*

<sup>387</sup> <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/> (пристапено на 12.05.2024 година).





Извор: Европски мониторинг центар за промена<sup>388</sup>

Преку горенаведената квантитативната анализа во однос на податоците од Европскиот мониторинг центар и покрај трендот на намалување на бројот на случаи на реструктурирања на работни места во изминатите две години, неминовно е дека овој процес покрај негативните последици кои може да ги предизвика може и да создаде работни места и да го подобри работниот процес воопшто, а со тоа и ефикасноста и профитабилноста на деловниот потфат на работодавачот.

## **5. Облици на реструктурирање на работодавач компаративно и во македонското законодавство**

Во правната литература нема конкретно раздвојување на облиците на реструктурирање, со оглед сфаќањето на неговиот поим може да опфати бројни активности кои водат кон реорганизација на работодавачот, а притоа дава одлика на економскиот развој или потреби кои наметнуваат промени во деловниот потфат на работодавачот. Реструктурирањето не

<sup>388</sup> <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/calculator> (пристапено на 11.05.2024 година).

може да се сведе на единствен појавен облик со оглед дека се манифестира на различен начин и од различни причини. Со оглед дека во рамки на Европската Унија е формиран Европскиот мониторинг центар за промена, за кој стана збор, кој меѓу другото формиран како информативен ресурс основан да промовира разбирање за промените во светот на трудот, работниот однос, пазарот на труд и реструктурирањето, како релевантни може да се земат облиците на реструктурирање со кои оперира овој центар при статистиките и анализите кои врши. Оттука, согласно Европскиот монитор на реструктурирањето (ERM) реструктурирањето на работодавачот може да е биде во една од осумте категории на реструктурирања<sup>389</sup>:

- Инсолвентност/затворање: кога бизнисот банкротира или е затворен од економски причини или кога се обидува да спречи стечај или затворање.
- Проширување: кога компанијата ги проширува своите деловни активности, вработувајќи нова работна сила.
- Внатрешно реструктурирање: кога компанијата презема план за намалување на работните места, кој не е поврзан со друг вид на реструктурирање дефиниран погоре или преструктурирањето повлекува мешавина од мерки од кои ниту една не е доминантна.
- Спојување и преземање: кога две компании се спојуваат или кога за време на преземањето на една компанија е вклучена програма за внатрешно реструктурирање насочена кон рационализација на организацијата преку намалување на персоналот.
- Офшорирање/делокализација: кога активноста на бизнисот е преместена или аутсорсирана во странство.
- Аутсорсинг: кога дејноста на бизнисот е договорно отстапена на друга компанија во рамките на истата земја.
- Релокација: кога активноста останува во рамките на истата компанија, но е преместена на друга локација во рамките на истата земја. Реструктурирање кое се однесува на нешто кое не е опфатено со седумте категории.

---

<sup>389</sup> Облиците на реструктурирање кои ERM ги препознава се достапни на следниот линк: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/about-the-european-restructuring-monitor#availableinformation> (пристапено на 03.05.2023 година).

Како и во ЕУ, така и во македонското законодавство нема јасно разграничување на облиците на реструктурирање, но гледано од аспект на тоа кои облици се препознаваат во рамки на ЕУ, истите може да се истоветат со промените кои може да настанат кај работодавачот според нашето законодавство, а регулирано во засебни законски целини.

Споредено со класификацијата во рамки на ЕУ, наведена погоре, согласно нашето законодавство реструктурирањето ќе се сведе на следното:

- Статусни промени, кои се поширока категорија од категоријата на спојување и преземање и го опфаќа и преносот на претпријатијата, бизнисот или делови од нив,
- Реорганизација за да се избегне инсолвентност на работодавачот што се истоветува со категоријата спомената погоре,
- Внатрешна реорганизација која ќе ги опфати сите промени кои може да доведат до отказ од деловни причини согласно нашето законодавство, а во целост ја покрива гореспоменатата категорија на внатрешно реструктурирање,
- Релокација на ресурси и бизнис која се поклопува со наведената категорија, а може да се конципира преку прво наведената категорија во рамки на преносот на претпријатие, бизнис или нивни делови,
- Останати облици на реструктурирање, во кои можат да се вбројат, проширување, офшоринг и аутсорсинг.

За да се избегне еднострано донесување одлуки од страна на менаџментот на работодавачот и да се заштитат сите учесници во односите со работодавачот, а особено работниците нивните права се детално регулирани, при секој од облиците во кои може да се јави реструктурирањето.

### **5.1. Статусни промени како начин на кој се врши реструктурирање на работодавачот**

Реструктурирањето може да биде преку спроведување на постапка за статусни промени или со промена на правната форма, што во суштина подразбира промена на

правниот идентитет на работодавачот. Ваквите промени може да доведат до престанок на еден работодавач и формирање на нови, односно во оваа смисла работната сила од работодавачот кој престанал може да се пренесе кај друг. Престанувањето на работодавачот кој спровел статусна промена не е секогаш задолжително, со оглед дека определени статусни промени подразбираат и пренос на дел од дејноста односно бизнисот, без притоа престанување на онаа компанија која врши пренос на дел од имотот и обврските. Статусните промени се можни и кај инсолвентен работодавач, за кој е отворена стечајна постапка,<sup>390</sup> а во која доверителите донеле одлука за реорганизација на стечајниот должник. Во суштина со ваквиот начин на реструктурирање се прераспределува контролата на релевантните фактори во компанијата и се насочуваат кон подобрување на ефикасноста. Притоа, таквата ефикасност може да настане на сметка на нефинансиските чинители како на пример вработените во компанијата.<sup>391</sup>

Статусните промени претставуваат институт кој подразбира збир на повеќе постапки, а согласно македонското законодавство статусните промени означуваат присоединување, спојување и поделба на трговските друштва на начин и според услови определени со Законот за трговските друштва.<sup>392</sup> Со оглед дека статусните промени се уредени со Законот за трговските друштва, важно е да се има предвид дека овој вид на реструктурирање е применлив на работодавачите на кои се применува овој закон, односно на работодавач кој согласно закон е основан како трговското друштво, стопанската интересна заедница, подружница-организирана од странско трговско друштво, односно од странски трговец-поединец, запишани во трговскиот регистар.

---

<sup>390</sup> Реорганизацијата во стечајна постапка е посебна судска постапка која се спроведува во рамките на отворената стечајна постапка и е насочена кон максимизирање на наплата на побарувањата на доверителите во стечајна постапка, а со примарна цел продолжување на деловниот потфат на должникот и со поинакво уредување на правната положба на должникот.

<sup>391</sup> Shleifer, A. and L. H. Summers (1988). Breach of Trust in Hostile Takeovers. In Corporate Takeovers: Causes and Consequences, pp. 33–68. University of Chicago Press

<sup>392</sup> Член 3 од Законот за трговските друштва („Службен весник на Република Македонија“ бр. 28/04, 84/05, 25/07, 87/08, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13, 120/13, 187/13, 38/14, 41/14, 138/14, 88/15, 192/15, 6/16, 30/16, 61/16, 64/18 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 290/20, 215/21 и 99/22)

Присоединувањето е статусна промена кога едно или повеќе друштва може да се присоединат (друштво што се присоединува) кон друштво што презема, со пренос на целокупниот имот и на обврските на друштвото коешто присоединува.<sup>393</sup>

Учесници во процесот се двете или повеќето друштва односно работодавачи (друштво/а што се присоединува и друштво што презема), при што одлуката за ваквата статусна промена е на двете страни. Во ваквата статусна промена има целокупен пренос на имотот и обврските, без да се спроведе ликвидација врз друштвото што присоединува, во замена односно за акции од друштвото што презема. Имено, во овој случај со оглед дека е предвиден целокупен пренос на обврските, се подразбира и пренос на обврските кон вработените од работодавачот кој се присоединува.

Приказ бр. 6 – Статусна промена со присоединување

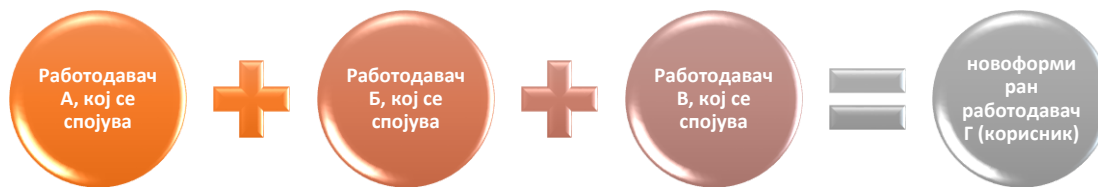


Од друга страна, две или повеќе друштва можат да се спојат, без да се спроведе ликвидација, со основање на едно ново друштво - корисник на коешто преминува целокупниот имот и обврските на друштвата што се спојуваат, во замена на уделите, односно на акциите од новото друштво – корисник,<sup>394</sup> што претставува статусна промена со спојување. Одлуката за спојувањето ја носат заеднички друштвата кои се спојуваат.

<sup>393</sup> Член 517 став 1, Ibid.

<sup>394</sup> Член 517 став 2, Ibid.

## Приказ бр. 7 – Статусна промена со спојување



Статусните промени со присоединување и спојување, се најчесто застапени кај друштва со иста форма, но не е исклучена можноста, истите да се применат и кај друштва со различна форма.

Со ваквиот начин на реструктурирање, новиот работодавач кој ги презел имотот и обврските односно се основал е универзален правен следбеник на работодавачите кои престанале да постојат при овие статусни промени, што подразбира и наследување на дотогашните договори за вработување.

Третата и можеби најсложена статусна промена е поделбата на друштва. Едно друштво може, преку поделба, истовремено, да го пренесе сиот имот и обврските на две или повеќе новоосновани друштва (раздвојување со основање) или на две или повеќе постојни друштва (раздвојување со преземање), при што друштвото што се дели престанува без спроведување на ликвидација. Едно друштво може, преку поделба, дел од својот имот и од обврските да ги пренесе на едно или на повеќе новоосновани друштва (издвојување со основање) или на едно или на повеќе постојни друштва (издвојување со преземање), при што друштвото не престанува.<sup>395</sup>

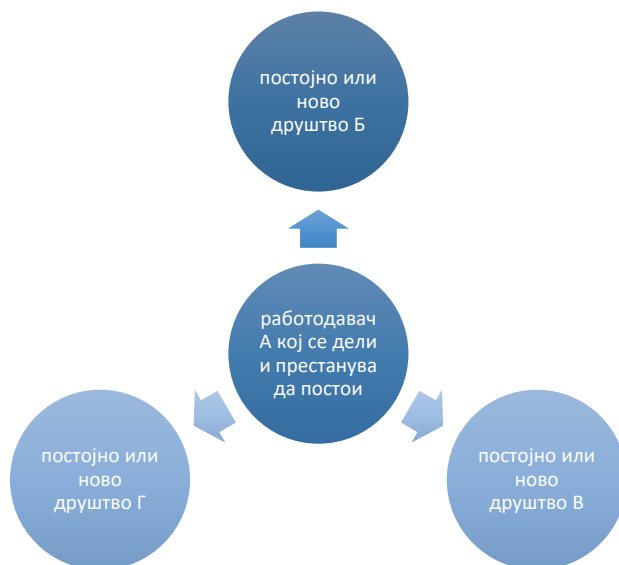
Кога статусната промена е направена преку поделба и со пренос на сиот имот, а друштвото чиј имот се пренесува да постои без ликвидација, се работи за поделба на друштвото со раздвојување со основање или со раздвојување со преземање. При поделба со раздвојување со основање имотот и обврските е пренесуваат на две или повеќе новонастанати друштва, а за ваквата статусна промена одлучува друштвото што се дели.<sup>396</sup>

<sup>395</sup> Член 517 став 3, Ibid.

<sup>396</sup> Член 518 став 3, Ibid.

Во вториот случај доколку поделбата се прави со раздвојување со преземање имотот и обврските се пренесуваат на две или повеќе постоечки друштва, а одлуката се носи заеднички од сите страни во промената.

Приказ бр. 8 – Статусна промена со поделба со раздвојување



Од друга страна ако статусната промена се спроведува преку поделба со пренос на дел од имотот, а друштвото чиј имот се пренесува не престанува да постои, станува збор за поделба на друштвото со издвојување со основање или поделба со издвојување со преземање.

## Приказ бр. 9 – Статусна промена со поделба со издвојување



Поделбата може да се спроведе со истовремено пренесување на целиот имот или на дел од имотот и на обврските на друштвото што се дели на нови друштва и на постојни друштва - комбинирана поделба со раздвојување со основање, раздвојување со преземање, издвојување со основање и со издвојување со преземање или истото во случај на комбинирана поделба со издвојување.<sup>397</sup>

При присоединување, спојување и поделба со раздвојување со преземање и поделба со издвојување со преземање на друштвата, се склучува спогодба односно документ во кој се усогласуваат условите под кои ќе се изврши статусната промена. Додека пак при поделба со раздвојување се изготвува план за поделба. Секогаш составен дел на овие документи, меѓу другото е списокот на вработени кои го продолжуваат работниот однос.<sup>398</sup>

Доколку работниците се јавуваат како доверители тогаш може во наредните осум дена од моментот на започнување на спроведување на статусната промена работникот како доверител да поднесе предлог до судот за запирање на постапката за спојување, присоединување, односно поделба. Ако судот утврди дека во постапката за присоединување, спојување, односно поделба на доверителот не му е одговорено на

<sup>397</sup> Член 517 став 4, Ibid.

<sup>398</sup> Член 536 став 9, Ibid.



барањето, односно не му е дадено бараното обезбедување, на предлог на доверителот, судот може привремено да ја запре постапката, додека друштвото коешто се присоединува, друштвата коишто се спојуваат и друштвото што се дели не му поднесат на судот во определениот рок доказ дека се дадени обезбедувања за побарувањето на доверителот.<sup>399</sup>

Без оглед на начинот на кој се спроведува статусната промена, сите права и обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач.<sup>400</sup> Третманот на работниците при промена на работодавач од аспект на македонското законодавство е регулиран согласно Законот за работните односи, при што детална елаборација на законското нормирање и положбата на работникот и неговите поединечни права од овој аспект е дадена во глава IV од овој труд.

## **5.2. Реструктурирање заради инсолвентност на работодавачот**

Реструктурирањето кое има за цел надминување на инсолвентноста на работодавачот е иницирано од настанат финансиски дисбаланс на работодавачот. По својата суштина инсолвентноста е значаен ризик за исполнување на економските очекувања, а неодржувањето на финансиската солвентност покрај ризиците за опстојување на деловниот потфат влијае и на самите работници и егзистенцијата на нивниот работен однос.

За ваквата состојба причинители може да се внатрешни фактори поврзани со корпоративното управување, управување со ризици, организациска поставеност, лоша конкурентска положба, знаење и стручност на кадарот, но и надворешни објективни фактори како макроекономски влијанија, промени на пазарот и сл.

Во вакви околности и недостаток од стратешки пристап кон справување и надминување на инсолвентноста неретко води кон отворање на стечајна постапка. На денот

---

<sup>399</sup> Член 523 став 2, Ibid.

<sup>400</sup> Член 519, Ibid.

на отворањето на стечајната постапка, постојат бројни правни последици кои влијаат на позицијата на стечајниот должник и на сите лица поврзани со него.

Согласно македонското стечајно законодавство, како правна последица на отворањето на стечајната постапка договорите за вработување склучени помеѓу должникот и вработените престануваат.<sup>401</sup>

Но, не секогаш кога причината за реструктурирање е инсолвентноста, работодавачот згаснува. Постои можност за продолжување на деловниот потфат на работодавачот по спроведување на постапка за реорганизација, која согласно нашето законодавство, се спроведува по донесување на одлука од страна на доверителите. Во оваа постапка може да се спроведат и статусни промени како што погоре е напоменато, но значајно е да се има предвид дека од моментот на отворање на стечајната постапка (која мора да е отворена за да се спроведе подоцна евентуална постапка за реорганизација), настануваат правни последици врз работниот однос на работникот. Правната положба и правата кои работниците ги имаат во ваков случај согласно нашето законодавство, но и компаративно се детално елаборирани во глава V од овој труд.

### **5.3. Внатрешна реорганизација на работодавачот како начин на реструктурирање на работодавачот**

Во својот извештај за реструктурирање надвор од границите за 2020 година,<sup>402</sup> Еурофонд реструктурирањето класифицирано како внатрешно го дефинира за категорија апликативна за секој деловен потфат и се индицира кога компанијата презема план за намалување на работни места кој не е поврзан со ниту една друга категорија на реструктурирање (реструктурирање заради инсолвентност, аутсорсинг, офшоринг, статусни промени, релокација на ресурси и бизнис, проширување на бизнис). Според податоците на од овој извештај за период од 2005 година до второто тримесечје од 2020

---

<sup>401</sup> Член 166 од Законот за стечај.

<sup>402</sup> Eurofound (2020), ERM report 2020: Restructuring across borders, European Restructuring Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

година, 70% од случаите на реструктурирање се вбројуваат во категоријата на внатрешни реструктурирања.<sup>403</sup>

Оттука, а со оглед и на регулативата во Македонија и познатиот концепт на отказ од деловни причини,<sup>404</sup> под поимот на внатрешна реорганизација на работодавачот во овој труд се подразбира реорганизирање на работниот процес во рамки на самото претпријатие односно деловен потфат.

Внатрешната реорганизација може да е поттикната од потребата за промена во организациската структура или промена или подобрување на деловниот модел на работодавачот, вклучувајќи промена на структурата на капиталот. Консолидацијата на долговите или прекројувањето на приходната, а особено на расходната страна на билансите на работодавачот, како и реорганизирањето заради економска оправданост може да се посочат како чести причини за спроведување реорганизација во рамки на работодавачот. Внатрешната реорганизација за работодавачот, во рамки на овој труд се разбира како алатка за опстанок, но и поголем деловен успех.

Во анализата на мали и средни претпријатија на Еуродфонд, спомената погоре се утврдило дека потребата од внатрешно реструктурирање се јавува кога претпријатијата се соочуваат со недостаток на побарувачка од клиенти, недостаток на ликвидност и недостаток на надворешно финансирање. Формите на внатрешно реструктурирање кај овие претпријатие се отсликуваат преку намалување на работно време, отпуштања или аутсорсирање на неефикасни активности со цел намалување на трошоци.<sup>405</sup>

Оттука, реорганизацијата може да вклучи промена во организациските единици, на работните места, како и намалување на кадар преку укинување на постојни работни места. Промените во организациската структура најчесто се со цел да се насочат постојните ресурси кон основната дејност на работодавачот и да се минимизира нивната употреба во други области.

---

<sup>403</sup> Ibid.

<sup>404</sup> Член 76 став 3 од Законот за работните односи.

<sup>405</sup> Eurofound (2013), Restructuring in SMEs in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр. 33.

Согласно македонското законодавство концептот на внатрешна реорганизација од аспект на трудовото право може да се анализира преку одредбите од Законот за работните односи. Од друга страна ако се погледне пак јавниот сектор ваквото поставување на концептот на внатрешна реорганизација, може да се препознае преку концептот на т.н. функционална анализа која се спроведува со цел зголемување на функционалноста на оперативните единици во институциите и внатрешната организациска поставеност воопшто, а преку нивно прекројување односно реорганизирање.

Детално елаборирање за правата и положбата на работниците при внатрешна реорганизација како и апликативната регулатива од овој аспект е предвидена во глава III од овој труд.

#### **5.4. Останати облици на реструктурирање на работодавачот**

Под останати облици на реструктурирање на работодавач може да се сведат реструктурирањето заради делегирање на активности на надворешни лица, реструктурирање со офшорирање на активности, реструктурирање со релокација на ресурси како и реструктурирање со проширување на бизнис.<sup>406</sup>

Делегирање на активности на надворешни лица (т.н.outsourcing) е застапена форма во речиси сите дејности, па оттука и можноста за реструктурирање по овој повод. Outsourcing или познато како користење на услуги од надворешни лица, може да се дефинира како делегирање на несуштински операции или работни места од внатрешна дејност на надворешен ентитет кој е специјализиран за таа активност. Се користи од различни причини: да се заштеди на трошоци, да се подобри квалитетот или да се ослободат ресурсите на компанијата за други активности.<sup>407</sup>

---

<sup>406</sup> Базирано на методологијата на Европскиот мониторинг центар за реструктурирање и методологијата на Еурофонд достапни на: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/> и <https://apps.eurofound.europa.eu/restructuring-events/methodology> (пристапено на 13.05.2024 година).

<sup>407</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/outsourcing>

Во Македонија овој концепт е добро познат, иако не е дефиниран како посебна форма на реструктурирање, не може да се оспори неговото постоење. Законот за работните односи дава можност работодавачот да воспостави облигациони односи дефинирани како посебни договори за вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот<sup>408</sup> што дава основа за склучување договори со кои ќе се делегира определена работа и може да се смета за аутсорсирање во смисла на реструктурирањето како категорија која Еурофонд ја класифицира, а за која стана збор погоре. Имено, во македонското законодавство концептот на користење услуги од надворешни лица (outsourcing) пред се заради своето големо значење во управувањето со правниот ризик како дел од целокупниот оперативен ризик е строго регулиран во банкарското работење,<sup>409</sup> односно во работата на платежните институции и институциите за електронски пари,<sup>410</sup> како и во областа на осигурувањето.<sup>411</sup> Заедничко во наведената регулатива која го уредува прашањето на пренос на активности на надворешни лица е тоа дека предмет на пренос не може да се активности кои претставуваат суштински дел од дејноста која ја обавува субјектот, односно се работи за активности кои може да се класифицираат како помошни. Сето ова е во насока и на усогласеност со европското законодавство.<sup>412</sup> Тука значајно е да се напомене дека согласно нашата регулатива во наведените области каде користењето на услуги од надворешни лица е засебно регулирано, не секоја услуга се смета дека потпаѓа под оваа регулатива, туку

---

<sup>408</sup> Член 252 од Законот за работните односи.

<sup>409</sup> Користењето на услуги од надворешни лица од страна на банка е регулирано со Одлуката за методологијата за управување со ризици, а делот на услуги од информативниот систем со Одлуката за методологијата за сигурност на информативниот систем на банка.

<sup>410</sup> Со Законот за платежни услуги и платни системи (Службен весник на РСМ бр. 90/22), Користење услуги од надворешни лица“ (анг. outsourcing) е дефинирано како делумно или целосно пренесување на извршувањето оперативни функции поврзани со давањето платежни услуги или работењето на платен систем на надворешно лице што се прави врз основа на склучен договор во писмена форма меѓу платежна институција, институција за електронски пари или операторот на платен систем со надворешно лице коешто извршува оперативни функции поврзани со давањето платежни услуги или работењето на платен систем пришто, без таквото пренесување, овие оперативни функции би биле извршувани од страна на платежната институција, институцијата за електронски пари или операторот на платен систем;

<sup>411</sup> Дел петти од Законот за супервизија на осигурувањето.

<sup>412</sup> Користењето на услуги од надворешни лица во областа на осигурувањето е усогласено со Solvency II Директивата односно Directive 2009/138/EC of the European Parliament and of the Council of 25 November 2009 on the taking up and pursuit of the business of Insurance and Reinsurance (Solvency II), додека пак нашето законодавство кое го регулира користењето на услуги од надворешни лица во областа на банкарството, платежните институции и институциите за електронски пари е усогласено со европските Директиви за финансиски инструменти и платежни услуги (Directive 2014/65/EU (Markets in Financial Instruments Directive; MiFID II) и Directive 2015/2366/EU (Revised Payment Service Directive; PSD2)).

услугите кои може да се сметаат како помошни во извршувањето на основната дејност.<sup>413</sup> Наведеното е така, со оглед на обемните услови и обврски кои треба да ги исполнуваат надворешните лица кои се сметаат за давање на услуги. Во поширока смисла, користењето на услуги од надворешни лица може сериозно да предизвика реструктурирање кое може да доведе и до внатрешна реорганизација преку намалување на работните места кои не се директно поврзани со основната дејност. Така, ако се земе предвид дека значаен дел од работите кои се вршат во рамки на организациската структура на работодавачот можат да бидат делегирани надвор, работните места за извршување на помошни активности во една компанија како на пример обезбедување на објект, одржување на хигиена, правни работи, сметководствени работи и слично може да се заменат со користење на услуги од надворешни лица, што пак доведува до реструктурирање на работодавачот.

Од друга страна, согласно класификацијата на Еурофонд офшорирањето е специфичен тип на реструктурирање. Тоа се случува кога домашната економска активност се заменува со странско производство на стоки или услуги поради одлука на производителот да прекине или намали одредена домашна активност со цел да ја пласира во странство. Дефиницијата подразбира континуирано присуство на оригиналната компанија производител во матичната земја. Тоа, исто така, имплицира дека офшор активностите може или да продолжат да бидат во сопственост на компанијата или да бидат аутсорсирани. Целта на офшорирањето на деловните процеси се состои во намалување на трошоците, што може да се постигне преку пониски трошоци за работна сила, атрактивни регулаторни средини или близина на продажните пазари. Во повеќето случаи, офшорирањето на домашните производни активности се однесува на трудоинтензивни активности кои се преселени во странство со цел да се искористат пониските трошоци за плати.<sup>414</sup>

За разлика реструктурирањето по основ на офшоринг, реструктурирањето кое се врши заради релокација на ресурси е реструктурирање каде активноста останува во истата

---

<sup>413</sup> Пример во банкарското работење за услуга од надворешно лице ќе се смета услугата за одржување на централниот банкарски систем кој една банка го користи или користењето услуга од компанија за процесирање на трансакции.

<sup>414</sup> European industrial relations dictionary, достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/offshoring>

компанија, со релокација во друго седиште во рамки на истата држава.<sup>415</sup> Релокацијата како причина за реструктурирање не е честа појава, но истата може да предизвика целосна промена на персоналот или условите за работа што значително се ефектуира на положбата на работникот.<sup>416</sup>

Проширувањето на бизнисот се смета како категорија на реструктурирање со оглед дека работодавачот може да направи низа структурни и организациски промени поради, како што наведува Еурофонд на пример, обезбедување на извори: развој на нови производи или услуги или привлекување нови клиенти, вклучително и интернационализација. Проширувањето треба да се поврзе со конкретен настан (како што е формирање на нови простории, воведување нови производи, влез на нови пазари).<sup>417</sup> Проширувањето како реструктурирање е облик кој речиси во сите случаи доведува до креирање на нови работни места, како што е и погоре прикажано од анализата на креирање на работни места.

---

<sup>415</sup> Eurofound (2013), Restructuring in SMEs in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, стр. 8.

<sup>416</sup> Ibid.

<sup>417</sup> Ibid, стр. 7.

## ГЛАВА III

### ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ВНАТРЕШНА РЕОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧОТ

#### 1. Поим и причини за внатрешна реорганизација на работодавач

Овој тип на реструктурирање имплицира промена во организациската структура на работодавачот, што потенцијално може да се одрази и со промена во бројот и структурата на работните места. Организационото реструктурирање во академската литература се карактеризира со ефективна и ефикасна реорганизација на компонентите на корпоративното работење,<sup>418</sup> па оттука може да се поима како внатрешна реорганизација. Вообичаено овој процес вклучува намалување на трошоци, зголемување на профитабилноста, подобрување на квалитетот на производите и услугите, зголемување на цената на акциите и брза реакција кон новите можности.<sup>419</sup> Притоа, неретко се рефлектира со редуцирање на работни места или на цели организациони единици, чија работа не е во насока на директно остварување на основната дејност на работодавачот.

Доколку работодавачот пристапи кон внатрешно реорганизирање на деловниот потфат заради некоја причина која тоа го наметнува, а за кои се говореше погоре, мора да го има предвид и работното законодавство, доколку тој процес има импликации и на работниците, како што најчесто се одразува. Со оглед дека во најголем дел од случаите ваквиот начин на реструктурирање има влијание врз работниците, а неретко се отсликува со откажување на договорите за вработување, работното законодавство посебно внимание посветува на овој сегмент. Во суштина, внатрешното реструктурирање на работодавачот се случува заради некоја така наречена деловна причина која е поврзана со самиот деловен процес.<sup>420</sup> Причините поради кои организациите ги реорганизираат своите операции преку процес на

---

<sup>418</sup> Hirsch, Paul M., and Michaela De Soucey. "Organizational Restructuring and Its Consequences: Rhetorical and Structural." *Annual Review of Sociology*, vol. 32, 2006, pp. 171–89. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/29737736>.

<sup>419</sup> Hirsch, M., Soucey De M., op. cit, стр. 172.

<sup>420</sup> Kurgat A., Organizational restructuring: an opportunity for growth and social networks, *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom* Vol. IV, Issue 8, August 2016.



реструктурирање се различни, а опфаќаат деловни и економски фактори, промени во животната средина и политичките фактори за глобализација, но основната цел на компанијата во вакви случаи е да го задржи соодветното ниво на ресурси во структурата, што ќе го зајакне и проактивниот и реактивниот капацитет на организацијата за нови барања.<sup>421</sup>

Овие причини најчесто се отсликуваат со намален обем на работа во определен сегмент во работниот процес или воопшто, како и престанок на потребата за вршење на одредена работа. Секогаш кога се говори за внатрешна реорганизација на работодавачот како форма на негово реструктурирање, а особено откажување на договор за вработување од деловни причини, исклучено е постоењето на вина или незадоволително извршување на работните задачи од страна на работникот.<sup>422</sup> За превенирање на своеволно дејствување на работодавачот, а со тоа едновремена заштита на работникот, македонското законодавство, како и бројни релевантни меѓународни акти го третираат ова прашање и ја нормираат постапката, начинот и условите под кои истата може да се спроведе.

Изнаоѓањето на решенија за воспоставување на правна рамнотежа помеѓу заштитата на работничките права и обврските на работодавачот е една од основните карактеристики на работното законодавство.<sup>423</sup>

Согласно македонското законодавство, заштитата на работниците при внатрешно реструктурирање или реорганизација на работодавачот која е поттикната заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини е предвидена со Законот за работните односи. Начинот на уредување на оваа постапка, правата и обврските на двете страни во овој случај соодветствуваат на одредбите од Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, бр. 158 и Препораката за престанок на

---

<sup>421</sup> Kurgat A., Organizational restructuring: an opportunity for growth and social networks, International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. IV, Issue 8, August 2016.

<sup>422</sup> Каламатиев т., Ристовски А., Работните односи во услови на здравствено-економска криза предизвикана од Ковид-19, Проект на УСАИД за Модернизација на инспекциските служби, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2021.

<sup>423</sup> Михајловски З, Петкуќески Љ., Правните механизми за остварување на заштитата и вработените од колективни отпуштања во конвенциите на МОТ и директивите на Европската Унија имплементирани во работното законодавство во Република Македонија, Правник бр. 336, Скопје, 2020, стр. 24 -34

работниот однос на иницијатива на работодавачот, бр.166 на Меѓународната организација на трудот, како и на Директивата 98/59 за колективни отпуштања.

## 2. Внатрешна реорганизација во македонското законодавство

Како што во втората глава од овој труд е напоменато,<sup>424</sup> со оглед на македонското законодавство и познатиот концепт на отказ од деловни причини, под поимот на внатрешна реорганизација на работодавачот во овој труд се подразбира реорганизирање на работниот процес во рамки на самото претпријатие односно во рамки на деловниот потфат.

Притоа, оваа постапка од аспект на импликациите кои ги има врз работниците е уредена согласно Законот за работните односи, а концептот на внатрешното реструктурирање или реорганизација во јавниот сектор е опслужена и со концептот на функционална анализа која е предвидена како мандаторна за работодавачите од јавниот сектор.

Со измените на Законот за работните односи од 2010 година, се воведоа нови одредби кои во суштина подразбираат хармонизирање на нашето законодавство со европското односно со одредбите од Директивата 98/59/ЕЗ за колективни отпуштања. Со овие измени и дополнувања на Законот се вградија обврски за информирање и консултирање на претставниците на работниците при колективни отпуштања. Измените ги уредуваат обележјата на отказот од деловни причини односно постапката, условите, критериумите и правата и обврските на страните во овој однос.

Согласно Законот за работните односи престанокот на работниот однос од деловни причини е дефиниран како *„престанок на потребата од вршење на одредена работа под услови наведени во договорот за вработување заради економски, организациски, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот“*.<sup>425</sup>

---

<sup>424</sup> Видете повеќе во точка 5.3 од глава II на овој труд.

<sup>425</sup> Член 76 став 1 точка 3

Од начинот на нормирање на овие причини, се подразбира дека во случаите каде работодавачот врши внатрешно реструктурирање со воведување на промени во производството, организацијата или структурата и технологијата, намалувањето на бројот на работници се смета за оправдано, а евентуалните промени се сметаат за неизбежни односно претпоставени. Овој начин на промени кај работодавачот, како што веќе напоменавме, не е поврзан со способноста, начинот на извршување на работните задачи или знаењето на работниците.

Внатрешното реструктурирање на работодавачите од јавниот сектор може да е резултат од спроведената функционална анализа, која овие работодавачи имаат обврска да ја спроведат согласно Законот за вработените во јавниот сектор, а врз основа на истата да ги донесат своите акти за внатрешна организација и систематизација на работни места. Со оглед дека оваа обврска е воведена со Законот кој е донесен во 2014 година, но и со оглед дека подзаконските акти кои го уредуваат ова прашање се донесени во текот на 2015 година, а имајќи предвид дека на актите за внатрешна организација и систематизација согласност дава Министерството за информатичко општество<sup>426</sup>, ова подразбира дека работодавачите во јавниот сектор по овој период не можат да донесат измени на овие акти без претходно спроведена функционална анализа, која во суштина има за цел да укаже на евентуалната потреба од внатрешна реорганизација на институциите.

## **2.1. Внатрешна реорганизација во јавниот сектор**

Законот за вработените во јавниот сектор им наметнува на работодавачите од јавниот сектор да ги подготвуваат актите за внатрешна организација и систематизација врз основа на претходно спроведена функционална анализа. Актот за внатрешна организација треба да го утврди бројот и видот на организациски единици и нивниот делокруг на работа, додека пак со актот за систематизација на работните места треба да се утврди група, подгрупа, категорија и ниво на секое работно место, како и општи и посебни услови и опис на работа и работни задачи, а притоа во овој акт може да се систематизираат најмногу 10% повеќе

---

<sup>426</sup> Член 17 став 7 од Законот за вработените во јавниот сектор.

работни места од оние за кои се обезбедени финансиски средства за плати и надоместоци согласно буџетот на институцијата.<sup>427</sup>

Функционалната анализа на која треба да се основаат овие акти, има за цел да ги идентификува предизвиците од организациски и функционален аспект и да предложи мерки за подобрување на исполнувањето на целите и задачите на работодавачот.<sup>428</sup> Во суштина оваа анализа е алатка за унапредување на работниот процес на работодавачот и зајакнување на неговата ефикасност.

Елементите на содржината на оваа анализа се пропишани со Правилникот за содржината и начинот на подготовка на актите за внатрешна организација и систематизација на работните места, како и содржината на функционалната анализа на институциите во јавниот сектор.<sup>429</sup>

Со овој документ треба да се придонесе кон ефикасност и ефективност на работниот процес односно кон извршувањето на работните задачи во рамки на внатрешната поставеност. Оваа анализа им помага на институциите да ги рedefинираат приоритетите, како и да ги пренасочат административните капацитети со цел остварување на подобри резултати.

Но, што во случај кога оваа анализа ќе укаже кон рационализација на работниот кадар преку негово намалување, пример со укинување на определена организациона единица, а со тоа и на работните места во таа организациона единица. Дали на овие лица кои може да се со статус на административни службеници им престанува работниот однос. Дали *lex specialis* за административните службеници познава престанок на работен однос поради деловни причини. Дали работниот однос на вработените во јавниот сектор престанува и со укинување на определена институција односно работодавач во јавниот сектор.

Законот за вработени во јавниот сектор како генерален закон прашањето за престанок на работен однос го третира генерално односно утврдува дека на овие вработени работниот

---

<sup>427</sup> Член 17, ставови 1,2 и 5 од Законот за вработени во јавниот сектор.

<sup>428</sup> Методологија за спроведување на функционална анализа во институциите од јавниот сектор, 2018, МИОА & ЦУП

<sup>429</sup> Службен весник на РМ бр. 11/15 и Службен весник на РСМ бр. 217/21 и 159/22.

однос им престанува со спогодба, на нивно барање, по сила на закон и во други случаи утврдени со закон или колективен договор.<sup>430</sup>

Она кое е карактеристично за јавниот сектор е тоа дека институтот „мобилност преку преземање“ има директна примена и во случаи кога кај работодавачот заради деловни причини ќе се утврди реална потреба од намалување или укинување на определени работни места. Така, согласно Законот за вработените во јавниот сектор за потребите на мобилност на вработените во јавниот сектор, Министерството за информатичко општество и администрација води така наречена „трансфер листа на можни преземања“. На оваа листа согласно законот се вбројуваат вработените кај институцијата која се укинува, трансформира или чија надлежност се намалува, а чии работни места се укинуваат. Овие вработени се евидентираат на трансфер листата и може да бидат преземени во друга институција на работно место на исто ниво, односно на работно место за кое работникот ги исполнува општите и посебните услови, а по претходна согласност на Министерството за информатичко општество и администрација и органот надлежен за давање на согласност на годишниот план за вработување на институцијата во однос на буџетот. Во овие случаи работодавачот кој презема треба да биде на оддалеченост не повеќе од 50 километри од институцијата во која работникот бил вработен пред преземањето.

Имено, за ваквиот начин на мобилност вработениот треба да потпише спогодба во рок од пет дена од датумот на кој му е доставена на работникот, која доколку не е потпишана во определениот рок му престанува работниот однос. Оттука, ова постапување на работодавачот, гледано во сегментот на внатрешно реструктурирање, укажува дека работниот однос на работниците чие работно место се укинува не престанува веднаш, односно може да опстојува во временскиот период се додека на работникот не му се најде и понуди соодветно работно место во друг работодавач во јавниот сектор. Ваквото гледиште е со оглед дека на оваа листа се ставаат вработени од институција која се укинува, трансформира или чија надлежност се намалува, а чии работни места се укинуваат.

Фактот дека работните места за вработените кои се ставаат на трансфер листа се укинуваат подразбира и непостоење на работни задачи за тоа работно место, што би

---

<sup>430</sup> Член 41 од ЗВЈС

подразбирало дека предметот на договорот за вработување веќе не постои и дека овие работници не треба да се во работен однос. Но, наведеното не е на ваков начин регулирано во законот, ниту пак воопшто има третман ваквото прашање. Ова уште повеќе ако се земе предвид дека статусот на мобилност за вработениот кој се става на трансфер листата согласно „Правилникот за формата и содржината на трансфер-листа на можни преземања на вработените во јавниот сектор, начинот на водењето, начинот на пристап, како и начинот на обезбедување на одговорност за веродостојноста и безбедноста на податоците“ може да е: слободен за преземање, преземен и престанок на работен однос.

Доколку статусот на мобилност е преземен или престанок на работен однос, јасно е дека вработениот не е во работен однос со институцијата која подлежи на реструктурирање, но доколку статусот на вработениот е „слободен за преземање“, се поставува прашање за неговиот работен статус, дали истиот сеуште е во работен однос со институцијата која се реструктурира, дали ги ужива правата од работен однос и доколку да кој е надлежен да му овозможи и остварувања на неговите права, а имајќи го предвид фактот дека неговото работно место е укинато и дека работникот нема предвидени работни обврски согласно работно место. Истото е и од во случај на укинување на институцијата.

Ако се земе предвид и наведената подзаконска регулатива, евидентирањето на вработени на трансфер листа се определува само како императивна обврска со регулирање на начинот на кој истото се врши, без притоа да се уреди времето на поднесување на барањето за евидентирање, односно не е предвидено дали евидентирањето се врши пред започнување на активностите за трансформирање, укинување или намалување на надлежноста, истовремено со тие активности или по завршување на истите. Воедно, не е јасно значењето на ова евидентирање во однос на постапката која се води во институцијата (укинување, трансформација или намалување на надлежност), од аспект на тоа дали задолжително треба да се реши статусот на вработениот или неговиот статус може да остане нерешен или како што во моментот е предвидено статус на мобилност „слободен за преземање“, без претходно временско ограничување на овој статус. Ова е важно со оглед дека може хипотетички да постои ситуација во која една институција ќе го заврши процесот за намалување на надлежност, пропратен со укинување на работни места, а вработениот ќе има статус на слободен за преземање, без притоа да му е раскинат работниот однос, кој е

невозможен да го операционализира, со оглед дека ги нема суштествените белези неопходни за негово постоење. Неминовно, предвидените постапки треба да се разделат, со оглед дека истите не би можеле да предизвикаат исти последици.

За разлика од јавниот сектор, во приватниот овие ситуации се детално разграничени со различни правни последици, така на пример, доколку некое правно лице де укинува односно престанува да постои, за истото се применуваат одредбите за спроведување на ликвидациона или стечајна постапка во кои постапки се предвидени правни последици за вработените на тоа правно лице. Укинувањето или престанокот може да е и резултат на статусна промена која се спроведува согласно Законот за трговските друштва, а исто така овој закон има и примена при евентуална трансформирање на правното друштво со статусна промена. Додека пак доколку се намалува надлежноста или обемот на работа на правното лице, за неговите вработени, како и во секој од наведените случаи со исклучок на ситуациите на стечај и ликвидација, би важеле одредбите на општите прописи за работните односи кои го уредуваат ова прашање во случај на отказ од деловни причини или промена на работодавач. Ефикасното функционирање на трансфер листата на можни преземања и недореченоста на регулативата во јавниот сектор во овој сегмент е забележана и во Четвртиот и последен квартален мониторинг над спроведување на препораките од Извештајот за проценка од ранливост на корупција при процедурите за вработување во јавниот сектор се спроведе во периодот од јули до септември 2021 година<sup>431</sup> спроведен од Транспаренси Интернешнл - Македонија во соработка со Државната комисија за спречување на корупција во Октомври 2021 година.

Во овој извештај се опфатени активностите кои се дадени во однос на поголема ефикасност на функционирањето на трансфер листата и статусот на нивното реализирање. Конкретно е предвидена активност која треба да се преземе за да се прецизираат одредбите за заштита на правата на нераспределените административни службеници, обврски редовно да се ажурира трансфер листата, а МИОА почесто да го контролира внесот на податоците

---

<sup>431</sup> Мониторинг над спроведување на препораките од Извештајот за проценка од ранливост на корупција при процедурите за вработување во јавниот сектор се спроведе во периодот од јули до септември 2021 година, Четврт квартален извештај - Октомври 2021 години

и истата да се проверува од страна на институциите при утврдување на потреба од нови вработувања.

Статусот на реализација на овие активности е забележан како „Активноста не е спроведена“, а притоа истакнат е одговорот од МИОА согласно кој во пракса, трансфер листата се користи многу ретко, истата не е целосно функционална, а институциите од јавниот сектор не се доволно запознаени за начинот и условите за евидентирање вработен на трансфер - листата.

За разлика од Законот за вработени во јавниот сектор, кој при реструктурирање заради деловни причини прашањето за правата и положбата на работниците ја уредува со преземање кај друг работодавач преку нивно евидентирање на трансфер листа, Законот за работните односи предвидува можност на работниците да им се понуди нов договор за вработување, вработување кај друг работодавач без огласување или нивно стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач), што се поставени како алтернативни можности. Притоа, одредбата од Законот за работните односи нема императивен карактер во однос на обврската која се предвидува за работодавачот, туку истата е предвидена како можност.

### **3. Постапка и критериуми за отказ од деловни причини согласно македонското право**

Согласно регулативата како деловни причини се причините кои можат да се детерминираат како економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот.<sup>432</sup>

Законот за работните односи дескриптивно ја нормира природата на причините кои се детерминираат како деловни, но притоа товарот на докажување за нивно постоење го става на работодавачот. Значењето на секоја од наведените причини не е законски нормирано, но со оглед дека се основ за престанување на работниот однос истите се подразбира дека се

---

<sup>432</sup> Член 76 став 3 од Законот за работните односи.



промени кои имаат влијание врз редовниот тек на процесот на работа или на структурата на вработените. Економските промени се поврзани со економската состојба во општеството, па доколку истите се одразуваат во негативен контекст, нивното влијание се протега и на деловните субјекти, предизвикувајќи промени во процесот на работа и производство.<sup>433</sup> Од друга страна, технолошките промени се поврзани со техничкиот дел на производствениот процес, за чие изведување се користат средства за работа со технички и механички карактер, па при настапување на вакви промени кај работодавачот истите подразбираат воведување на новини во самиот процес, што е директно поврзано со работникот.<sup>434</sup> Последното може да подразбере и технолошко подобрување или симплифицирање на процесот преку алатките за дигитализација. Според *Михајловски и Петкуќески*, структуралните промени се поврзани со самата структура на работниците од аспект на стручната подготовка и нивната квалификација и истата се манифестира најчесто преку намалување на бројот на вработени, а оваа промена доста веројатно е да се поврзе со промените кои може да се сметаат како технолошки.<sup>435</sup>

Со оглед пак на тоа дека овие промени се заради причини кои ги наложува економската состојба, напредокот односно промените во технологијата, организациони или структурни промени или други објективни причини кои секогаш се од страната на работодавачот, а не по вина на работникот, значајно е прашањето во однос на тоа на кои работници ќе им престане работниот однос и како работодавачот одлучува во однос на ова прашање. Критериумите и мерилата се поставуваат со цел да се намали дискрецијата во одлучувањето на работодавачот. Имено, согласно Законот за работните односи предвидено е дека престанокот по овој основ “*се врши врз основа на потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж и други критериуми утврдени со колективен договор,*

---

<sup>433</sup> Михајловски З, Петкуќески Љ., Правните механизми за остварување на заштитата н вработените од колективни отпуштања во конвенциите на МОТ и директивите на Европската Унија имплементирани во работното законодавство во Република Македонија, Правник бр. 336, Скопје, 2020, стр.24-34.

<sup>434</sup> Ibid.

<sup>435</sup> Ibid.

*како и критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби на кои им престанува работниот однос по истиот основ.*<sup>436</sup>

Ваквата одредба упатува на начинот на кој се определуваат работниците на кои ќе им престане работниот однос од деловни причини, преку определување на минимум критериуми кои треба да се земат предвид при донесување на одлуката за престанок на работниот однос и воспоставуваат основа за поставување на мерила при определување на приоритетот на задржување на работници. Оттука, при одлучувањето за тоа на кои вработени ќе им престане работниот однос, работодавачот треба засебно да ги утврди:

- потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, односно да го оцени влијанието на конкретниот работник врз работниот процес и ефектите на ефикасноста во тој процес,

- стручната подготовка и квалификација на работникот, оценувајќи ги во однос на потребите на работниот процес на работодавачот, со оглед дека не секогаш стручната подготовка е клучна при изборот.

- неговото работно искуство, со особен акцент на искуството кое е релевантно за вршење на дадените работни задачи,

- успешноста на работењето, овој критериум е можеби највлијателен, но и зависи од субјективната оценка на работодавачот,

- видот и значењето на работното место,

- работниот стаж, како критериум има и социјална димензија во насока на заштита на постарите работници и

- други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби, на кои работодавачот треба да обрне внимание.

---

<sup>436</sup> Член 76 став 2, *ibid.*

Одредбата подразбира примена минимум критериуми, но не го исклучува пропишувањето на дополнителни критериуми во колективните договори или во некој друг акт на работодавачот, но укажува на утврдувањето на редоследот и приоритетот на лицата на кои треба да им се продолжи работниот однос да вклучат задолжителна примена на мерила кои содржат социјална компонента. Основата за поставување на мерила произлегува од Препораката на МОТ за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, а согласно која се препорачува доколку е можно однапред да се утврдат критериуми за случаи на реструктурирање од деловни причини кое би резултирало со редуцирање на работна сила, што подразбира истите да бидат и достапни за работниците со што ќе се овозможи поголема правна сигурност.

Во македонското трудово законодавство, горенаведените критериуми се предвидоа со измените и дополнувањата на Законот за работните односи во 2018 година,<sup>437</sup> а пред ваквите законски измени и дополнувања, при спроведување на оваа постапка, работодавачите самостојно ги предвидуваа критериумите кои определуваа кои работници на одредено работно место ќе бидат отпуштени по овој основ, но секако вклучувањето на некој од горенаведените критериуми зависеше единствено од дискрецијата на работодавачот. Освен воведување на критериумите, измените и дополнувањата од 2018 година, ниту подоцнежните измени и дополнувања на овој закон, не воведоа суштински измени во постапката.

Општите колективни договори не го уредуваат ова прашање туку упатуваат на нивно утврдување со колективен договор на ниво на гранка, оддел односно на ниво на работодавач.<sup>438</sup> Од друга страна Општиот колективен договор за јавниот сектор воопшто не го познава откажувањето на работен однос од деловни причини, а ова е и со оглед на различното нормирање на реструктурирањето кое може да се класифицира како внатрешно реорганизација во јавниот сектор, со оглед на примената на различниот третман на овие работодавачи за што стана збор погоре во овој труд.

---

<sup>437</sup> Член 7 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи (Службен весник 120/18).

<sup>438</sup> Според член 13 од Општ колективен договор за вработените во стопанството применлив за работодавачите во приватниот сектор „критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени – деловни причини, се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавач“.

Ако пак се анализираат некои од гранските колективни договори, може да се заклучи дека повеќето грански колективни договори ги содржат речиси истите критериуми кои определуваат кои работници на одредено работно место ќе бидат отпуштени заради деловни причини.

Така, со Колективниот договор за вработените во тутунското стопанство,<sup>439</sup> како деловни причини се сметаат случаите кога работодавачот има намера да воведи поголеми промени во производството, програмата, реорганизацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците. Имено, во овој колективен договор се предвидени и критериуми за утврдување на бројот и структурата на работниците на кои им се откажува договорот за вработување. Така согласно членот 49 како критериуми се предвидени следните:

- стручна подготовка и квалификација;
- вкупен работен стаж;
- работно искуство;
- возраст;
- видот и значењето на работното место;
- резултати од работата.

Ако се споредат одредбите со оние на законот за работните односи, се утврдува идентичност при нивно определување, со тоа што во овој колективен договор се пропишува и начинот на вреднување на критериумите односно се пропишани мерилата во форма на бодирање за секој од наведените критериуми. Притоа овој колективен договор содржи одредби за определување на приоритет на задржување на работници при утврдување на ист број на бодови, односно во случај да се наоѓаат во иста положба согласно мерилата за поставените критериуми. Конкретно за вработените во тутунското стопанство, приоритетот на задржување на работници е утврдено да се определува во зависност од:

- Повисок степен на стручна подготовка од определен вид знаење,
- Поголемо работно искуство кај работодавачот, при одлучување меѓу работници со ист степен на образование,

---

<sup>439</sup> Член 47 од Колективниот договор за вработените во тутунското стопанство (Службен весник бр. 115/14)

- Во случај на изедначување на горенаведените критериуми, предност се дава на работниците кои според оцената на непосредниот раководител имаат поголеми резултати во извршувањето на работните задачи,
- Дополнително предност се дава на работниците кои се постари односно до пет години пред пензија, работничка која е бремена или е со дете до две години, самохран родител со дете до седум години, работник со хендикепирано дете, работник со професионално заболување или намалена и изменета работна способност, работник кој претрпел повреда при работа или е со полоша економско социјална положба.<sup>440</sup>

Од вака поставените критериуми и мерила, може да се утврди дека во оваа гранка постојат критериуми кои и даваат објективност на постапката и предвидливост на работниот однос.

Слично на оваа гранка начинот на утврдување на предност во задржувањето на работници при постапка за откажување на работен однос од деловни причини е утврдена и во Колективниот договор за хемиска индустрија.<sup>441</sup> Покрај начинот на утврдување на предност и начинот на утврдување на критериумите кои соодветствуваат со законски поставените е речиси идентично уреден во повеќето грански договори.<sup>442</sup> Со Колективниот договор за угостителството,<sup>443</sup> но и со Колективниот договор за комуналните дејности на Република Македонија, покрај критериумите кои се погоре наведени се земаат предвид и некои социјални критериуми како здравствената состојба – инвалидност и економско – социјалната состојба на работникот. Во однос пак на мерилата по кои се ценат овие критериуми истите се во повеќето случаи предвидени да се ценат по пат на бодирање, а во дел од гранските колективни договори е предвидено мерилата детално да се определат со колективните договори на ниво на работодавач.<sup>444</sup>

---

<sup>440</sup> Ibid.

<sup>441</sup> Член 22 од Колективниот договор за хемиска индустрија (Службен весник бр. 10/13) и член 22 од Колективен договор за комуналните дејности на Република Македонија.

<sup>442</sup> Видете повеќе во Колективниот договор за вработените од градежната и дрвната индустрија (Службен весник бр. 54/10), Колективниот договор за прехранбената индустрија, Колективниот договор за текстилната индустрија, Колективниот договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата и други.

<sup>443</sup> Член 23 од Колективниот договор за угостителството на РМ (Службен весник на РМ бр. 2/08).

<sup>444</sup> Види повеќе во Колективен договор за кожарска и чевларска индустрија.

Ова значи дека ако во колективниот договор на ниво на работодавач доколку го има, ваквите правила не се регулирани, тогаш работодавачот има слобода да постави рамка на правила за конкретна ситуација која би била независна од правилата за евентуално идна потреба при престанок на работен однос од деловни причини.<sup>445</sup>

Од друга страна, постапката за отпуштање на работници од деловни причини е формално правна постапка со точно предвидени дејствија кои работодавачот треба да ги преземе, а кои зависат пред се од бројот на вработени кои работодавачот оценил дека треба да ги отпушти како, со што постапката може да се класифицира како колективно или поединечно отпуштање од деловни причини.

### **3.1. Колективно отпуштање од деловни причини**

Во Директивата за колективни отпуштања<sup>446</sup> поимот на колективни отпуштања е дефиниран како отказ од страна на работодавачот заради една или повеќе причини неповрзани со поединечен вработен. Имено, бројот на отпуштања согласно одредбите на Директивата треба да го определат самите земји членки во рамки на однапред зададени параметри во однос на времето во кое отпуштањата ќе се реализираат, но и на големината на работодавачот. Така, земјите членки може да го определат бројот на отпуштања да е најмалку 10 работници кај работодавач со повеќе од 20 работници, но чиј број не надминува 100 работници, 10% за работодавачите кои вработуваат најмалку 100, но не повеќе од 300 работници и за оние работодавачи кои имаат вработени повеќе од 300 работници, отпуштање на најмалку 30 работници, но без оглед на големината на работодавачот овој број на отпуштања треба да се случи во период од 30 дена, за истиот да се смета за колективно отпуштање. Втората опција која може да ја изберат земјите членки е во своите законодавства да предвидат дека за колективни отпуштања ќе се сметаат отпуштањата кои во период од 90 дена, броеле најмалку 20 работници, без оглед на големината на

---

<sup>445</sup> Член 13 од Општ колективен договор за вработените во стопанството.

<sup>446</sup> Директива за приближување на законодавствата на земјите членки во однос на колективни отпуштања 98/59/ЕЗ од Јули 1998 (во понатамошниот текст: Директива за колективни отпуштања).

работодавачот.<sup>447</sup> Нашето работно законодавство го прифаќа пристапот на определување на поимот на колективни отпуштања каде бројот на работници е најмалку 20 во период од 90 дена, без оглед на големината односно вкупниот број на вработени кај работодавачот.<sup>448</sup> Но, во македонскиот закон за работни односи, поимањето на отказ од деловни причини не е усогласено со поимањето на Директивата за колективни отпуштања, со оглед дека законот не содржи одредби во кои експлицитно ќе уреди дека овој престанок е престанок кој е предизвикан од причини кои не се предизвикани од поединечен вработен. Во однос на начинот на дефинирање на колективните отпуштања особено во делот на законското нормирање на нивниот поим и вклучување на „секој престанок на работен однос“, укажуваат и Каламатиев и Ристовски (2018),<sup>449</sup> според кои ваквото поставување на правните основи за престанок на работниот однос, води кон две различни толкувања опсегот на колективните отпуштања. Според наведените автори и нивното истражување, *sensu latu* толкувањето на фразата „секој престанок на работниот однос“<sup>450</sup> ги опфаќа сите начини на престанок на работниот однос, вклучувајќи ги и оние кои се инхерентни на личноста на работникот (лични и причини на вина), што пак е спротивно на одредбите на Директивата која експлицитно наведува дека причините при колективно отпуштање треба да се независни од работникот. Во оваа насока, авторите упатуваат и на добро поставената дилема која произлегува од понатамошните одредби на Законот за работните односи, а со која се исклучува примената на одредбите за колективни отпуштања на договорите за вработување на определено време. *Sentia strictu* или потесното толкување на опсегот на колективни отпуштања според Каламатиев и Ристовски (2018) преставува барањето во поставеноста на одредбата за опсегот „одлуката за престанок на работен однос од деловни причини“, што гледано од аспект на Директивата и нејзиниот екстензивен пристап е исто така неусогласен пристап.

---

<sup>447</sup> Член 1 став 1 точка а) потточка (i) (ii) од Директивата 98/59/ЕЗ.

<sup>448</sup> Член 95 став 1 од Законот за работните односи.

<sup>449</sup> Каламатиев Т., Ристовски А. (2018) „Заштита на работниците во случај на отказ од деловни причини и колективни отпуштања (состојби и перспективи во македонскиот трудово-правен систем), IURIDICA PRIMA - Institute for Legal - Economic Research and Education.

<sup>450</sup> Член 90 од ЗРО: „Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.“

При колективните отпуштања, дефинирани како отпуштања на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот,<sup>451</sup> за работодавачот има и задолжителни обврска за информирање и консултирање на работниците, која подразбира пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите, да разменат мислења и да воспостават дијалог. Согласно Законот за работните односи под поимот на претставници на работниците се подразбираат „*претставниците на работниците предвидени со закон и со законите на земјите членки на Европската Унија*“.<sup>452</sup> Гледано од аспект на процесот на консултирање и информирање при постапката за отпуштање од деловни причини, ваквата дефиниција без натамошно уредување и прецизирање во однос на тоа како овие претставници се избираат и кои се нивните надлежности, а имајќи го предвид фактот дека истите не се суштински определени со посебен закон, како што забележуваат и Каламатиев и Ристовски (2018), отвора прашања за нивното определување и идентификување во овој процес. Според нивното истражување во практиката има мислења според кои доколку кај работодавачот не е организиран синдикат, тогаш на нивно место настапува повереник на работниците кој ќе располага со овластување да ги застапува интересите на работниците кои се опфатени со колективното отпуштање, што секако подразбира задолжителност на исполнување на оваа обврска. Информирањето е иницијална фаза на партиципација на работниците при спроведување на постапката за колективно отпуштање и има за цел да постигне доволно ниво на транспарентност на податоците во однос на реалната состојба на работодавачот, но и во однос на мерките кои би се презеле, а кои би имале влијание врз одлуките кои влијаат на промена во договорните обврски и организацијата воопшто.

Со оглед на специфичноста на постапката при колективното отпуштање заради деловни причини, процесот на консултации и информирањето се пропишани како мандаторни обврски на работодавачот. Имено, согласно Законот за работните односи, информирањето претставува пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците, додека пак консултирањето се дефинира како размена на

---

<sup>451</sup> Член 95 став 1 од Законот за работните односи.

<sup>452</sup> Член 5 став 1 точка 16, Ibid.



мислења и воспоставување на дијалог меѓу нив и самиот работодавач.<sup>453</sup> Оваа обврска за информирање и консултирање не е задолжителна за секој работодавач, туку за работодавачот трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое има над педесет работници како и на установи кои имаат над 20 работници. Во суштина преку овој процес засегнатите работници односно нивните претставници треба да добијат информации и податоци за моменталните активности и економската состојба на работодавачот, состојбата воопшто, структурата и текот на вработувањето, како и податоци и информации за мерките кои ќе се преземаат. Целта на овој процес е да овозможи доволна основа за спроведување на анализа од страна на претставниците на работниците и затоа законот ги предвидува истите да се дадени во време, начин и содржина соодветни на оваа цел.<sup>454</sup>

Заради сериозноста на последиците, односно заради поширокиот обем на влијание кое би го имале при колективно отпуштање, законот предвидел посложена постапка, која подразбира директна вклученост во постапката за колективно отпуштање на претставници на работници, но и претставници на јавната власт. Наведеното е директно поврзано со хармонизација на нашето законодавство со европското.<sup>455</sup>

Пред донесувањето на одлуката за колективно отпуштање на работници предвидена е претходна постапка, во која работодавачот треба да утврди дали со мерките кои ги презема ќе се исполни условот за отпуштањето да биде колективно односно ќе престане потребата за работа на поголем број работници (најмалку 20 работници во периодот од 90 дена). Непосредно пред започнување на консултациите, работодавачот формално треба да донел одлука за реорганизација односно за преземање соодветни чекори заради деловните причини како и одлука за намалување на бројот на работници заради деловни причини. Притоа, треба да се утврдат критериумите и мерилата според кои ќе се откажува работниот однос на вработените, доколку се работи за намалување на број на извршители и да се донесе формална програма доколку истата е предвидена во колективните договори како обврска, а која според повеќето одредби од погоре анализираниите грански колективни договори треба најмалку да содржи анализа на постојната состојба и образложение за потребата за воведување на промените. Пред измените и дополнувањата на Законот за

---

<sup>453</sup> Член 94-a Ibid.

<sup>454</sup> Член 94-a, став 5, Ibid.

<sup>455</sup> Директивата 98/59 за апроксимација на правата на државите членки во поглед на колективното отпуштање

работните односи од 2018 година, нашиот закон не предвидуваше критериуми и мерила според кои ќе се откажува работниот однос и истото беше оставено да се доуреди со колективен договор, односно со одлука од работодавачот. Законската обврска за примена на критериуми врз основа на кои ќе изврши бодирање и врз основа на кои ќе се направи избор на кои работници ќе им престане работниот однос поради деловни причини е во случаите на намалување на бројот на извршители на определени работни места, а не при откажување на договорот за вработување од деловни причини поради укинување на работно место, бидејќи во вториот случај се подразбира престанок на работен однос на сите вработени на работното место кое се укинува.<sup>456</sup>

Од судската пракса во државата може да се утврди дека не предвидувањето на мерила и критериуми во случаите на намалување на бројот на извршители претставува основ за поништување на одлуката за престанок на работниот однос. Така, Апелациониот суд Скопје,<sup>457</sup> одлучувајќи по жалбата на тужителот (работник) изјавена против пресуда донесена од страна на Основниот суд Куманово, ја преиначил пресудата и ја поништил одлуката за отказ на договорот за вработување од деловни причини како незаконита, со оценка дека понискиот суд погрешно го применил материјалното право. Имено, тужениот донел Одлука за утврдување на мерила и критериуми за определување на работници на кои им се откажува договорот за вработување која содржела единствен критериум, за што повисокиот суд смета дека работодавачот не ја спровел правилно и законито постапката за престанок согласно одредбите од законот, Општиот колективен договор и Препораката бр. 166 од МОТ. Повикувајќи се на одредбите од Општиот колективен договор согласно кои критериумите треба да се уредат со колективен договор на ниво на работодавач и по утврдување на отсуство на поединечен колективен договор, ја оценувал донесената Одлука за определување на критериуми и мерила, каде што утврдил дека единствениот критериум кој не бил пропратен со мерила не се доволни за да се оценат вработените и да се состави ранг листа од која ќе се констатира оценувањето на секој од вработените. Оттука, може да се заклучи дека и пред експлицитната одредба за примена на минимум критериуми, истите претставувале процедурален услов за спроведување на оваа постапка, а уште повеќе дека судовите при одлучувањето се впуштаат во расправа за правилноста во спроведувањето на

---

<sup>456</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-249/16 од 22.12.2016 година.

<sup>457</sup> Пресуда РОЖ.бр. -1541/10 од 17.02.2021 година - Апелационен суд Скопје.

постапката, односно тие оценуваат дали работниот однос на работникот престанал под услови и на начин утврден со закон, колективен договор односно договор за вработување, што пак е во согласност со одредбите на Конвенцијата и Препораката за престанок на работниот однос. За разлика од ситуациите во кои работниот однос престанува од деловни причини кои подразбираат укинување на работно место, односно ситуации во кои мерилата за приоритет во задржувањето на работниците се неприменливи, постоењето на мерила и критериуми е од особена важност во ситуациите каде престанокот на работниот однос е заради намалување на бројот на извршители, односно каде истиот е поврзан со работното место, но и со работникот и неговиот однос кон работата.<sup>458</sup>

Во однос пак на оценување на потребата од деловна промена, како што за тоа посочуваат Каламатиев и Ристовски (2018), судската пракса во Македонија потврдува дека единствено е надлежен работодавачот, со што се исклучува надлежноста на судовите за оценување на потребата и оправданоста на овие промени.<sup>459</sup> Наведеното е потврдено и со судска пракса, како пример со Одлуката на Апелациониот суд, во која судот наведува дека ги оценувал доказите и во која утврдил дека се исполнети условите за откажување на договорот за вработување. Имено во пресудата судот наведува дека првостепениот суд нема законска можност да се впушта во оценка на оправданоста за престанокот на работен однос, туку потврдува дека истиот постапил правилно почитувајќи ги одредбите од Законот за работни односи и оценувајќи дали е законски спроведена постапката за откажување на договорот за вработување од деловни причини.<sup>460</sup>

Претставниците на работниците преку програмата<sup>461</sup> доставена од работодавачот се запознаваат и со последиците од постапката врз работниците, но и со бројот и структурата на работници на кои е планирано да им престане работниот однос, како и со евентуалните мерки за ублажување на тие последици, во постапката на информирање и консултирање која работодавачот има должност да ја започне најмалку еден месец пред почетокот на

---

<sup>458</sup>Михајловски З, Петкуќески Љ., Правните механизми за остварување на заштитата на вработените од колективни отпуштања во конвенциите на МОТ и директивите на Европската Унија имплементирани во работното законодавство во Република Македонија, Правник бр. 336, Скопје, 202

<sup>459</sup> Видете повеќе: Каламатиев Т., Ристовски А., „Заштита на работниците во случај на отказ од деловни причини и колективни отпуштања (состојби и перспективи во македонскиот трудово - правен систем), Јуридика Прима, 4-та Меѓународна научна конференција, 10-13 Мај, 2018 Охрид, Охридска школа на правото.

<sup>460</sup> Одлука на Апелационен суд - Скопје, РОЖ бр. - 1260/12 од 14.11.2012 година.

<sup>461</sup> Формално донесување на програма не е обврска која произлегува од закон, истата е пропишана со дел од колективните договори, а најчесто произлегува од практиката, но не преставува формален законски услов.

колективното отпуштање. Притоа, генерално консултациите треба да ги опфатат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

За да можат претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите се должни во текот на консултациите навреме да ги обезбедат сите релевантни информации, и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.<sup>462</sup>

За постапката за утврдувањето на престанувањето на потребата од работа на поголем број на работници од деловни причини, по завршување на консултирањето со претставниците на работниците, работодавачот треба писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување (во македонскиот случај тоа е Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија), заради помош и услуги од посредување при вработувањето, а копија од таквото известување се доставува и до претставниците на работниците. Во овој случај Агенцијата е претставник на „јавната власт“. Ваквото известување треба да содржи податоци за причините на престанувањето на потребите од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници и за предвидениот период во кој отпуштањата треба да се случат. Известувањето се доставува до службата надлежна за посредување при вработување, во период паралелно со периодот на започнување на преговорите односно најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците. Овој период се претпоставува како доволен со цел службата надлежна за посредување при вработување да може да изнајде и понуди евентуални можни решенија на проблемите поради колективното отпуштање. Ако овој рок е пократок од 60 дена, а службата за посредување оцени дека за решавање на настанатата состојба е потребен подолг рок, може да бара продолжување на рокот до 60

---

<sup>462</sup> Член 95 од Законот за работните односи.

дена од добиеното известување од страна на работодавачот.<sup>463</sup> Ваквото известување од работодавачот до службата надлежна за посредување при вработувањето е пред се заради пружање помош и услуги од посредување при вработувањето на работниците на засегнатите работници, каде примарно се однесува на помошта која ја нуди Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.<sup>464</sup>

Имено, во оваа насока пак, со Директивата е предвидено дека врз основа на добиеното известување, претставниците на работниците даваат свое мислење за можните начини на избегнување на колективното отпуштање или намалување на бројот на работници кои ќе бидат отпуштени. Мислењето треба да содржи и мерки во поглед на ублажувањето на последиците на колективното отпуштање во насока на преземање на определени социјални мерки, а посебно мерки поврзани со професионалното оспособување, преквалификација или доквалификација на отпуштените работници.

### **3.2. Откажување на договор за вработување од деловни причини на помал број работници**

Во случаите кога се укинува работното место заради деловни причини без оглед на фактот колку работници работат на истото, работниот однос им престанува на сите работници, а тоа може да подразбере и престанок на договор на вработување на еден или повеќе извршители. Престанокот на вработувањето на еден или повеќе извршители е случај и при намалување на бројот на извршители од деловни причини без укинување на работни места. Судската пракса во државата брои примери на поединечно откажување на договорот за вработување од деловни причини или откажување на договорот за вработување на помал број работници, наведени како причини за внатрешна реорганизација односно дигитализација,<sup>465</sup> модернизација и осовременување на организациската структура,<sup>466</sup>

---

<sup>463</sup> Член 95 став 9 од ЗРО.

<sup>464</sup> Член 95 став 6, Ibid.

<sup>465</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ 499-20 од 08.07.2020 година.

<sup>466</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-779/14 од 23.09.2015 година.

унапредување на работните процеси,<sup>467</sup> надминување на тешкотии во работењето<sup>468</sup> и слично.

При отказ од деловни причини на помал број работници, односно чиј број не е еднаков или поголем од 20 работници за период од 90 дена и не се смета за колективно отпуштање на работници, работодавачот нема обврска да ја спроведува постапката предвидена за информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини, која треба да се започне најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и за која работодавачот има обврска да ја извести службата надлежна за посредување при вработувањето, а за која постапка детално се елаборираше погоре во оваа глава. Наведеното е потврдено и во Одлука на Апелациониот суд Битола, во која судот решавајќи по жалбата за поништување на решение за откажување на договор за вработување, ја преиначил првостепената пресуда на Основниот суд Охрид и го одбил тужбеното барање на тужителот со кое се барало поништување на решението со кое на тужителот му е откажан договорот за вработување од деловни причини поради укинување на работното место во Правилникот за организација и систематизација на работните места. Имено, повисокиот суд во случајот ја оценува како неправилна оценката на понискиот суд кој во првостепена пресуда утврдил дека и покрај фактот дека во конкретниот случај се работело за отказ од деловни причини на помал број на работници потребно било да се спроведе постапка за информирање и консултирање согласно членот 95 од Законот за работни односи, а која постапка се однесува на колективни отпуштања.<sup>469</sup>

Во случаите при откажување на договор за вработување на помал број работници од деловни причини, доколку работодавачот е правно лице со над 50 работници или установа со над 20 работници, работодавачот има обврска за информирање на работниците преку пренос на податоците и нивно консултирање што подразбира размена на мислење и воспоставување на дијалог меѓу претставниците и работодавачот, во спротивно работодавачот ја нема ваквата обврска за информирање и консултирање.<sup>470</sup> Имено, и во овие случаи судот нема овластување да ја оценува потребата од престанок на работниот однос

---

<sup>467</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1435/17 од 28.03.2018 година.

<sup>468</sup> Решение на Апелационен суд Битола РОЖ 707-18 од 12.12.2018 година.

<sup>469</sup> Пресуда на Апелационен суд Битола РОЖ 113-19 од 04.12.2018 година.

<sup>470</sup> Член 94-а став 3 од Законот за работните односи.

од деловни причини туку цени само дали тужениот одлуката за престанок ја донел во правилна и законита постапка.<sup>471</sup>

И покрај поедноставената процедура во случаите кои не се класифицираат за колективни отпуштања, постапката за отказ од деловни причини без оглед дали се однесува на помал или поголем број на работници е формална и за нејзината законитост мора да постојат акти кои ќе ја докажат основаноста, но и ќе ја демонстрираат намерата за воведување на деловната причина - економска, технолошка, организациона или слична причина. Имено, без оглед на причината за отказ, мора да се има предвид законската обврска на работодавачот во случај на откажување на договорот, да го наведе основот за отказ, но и да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот.<sup>472</sup> Важноста на докажувањето на причината и законитоста на постапката за откажување на договорот од деловни причини на работодавачот е предмет на одлучување во повеќе судски постапки.<sup>473</sup> Така, Апелациониот суд Скопје, одлучувајќи по жалба на првостепена одлука, во случај каде откажувањето на работниот однос од страна на работодавачот било единствено поткрепено со решение за откажување на договорот за вработување од деловни причини, со декларативно наведување „заради процес на реорганизација“ без пропратни докази или образложение за настанатата деловна промена, укажува на обврската на работодавачот за докажување на основаноста на отказот.<sup>474</sup> Судот тргнувајќи од законската обврска за докажување на основаноста на причината која го оправдува доказот, а ценејќи ја фактичката состојба и констатирајќи дека „тужениот нема доставено акт за систематизација на работни места во смисла на член 19 став 1 од ЗРО, нема доставено некој акт за намерата за воведување на економски технолошки организациони и слични промени реорганизација и организација на работата и работните места во процесот на работењето да се избришат работните места и да им престане работниот однос на вработените, нема доставено ни одлука за измена на правилник за систематизација на работни места... ниту има доставено доказ дека има донесено нов акт за систематизација на работни места во писмена форма“<sup>475</sup>, утврдил дека тужениот „не ја докажал основаноста на причината која

---

<sup>471</sup> Видете повеќе: Пресуда на Апелационен суд Битола РОЖ 113-19 од 04.12.2018 година.

<sup>472</sup> Член 72 од Законот за работните односи.

<sup>473</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1205/14 од 21.05.2015 година.

<sup>474</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-376/15 од 23.01.2015 година.

<sup>475</sup> Ibid, стр. 4.

го оправдува отказот односно истиот не навел доволно образложени и аргументирани причини поткрепени со анализи и докази од кои со сигурност може да се утврди оправданоста на отказот“. Согласно наведеното, а заради не докажување на законитоста на постапката за отказ од страна на работодавачот, судот во овој случај ја усвоил жалбата на тужителот и ја преиначил првостепената пресуда, а одлуката за престанок на работниот однос ја поништил.

Постапката за откажување на договорот од деловни причини и кога се работи за укинување на работно место, не секогаш подразбира заминување на работникот од кај работодавачот. Односно, работодавачот може во оваа постапка да ја искористи можноста на работникот да му понуди нов променет договор на друго работно место, кое може да е и пониско работно место, но одговара на стручната спрема на работникот<sup>476</sup>, но новиот договор заедно со стручното оспособување или вработување кај друг работодавач без огласување со преземање, се можности кои зависат од волјата на работодавачот, за што ќе стане збор во продолжение на оваа глава.

### **3.3. Права и правна заштита на работниците и обврски на работодавачот во случај на постапка за отказ од деловни причини**

Работниците чиј работен однос престанува поради деловни причини уживаат определени права. Ако се анализираат одредбите од законот, може да се утврдат правата за работникот, кои истовремено претставуваат мандаторни обврски за работодавачот и можности кои работодавачот може да ги спроведе во насока на продолжување на работниот однос на работниците. Така, работодавачот кој спроведува постапка за реорганизација со отпуштање на работници заради деловни причини има обврска за: информирање и консултирање за која стана збор погоре, отказан рок, исплаќање на испратнина, забрана за пополнување на работно место кое се испразнило заради деловни причини во рок од две

---

<sup>476</sup> Видете повеќе во Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-363/16 од 14.12.2016 година, каде на работникот вработен на работно место „советник на Управен одбор“ му престанува работниот однос заради деловни причини и укинување на тоа работно место и му се понудува нов договор за вработување на работно место „заменик директор на филијала“, кој работникот го прифаќа. Дека станува збор за пониско работно место говори фактот дека во првиот случај работното место согласно констатираното во пресудата е во категорија „лице со посебни права и одговорности“.



години односно предност при вработување на старите вработени при потреба од пополнување на тие места, како и исплаќање на надомест на плата. Покрај овие права еквивалентни на обврските на работодавачот, работникот има право на приговор и судска заштита. Заштитата на своите права кои произлегуваат од работниот однос, работникот може да ја остварува пред работодавачот, пред надлежен орган односно суд, инспекциските органи, прекршочните органи и други органи, самостојно или преку синдикатот, кога со посебен закон во рамките на нивната надлежност е предвидено заштита на правата на работникот.

Од друга страна пак, освен задолжителните обврски, работодавачот има можност да преземе определени активности во насока на обезбедување на конзистентност на работниот однос на работниците, за што ќе стане збор подолу.

Најпрво, во случај на откажување на работниот однос од деловни причини истиот се откажува со отказан рок, што пак е во насока на остварување на начелото на транспарентност. Така, отказниот рок, во случај на откажување на договорот за вработување поради деловни причини, во согласност со Законот за работните односи е определен како еден месец во случај на поединечни откази или откази на помал број на работници и два месеци во случај на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работника или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.<sup>477</sup> И во овој случај може да се примени можноста за исплата на паричен надоместок место отказан рок, доколку работодавачот и работникот се договорат во рамки на законските одредби.<sup>478</sup>

Работодавачот доколку постои можност пред откажување на договорот може на работникот да му понуди стручна подготовка или стручно оспособување, нов договор за работа или пак вработување кај друг работодавач без огласување со преземање.<sup>479</sup> Наведената можност не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.<sup>480</sup>

---

<sup>477</sup> Член 88 од Законот за работните односи.

<sup>478</sup> Член 90, Ibid.

<sup>479</sup> Член 96, став 1, Ibid.

<sup>480</sup> Член 96, став 2, Ibid.

Доколку деловните причини кои доведуваат до внатрешна реорганизација на работодавачот, наметнуваат промена на условите под кои еден договор за вработување е склучен, без оглед дали тие се привремени или трајни, истото може да резултира со потреба од работници со иста стручна спрема и вештини како постојните, што пак наметнува потреба од склучување на нови променети договори за вработување со променета содржина, кои согласно горенаведеното може да се склучат истовремено со откажувањето на договорот за вработување за постојното работно место. Истовременоста во овие две дејствија ќе овозможи работникот да ја ужива заштитата на правата од работен однос по основ на новиот договор, а едновременно и ќе му овозможи продолжување на работниот однос, односно ќе му се обезбеди конзистентност на работниот однос. Но, со оглед дека во овој случај се склучува нов договор за вработување кој не го заменува претходниот, туку претходниот престанува да важи, се применуваат одредбите од Законот за работните односи што се однесуваат на откажување на договорот за вработување. Во овој случај, работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од петнаесет дена од денот на приемот на понудата, што пак подразбира постоење на формално правен акт од страна на работодавачот со понуда за склучување на новиот променет договор. Ако работниот не ја прифати понудата на работодавачот и не склучи нов променет договор за вработување, му престанува работниот однос, по истекот на предвидениот рок и во тој случај го задржува правото на отпремнина. Како можни причини и околности кога на работникот може да му се понуди нов променет договор за вработување се:

- се јавила потреба од распоредување на работникот на друго работно место;
  - поради упатување на работа надвор од седиштето на работодавачот;
  - може да дојде до потреба од намалување на договорената плата во случај кога работодавачот има потешкотии во работењето;
  - вработување под променети услови или на други работи во случај на откажување на договорот за вработување поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страната на работодавачот (деловни причини);
  - промена на организација и систематизацијата на работните места кај работодавачот;
  - намалување на обемот на извршување или укинување на работното место;
- по пат на интерен оглас;

- подобра искористеност на работните способности на работникот;
- неспособност за вршење на работите на определено работно место и
- непокажување на задоволителни резултати во работењето;
- намалување на работна способност како резултат на настанување на одреден степен на инвалидност;
- здобивање на работникот со повисок степен на стручна подготовка;
- на барање на работникот;
- преквалификација или доквалификација.<sup>481</sup>

Доколку работникот ја прифати таквата понуда на работодавачот не го ужива правото на отпремнина кое пак е предвидено за работниците на кои им престанал работниот однос заради деловни причини. Но, од друга страна, иако работникот ја прифатил понудата и новиот договор се склучил, тој го задржува правото да ја оспорува основаноста на причината за промена на договорот за вработување пред надлежниот суд, доколку цени дека истата не е основана. Правото за оспорување на основаноста на причините за промена на договорот се механизам преку кој се врши дополнителна контрола на правилноста на примената на постапките за откажување на работниот однос од деловни причини и нивно неосновано искористување од страна на работодавачите на штета на работниците. Така, и покрај тоа што работникот ја прифатил понудата за новиот договор, кој во вакви околности има понеповолни услови отколку постојниот договор, одлучи да ја оспорува причината пред надлежен орган и ја докаже нејзината неоснованост, ќе се стекне со право да биде вратен на претходното работно место односно да ги ужива условите од претходниот договор за вработување, но и ќе има право да му се надомести штетата настаната со промената.

Но, наведеното како и погоре што е истакнато претставува можност која може да ја искористи работодавачот, а не императивна обврска за истиот. Дека тоа е така и дека постапката за откажување на договорот за вработување од деловни причини може законски да се спроведе и без исполнување на наведените права на работникот кои зависат единствено од работодавачот се потврдува и од судската пракса во државава.

Имено, Врховниот суд одлучувајќи по ревизија на тужителот против пресуда на Апелациониот суд Битола, за поништување на одлука за отказ на вработување од деловни

---

<sup>481</sup> Војо Беловски, Коментар на законот за работните односи, 2013, op. cit. 187

причини, при ценење на правилна примена на материјалното право од страна на второстепениот суд утврдил дека истиот донел правилен заклучок во однос на тоа дека одредбите од законот не се повредени и покрај фактот дека тужителот како работник не бил испратен кај друг работодавач, ниту стручно оспособен и не му било понуден нов договор. Односно во пресудата Врховниот суд наведува дека *„одредбата од член 96 од Законот за работните односи не предвидува изречна императивна обврска за работодавачот за понудување на доквалификација или преквалификација на работникот, туку тоа е предвидено како можност, што значи дека во случајот нема повреда на одредби од законот“*<sup>482</sup>

Наведената можност ги претставува активностите кои Препораката за престанок на работниот однос ги карактеризира како активности за ублажување на ефектите од престанокот на работниот однос, при што истите се препорачува да се пропишат во националните законодавства за применливост од страна на работодавачите кога тоа е можно односно соодветно.<sup>483</sup>

Но, од друга страна во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работникот, без оглед дали станува збор за поединечен или колективен престанок на работниот однос има право на испратнина, како еднократен паричен надоместок чија висина е во рамките на една до најмногу седум месечни нето плати, а се одредува во зависност од должината на работниот стаж кој најмалку може да биде пет години.<sup>484</sup> Согласно Законот, *основица 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*, што подразбира дека ова право може да го остварат единствено вработените кои работеле кај работодавачот најмалку шест месеци, односно под работен однос, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач. Доколку се работи за работник кој врши сезонски работи која

---

<sup>482</sup> Пресуда на Врховен суд на Рев3.бр. 53/2015 од 17.03.2016 година

<sup>483</sup> Членови 25 и 26 од Препораката за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот бр. 166 од 1982 година, МОТ.

<sup>484</sup> Член 97 став 1 од Законот за работните односи.

трае до три месеци, истиот нема право на испратнина.<sup>485</sup> Од ваквата поставеност на законската одредба, произлегува дека ова право ќе го остваруваат оние сезонски работници чиј работен однос е заснован над три месеци. Правото на надоместок за испратнина е предвидено и со членот 12 од Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот,<sup>486</sup> согласно кој се предвидува овој надоместок при определувањето во националното право да се заснова меѓу другото на работниот стаж и висината на платата како што впрочем е определено во Законот за работните односи. Испратнината е право на работникот и мора да се разликува од парично побарување од работен однос. Имено, испратнината има третман на статусно право и треба да се определи со статусната одлука за откажување на договорот за вработување. Доколку истата не е определена во одлуката за откажување на договорот за деловни причини, работникот не може да ја остварува како парично побарување од работен однос. За наведеното постои воспоставена судска пракса, согласно која Апелациониот суд Скопје, одлучувајќи по жалба на тужениот против пресуда на Основен суд Скопје II Скопје, жалбата ја усвојува и првостепената одлука ја преиначува во насока на одбивање на тужбеното барање на тужителот со кое се бара задолжување за исплата на име неисплатена испратнина, а заради престанок на работен однос поради деловни причини. Имено, во својата одлука судот цени правото на испратнина е статусно право што е определено во одлуката за откажување на договорот за вработување од деловни причини и истото е право кое е врзано со таа одлука. Во конкретниот случај судот оценува дека испратнината не претставува парично побарување и дека тужителот би има право на испратнина поради престанок на работниот однос од деловни причини доколку во решението за престанок е утврдено таквото право.<sup>487</sup> Оттука произлегува дека од големо значење за остварување на ова право е неговото определување со одлуката за престанок на работниот однос, на што во процесот на информирање и консултирање особено внимание треба да обрнат и претставниците на работниците.

---

<sup>485</sup> Член 97 став 6, Ibid.

<sup>486</sup> Член 12 став 1 точка а) од Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, бр. 158, МОТ.

<sup>487</sup> Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ бр. 1012/14 од 08.07.2015 година и ист став на судот заземен во Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1011/14 од 12.12.2018 година.

Во случаите каде правото на испратнина е предвидено со одлука за откажување на договорот за вработување, а на работникот не му е обезбедено навремено, работникот има право да поднесе писмено барање до работодавачот да ја исполни својата обврска,<sup>488</sup> а доколку работодавачот и покрај таквото барање не ја исполни својата обврска, работникот може да го оствари своето право со поднесување на тужба до надлежен суд, каде работникот има право и на законска казнена камата од денот на поднесување на тужбата.<sup>489</sup>

Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот може да ја искористи можноста за принуден одмор, но во тој случај е должен на работникот да му плати на надоместок на плата во висина од 70% од платата за период од три месеци во тековната година. Надоместот на плата е надомест кој секогаш се остварува без работа, но се остварува во случаите утврдени со закон, колективен договор и со автономните акти на работодавачот, а во овој случај се остварува согласно Законот за работните односи. Во секој случај против одлуката за отказ на договорот за вработување од деловни причини донесена од страна на работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување, односно до самиот работодавач, во рок од осум дена од денот на приемот на одлуката за отказ на договорот за вработување. Постапеноста на овој концепт особено за работодавачи кои се со поедноставена управна структура нема никаква целесходност, освен рано информирање на работодавачот за потенцијална судска постапка. Наведеното е со оглед дека работодавачот треба, но не мора, да постапи по приговорот во рок од осум дена од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот, а и во случаите кога постапува одговорот на приговорот е во насока на поткрепа на неговата првична одлука за отказ, со оглед дека органот на управување на работодавачот е надлежен за донесување на одлуките во двата случаи и при раскинувањето на работниот однос и при одлучување по приговорот доставен во врска со тоа раскинување. Во секој случај, работникот има право на судска заштита, односно во случај истиот да не се согласува со донесената одлука од работодавачот или кога истата воопшто не е донесена, тој има право во рок од петнаесет дена да поведе спор пред надлежен суд. Правото на приговор, најчесто се користи доколку во процесот на информирање и консултирање претставниците на работниците и

---

<sup>488</sup> Согласно одредбите на член 181 став 1 од Законот за работните односи.

<sup>489</sup> Видете повеќе во Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ. бр.-1192/13 од 23.01.2014 година.

работодавачот не се спогодиле во однос на одлуката за откажување на работниот однос од деловни причини.

Покрај правната заштита и наведените права, работникот чиј работен однос престанал заради деловни причини на работодавачот има права кои ги ужива согласно одредбите од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, доколку истиот остане со статус на невработено лице. Во овој случај, на невработеното лице му следуваат правата од осигурување во случај на невработеност односно паричен надоместок, подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација), право на здравствена заштита, право на пензиско и инвалидско осигурување во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување на невработеното лице корисник на паричен надоместок на кое му недостасуваат најмногу 18 месеци пред исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија, а кое нема 15 години стаж на осигурување, до остварување на 15 години стаж на осигурување и права на инвалидни лица за вработување под поволни услови.<sup>490</sup> Секое од наведените права се остварува по основ на писмено барање до Агенцијата за вработување и докажување на законски предвидените услови за нивно уживање.

Она што е карактеристично за постапката за престанок на работниот однос поради деловни причини е забраната за работодавачот да вработува нови работници за истите работи со иста стручна подготовка и занимање на работните места на кои отпушил работници заради деловни причини во траење од две години од денот на престанокот на работниот однос.<sup>491</sup> Ваквата забрана има превентивна улога, во насока на спречување на работодавачите манипулативно да го искористуваат на концептот престанок на работен однос од деловни причини на сметка на работниците. Имено, доколку пред истекот од две години кај работодавачот настане потреба за вршење на истите работи, законот предвидува предност за склучување на договор за вработување на работникот на кој претходно му престанал работниот однос.<sup>492</sup>

---

<sup>490</sup> Член 64 од Законот за осигурување во случај на невработеност.

<sup>491</sup> Член 96 став 3 од Законот за работните односи.

<sup>492</sup> Член 96 став 4, Ibid.

#### 4. Отказ од деловни причини согласно меѓународното право

Како што погоре е истакнато начинот на уредување на постапката за отказ од деловни причини, правата и обврските на двете страни кои се уредени со македонското законодавство во голема мера соодветствуваат на одредбите од Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, бр. 158<sup>493</sup> и Препораката за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, бр.166 на Меѓународната организација на трудот, како и на Директивата 98/59/ЕЕЗ за колективни отпуштања.

Република Македонија во областа на уредувањето на престанокот на работниот однос ја има ратификувано горенаведената Конвенција на Меѓународната организација на трудот,<sup>494</sup> и во значен дел одредбите од оваа Конвенција како и од Препораката бр. 166 исто така за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот донесена врз основа на неа, ги има успешно транспонирано во своето законодавство.

Конвенцијата се применува за сите гранки на економска активност и за сите вработени, без оглед дали работниците се во јавен или приватен сектор, но земјите членки на МОТ може да исклучат од примена определени категории на вработени како што се работниците на определено време или за определена задача или оние кои се на пробна работа или приправнички стаж, како и повремено ангажираните работници.<sup>495</sup>

Конвенцијата според својата номотехничка структура е поделена во три дела<sup>496</sup>, а со нејзините одредби се предвидува процедурална заштита на правата на работниците пред се при поединечен престанок на неговиот работен однос, но и на правата на работниците при колективен престанок на работниот однос. Правото на жалба, надоместок за испратнина<sup>497</sup> и правото на отказан рок исто така се предмет на уредување во оваа Конвенција. Имено, како општ стандард е поставено постоењето на оправдана причина за престанокот на

---

<sup>493</sup> Првиот инструмент кој се однесува на престанок на работниот однос од страна на МОТ беше донесен во форма на Препорака во 1963 година, (Препорака бр.119). Во 1982 година е усвоена Конвенцијата за престанок на работен однос бр. 158, која стапи на сила на 24ти ноември 1985 година.

<sup>494</sup> Конвенција за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот бр. 158, Женева, 68ма Конференција, 1982 г. , ратификувана од страна на Р. Македонија 17.11.1991 г.

<sup>495</sup> Член 2 точка 1 и 2 Ibid.

<sup>496</sup> Прв дел: Методи за спроведување, опфат и дефиниции, Втор дел: Стандарди за општа примена Трет дел: дополнителни одредби во врска со престанокот на работниот однос поради економски, технолошки, структурни или слични причини

<sup>497</sup> Правото на отпремнина начелно е загарантирано, со можност за негово исклучување при потешка повреда, преку националното законодавство како што е случајот со ЗРО.



работниот однос, неговата заштита и уживањето на наведените права. Неоснованите причини за отказ на договорот за вработување пак, се наведени на начин како и во македонскиот Закон за работните односи<sup>498</sup>, додека пак со цел да се олесни позицијата на работниците во постапката за жалба, онака како што е прифатено и во нашето законодавство се пропишува дека товарот на докажување во постапката е на работодавачот.

Третиот дел е посветен на дополнителни одредби во врска со престанокот на работниот однос поради економски, технолошки, структурни или слични причини, а од самиот наслов на овој дел на одредбите се утврдува дека тие се дополнителни, а не единствени одредби од Конвенцијата кои се применуваат при овие постапки. Во овој дел се уредува обврската за консултации со претставниците на работниците, обемот на податоци кои треба да се сподели во рамки на овој процес, како и насоките за взаемно учество и донесувањето на одлуки. Комитетот на експерти во својот извештај ја забележал вредноста на одржувањето на консултациите и информирањето, истакнувајќи дека „консултациите обезбедуваат можност за размена на мислења и воспоставување дијалог кој може да биде корисен за двете страни односно и за работниците и за работодавачот, преку штитење на работниот однос колку што е можно и оттука и обезбедување хармонични работни односи и социјална клима која е погодна за продолжување на активностите на работодавачот“.<sup>499</sup> Во оваа насока, Комитетот го истакнува значењето на транспарентноста во овој процес. Исто така, во овој дел е предвидено известувањето до надлежните органи од страна на работодавачот кој размислува за престанок на работниот однос заради деловни причини, а во однос на самата постапка, но без специфицирање на временска рамка во која треба ова известување да се направи. Конвенцијата не содржи одредби во однос на тоа дали известувањето треба да биде пред или последователно после консултациите, но содржи упатување истото да се уреди со националното законодавство на државите.

Во однос на применливоста на овие одредби во смисла на ограничување со минимален број на работници за чиј престанок на работниот однос ќе се одлучува во оваа

---

<sup>498</sup> Во Законот за работните односи се подетално разработени неоснованите причини за отказ, за што стана збор и погоре во овој труд.

<sup>499</sup> Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Survey – Protection against unjustified dismissal (1995), параграф 283.

постапка, овој акт не содржи ограничување, туку поставувањето на таквиот праг е предвидено да се уреди исто така согласно националните законодавства на државите.<sup>500</sup>

За целите на спроведување на оваа Конвенција, но и како нејзино надополнување е донесена Препораката бр. 166<sup>501</sup> која содржи конкретни активности кои државите можат да ги применат во националните законодавства. Препораката ги опфаќа методите за примена, полето на примена и дефинициите, нормите кои треба да се почитуваат за општа примена, процедурата за поднесување на жалби во врска со престанокот, отсуството од работа за време на отказниот рок, потврда за вработување и одредби за заштита на доходот, како и одредби кои се однесуваат на престанокот на работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични причини. Во Препораката, меѓу другото, се дообјаснети правата на работниците за време на постапката пред или во времето на откажување на работниот однос. Така, се предвидува работникот да биде предупреден писмено од страна на работодавачот во однос на неговото однесување поврзано со работата, а за кое работодавачот цени дека ако не се поправи може да доведе до престанок на работен однос. Во таа насока е и правото на работникот да не биде отпуштен од работа заради незадоволително извршување на работата, ако за тоа работодавачот не му дал соодветни упатства и писмено предупредување.<sup>502</sup> Почитувањето на писмената форма и задолжителното наведување на причините за отказ се исто така императиви кои ги содржи Конвенцијата и Препораката.<sup>503</sup> Но, истовремено, дадена е можност ваквата одредба да претставува исклучок при колективни отпуштања, односно при престанок на работниот однос поради деловни причини, под услов да е запазена целосната постапка за таквиот престанок, како што е предвидено и во нашето законодавство.

Од друга страна, Препораката предвидува можност за користење на постапката за помирување, пред или за време на постапката за жалба.<sup>504</sup> Притоа, се нагласува потребата

---

<sup>500</sup> Член 13 став 2 и Член 14 став 2 од Конвенцијата.

<sup>501</sup> Препорака за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, МОТ 68ма седница, Женева, 1982 година, која ја замени претходната Препорака бр. 119, како дополнување на Конвенција, која беше првиот инструмент на МОТ во оваа област.

<sup>502</sup> Во ЗРО писменото предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски, е еден од условите за откажување на договорот за вработување согласно членот 80.

<sup>503</sup> Строгата формалност на одлуката за престанок на работниот однос се предвидува во членот 85 од ЗРО.

<sup>504</sup> Согласно ЗРО, постапката за мирно решавање е предвидена при колективен престанок на работен однос.

за дејствување од страна на јавните власти, претставниците на работниците и организација на работниците за да се обезбеди дека работниците се целосно информирани за опциите.

Соодветно на одредбите на Конвенцијата, Препораката во делот за престанок на работниот однос заради економски, технолошки, структурни или од слични причини, содржи општа упатувачка одредба до сите заинтересирани страни да го избегнат или да го применуваат само онаму каде е неизбежно престанокот на работниот однос поради деловни причини и да ги ублажат штетните последици врз засегнатите работници, без истото да го загрози ефикасното работење на работодавачот.

Содржината на процесот на консултации на работодавачот со претставниците на вработените е уредена во насока на утврдување на предвидените промени што би довеле до престанок на работен однос, ефектите кои тие би ги имале, како и ублажување на штетните последици од тие промени.<sup>505</sup> Покрај обврската за навременост во обезбедувањето на информациите, Препораката содржи и одредби за мерките кои треба да се преземат за ублажување на последиците кои подразбираат ограничување на вработување, распределување на намалувањето на работната сила на определен временски период, интерни прераспоредувања, обука и преквалификација, скратување на редовно работно време и слично. Исто така, со овој акт се препорачува при утврдување на критериумите да се земат предвид интересите на претпријатието, погонот или службата, но и интересите на работниците, а нивниот редослед да се утврди според нивниот приоритет и значење<sup>506</sup>. Во однос на ублажувањето на ефектите од престанокот на работниот однос се предвидува да се преземат мерки што се соодветни на националните околности што треба да се преземаат од страна на надлежниот орган, а доколку е можно во соработка со работодавачите и претставниците на работниците.<sup>507</sup>

Препораката содржи и одредби за приоритет при повторно вработување, односно се предвидува предност на работниците кои биле отпуштени од деловни причини за повторно

---

<sup>505</sup> Информирањето и консултирањето при колективното отпуштање на работници од деловни причини како обврска на работодавачот е пропишана во членот 95 од ЗРО.

<sup>506</sup> Член 23 од Препораката.

<sup>507</sup> Ублажувањето на ефектите од престанокот на работниот однос во ЗРО се предвидени во членот 96 преку предвидување на: - вработување кај друг работодавач без огласување; - стручно оспособување; - понуда на нов договор за вработување.

вработување, доколку работодавачот повторно има потреба од таа или слична работна позиција, што пак е предвидено да може да се ограничи на одреден временски период<sup>508</sup>.  
Анализирајќи ги одредбите од оваа Конвенција и Препорака може да се каже дека меѓу нив и одредбите на Законот за работните односи во голема мера постои усогласеност.

Од аспект пак на европското законодавство меродавна во оваа област е Директивата 98/59/ЕЕЗ за колективни отпуштања. Овој европски акт е донесен пред се со цел да овозможи заштита на работниците при колективни отпуштања, имајќи ја предвид потребата од урамнотежен економски и социјален развој на Заедницата и со едновремена цел за промоција на зголемувањето на нивото на усогласеност заради претходно утврдено зголемено ниво на невоједначеност на практичните решенија и постапки меѓу земјите членки во оваа област.<sup>509</sup> Предметот на Директивата е во насока на воспоставување на процедурални правила за колективни отпуштања и предвидување на задолжителна обврска на работодавачите за информирање и консултирање со претставниците на работниците во овој случај, како и специфицирање на минималниот опфат на елементи на процесот на консултирање и информирање. Директивата е систематизирана во четири глави кои ги уредуваат прашањата за нејзината примена и дефинирање на основни поими, обврската за информирање и консултирање, постапката за колективни отпуштања и завршни одредби. Директивата ја поставува општата рамка во однос на прашањата за колективни отпуштања. Па така според нејзините одредби, за едно отпуштање да се смета за колективно во смисла на нејзините одредби, како релевантни фактори се земаат од една страна бројот на отпуштени работници и видот на работодавачот според неговата големина која се цени согласно вкупниот број на работодавачи, за што стана збор погоре во оваа глава.

Од своето подрачје на примена таксативно се изземени определени категории на работници, според што оваа директива не се применува на:

(1) колективни отпуштања склучени според договори за вработување склучени на определено време или за специфични задачи, освен кога таквите отпуштања се случуваат пред датумот на истекот или завршувањето на таквите договори;

---

<sup>508</sup> Ваквата одредба на препораката во Законот за работните односи е имплементирана во 2018 година, така што пред сè се забранува вработување на иста или слична позиција во период од две години, а заштитата на работникот се отсликува во ставот 4 од членот 96 каде е предвидено: „Ако пред истекот на рокот од ставот (3) на овој член, настане потреба за вршење на истите работи, предност за склучување на договор за вработување има работникот на кој претходно му престанал работниот однос.“

<sup>509</sup> Рецитал 3 од Директивата 98/59/ЕЕЗ.

(2) работници вработени во тела на јавна администрација или во установи регулирани со јавното право (или, во земјите-членки каде што овој концепт е непознат, од еквивалентни тела);

3) на вработени на поморски пловни објекти.

Процесот за консултирање со претставниците на работниците согласно Директивата е предвидено да започне навремено со цел да се постигне договор меѓу нив и работодавачот. Директивата предвидува минимален опфат на овие консултации пропишувајќи ги елементите на истите, но и обврски за работодавачот кои се состојат од обезбедување на релевантни информации, писмено известување за настанување на промени од деловни причини, образложение на причините за предвидените отпуштања, податоци за бројот и категориите на работниците кои ќе се отпуштаат, период, критериуми и метод на пресметка на надомест за отпуштањето. Исто така предвидена е обврска за известување на надлежна институција. Дефинирањето на претставниците на работниците се остава да се уреди со закон во националното законодавство на земјите членки, за што стана збор погоре во оваа глава, но во однос на дилемата што доколку истото не уредено, Европскиот суд за Правдата<sup>510</sup> дал своја интерпретација согласно која ова право на информирање и консултирање не смее да им се одземе на работниците и во случај да се работи за законодавство во кое не е воспоставен систем на претставување на работниците.

Директивата ги предвидува минималните стандарди на заштита кои се очекува државите членки да ги имплементираат во своите национални законодавства, при што истото не влијае на нивното право да применуваат или да овозможат примена на колективни договори според кои ќе се овозможи поповолни права на работниците.<sup>511</sup>

---

<sup>510</sup> ЕК против Обединето кралство (C-382/92).

<sup>511</sup> Член 5 од Директивата 98/59/ЕЕЗ.

#### **4.1. Примена на клучни концепти од Директивата за колективни отпуштања низ призма на судската пракса**

Низ судската пракса на Европскиот суд може да се утврди начинот на кој судот ги толкува одредбите на Директивата, но и слабостите на националните законодавства при транспонирањето на нејзините одредби, преку анализа на случаите за правилно транспонирање на одредите од Директивата во националните законодавства на земјите членки.

Најнапред, во однос на транспонирањето на концептот на „колективни отпуштања“, значајна е пресудата во случајот на Комисијата на Европските заедници против Република Португалија,<sup>512</sup> во кој, од судот се бара да утврди дали рестриктивниот концепт на колективни отпуштања заради структурни, технолошки и циклични причини како што било предвидено во португалското законодавство и неговото не проширување на отпуштањата заради било која причина која не е поврзана со засегнатиот индивидуален работник, подразбира неправилно транспонирање на одредбите од Директивата во португалското право, спротивно на обврските од истата и на обврските на Договорот за основање на Европска економска заедница.

Во овој случај, според гледиштето на Комисија, во португалското право концептот на колективни отпуштања не ги опфаќа сите случаи на колективни отпуштања кои се уредени во Директивата, а со тоа одредбите од ова право се повеќе рестриктивни отколку одредбите на Директивата.<sup>513</sup> Исто така, од анализата на националното право во Португалија се искажува дека не се опфатени отпуштањата од страна на работодавачот кои се од причини неповрзани со засегнатиот поединечен вработен во случаите на ликвидационите постапки, стечајните постапки, постапките на задолжително купување на деловниот потфат, виша сила или престанок на дејноста на претпријатието по смртта на трговецот.<sup>514</sup>

Според наоѓањето на судот во овој случај, Директивата не дава јасна дефиниција на тоа што е колективно отпуштање, но концептот мора да биде униформно интерпретиран за

---

<sup>512</sup> Case C-55/02 - Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 October 2004, Commission of the European Communities v Portuguese Republic.

<sup>513</sup> Параграф 31, Ibid.

<sup>514</sup> Параграф 32, Ibid.

целите на Директивата.<sup>515</sup> Според судот овој концепт треба да се толкува на начин што ќе ги вклучи сите колективни отпуштања односно раскинувања на договори за вработување кои не се на барање на работниците, а вклучувајќи ги и оние без нивна согласност, при што не е неопходно истите да зависат од волјата на работодавачот.<sup>516</sup> Примената на одредбите на колективните отпуштања кои настануваат независно од волјата на работодавачот, судот ја поткрепува укажувајќи на одредбата на Директивата,<sup>517</sup> според која Директивата има примена и на колективните отпуштања заради престанок на деловните активности на работодавачот врз основа на судска одлука, каде договорите за вработување заради околности кои не се одраз на волјата на работодавачот.<sup>518</sup> По направена оценка на португалското право, судот оценил дека Република Португалија несоодветно го транспонирала членот 1 став 1 параграф (а) од Директивата.

Од ваквата оценка се заклучува дека концептот на „колективни отпуштања“ како што е предвиден во Директивата „*отпуштање од страна на работодавачот од една или повеќе причини кои не се поврзани со поединечен вработен...*“, укажува дека истиот треба да се толкува дека ги вклучува не само отпуштањата од структурни, технолошки или циклични причини, туку и секое раскинување на договор за вработување што не е предизвикано од работникот и е без негово барање или согласност. Односно, раскинувањето на договорот за вработување не може да ја избегне примената на Директивата само затоа што зависи од надворешни околности кои не се зависни од волјата на работодавачот.<sup>519</sup>

Во однос на опсегот на поимот на „работодавач“ кој врши колективни отпуштања, во смисла на одредбите на Директивата, судот одлучувал во случајот против Република Италија,<sup>520</sup> со оглед дека во италијанското право транспонираниите одредби на Директивата не се применувале на работодавачите од непрофитниот сектор. Директно исклучување во италијанското право не постои, но преку дефинирање на претприемач во смисла на работодавач низ призма на остварување профит, Комисијата во аргументите за

---

<sup>515</sup> Параграф 44, Ibid.

<sup>516</sup> Параграф 50, Ibid.

<sup>517</sup> Член 3(1) параграф 2 од Директивата 98/59/ЕЕЗ.

<sup>518</sup> Параграф 55 од Одлуката во Case C-55/02 - Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 October 2004, Commission of the European Communities v Portuguese Republic.

<sup>519</sup> Параграф 60, Ibid.

<sup>520</sup> Case C-32/02 Commission of the European Communities v Italian Republic, Judgment of the Court (Second Chamber) of 16 October 2003, 62002CJ0032.

неусогласеност посочува дека на таков начин се исклучуваат непрофитните работодавачи, синдикатите, здруженијата, политичките партии, невладините организации и слично.<sup>521</sup>

Во своето наоѓање судот укажува дека поимот на „работодавач“ во смисла на одредбите на Директивата ги опфаќа и работодавачите кои вршат непрофитни активности,<sup>522</sup> а по направена оценка на италијанското право, судот оценил дека Италија не ги исполнила обврските кои произлегуваат од Директивата.<sup>523</sup>

Од горенаведениот случај произлегува одредбите на Директивата се применуваат на колективните отпуштања предизвикани од секој работодавач, без оглед на формата во кој тој дејствува.

За утврдување на концептот на „вработен“ во смисла на одредбите на Директивата во определен аспект судот го утврдува во Одлуката на Европскиот суд наспрема Италија,<sup>524</sup> каде се одлучувало дали е правилно транспонирана Директивата во италијанското законодавство, во случаите каде со посебни закони се изема категоријата на „менаџери“ од опфатот на процесот на колективни отпуштања, во смисла на нивно вбројување во категорија вработени. Во овој случај во италијанското национално законодавство од опфатот на процедурите за информирање и консултирање при колективни отпуштања била исклучена категоријата на менаџери според италијанскиот Граѓански Код, што според ставот на Европската комисија е спротивно на генералниот опфат на директивата и е целосно неоправдано. Ова уште повеќе со оглед на широката поставеност на италијанското право во однос на категоријата на менаџери, во која биле вклучени и работници на кои не им биле доверени овластувања за управување со деловниот потфат, но биле дефинирани како менаџери само заради тоа што поседувале високо ниво на професионални квалификации.<sup>525</sup>

Ваквото исклучување влијае на исполнувањето на критериумите за „колективно отпуштање“ и постапката за информирање и консултирање, особено ако се земе предвид дека овие постапки се применуваат на отпуштања од страна на работодавачот заради една или повеќе причини кои не се поврзани со засегнатите поединечни работници и каде што

---

<sup>521</sup> Параграф 18, Ibid.

<sup>522</sup> Параграф 26, Ibid.

<sup>523</sup> Параграф 28, Ibid.

<sup>524</sup> Case C-596/12, European Commission v Italian Republic, Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 February 2014, 62012CJ0596.

<sup>525</sup> Параграф 4, Ibid.



бројот на отпуштања е повисок од одреден праг утврден со референца на бројот на работници кај работодавачот. Во дадениот случај при пресметување на бројот на вработени работници од работодавачот и бројот на засегнатите отпуштања, сите работници треба да се вклучени, независно на нивните квалификации или работни задачи, со единствен исклучок на договорите за вработување на определено време, вработените во јавниот сектор и екипажот на морските пловни објекти.<sup>526</sup>

Со оглед на фактите во случајот, судот оценил дека Италија не успеала да ја исполни обврската за усогласување со одредбите на Директивата, а заради исклучувањето на категоријата на менаџери од опфатот на постапките за колективно отпуштање.<sup>527</sup>

Покрај одлуките на судот во однос на правилното транспонирање на одредбите на Директивата во националните законодавства, во однос на начинот на толкување на одредбите значајни се и одлуките на Европскиот суд на правдата, каде се бара прелиминарно толкување односно претходно одлучување во однос на одредбите од Директивата, поднесени од страна на националните судови на земјите членки, во спорови по кои тие решаваат согласно своето национално право.

Така, концептот на „претпријатие“ е предмет на прелиминарно толкување од аспект на престанокот на активностите на претпријатието по сопствена волја на работодавачот во случајот *Athinaiki Chartopoiia AE v L. Panagiotidis and Others*,<sup>528</sup> каде се одлучувало за законитоста на колективното отпуштање на работниците како резултат на престанок на активностите на една од производните единици на компанијата - работодавач (*Athinaiki Chartopoiia AE*), за што одлучила самата компанија, преку своите органи на управување. Во конкретниот случај компанијата имала три одделни производни единици, со различна производствена дејност, а заради финансиски загуби одлучила да укине една од трите производствени единици, но со оглед дека организациските единици не биле формално независни од компанијата, грчкиот суд го покренал прашањето дали во овој случај зависна организациска единица се вбројува во концептот на „претпријатие“ во смисла на Директивата, од каде пак ќе произлезат обврските за консултирање и информирање соодветно, но и примената или не примената на известувањето на јавните власти за

---

<sup>526</sup> Параграф 3, Ibid.

<sup>527</sup> Одлука, Ibid.

<sup>528</sup> Case C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia AE v L. Panagiotidis and Others*, Judgment of the Court (First Chamber) of 15 February 2007, 62005CJ0270.

планираното колективно отпуштање, кое е неприменливо во случаите каде колективните отпуштања се резултат на престанување на активностите на претпријатието заради судска одлука.

Според гледиштата на Европскиот суд на правдата, за целите на Директивата 98/59/ЕЕЗ „претпријатие“ во контекст на деловен потфат, може да се состои од посебен ентитет, кој има одреден степен на трајност и стабилност, кој е доделен да извршува една или повеќе дадени задачи и кој располага со работна сила, технички средства и одредена организациска структура што овозможува исполнување на тие задачи.<sup>529</sup> Со оглед пак на целите на Директивата, а особено социо-економските ефекти што може да ги имаат колективните отпуштања во даден контекст и социјална средина, судот укажал дека субјектот за кој станува збор не е неопходно да има правна автономија, ниту да има економска, финансиска, административна или технолошка автономија за истиот да се смета за „претпријатие“ во смисла на одредбите на Директивата.<sup>530</sup> Оттука, одлучувајќи по наведените прашања, судот утврдил дека ваквата поставеност на производствена единица на компанијата треба да се толкува дека потпаѓа во концептот на “претпријатие“ за целите на примена на Директивата и дека таквата единица не е независна од компанијата.<sup>531</sup>

Согласно утврденото во овој случај, се заклучува дека за вбројување во концептот на „претпријатие“ не е од суштинско значење за постоењето на засебен менаџмент кој самостојно ќе може да одлучува за колективните отпуштања, ниту е потребно територијално - географско одвојување од другите организациони единици и објекти на работодавачот.<sup>532</sup> Имено, во случајот судот утврдил дека и доколку производствената единица на компанијата била автономна и би се сметала за „претпријатие“, што во случајот е ирелевантно, исклучувањето од примена за известување на јавните власти во смисла на одредбите на Директивата,<sup>533</sup> е неприменливо во случајот, со оглед дека престанокот на активностите на таквата производствена единица е врз основа на одлука на компанијата односно по волја на работодавачот, а не по одлука на суд како што предвидува одредбата од Директивата.<sup>534</sup>

---

<sup>529</sup> Параграф 27, Ibid.

<sup>530</sup> Параграф 28, Ibid.

<sup>531</sup> Параграф 38, Ibid.

<sup>532</sup> Параграф 29, Ibid.

<sup>533</sup> Член 4 точка 4 од Директивата 98/59/ЕЕЗ.

<sup>534</sup> Параграф 34 од Case C-270/05, Athinaiki Chartopoiia AE v L. Panagiotidis and Others.

Во одлуката за прелиминарно мислење, во случајот *David Claes and Others v Landsbanki Luxembourg SA, in liquidation*,<sup>535</sup> по барање на луксембуршкиот суд, се одлучувало во однос на примената на одредбите на Директивата во врска со примена на постапката за колективни отпуштања на ситуација во која има е применето непосредно раскинување на договорите за вработување, а врз основа на судска одлука за распуштање и ликвидација на работодавачот. Имено, во конкретниот случај, над работодавачот е отворена ликвидациона постапка, а ликвидаторите доставиле информација до вработените на работодавачот во однос на затворањето на претпријатието и дека нивните договори за вработување се престанати.<sup>536</sup> На таквата одлука се жалеле дел од вработените барајќи одлуката да нема ефект врз нивниот работен статус со оглед дека дел од нив биле претставници на вработените, а една од нив била бремена работничка.<sup>537</sup> Повисокиот суд со образложение дека престанокот на активностите на работодавачот бил резултат на фактичка состојба која била споредлива со состојба на несолвентност, ги отфрлил барањата. Прашањата по кои одлучувал Европскиот суд на правдата биле во однос на начинот на толкување на примената на одредбите од Директивата за спроведување на постапката на колективно отпуштање вклучувајќи ја обврската за информирање и консултирање, односно дали истите се применуваат врз престанок на дејноста како резултат на изјава на работодавачот дека е несолвентен и престанок врз основа на судска одлука со која се наредува распуштање и ликвидација и покрај фактот што националното законодавство во тие случаи предвидува непосредно раскинување на договорите за вработување.<sup>538</sup> Во однос на наведеното, судот укажува дека во сите случаи на колективни отпуштања заради престанок на активностите на работодавачот, па дури и кога таквиот престанок е врз основа на судска одлука, потребно е работодавачите да ги информираат и консултираат работниците.<sup>539</sup> Во ваквите случаи може во националното законодавство да се направи исклучување на обврската за известување на јавните власти, но не и информирање и консултирање на работниците.<sup>540</sup> Имено, судот во своите наводи прави разлика меѓу

---

<sup>535</sup> Joined Cases C-235/10 to C-239/10, *David Claes and Others v*

*Landsbanki Luxembourg SA, in liquidation*, Judgment of the Court (Third Chamber) of 3 March 2011, 62010CJ0235.

<sup>536</sup> Параграф 20 до 22, *Ibid.*

<sup>537</sup> Параграф 23, *Ibid.*

<sup>538</sup> Параграф 27, *Ibid.*

<sup>539</sup> Параграф 33, *Ibid.*

<sup>540</sup> Параграф 35, *Ibid.*

престанок на работодавач - физичко лице заради смрт и постапка за престанок на правно лице во дадената ситуација, кое останува способно се додека трае неговиот правен субјективитет да ги исполнува обврските од директивата.<sup>541</sup>

По наведување на фактите, судот утврдува дека одредбите на Директивата,<sup>542</sup> кои го уредуваат колективното отпуштање и постапката за истото, мора да се толкуваат како да се однесуваат на престанок на активностите на претпријатието кое е работодавач како резултат на судска одлука со која се наредува негово распуштање и ликвидација врз основа на несолвентност, иако во случај на такво раскинување, националното законодавство предвидува раскинување на договорите за вработување со непосреден ефект, а притоа укажува на почитување на обврските за консултирање и информирање и во овие ситуации.<sup>543</sup> Наведеното, судот го поткрепува и со целите на Директивата, кои се насочени не само на уредување на начинот на кој треба да се извршат колективните отпуштања, туку и на избегнување на колективните отпуштања или намалување на бројот на засегнатите работници, како и управување со последиците со помош на придружни социјални мерки насочени, меѓу другото кон помош за распоредување или преквалификација на засегнатите работници.<sup>544</sup>

Имено, согласно толкувањето на судот, обврските кои произлегуваат од одредбите на Директивата, а се однесуваат на информирање и консултирање, како и на постапката за колективно отпуштање, мора да се исполнуваат се додека постои правниот субјективитет на претпријатието кое е во постапка на престанок. Таквите обврски треба да ги извршува менаџментот на претпријатието каде сеуште постои, дури и со ограничени овластување или од страна на ликвидаторот доколку таков е назначен.<sup>545</sup>

Во однос на природата на правото на информирање и консултирање во својата одлука, Судот за правдата, одлучувајќи по прелиминарно прашање, упатено од Белгискиот суд,<sup>546</sup> утврдува дека членот 6 од Директивата 98/59/EЗ кој се однесува на обврската на земјите членки да им обезбедат достапност на претставниците на работниците и/или

---

<sup>541</sup> Параграф 46, Ibid.

<sup>542</sup> Членови 1 и 3 од Директивата 98/59/EEЗ.

<sup>543</sup> Параграф 49 и параграф 47 од Joined Cases C-235/10 to C-239/10, David Claes and Others v Landsbanki Luxembourg SA, in liquidation.

<sup>544</sup> Параграф 56, Ibid.

<sup>545</sup> Параграф 58, Ibid.

<sup>546</sup> C-12/08, Mono Car Styling SA, in liquidation v Dervis Odemis and Others, Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 16 July 2009, 62008CJ0012.

работниците до судските и/или административните процедури за спроведување на обврските на Директивата, прочитан во врска со член 2 од истата, кој пак се однесува на обврските за информирање и консултирање, треба да се толкува како да не ги исклучува националните правила кои предвидуваат процедури наменети да им се дозволи и на претставниците на работниците и на самите работници како поединци да обезбедат усогласеност со обврските пропишани во Директивата во однос на информирањето и консултирањето и покрај определени ограничувања во постапката за остварување на индивидуалното право на дејствување на работниците, без нивните претставници.<sup>547</sup>

Во конкретниот случај, белгиското законодавство им давало право на претставниците на работниците на оспорување во однос на постапката за информирање и консултирање, кое право не е ограничено во однос на видот на прашања за кои може да се вложи жалба, а притоа остварувањето на ваквото право не подлежи на посебни услови, освен општите услови за допуштеност на правната постапка во домашното право. Од друга страна, работниците индивидуално, имале право на оспорување, но ваквото поединечно право било ограничено во однос на основите по кои може да се приговара и подлежело на исполнување на услови, кои од една страна претставниците на работниците прво треба да ги исполнат, односно било условено од претходно вложен приговор од страна на претставниците на работниците, а од друга страна условено со известување на работодавачот од страна на засегнатиот вработен за намерата да го оспори почитувањето на процедурата за информирање и консултирање. Прашањето кое произлегува од ваквата поставеност на националното законодавство во Белгија се однесувало на тоа дали ограничувањето на правото на работниците самостојно да ја оспорот процедурата или условеноста за остварувањето на тоа право, може да ја ограничи примената на Директивата и со тоа да ја ограничи заштитата на работниците предвидена со оваа Директива.<sup>548</sup>

Судот на правдата, јасно укажува дека правото на информирање и консултирање предвидено во Директивата е наменето за претставниците на работниците, а не за работниците поединечно.<sup>549</sup> Наведеното, го поткрепува и со користената терминологија во Директивата која не се однесува на „работниците“ туку на „претставниците на

---

<sup>547</sup> Параграф 66, Ibid.

<sup>548</sup> Параграф 37, Ibid.

<sup>549</sup> Параграф 38, Ibid.

работниците“ во однос на правата, како и во однос на обврските на работодавачот кон претставниците на работниците.<sup>550</sup> Оттука, како и од целите на правото на информирање и консултирање, особено целите насочени кон формулирање на конструктивни предлози, изнајдување начин за избегнување на колективно отпуштање или намалување на бројот на засегнати вработени, како и управување со последиците од таквото отпуштање до доставување на коментари до јавните власти во однос на планираните отпуштања, судот укажува на колективната природа на правото на информирање и консултирање, кое право се остварува преку претставниците на вработените,<sup>551</sup> и е наменето да им користи на работниците како колективна група.<sup>552</sup>

Согласно наведеното, а со оглед дека правото на информирање и консултирање кое е предвидено да се остварува преку претставниците на работниците, во белгиското право, нема никакви ограничувања и услови под кои може да се остварува, без оглед на ограничувањата на ова право кога истото е предвидено да се остварува поединечно од страна на работниците, судот не утврдил никакво ограничување на заштитата на правата на работниците во ваквата поставеност на националното право.<sup>553</sup>

#### **4.2 Унитарност и диверзификација за колективните отпуштања во различни национални законодавства**

Погоре во овој труд се говореше за инструментите и причините за колективните отпуштања согласно правото во Европската Унија, особено за Директивата 98/59/ЕЗ, како и за рамката за колективни отпуштања воспоставена преку Конвенцијата бр. 158 на Меѓународната организација на трудот, како инструменти кои ги уредуваат овие прашања на европско и меѓународно ниво. Но, со оглед дека овие документи, оставаат простор за земјите да ги уредат процедурите на колективните отпуштања во нивните национални законодавства, третманот на оваа материја може да се разликува од законодавство до

---

<sup>550</sup> Параграф 39, Ibid.

<sup>551</sup> Параграф 40, Ibid.

<sup>552</sup> Параграф 42, Ibid.

<sup>553</sup> Параграф 44, Ibid.

законодавство.<sup>554</sup> Наведеното е гледано и од аспект на националните законодавства на земјите членки на Европската Унија, во кои некои правни теоретичари забележуваат диверзификација на вредностите имплементирани во правото кое ги уредува колективните отпуштања.<sup>555</sup>

Од анализата на Меѓународната организација на работодавачи, дел од земјите како Австралија, Буркина Фасо, Демократска Република Конго, Франција, Панама, Португалија, Србија, Венецуела и други, имаат законска дефиниција за колективни отпуштања со конкретно пропишани причини на кои може да се повикаат, а кои најчесто се поврзани со економски, технолошки или структурни промени.<sup>556</sup>

Од друга страна пак во законодавствата на Алжир, Австрија, Канада, Хрватска, Данска, Холандија, Норвешка, Романија, Света Луција, Суринам, Свазиленд и Швајцарија, не се содржани законски дефиниции за причините за колективни отпуштања, а истите може да настанат од причини кои не се поврзани со засегнатите работници поединечно. И покрај ваквата поставеност на законодавствата во однос на колективните отпуштања, истото не подразбира олеснување на постапката, со оглед дека во сите наведени законодавства постојат дополнителни кумулативни барања, во форма на специфични квантитативни ограничувања за колективни отпуштања, кои се во насока на процедуралните услови на МОТ, односно се поврзани со минимум број на работници кои ќе се отпуштаат, а во врска со големината на работодавачот, како и временската рамка во која се предвидени ваквите отпуштања.<sup>557</sup>

Од компаративната анализа поддржана од МОТ, а направена од група експерти,<sup>558</sup> на тринаесет национални законодавства од земји членки на ЕУ,<sup>559</sup> може да се укаже на сличностите во овие законодавства во однос на одразувањето на основните принципи

---

<sup>554</sup> International organisation of employers, Collective redundancy procedures, The global voice of business, Geneva, 2016.

<sup>555</sup> Gaudu F., Collective redundancies for economic motives: convergences and controversies, European Labour Law Journal, Vol. 2, no1, 2011.

<sup>556</sup> International organisation of employers, Collective redundancy procedures, The global voice of business, Geneva, 2016, стр. 6.

<sup>557</sup> Ibid.

<sup>558</sup> Nicola Countouris, Simon Deakin, Mark Freedland, Aristeia Koukiadaki and Jeremias Prassl, Report on collective dismissals, A comparative and contextual analysis of the law on collective redundancies in 13 European countries, – Geneva: ILO, 2016..

<sup>559</sup> Белгија, Естонија, Франција, Германија, Унгарија, Италија, Холандија, Португалија, Словенија, Шпанија, Шведска, Обединето Кралство и Грција.

содржани во Директивата 98/59/ЕЗ, особено со правилата дека колективните отпуштања треба да бидат придружени со процедури за информирање и консултирање кои ги вклучуваат претставниците и јавните власти, но од друга страна се воочуваат и разликите во начинот на дефинирање на колективните отпуштања, деталите, времето и интензитетот на обврските за информирање и консултирање, видот на социјални мерки, природата и овластувањата на вклучените јавни органи и сл.

Процедуралните услови за колективните отпуштања и постоењето на унитарност во нивното пропишување во националните законодавства, компаративно, се елаборирани и анализирани во следната точка од оваа глава.

#### **4.3. Процедурални услови за колективни отпуштања во меѓународното право**

Согласно Директивата за колективни отпуштања се предвидени неколку процедурални правила кои треба да ги следи работодавачот при спроведувањето на постапката за отказ од деловни причини при колективните отпуштања, а кои покрај обврската за информирање и консултирање на претставниците на работниците, сумарно се сведуваат на:

- обврска за известување на надлежен јавен орган
- проследување на тоа известување до претставниците на вработените, кои можат самостојно да достават свои коментари до надлежниот јавен орган,
- колективните отпуштања може најрано да се ефектуираат 30 дена после доставувањето на предметното известување, а земјите членки на ЕУ во рамки на своите национални законодавства може да предвидат зголемување на овој период до 60 дена.<sup>560</sup>

Од анализата на одредбите на Конвенцијата бр. 158 и Препораката бр. 166, за која стана збор погоре во оваа глава, може да се утврди дека при колективните отпуштања заради економски, технолошки, структурни или слични причини или деловни причини, се предвидени неколку процедурални услови кои треба да се почитуваат при овие постапки, што е разбирливо ако се земе предвид дека последиците од овие постапки се имплицираат на група работници. Овие услови се предвидени како стандарди што треба да ги

---

<sup>560</sup> Член 4, од Директивата 98/59/ЕЕЗ.



применуваат земјите членки на МОТ, а земјите членки кои ја ратификувале оваа Конвенција<sup>561</sup>, треба соодветно да ги транспонираат во своите национални законодавства. ЕРLex базата на податоци<sup>562</sup> која е рефлексija на Конвенцијата за престанок на работниот однос бр. 158, како клучни процедурални услови во постапката за колективно отпуштање ги наведува следните:

- Претходни консултации со претставниците на работниците
- Известување до јавни власти
- Известување до претставниците на работниците
- Одобрение од надлежен орган од јавната власт
- Одобрение од претставниците на работниците
- Приоритетни правила за колективно отпуштање (влијание на социјални фактори, возраст, работен стаж)
- Обврска на работодавачот за оценување на алтернативно решение наместо откажување на договорот за вработување (трансфери, преквалификација и сл.)
- Правила за приоритет при повторно вработување.

Наведените услови се процедурални и истите се предвидени со меѓународните акти и застапени во меѓународната пракса. Последното се однесува на условите во однос на добивање одобрение за натамошно спроведување на постапката од страна на јавните власти и претставниците на работниците, кои не се често застапени во законодавствата, а со тоа ниту во нашето законодавство. Согласно базата на податоци ЕРLex, одобрувањето од страна на јавните власти е предвидено во 21 држава од вкупно 116 држави, од кои мнозинството се во америчкиот регион.<sup>563</sup> Условот за одобрување на оваа постапка од страна на претставниците на работниците е предвиден во уште помалку законодавства<sup>564</sup>, што само по себе не претставува пракса која може да се наметне како меѓународно призната.

---

<sup>561</sup> Заклучно со Септември 2023 година, Конвенцијата е ратификувана од 36 земји членки на МОТ.

<sup>562</sup> Оваа база содржи информации и податоци за националните законодавства на земјите во однос на заштитата на работниот однос само во однос на вработените во приватниот сектор. Видете повеќе на: <https://eplex.ilo.org/about-us/> Оваа база содржи податоци за 116 земји, достапно на следниот линк: <https://eplex.ilo.org/#browse-by-country-section> (пристапено на 09.09.2023 година)

<sup>563</sup> Согласно оваа база, овој услов поделено по законодавства од региони е предвиден во осум држави во америчкиот регион, во пет држави од регионот на Африка, во четири држави од регионот на Азија, не вклучувајќи две арапски држави и две европски држави.

<sup>564</sup> Овој услов е предвиден во законодавствата на Ирак и Виетнам, како и во законодавствата на Туркменистан и Узбекистан.

Имено, гледано од аспект на европското законодавство и пракса, овие два услови речиси воопшто не се застапени, така одобрувањето на јавни власти е предвидено со Француското право<sup>565</sup> и со Холандското право<sup>566</sup>, додека пак одобрувањето од страна на претставниците од работниците во рамки на регионот на Европа се предвидени во Туркменистан<sup>567</sup> и Узбекистан<sup>568</sup>. Согласно Францускиот Код на трудот, предвидена е интервенција на администрацијата во форма на верификување на регуларноста на постапката во однос на информирањето на претставниците на работниците и донесување на социјален план во претпријатијата кои не подлежат на обврска за воспоставување на заштитен план за вработување.<sup>569</sup> Имено, се работи за претпријатија односно работодавачи кои имаат помалку од 50 вработени и кои планираат да отпуштат најмалку 10 вработени во период од 30 дена.<sup>570</sup> Исто така ова одобрување се рефлектира и на потребата од одобрување од трудовиот инспекторат во однос на отпуштање на работници кои спаѓаат во заштитена категорија.<sup>571</sup> Согласно холандското право при колективни отпуштања потребно е да се добие одобрување од холандската Агенцијата за осигурување на вработени.<sup>572</sup> Агенцијата е надлежна да утврди дали работодавачот ги исполнил обврските во однос на информирањето и доколку се утврди дека работодавачот не е усогласен со своите обврски, работникот има право да бара поништување на раскинувањето на неговиот работен однос.<sup>573</sup> Според трудовото право на Туркменистан секое отпуштање од економски причини мора да биде потврдено од претставниците на работниците.<sup>574</sup> Од друга страна пак, согласно трудовото право на Република Узбекистан, ако така е предвидено во колективните

---

<sup>565</sup> Код на трудот, Франција 1970 (Code du travail), [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=60878](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=60878) (пристапено на 09.09.2023).

<sup>566</sup> Холандски Закон за известување при колективни отпуштања од 1976 заклучно со неговите измени и дополнувања од јули 2015 година (во натамошниот текст; CRNA), <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003026/2018-01-01> (пристапено на 09.09.2023).

<sup>567</sup> Код на трудот од 2009, заклучно со измени од 2019 година на Туркменистан, достапно на [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=83620](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83620) (пристапено на 09.09.2023).

<sup>568</sup> Закон за работните односи на Република Узбекистан, одобрен од Законодавната комора на 28 ми април 2020 година и одобрен од Сенатот на 7 ми август 2020 година, достапен на <https://lex.uz/docs/5686516?ONDATE=21.01.2021> (пристапено на 09.09.2023).

<sup>569</sup> Видете повеќе во Code du travail членови L 1233-53, L 1233-56.

<sup>570</sup> Член L1233-61 LC, Ibid.

<sup>571</sup> Член L2411-2 LC, Ibid.

<sup>572</sup> Член 7:671a CC, од CRNA.

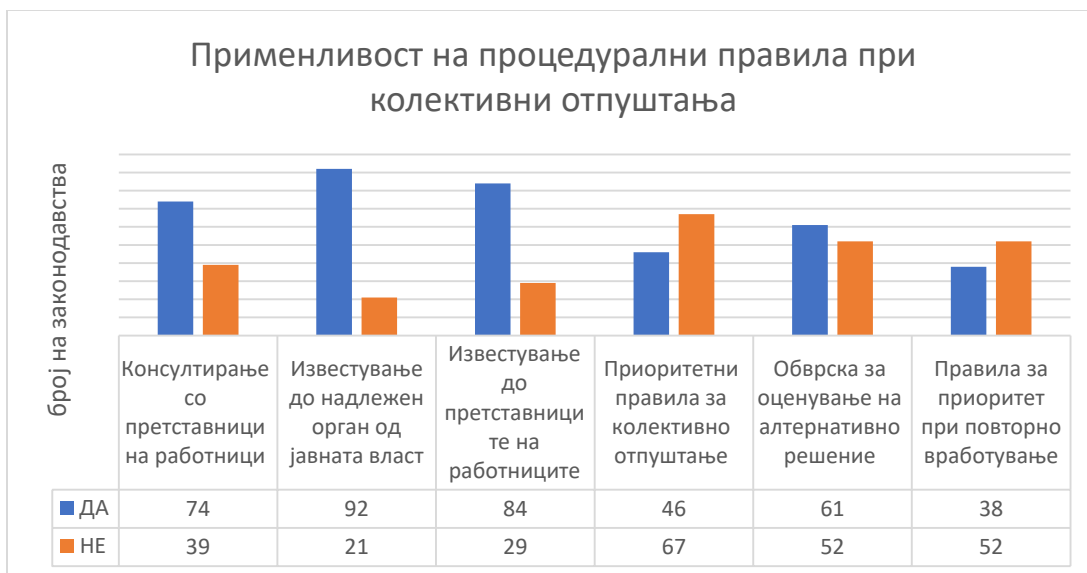
<sup>573</sup> Член 7 (3) CRNA.

<sup>574</sup> Член 45 од Кодексот на труд на Туркменистан.

договори, престанокот на договорот за вработување по иницијатива на работодавач без претходна согласност од соодветните синдикати не е дозволено.<sup>575</sup>

Согласно податоците во базата, 90% од EPLex земјите имаат посебни процедури за раскинување на работниот однос заради економски, технолошки, структурни или слични причини.<sup>576</sup> Седум од вкупно 116 земји немаат посебно уредување на постапката за колективно отпуштање или оваа постапка воопшто не е уредена во националното законодавство, при што се применуваат истите одредби кои се применливи и во случај на поединечно откажување на работниот однос<sup>577</sup>.

Приказ бр. 10 Применливост на процедурални правила при колективни отпуштања<sup>578</sup>



Приказ на авторот

Извор: База на податоци ILO EPLex<sup>579</sup>

<sup>575</sup> Член 17 став 4 од Законот за работните односи на Узбекистан.

<sup>576</sup> Согласно <https://eplex.ilo.org/procedures-for-collective-dismissal/>

<sup>577</sup> Тоа се законодавствата на Антигва и Барбуда (согласно податоците од законодавството заклучно 2018 година), Индонезија (заклучно податоците од 2019 година), Монголија (согласно податоците од законодавството заклучно со 2017 година), Саудиска Арабија (заклучно со 2017 година), Сингапур (заклучно со 2019 година), Шри Ланка (заклучно со 2019 година), Обединети арапски емирати (заклучно со 2013 година).

<sup>578</sup> Во Приказот не се вклучени одобрувањата од надлежни органи на јавна власт и од претставниците на работниците, со оглед на малата застапеност на истите во законодавствата на анализираниите земји, за која во повеќе детали се елаборираше погоре во овој труд.

<sup>579</sup> Достапно на <https://eplex.ilo.org/procedures-for-collective-dismissal/> (пристапено 09.09.2023 година).

Известувањето до надлежен орган од јавна власт како процедурален услов во постапката за колективни отпуштања е со најголема застапеност во законодавствата за кои се содржани информации во анализираната база на податоци, што пак укажува инволвираност на надлежните органи во оваа постапка. Од друга страна со најмала застапеност се правилата за приоритет при повторно вработување, што пак упатува на потребата од пошироко афирмирање на ова правило кое директно е предвидено во Препораката бр. 166.

Ако се анализира применливоста на овие правила по географска односно регионална застапеност во законодавствата, може да се утврди, ноторно отсуство на овие процедурални услови во дел од законодавствата на државите кои географски гледано се во Јужна и Северна Америка. Имено, кај овие дел од овие држави не е застапена обврската за консултирање и информирање на претставниците на работниците, но исто така нема обврска да се извести орган на јавна власт.<sup>580</sup>

Она кое е воочливо е дека и покрај ратификацијата на Конвенцијата бр. 158 дел од земјите членки на МОТ не го усогласиле своето законодавство ни во однос на обврската за консултации со претставниците на работниците во постапката за колективни отпуштања.<sup>581</sup> Во законодавството на Антигва и Барбуда и покрај ратификувањето на оваа Конвенција во 2002 година нема предвидено посебна постапка која го уредува колективното отпуштање, а истовремено ниту се уредени прашањата во однос на овие процедурални правила.<sup>582</sup>

Од аспект на македонското законодавство горенаведените услови, со исклучок на условот за одобрување од надлежните органи на јавната власт и од претставниците на работниците, истите се предвидени во постапката за колективни отпуштања.

Така, условот за претходни консултации со претставниците на работниците во Законот за работните односи е предвиден како обврска на работодавачот да започне постапка на

---

<sup>580</sup> Такви се законодавствата на државите на регионот во Јужна Америка како Боливија, Бразил, Еквадор и Уругвеј, како и законодавствата на државите во регионот на Северна Америка: Коста Рика, Ел Салвадор, Јамајка и Антигва и Барбуда.

<sup>581</sup> Четири од вкупно 36 земји членки на МОТ кои ја ратификувале оваа Конвенција не го усогласиле своето законодавство во однос на обврската на работодавачот за консултации со претставниците на работниците при колективни отпуштања. Тоа се: Антигва и Барбуда (датум на ратификација на Конвенцијата бр. 158 - 16.09.2002 година), Уганда (датум на ратификација 18.07.1990 година), Венецуела (датум на ратификација 06.05.1985 година) и Јемен (датум на ратификација 13.03.1989 година).

<sup>582</sup> Согласно податоците за законодавството на Антигва и Барбуда од 2018 година. Видете повеќе на: <https://eplex.ilo.org/procedures-for-collective-dismissal/>

консултација најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање, како и да им ги обезбеди сите релевантни информации, а со цел да се постигне договор.<sup>583</sup>

Известувањето до јавните власти во нашиот случај е наменето до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до триесет дена пред донесување на одлуката за отпуштање. Истото е предвидено да е во писмена форма, со пропишани минимум елементи на неговата содржина кои вклучуваат информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите кои се оствариле, но и за причините за отпуштањата, бројот на работници кои се отпуштаат, вкупниот број на работници и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.<sup>584</sup>

Обврската за известување до претставниците на работниците во македонскиот закон за работни односи е предвидена во истата одредба со која се предвидува задолжителна консултација, на начин со предвидување обврска за обезбедување на доволно информации на претставниците на работниците во однос на постапката пред започнување на постапката за консултација која е предвидена да започне не подоцна од еден месец пред започнувањето со колективното отпуштање.

Приоритетните правила за колективно отпуштање во македонското законодавство се поставени преку критериумите за колективно отпуштање<sup>585</sup> за кои стана збор погоре, а во кои се вбројуваат стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж но и критериумите кои имаат социјална димензија како критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби. Обврска на работодавачот за оценување на алтернативно решение наместо откажување на договорот за вработување во македонскиот закон за работните односи е пропишана како обврска на работодавачот во рамки на процесот на консултација каде меѓу другото задолжителен предмет на разгледување и консултирање се начините и средствата за избегнување на колективните отпуштања.<sup>586</sup>

---

<sup>583</sup> Член 95 став 2 од Законот за работните односи.

<sup>584</sup> Член 95 став 6 и став 8 Ibid.

<sup>585</sup> Член 76 став 2 Ibid.

<sup>586</sup> Член 95 став 2 Ibid.

Правила за приоритет при повторно вработување, се воведоа со измените и дополнувањата на Законот од 2018 година,<sup>587</sup> со што се вовеле правилото работодавачот да не може на работното место на кое го откажал договорот за вработување од деловни причини, да вработи друг работник со иста стручна подготовка и занимање, во рок од две години од денот на престанокот на работниот однос. Притоа, ако пред истекот на овие две години, настане потреба за вршење на истите работи, во Законот, како и што е предвидено со Препораката бр. 166, предност се дава на работникот на кој претходно му престанал работниот однос.

## ГЛАВА IV

### ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ПРЕНОС НА ПРЕТПРИЈАТИЕ ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА РАБОТОДАВАЧОТ

#### 1. Поим за промена на работодавач

Реструктурирањето ги подразбира структурните промени во деловниот потфат, но го вклучува и преносот на претпријатието од еден на друг работодавач. Кога се говори за пренос на претпријатие се мисли на „претпријатие“ сфатено како објект на правото, а не како негов субјект. Така, треба да се разграничи дефинирањето на овој поим кој согласно македонското законодавство е предмет на уредување и согласно Законот за работните односи и согласно Законот за трговските друштва. Поимното определување во двата наведени закони, суштински се разликува. Согласно работното законодавство, претпријатието се дефинира како субјект на правото преку генеричко определување на субјектите носители на тоа претпријатие.<sup>588</sup> Од друга страна Законот за трговските друштва поимот на претпријатие го дефинира како „збир од права, ствари и фактички односи кои

---

<sup>587</sup> Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи (Службен весник на РМ бр. 120/18).

<sup>588</sup> Согласно член 5 став 1 точка 13 од ЗРО: „Претпријатие“ значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки“.

имаат имотна вредност и кои припаѓаат кон трговската дејност на трговецот, при што овие елементи ја сочинуваат активата на трговецот, но ги опфаќаат и неговите обврски. Претпријатието претставува целосен и самостоен правен објект кој може да биде во промет“.<sup>589</sup> Во оваа смисла, кога станува збор за промена на работодавач или пренос на претпријатие, претпријатието треба да се сфати како објект на правото во смисла на поимното определување согласно Законот за трговските друштва, со оглед дека се работи за пренос на бизнисот или деловниот потфат на работодавачот или дел од деловниот потфат. Претпријатието претставува носител на деловна активност и е посебен вид на организационен облик на дејствување во кој се комбинираат средствата и предметите за работа и човечките ресурси заради остварување на соодветен деловен резултат.<sup>590</sup> Во оваа насока, може на претпријатието да се гледа како организационо единство од права и имот од една страна и персонализирани елементи кои ги конципираат човечките ресурси од друга страна. Оттука, преносот на претпријатието може да има евидентно влијание врз правата и положбата на работниците. Преносот на претпријатија односно промената на работодавачот се јавува во ситуации кога две суштински претпоставки се исполнети: прво, постоењето на правна причина - основ, со цел да се оствари преносот и второ утврдување на предметот на таквиот пренос и одржување на идентитетот на претпријатието по преносот.<sup>591</sup>

Начинот на кој е уредена заштитата на правата на работниците во случај на пренос на претпријатие или дел од него е од есенцијално значење за сигурноста на работниците во поглед на зачувување на нивните работни места. При пренос на претпријатието или дел од него, во трудовото законодавство на Европската унија, како основен постулат е едновремениот пренос на договорите за вработување од претходниот работодавач на новиот. Ваквото правило е имплементирано во националните законодавства на земјите членки и повеќето земји кои се континентално правно ориентирани, преку воведување на институтот промена на работодавачот, како што е и случајот во македонското работно законодавство, за што подетално ќе стане збор во продолжение од овој труд. Клучно во оваа

---

<sup>589</sup> Член 3 став 1 точка 40 од ЗТД.

<sup>590</sup> Петревска, Б. и Магдичева Шопова, М., Економика на претпријатие. Штип, 2018.

<sup>591</sup> *op. cit.*, Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 267.

смисла е да се нагласи дека преносот на договорите за вработување не зависи од волјата на работодавачите, туку преку имплементација на ова правило во националните законодавства, претставува своевидна државна интервенција, со што истото настанува по сила на закон. На ваков начин се зајакнува заштитата на работниците при промена на работодавачот и се зачувува стабилноста на работниот однос. Оттука, е многу важен и степенот на хармонизација на македонското законодавство со законодавството на Европската Унија, ако се земе предвид дека во рамки на Унијата се поставени стандарди кои овозможуваат определено ниво на сигурност за работниците. Од начинот на поставување на правилата во европското право, може да се заклучи дека преносот на договорите за вработување се пренесуваат заедно со целиот имот на претпријатието, на начин што работодавачот кој пренесува отстапува од претпријатието, а на негово место доаѓа работодавач кој се стекнува, со што стекнувачот станува носител на сите права и обврски, вклучувајќи ги и правата и обврските од работниот однос, последица на промената на работодавачот. Всушност со преносот, односно со промената на работодавачот доаѓа до промена на правниот идентитет на работодавачот.<sup>592</sup>

Промената на работодавачот настанува преку воспоставување на правен основ меѓу работодавачот и лицето кое стекнува, кој правен основ може да е договор, судска одлука или закон - во случај на статусни промени, а начинот на кој го уредува основот македонското законодавство е елабориран во продолжение на оваа глава.

Различниот пристап кон националните права е една од причините зошто заштитата на правата на работниците при промена на работодавачот не се предмет на ниту еден правен акт на МОТ. Ова не подразбира дека не им се гарантирани некои елементи на заштита на работниците во околностите при промени на работодавачот.<sup>593</sup>

Во оваа смисла не смее да се занемари Конвенцијата број 158 и Препораката број 166 за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, за кои стана збор погоре, а со кои се вовеле правилото за неможност на престанок на работниот однос без оправдана причина поврзана со способноста или однесувањето на работникот или поврзана со

---

<sup>592</sup> Драгићевиќ М., Правни положај запослених у случају промене послодавца“ докторска дисертација, Ниш 2022.

<sup>593</sup> Ibid, 146.



оперативна потреба на работодавачот.<sup>594</sup> Во иста насока значајна е Конвенција број 173 за заштита на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот, за која ќе стане збор во следната глава на овој труд, а која пак, меѓу другото, ја уредува и заштитата на правата на работниците во околности на промена на работодавачот во постапка на стечај - односно реорганизација на инсолвентниот работодавач.

## **2. Пренос на претпријатие согласно европското законодавство**

Законодавството на Европската унија и придава значајно внимание на заштитата на вработените.

Во рамки на Европската Унија како што е напоменато и погоре, е донесена Директива за зближување на законодавството на земјите членки во однос на заштитата на правата на работниците во случај на пренос на претпријатие, бизнис или дел од претпријатието или бизнисот 2001/23/ЕЗ, позната во литературата како Директива за пренос на претпријатие, донесена на 12ти март 2001 година од страна на Советот на ЕУ, а претставува ревидирана и дополнета верзија на Директивата 77/187/ЕЕЗ од 14 февруари 1977 година, која била менувана заради промените во внатрешниот пазар и судската практика на Судот на правдата на ЕУ.

Наведената Директива претставува прв и единствен меѓународен правен извор кој за основен предмет ги има правата на вработените во случај на промена на работодавач, а истата изврши значително влијание на воведување на правила на заштита на вработените чии работодавачи вршат статусни промени или други промени на правниот идентитет и тоа не само во рамки на законодавствата на Европската Унија, туку и во бројни други држави низ Европа и светот.<sup>595</sup>

---

<sup>594</sup> Членови 4,5 и 6 од Конвенцијата број 158, МОТ.

<sup>595</sup> Драгићевиќ М., Правни положај запослених у случају промене послодавца“ докторска дисертација, Ниш 2022, 151.

Во Преамбулата на Директивата 2001/23/ЕЗ е препознато дека првата Директива од 1977, целта ја поставила во насока на промовирање на усогласувањето на релевантните национални закони кои обезбедуваат заштита на правата на вработените преку воспоставување на обврска за пренесувачот и стекнувачот за навремено информирање и консултирање со претставниците на вработените во случај на пренос.<sup>596</sup>

Постапката за измена на Директивата 77/187/ЕЕЗ започнала во 1992 година, како што се забележува во Извештајот на Комисијата доставен до Советот на ЕУ за нејзина имплементација,<sup>597</sup> а според кој предложените измени на Директивата биле со цел намалување на постоечките разлики во законодавствата на земјите членки на ЕУ во однос на степенот на заштита на работниците во случај на пренос на работодавач, како и непрецизноста во дефинирањето на концептот на пренос на претпријатие.<sup>598</sup> Предлог измените на Директивата 77/187/ЕЕЗ се објавени две години по ваквиот извештај на Комисијата, во кој предлог<sup>599</sup> особено внимание се посветува на разјаснување на случаите на прекуграничниот пренос на претпријатие во согласност со општите барања на социјалната политика во однос на поголема вклученост на социјалните партнери во процесот на одлучување, преку правото на информирање и консултирање. Покрај наведеното, Предлогот имал за цел да постави зголемена флексибилност во ситуациите каде се пренесува претпријатие во рамки на стечајните постапки, на начин што се предложило не применување на одредбите на Директивата во случаите ако над работодавачот претходно е покрената стечајна постапка или друга слична постапка која доведува на ликвидација на имотот на работодавачот - претходник, но нивна примена доколку таквите постапки се водат со цел опстанок на работодавачот и негова реорганизација. Како значајна цел на овој предлог било и регулирањето на положбата на работниците во случај на пренос на споредните дејности на работодавачот (outsourcing), а врз основа на многубројните барања за толкувања од Судот на правдата на ЕУ од страна на националните судови и тоа неогво

---

<sup>596</sup> Рецитал 6 од Директивата 2001/23/ЕЗ

<sup>597</sup> Commission Report to the Council on the progress with regard to the implementation of the Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, (SEC) 92 857 final, Brussels, 2.6.1992.

<sup>598</sup> Ibid, стр. 4 и стр. 20.

<sup>599</sup> Commission of the European Communities „Proposal for a council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses“, COM(94) 300 final, Brussels, 8.9.1994.

регулирање во насока дека таквиот пренос не подлежи на примена на одредбите на Директивата.<sup>600</sup> Предлогот на Комисијата во однос на третманот на преносот на споредните активности на работодавачот, бил одбиен од страна на Европскиот Парламент, со образложение дека бинарната поделба на преносот на претпријатие и преносот на споредните активности односно дејности на работодавачот не е во интерес на правната сигурност и транспарентност, утврдени како цели на Директивата.<sup>601</sup> Во насока на одбивањето на таквиот предлог, забелешки дал и Економскиот и социјален комитет.<sup>602</sup>

Неколку години подоцна, по таквото мислење и по Резолуцијата на Парламентот, Комисијата издала нов ревидиран предлог за измена на Директивата<sup>603</sup> кој не ги опфаќал предлозите за разликување на пренос на претпријатие и пренос на споредни дејности на претпријатие, а притоа се предложило зајакнување на заштитата на вработените во случаите кога претпријатието кое се пренесува се наоѓа во состојба на сериозна економска криза.<sup>604</sup>

Но и покрај таквиот предлог, непосредно последователното одлучување на Судот на правдата во повеќе предмети во однос прашањето за споредните дејности, се заклучило дека за нивниот пренос да се смета за пренос во смисла на одредбите на Директивата, потребно е едновремено истиот да биде пропратен со пренос на нешто дополнително како пренос на имот или поголем дел од персоналот.<sup>605</sup> Како последица на наведеното, Комисијата го усвоила Меморандумот за стекнати права на вработените во случај на пренос на

---

<sup>600</sup> Laulom S., „The European Court of Justice in the dialogue on the transfers of undertaking: A fallible interlocutor?“, 146.

<sup>601</sup> Legislative resolution embodying Parliament's opinion on the proposal for a Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (COM (94) 0300 C4-0151/94 94/0203(CNS)) (Official Journal C 33, 3.2.1997, 81).

<sup>602</sup> Opinion of the Economic And Social Committee on the Proposal for a Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Official Journal C 133, 31.5.1995, 13–22).

<sup>603</sup> Commission of the European Communities, „Amended Proposal for a Council Directive amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses“, COM (97) 60 final, Brussels, 24.2.1997.

<sup>604</sup> Ibid, стр. 29.

<sup>605</sup> Видете повеќе за случајот *Süzen C-13/95 (Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice)*, подолу во оваа Глава.

претпријатие,<sup>606</sup> со кој се образложува Директивата во насока на толкувањето од страна на Судот на правдата.

Во иста насока една година подоцна е донесена Новелата на Директивата 98/50/ЕЗ<sup>607</sup> која за цел има заштита на вработените во случај на пренос на претпријатие, но и заштита на одредени елементи на флексибилност на работодавачот, а ги резимира промените содржани во ревидираниот предлог на Комисијата. Измените од 1998 година се спровеле во светло на влијанието на внатрешните пазари, законодавните тенденции на земјите членки во однос на спасување на претпријатијата со економски потешкотии, судската практика на Судот на правдата како и со оглед на Директивата за колективни отпуштања и законодавството кое било во сила во повеќето земји членки.<sup>608</sup>

По усвојување на оваа Новела, во 2000 година, Комисијата донела Предлог за кодификација на Директивата,<sup>609</sup> кој предлог се основал на потребата од јасност и достапност на одредбите до граѓаните, со цел да ги искористат своите права.

Така во 2001 година е донесена кодифицираната Директива 2001/23/ЕЗ, која нема суштински промени во одредбите. Суштината на Директивата ја сочинува зачувувањето на работниот однос на работниците и по реализација на преносот односно обезбедување на континуитет на работниот однос и заштита на вработените од можните негативни последици од преносот на претпријатието. Во преамбулата е препознато дека економските трендови ги менуваат бизнисите, што доведува до нивни пренос во целост или делумно, а воедно се препознава и потребата од заштита на вработените односно на нивните права при промена на работодавач.

---

<sup>606</sup> Commission of the European Communities „Memorandum on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings“, COM (97) 85 final, Brussels, 04.03.1997.

<sup>607</sup> Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Official Journal L 201, 17.7.1998, 88–92).

<sup>608</sup> Рецитал 7 од Директивата 2001/23/ЕЗ.

<sup>609</sup> Commission of the European Communities „Proposal for a council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses“ (codified version), COM (2000) 259 final, Brussels, 2.5.2000.

## 2.1. Опсег и подрачје на примена на Директивата 2001/23/ЕЗ

Директивата нема директна примена врз поединци, што подразбира дека таа има „вертикален“, а не „хоризонтален“ ефект, односно нејзината примена е предмет на правото на поединец вработен од еманација на држава членка која се потпира директно на одредбите на Директивата се додека нивните услови се безусловени и доволно прецизни.<sup>610</sup> Согласно членот 1 став 2 од Директивата 2001/23/ЕЗ, истата е применлива *„таму каде и доколку претпријатието, бизнисот или дел од претпријатието или бизнисот што треба да се пренесе се наоѓа во територијалниот опсег на Договорот“*.<sup>611</sup> Оттука, опсегот на примена на Директивата го опфаќа секој пренос во границите на земјите членки кои го имаат прифатено Договорот за воспоставување на Европската Заедница.

Територијалниот опсег на примена е определен како територијален опсег на Договорот, односно само доколку во рамки на тој опсег се наоѓа претпријатието или бизнисот што треба да се пренесе. Пловните објекти кои патуваат по море се исклучени од опсегот на примена на оваа Директива. Но, најголем дел од судската пракса од европскиот суд на правдата е посветен токму на спорови кои се темелат на потребата од толкување на концептот на пренос во смисла на Директивата, што укажува на постоење на правна празнина во одредбите од овој аспект. Директивата ги уредува правата на работниците во случај на пренос на сопственоста на претпријатието или бизнисот на работодавачот, како и ги предвидува обврските на пренесувачот и стекнувачот. Како пренесувач во смисла на оваа Директива се дефинира физичко или правно лице кое заради причините на преносот, го губи својството на работодавач, додека пак поимот на стекнувач е дефиниран антонимно на пренесувачот односно како лице кое заради причини на пренос, се стекнува со својство на работодавач.

Истата, е предвидено да се применува и на сите работодавачи кои вршат економски активности без оглед дали се работи за работодавачи од приватен или јавен сектор, како и без оглед дали истите се профитни или не. Наведеното е и децидно потврдено во вториот

---

<sup>610</sup> McMullen, J., Some Problems and Themes in the Application in Member States of Directive 2001/23/EC on Transfer of Undertakings, op. cit. 352.

<sup>611</sup> Член 1 став 2 од Директивата 2001/23/ЕЗ.

Меморандум на Комисијата, кој се носи во 2004 година, а заради важните одлуки на Судот на правдата на Европа и во кој најнапред се објаснува подрачјето на примената на Директивата токму во однос на тоа дека истата се применува и на јавните и на приватните работодавачи.<sup>612</sup> Според пропишаниот опсег Директивата се применува на секое пренесување на претпријатие, бизнис или дел од претпријатие или бизнис на друг работодавач како резултат на правен пренос или спојување. Преносот го условува со постоење на пренос на економски субјект кој го задржува својот идентитет, што подразбира организирана група на ресурси што имаат за цел извршување на економски активности, без оглед дали истите се централни или споредни. Притоа, не е содржана експлицитна одредба што се подразбира под пренос ниту се дефинира правниот пренос воопшто. Но, од друга страна по пат на исклучување, го определува преносот односно уредува дека под пренос во смисла на одредбите на оваа Директива не се подразбира административната реорганизација на јавните административни органи или преносот на административните функции меѓу јавните органи. Директивата нема примена при пренос на претпријатие, бизнис или нивни делови каде пренесувачот е несолвентен односно има отворено постапка за утврдување на негова несолвентност, а претпријатието односно неговиот деловен потфат е дел од стечајната маса.<sup>613</sup> Директивата има примена и при пренос на претпријатието од закупецот на закуподавачот, односно кога закуподавачот како сопственик на деловниот потфат ќе го преземе водењето на бизнисот заради прекршување на договорот за закуп, односно ситуација каде се менува работодавачот без промена на сопственоста на деловниот потфат.<sup>614</sup>

Во 1997 година Комисијата издаде Меморандум за стекнати права на работниците во случаи на пренос на претпријатие или бизнис<sup>615</sup>, кој содржи насоки врз основа на судската практика за примена на Директивата 77/187/ЕЕЗ. По измената на Директивата со Директивата 98/50/ЕС и нивната консолидација со Директивата 2001/23/ЕС, овој Меморандум е соодветно ажуриран и надграден во 2004та година. Согласно Меморандумот, суштинска карактеристика за ентитет кој подразбира претпријатие или

---

<sup>612</sup> European Commission, Memorandum on Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings, Commission Services' Working Document, Brussels, 2004.

<sup>613</sup> Видете повеќе: ECJ – CASE -135/83 (ABELS).

<sup>614</sup> Параграф 8 и 12 - Case 287/86 Ny Mølle Kro

<sup>615</sup> COM (97) 85 final, 4 Март 1997.

бизнис е ентитет кој врши економска активност односно кој обезбедува производи или услуги на пазарот.

Директивата се применува на сите видови вработувања без оглед на бројот на работни часови и видот на работен однос. Како вработен се смета секое лице кое е заштитено како вработено според националното работно законодавство,<sup>616</sup> но, ваквата дефиниција не е експлицитно поставена. Притоа, одлучувајќи по прашање дали како вработен се смета лицето кое е мнозински сопственик на работодавачот - пренесувач, или лицата кои управуваат со деловниот потфат, Европскиот суд на правдата во случајот *Danmols Inventar*<sup>617</sup> е на негативен став по однос на тоа прашање и укажува дека под терминот „вработен“ во смисла на Директивата треба да се опфати секое лице, кое е заштитено како вработен со националното работно законодавство.

Притоа, доколку вработените го прекинале работниот однос на денот на трансферот или доколку засновале работен однос по спроведување на преносот, како и во случаи кога вработените се вработиле на денот на преносот, но одлучиле да не го продолжат својот работен однос со новиот работодавач - стекнувач, одредбите на Директивата нема да се применуваат.

Неприменувањето на одредбите на Директивата на вработени кои на денот на преносот немаат активен работен однос со пренесувачот е утврдено и во судската пракса, особено во случајот *Wendelboe v L.J. Music ApS*,<sup>618</sup> каде судот преку текстуална интерпретација укажува дека членот 3 (1) од Директивата, кој е основ за пренос на правата и обврските од пренесувачот на стекнувачот работодавач, се однесува единствено на правата и обврските на работниците чии договори за вработување или работни односи се во сила на денот на пренос, а не на оние кои треба да престанат или престанале до тој датум.<sup>619</sup>

Во случаи кога вработените се вработиле на денот на преносот, без оглед на фактот што работеле кај пренесувачот пред настанувањето на преносот, одредбите нема да имаат

---

<sup>616</sup> Член 1 (1) (c) од Директивата.

<sup>617</sup> ECJ - Case 105/84.

<sup>618</sup> Judgment of the Court of 7 February 1985. - Knud Wendelboe and others v L.J. Music ApS, in liquidation. - Reference for a preliminary ruling: Vestre Landsret - Denmark. - Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. - Case 19/83

<sup>619</sup> Параграф 13 – ECJ - Case 19/83.

примена, доколку преносот не се одвива истовремено со стекнувањето. Последното се однесува на ситуации каде деловниот потфат може да е од времен карактер (угостителство) и е времено затворен, додека пак преносот односно преземањето се врши подоцна откако деловниот потфат е затворен, што подразбира дека истиот нема вработени. Имено, за работниците кои не биле вработени во време на преносот стекнувачот нема обврска да продолжи да ги почитува правата и условите од колективниот договор кој го наследува од страна на пренесувачот.<sup>620</sup>

Директивата нема примена на оние работници кај пренесувачот кои по своја волја не го продолжиле работниот однос со преземачот, бидејќи Директивата има за цел да им овозможи непроменет работен однос на работниците кои преминуваат од пренесувачот на стекнувачот, но доколку вработениот го раскине договорот за вработување односно не прифати работен однос со новиот работодавач - стекнувач, членот 3 став 1 од Директивата, според кој правата и обврските кои произлегуваат од договорот за вработување се пренесуваат на новиот работодавач, нема да се примени.<sup>621</sup> Ова подразбира дека Директивата не се применува на преносот на правата и обврските на лице кое било вработено од страна на пренесувачот на денот на преносот, но кое по своја волја не го продолжило работниот однос со новиот работодавач - стекнувач.

## **2.2. Основни принципи при преносот на претпријатие согласно европското законодавство**

Основните принципи при преносот кои ги обезбедува Директивата, во суштина се отсликуваат преку одредбите кои им овозможуваат заштита и партиципација на вработените засегнати со преносот.

---

<sup>620</sup> Видете повеќе: Judgment of the Court (Third Chamber) of 17 December 1987. Dandsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro. Reference for a preliminary ruling: Arbejdsretten - Denmark. Case 287/86

<sup>621</sup> Параграф 16 - Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 11 July 1985. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar, in liquidation. Reference for a preliminary ruling: Vestre Landsret - Denmark. Case 105/84



Клучно поставено правило е дека преносот не претставува основ за престанок на работниот однос.<sup>622</sup> Поставеноста на правната рамка која го уредува преносот на претпријатијата, ги уредува забранетите и дозволените случаи на откажување на договорот за вработување на засегнатите работници. Согласно Директивата преносот не е основан односно дозволен основ за раскинување на договорот за вработување, но деловните причини, односно економските, технолошките или организациските причини се уредени како дозволени причини за отказ. Забраната за откажување на договорот за вработување која согласно законодавството на Европската Унија е предвидена кога основот е пренос на претпријатието, е обврзувачки предвидена како за пренесувачот, така и за стекнувачот - работодавач.<sup>623</sup> Но во секој случај, кога ќе се определува вистинската причина за отказ судовите треба да ги земат предвид објективните околности кои водат кон отпуштање за да не дојде до „привидно“ прикажување на дозволена причина за отказ. Па во таа насока, како што истакнуваат Каламатиев и Ристовски (2019) судовите треба да одговорат на следните дилеми: дали во конкретниот случај, договорот за вработување на работниците е откажан на датум кој непосредно му претходи на датумот по извршеното пренесување на претпријатието или веднаш после преносот, новиот работодавачот ги вработи истите лица чии договори за вработување биле престанати од страна на претходниот работодавач - пренесувач. Доколку одговорот на овие дилеми е потврден, тогаш треба да се земе предвид дека постои голема веројатност дека работодавачот пренесувач или стекнувач неосновано и незаконски го прекинале работниот однос на работниците и тоа врз основа на преносот на претпријатието.<sup>624</sup>

Одредбата за забрана за откажување на договорот за вработување при трансфер на претпријатие или бизнис или нивни делови е дизајнирана да обезбеди дека се задржува заштитата на правата на вработените со проширување на таквата заштита од отказ и од новиот работодавачот кој се стекнал со такво својство како последица на трансферот. Примената на оваа одредба важи за секоја ситуација во која засегнатите вработени од

---

<sup>622</sup> Член 4 став 1 од Директива за пренос на претпријатија

<sup>623</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia*, Nomos, Germany, 2019.

<sup>624</sup> *Ibid*, op, cit., 282.

трансферот, уживаат некоја заштита од отказ во националното право и таквата заштита не може да им се одземе само заради настанатиот пренос.<sup>625</sup>

За заштита на интересите и правата на работниците, Европскиот законодавец, се определил за *ex lege* пренос на работниот однос заедно со преносот на претпријатието на работодавачот од претходникот на следбеникот. Преносот на претпријатието не треба да влијае на правата на вработените, особено на нивните права за зачувување на работниот однос и заштитата од незаконски отказ.<sup>626</sup>

Со Директивата е предвидено дека секоја држава членка има право да исклучи одредени категории на вработени од заштитата од отпуштање, кои согласно националното право не потпаѓаат под ваква заштита.<sup>627</sup> Но, ова ограничување треба да е соодветно на ограничувањето кое е регулирано во националните законодавства. Во случајот на *Commission v Belgium*,<sup>628</sup> Европскиот суд на правдата утврдил неуспешност во транспонирањето на одредбите од директивата во националното законодавство на Кралството на Белгија, со неправилно исклучување на категории на работници од примена на заштита на правата на работниците при промена на работодавач, заради пренос, со оглед дека за категориите кои биле исклучени сепак постоела заштита на правата во форма на известување пред отказ. Во истиот случај е утврдено и дека земја членка не може да го ограничува обемот на Директивата во смисла на известување, дури ни во случај ако постои премолчена согласност на Советот, со оглед дека вистинското значење на комунитарното право може да се изведи единствено од самите правила, имајќи ја предвид нивната содржина.

Со оглед дека отказот од деловни причини е дозволен и при пренос, во пракса линијата помеѓу дозволеното и забранетото е многу тенка, со оглед дека во случаите кога преносот се врши заради економски потешкотии истото може да проследено со претходна рационализација на работната сила со цел да се спроведе преносот. Во ваквите случаи може да се случи злоупотреба на сигурноста на вработените во однос на нивниот работен однос

---

<sup>625</sup> Case 237/84 *Commission v Belgium*

<sup>626</sup> Драгићевиќ М., Правни положај запослених у случају промене послодавца“ докторска дисертација, Ниш 2022209.

<sup>627</sup> Член 4 став 1 параграф 2 од Директивата.

<sup>628</sup> Case 237/84.

со оглед дека работодавачот формално може да претстави валидна причина за отказ (економска, техничка или организациска), но реалната причина зад таквиот отказ да е реструктурирањето на компанијата односно самиот пренос на претпријатие.<sup>629</sup> Имено, судската пракса на Европскиот суд на правдата укажува и на принципот дека работниците кои незаконски се отпуштени од работодавачот - пренесувач, кратко и непосредно пред реализирање на преносот и кои не се пренесени на работодавачот стекнувач, имаат права да истакнат приговор против работодавачот пренесувач заради незаконско отпуштање, со оглед дека неговиот договор за вработување треба да смета за сеуште постоечки кон стекнувачот.<sup>630</sup>

Како што е подолу наведено, правата на наградување на работниците кои произлегуваат од нивниот работен однос или од договорот за вработување не смеат да се изменат како последица на преносот дури и ако вкупниот износ на плата останува неизменет.<sup>631</sup> Заштитата од влошување на новите работни услови е директно загарантирана со одредбите на Директивата, преку одредбата согласно која се предвидува дека во случај на раскинување на договорот односно на работниот однос заради промена на работните услови на штета на работникот, одговорноста за таквото раскинување е на работодавачот.<sup>632</sup> Генералното начело за забрана на откажување на договорот за вработување не ги дерогира основаните причини за отказ поврзани со способноста, однесувањето на вработените или деловните причини на работодавачот. Во оваа насока Директивата го предвидува и принципот на континуитет на работниот однос, согласно кој вработените ги задржуваат правата и обврските од работен однос како што е предвидено со договорот за вработување кај претходниот работодавач - пренесувач на сопственост, односно автоматско префрлање на договорите за вработување. Ова подразбира дека вработените стануваат доверители на новиот работодавач - следбеник, по сила на закон, без оглед на видот на вработување односно без оглед на формата на вработување, дали истата е стандардна или флексибилна.<sup>633</sup> Наведеното е со оглед на тоа работниот однос од аспект на вработениот се

---

<sup>629</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia*, Nomos, Germany, 2019.

<sup>630</sup> Параграф 41 од ECJ - Case C-319/94 Dethier Équipement.

<sup>631</sup> Case C-209/91 Watson Rask.

<sup>632</sup> Член 4 став 2 од Директивата

<sup>633</sup> Бранко Лубарда, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004, страна 286

карактеризира со лична врска и работата истиот не може да ја довери на трети лица, за разлика од работодавачот кој правата и обврските од работниот однос може да ги пренесе на трети страни. Односно, во случај на договорен или друг трансфер на претпријатието, правата и обврските на работодавачот кој пренесува, а кои произлегуваат од работниот однос и постојат на денот на преносот се пренесуваат на новиот работодавач - стекнувач. Во оваа смисла се остава можност во националното законодавство да се предвиди солидарна одговорност на двајцата работодавачи во однос на обврските од договорот за вработување, а кои настанале пред датумот за пренос или оние кои постојат на датумот на пренос. Преносот на договорите за вработување се одвива по сила на закон и не може да зависи од волјата на пренесувачот или стекнувачот или договор на вработените, освен во случај кога вработениот не сака да го продолжи работниот однос со новиот работодавач стекнувач. Автоматското пренесување на договорите за вработување е предмет на мислење Генералниот адвокат на ЕУ – Ван Гервен во случајот *d'Urso*,<sup>634</sup> при услови на постоење на посебна административна постапка за реструктурирање на големи претпријатија заради критични потешкотии согласно италијанското национално законодавство, во кој случај се потврдува ваквиот пренос.<sup>635</sup> Не влијанието на намерата и волјата на пренесувачот и стекнувачот во однос на истовремениот пренос на договорите за вработување со преносот на деловниот потфат судот го утврдил и во случајот на *Rotsart de Hertaing*,<sup>636</sup> каде покрај наведеното, утврдува дека пренесувањето на договорите има важност од денот на реализирањето на преносот на деловниот потфат без можност за одложување и се реализира по сила на закон, а на истото нема влијание ниту противењето на новиот работодавач - стекнувач за остварување на своите обврските. Имено, во случајот *Watson Rask*,<sup>637</sup> европскиот суд дал мислење дека членот 3 од Директивата треба да се толкува во насока дека при пренос на претпријатие, условите од договорот за вработување или од работниот однос, а кои се однесуваат на плата, особено оние кои се однесуваат на датумот на исплата

---

<sup>634</sup> ECJ - Case C-362/89 d'Urso

<sup>635</sup> Параграф 37 - Opinion of Mr Advocate General Van Gerven delivered on 30 May 1991. Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others. Reference for a preliminary ruling: Pretura di Milano - Italy. Case C-362/89.

<sup>636</sup> Case C-305/94 Rotsart de Hertaing.

<sup>637</sup> Case C-209/91 Watson Rask

и на елементите кои ја сочинуваат платата, не може да се менуваат и покрај тоа што износот на таа плата останува ист.

Покрај правата и обврските од поединечните договори за вработување, преносот го следат и оние кои произлегуваат од колективните договори кои се применувале на работодавачот пренесувач. Односно, по преносот стекнувачот има обврска да продолжи да ги почитува обврските кои произлегуваат од колективните договори кои се применувале на пренесувачот, до датумот на раскинување на тој договор или примена на друг договор.<sup>638</sup> Притоа можност за ограничување на почитување на условите од постојниот колективен договор им се остава на земјите членки, со ограничување на времетраењето на оваа обврска во националните законодавства на период кој нема да биде пократок од една година.<sup>639</sup>

Со Директивата се обезбедува и континуитет на функцијата на застапување и заштита на засегнатите лица од преносот. Така, во случај кога при преносот, пренесениот ентитет ја зачувува својата автономија односно продолжува да постои како посебна оперативна единица наместо да биде дел од поголема комплексна структура, статусот и функцијата на претставниците на работниците или синдикалните организации на засегнатите вработени, се зачувува и продолжува да постои.<sup>640</sup> За наведеното да е применливо, Директивата предвидува истото да е пропишано со националното законодавство.

Не помалку значајна обврската за информирање и консултирање со претставниците на вработените која се однесува и на работодавачот претходник и новиот работодавач следбеник, а која обврска има за цел транспарентно да ги обелодени планираните промени кои ќе имаат ефект врз вработените кои се опфатени со процесот на пренос на претпријатието или дел од него. Ова право во суштина ја обезбедува партиципацијата на вработените во одлучувањето за прашања од нивно значење во случај на реструктурирање на работодавачот, а кое право има за цел да ги ублажи негативните ефекти од преносот во овој случај во насока на донесување на правични одлуки. Во националното законодавство земјите членки можат да предвидат и мерки со кои ќе обезбедат дека работодавачот кој пренесува ќе го извести стекнувачот за правата и обврските кои ќе се пренесуваат, но во

---

<sup>638</sup> Параграф 29 и 30 од ECJ - Case C-209/91

<sup>639</sup> Член 3 став 3 од Директивата 2001/23/EЗ.

<sup>640</sup> Член 6 став 2 од Директивата 2001/23/EЗ.

секој случај евентуалниот неуспех за известување не може да има влијание врз правата на работниците.<sup>641</sup> Обврската за консултирање и информирање во овој процес треба да содржи целосна гаранција за зачувување на статусот и функциите на претставниците на вработените кои се опфатени со оваа постапка односно промена. Согласно одредбите на Директивата, информациите треба да се пласираат пред преносот, а особено пред настанување на последиците на преносот. Имено, информирањето треба да се состои од податоци за датумот и причината за преносот, но и за правните, економските и социјални последици кои ќе ги има таквиот пренос за вработените и мерките кои се однесуваат на вработените.<sup>642</sup> Доколку работниците немаат свои претставници, овој процес ќе се реализира преку информирање на вработените кои се директно засегнати од преносот.<sup>643</sup> Обврската за консултирање е предвидена како мандаторна само доколку во овој процес од работодавачот претходник и работодавачот следбеник, се предвидени мерки кои се поврзани со самите вработени. Во овој случај консултациите треба да се одвиваат навремено, а со цел да се постигне договор.<sup>644</sup> Државите членки во своите национални законодавства мора да предвидат ефективни, пропорционални и одвраќачки мерки во случај кога работодавачот не ја исполни својата обврска за информирање и консултирање со претставниците на вработените.<sup>645</sup>

Од горенаведеното може да се заклучи дека, Директивата за пренос на претпријатија се заснова на три клучни правила кои овозможуваат ефективна заштита на вработените во случај на пренос на претпријатието или дел од него, и тоа:

- Преносот на претпријатието не е оправдана причина за престанок на работниот однос,
- Преносот на правата и обврските од работен однос на вработените го следи преносот на претпријатието и
- Процесот на информирање и консултирање со претставниците на вработените е составен дел од постапката за пренос на претпријатието.

---

<sup>641</sup> Член 3 став 2 од Директивата 2001/23/ЕЗ.

<sup>642</sup> Директива 2001/23/ЕЗ, член 7 став 1

<sup>643</sup> Директива 2001/23/ЕЗ, член 7 став 6

<sup>644</sup> Член 7 став 2, Ibid.

<sup>645</sup> ECJ - Case 382/92 Commission v. UK

Имено, за да се овозможи примена на овие принципи, потребно е да се работи за пренос односно трансфер на претпријатието или дел од него, што подразбира пренос на својството на работодавач од еден на друг субјект кој во секој случај ќе ја продолжи дејноста на претходниот работодавач, како резултат на правниот пренос или спојувањето.

Земјите членки можат да го уредат поинаку овие клучни принципи согласно Директивата, односно дека тие нема да се применуваат при пренос на претпријатие, бизнис или дел од претпријатие или бизнис, каде што пренесувачот е предмет на стечајна постапка или друга постапка за утврдување на негова инсолвентност, а која е поведена во поглед на ликвидација на имотот на пренесувачот и е под надзор на надлежен државен орган.<sup>646</sup>

### 2.3. Основ за пренос согласно европското законодавство

Согласно Директивата, правниот основ за промена на работодавачот е пренос на економскиот ентитет кој е настанат како последица на правен пренос или спојување. Овие основи не се дефинирани во Директивата, но спојувањето како такво е предвидено во европското трговско право.

Правниот пренос како основ за преносот на економскиот ентитет е поставен широко без натамошно доуредување, за да се подразбере неговата суштина, што пак резултира со поединечно толкување од страна на Европскиот суд на правдата.

Во случајот *Abels*<sup>647</sup> решавајќи по прашање во однос на делокругот на примена на Директивата во однос на ситуациите во кои работодавачот претходник е инсолвентен, судот под основот „правен пренос“ цени дека истиот не може да се сведе единствено на јазично толкување, без да се земе предвид целта на Директивата. Наведеното судот го аргументира со оглед дека јазичното толкување во определени законодавства како што се Германското, Грчкото, Италијанското и Холандското упатуваат дека под правен пренос се подразбира

---

<sup>646</sup> Член 5 став 1, Ibid.

<sup>647</sup> Judgment of the Court of 7 February 1985. The Administrative Board of the *Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*. Reference for a preliminary ruling: Raad van Beroep Zwolle - Netherlands. Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. Case 135/83.

преносот кој настанува договорно односно врз основа на договор, исклучувајќи ги како основи за пренос административните мерки или судските одлуки, како што е пак предвидено во Англиското и Данското законодавство.

Тргувајќи од начинот на кој се поставени одредбите на Директивата, релевантен е оној пренос во кој има промена на работодавач, односно сопственик или носител на претпријатието или бизнисот кој се пренесува и непроменливост на идентитетот на економскиот ентитет кој се пренесува, што укажува на постоење на двостран однос, без менување на дејноста предмет на пренос. Односно ако се резимираат одредбите на директивата за да се смета дека е настанат пренос на претпријатие потребно е да има промена на работодавач и пренесениот ентитет да го задржи својот идентитет. Тргувајќи од преамбулата, целта на Директивата е да обезбеди, колку што е можно, заштита на правата на работниците во случај на промена на работодавачот преку обезбедување на опстојување на нивниот работен однос со новиот работодавач, под услови договорени со пренесувачот. Оттука, Директивата е применлива во случаи на правен пренос или спојување, во кое има промена на правното или физичкото лице кое е одговорно за управување со бизнисот и кој заради тоа е носител на обврските на работодавач кон вработениот, без разлика дали се пренесува или не сопственоста на претпријатието.<sup>648</sup>

Согласно праксата на Европскиот суд на правдата, за која ќе стане збор во продолжение на овој труд, како клучни елементи кои треба да ги содржи преносот за истиот да подлежи на примена на одредбите од Директивата, треба да:

- се работи за автономен економски ентитет,
- да постои пренос на овој ентитет односно да има пренос на значаен дел од средствата за остварување на економската активност и/или клучниот персонал во смисла на нивни број и вештини, на новиот вработен,
- стекнувачот мора да продолжи со исти или слични активности со персоналот и/или со средствата, без значителен прекин.<sup>649</sup>

---

<sup>648</sup> Параграф 12 - Case 287/86 Ny Mølle Kro.

<sup>649</sup> Финален извештај од Студијата за имплементацијата на Директивата 2001/23/ЕС на прекуграничниот пренос на претпријатија, CMS Employment Practice Area Group, 2006, стр. 6



Во продолжение низ европската судска пракса се анализираат значајните концепти на Директивата, односно детерминирањето на преносот, условите и критериумите за пренос.

### **2.3.1 Клучни критериуми и концепти на Директивата 2001/23/ЕЗ низ европската судска пракса**

Детерминирањето дали еден пренос се смета како пренос во смисла на Директивата, е значајно од аспект на тоа дали ќе се применуваат нејзините одредби и заштитата која ја предвидува. Притоа, што се смета на правен пренос на економски ентитет кој го задржува својот идентитет е прашање кое е широко застапено во праксата на Европскиот суд на правдата.

Како што погоре е истакнато, Директивата се применува на секое пренесување на претпријатие, бизнис или дел од претпријатие или бизнис на друг работодавач како резултат на правен пренос или спојување.<sup>650</sup> Имено, со точка б на истиот член, преносот е предвиден единствено при пренос на економскиот ентитет кој го задржува својот идентитет, а подразбира организирана група на ресурси чија цел е извршување на економската активност, без оглед дали таа активност е централна или помошна.<sup>651</sup>

За преносот да подлежи на одредбите од Директивата, треба да ги исполнува горенаведените критериуми, односно:

- Да се работи за пренос на економски ентитет кој ќе го задржи својот идентитет,
- Да се пренесе група на ресурси чија цел е извршување на определена економска активност.

Согласно вториот Меморандум на Комисијата во однос на оваа Директива, во дополнителни објаснувања во однос на условите кои треба да бидат исполнети за да дојде до пренос на претпријатие, се укажува токму на условите поврзани со задржување на

---

<sup>650</sup> Член 1 точка а) од Директивата 2001/23/ЕЗ.

<sup>651</sup> Член 1 точка б), Ibid.

идентитетот на претпријатието. Задржувањето на идентитетот согласно укажувањето на Комисијата подразбира продолжување на исти активности од страна на новиот работодавач и континуитет на неговата работна сила, раководен кадар, начинот на организирање на работата, оперативните методи или оперативните ресурси кои му се на располагање на работодавачот.<sup>652</sup>

Притоа во случаите каде основата на економската активност се заснова на средства, а не на човечки капитал, одредувањето на постоењето на пренос на економски ентитет кој го задржал својот идентитет зависи од тоа дали се презеле средствата кои се неопходни за обезбедување на услугите. Во овие случаи може да се оцени задржувањето на идентитетот дека постои и без преземање на суштински дел од персоналот.

Така на пример, во случајот *Able*,<sup>653</sup> судот решавајќи по прашање за примена на Директивата,<sup>654</sup> најпрво тргнува од водот на дејноста на економскиот ентитет која е предмет на потенцијален пренос, со цел да утврди дали истата се основа на човечки капитал или на материјални средства. Со оглед дека во конкретниот случај се работи за кетеринг, како и со оглед на фактот дека за вршење на таа економска активност во најголем дел е потребна опрема, наспрема човечки ресурси, судот оценува дека истата се основа на материјални средства.<sup>655</sup> Во овој случај, фактот дека средствата за извршување на економската активност не припаѓале на претходниот добавувач, туку на болницата како доверител на услугата и фактот дека нема директен пренос на тие средства/опрема врз новиот добавувач се оценува дека не може да ја исклучи од примена Директивата.<sup>656</sup> Во конкретниот случај се цени околноста дека истите материјални средства се дадени на користење и на новиот добавувач,

---

<sup>652</sup> Параграф 2.4.2 од European Commission, Memorandum on Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings, Commission Services' Working Document, Brussels, 2004.

<sup>653</sup> Case C-340/01 *Able*.

<sup>654</sup> Во конкретниот случај, согласно Параграфот 27 на Пресудата на Европскиот суд на правдата од C-340/01 *Able*, прашањето е поставено дали Директивата се применува на ситуација во која болницата како договорна страна му го раскинува договорот на добавувачот како ангажирана страна која врз основа на тој договор извршувала услуги на управување со кетеринг во болницата и склучува нов договор за набавка на истата услуга со втор добавувач, каде вториот нов добавувач користи значаен дел од материјалните средства кои претходно биле користени од првиот добавувач, а кои ги обезбедува болницата како доверител.

<sup>655</sup> Параграф 36 од Case C-340/01.

<sup>656</sup> Параграф 42 од Case C-340/01.

со што судот одлучил дека Директивата има примена и покрај фактот дека не дошло до преземање на вработените.<sup>657</sup>

За примена на директивата не секогаш е потребно да постои договорен однос помеѓу преносителот и стекнувачот, како што е горенаведениот случај на *Able*, но и случајот на *Oy Liikenne*,<sup>658</sup> во кој судот зазел став дека Директивата е применлива и во случај кога нема директна договорна врска меѓу двата деловни потфати, доколку постои пренос на значаен дел од материјалните средства меѓу нив и под услов да се работи за економски ентитети чија активност се основа на средства, а не на човечки капитал.<sup>659</sup> Преносот може да биде врз основа а договор, унитарен акт, судска одлука или врз основа на закон.

За разлика од случаите на пренос на „капитал“, на преносот на деловен потфат од трудово интензивните дејности, кој се заснова на човечки капитал и каде при определувањето на тоа дали постои пренос кој го задржал својот идентитет во смисла на одредбите од Директивата, значајно влијание имаат околностите и фактите поврзани со преносот на човечкиот капитал.

Задржувањето на идентитетот на економскиот ентитет (претпријатие, бизнис или дел од претпријатие или бизнис) кој се пренесува е истакнато како клучен критериум дури и во трудово интензивните сектори во кои бизнисот се заснова на човечки фактор. Така, во пресудата *Schmidt v Spar* на Европскиот суд на правдата,<sup>660</sup> судот носи прелиминарно мислење согласно кое одредбите за пренос се применуваат и на ситуации во кои претпријатието со договор му доверува извршување на работа на друго на друго претпријатие, за кое пред тој пренос, активностите ги извршувал преку ангажирање на вработен. Во конкретниот случај, согласно фактите, засегнатата работничка на која и се признава заштита согласно одредбите на Директивата, била вработена како хигиеничка за определена деловна просторија кај работодавачот против кого подоцна повела спор, а кој работодавач и го прекинал работниот однос, а на нејзино место ангажирал фирма за

---

<sup>657</sup> Параграф 43 од Case C-340/01.

<sup>658</sup> Case C-172-99 *Oy Liikenne*.

<sup>659</sup> Параграф 44 од ECJ - Case C-172-99 *Oy Liikenne*.

<sup>660</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994. - *Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*. - Reference for a preliminary ruling: *Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Germany*. - Safeguarding of employees' rights in the event of the transfer of an undertaking. - Case C-392/92.

чистење. Новата фирма на работничката и понудила договор за вработување, кој истата го одбила. Судот ставот наведен погоре, го носи решавајќи по прашање во конкретниот случај, дали се смета за пренос на економски ентитет во смисла на Директивата, доверувањето на активностите за чистење на дел од деловните простории, кои претходно биле извршувани од страна на еден вработен на надворешна фирма. Во овој случај одлучувачки критериум за утврдување дали има трансфер за целите Директивата е дали економскиот ентитет односно предметниот бизнис односно претпријатие го задржува својот идентитет, во смисла на фактичко продолжување или продолжувањето од страна на новиот работодавач на истите или слични активности. Во случајот фактот дека преносот се однесува на помошна активност на пренесувачот која не е задолжително поврзана со остварувањето на основната дејност, како и фактот дека нема пренос на материјални средства, ниту значаен број на вработени, не се релевантни и одлучувачки за да ја дерогираат примената на Директивата. Во секој случај преносот како таков е утврден, додека пак иако бројот на вработени во овој случај се сведува на еден, треба да се има предвид дека едната вработена судот ја цени како ресурс чиј број и цел е доволна за извршување на конкретната економска активност.

Од друга страна пак, Европскиот суд на правдата, го истакнува како подеднакво важно постоењето на договорниот основ помеѓу пренесувачот и стекнувачот, односно за пренос на претпријатие, бизнис или нивни дел, смета дека е клучно постоењето на истовремениот пренос од едно на друго претпријатие значајни материјални и нематеријални средства или да постои преземање од страна на новиот работодавач на значаен дел од работната сила во смисла на бројот на вработени и нивните работни вештини.<sup>661</sup> Во конкретниот случај *Süzen* во кој судот одлучувал, повторно се работи за пренос на активности поврзани со чистење, кои исто така не се поврзани со основната дејност на лицето кое пренесува, но за разлика од првиот случај во кој оваа активност се вршела директно од вработен, во овој случај од почеток овие активности се доверени на надворешна фирма, на која и се раскинува договорот и за извршување на слична работа, се склучува нов договор со второ претпријатие. Во овој случај, судот цени дека нема пренос, со оглед дека не се пренесуваат

---

<sup>661</sup>Judgment of the Court of 11 March 1997. - *Ayşe Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice*. - Reference for a preliminary ruling: *Arbeitsgericht Bonn* - Germany. - Safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings. - Case C-13/95

вработени како што е случајот на *Schmidt v Spar*, туку се работи за конкуренти фирми. Имено, судот цени дека концептот на трансфер во рамките на значењето на Директивата се однесува на случаи во кои економскиот идентитет - односно организираната група на лица и средства што го олеснуваат вршењето на економска активност во насока на остварување на целта на тој ентитет - го задржува својот идентитет по таквиот трансфер.

Во тие околности, самото губење на договорот за вршење на услуги од конкурент не може само по себе да укаже на постоење на таков трансфер. Понатаму, за да има пренос во смисла на Директивата, во секторите во кои бизнисот се заснова суштински на работната сила и каде економскиот ентитет функционира без какви било значајни материјални или нематеријални средства и е составен од група работници ангажирани во заедничка активност на трајна основа, потребно е таа група да продолжи да постои по преземањето на суштински дел од работната сила од страна на новиот носител на договорот.<sup>662</sup>

Постапувајќи по овие случаи, може да се заклучи дека според оценката на судот во трудово интензивните сектори кои се базирани главно на човечки ресурси како централни средства за работа при извршување на економската активност, самите работници го сочинуваат економскиот ентитет, со оглед дека таквиот ентитет може да го зачува својот идентитет и по преносот кај новиот работодавач.

Од друга страна, Европскиот суд на правдата во својата пресуда *Spijkers v Benedik*,<sup>663</sup> решавајќи по прашања<sup>664</sup> за опсегот и критериумите за примена на изразот „пренос на претпријатие, бизнис или дел од претпријатие и бизнис на друг вработен“ во смисла на членот 1 став 1 од Директивата, утврдува дека иако не се решавачки, кога се разгледува

---

<sup>662</sup> Параграфи 16 и 21 од EJC Case - 13-95 – Suzen.

<sup>663</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV. Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad - Netherlands. Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. Case 24/85.

<sup>664</sup> Параграф 5, точки 1, 2 и 3: „дали постои пренос во смисла на одредбите од Директивата, во случај на преземање на недвижности и акции со што стекнувачот е овозможен да продолжи да ги извршува бизнис активностите на преносителот и дали со тоа последователно ги продолжува неговите бизнис активности од ист вид во истите простори.

Дали фактот дека за време на продажбата на недвижностите и акциите, деловните активности на продавачот целосно престанале и дека не постои натамошна добра волја за бизнисот, влијае на постоењето на страната на „пренесувач“

Дали фактот дека не се преземаат клиентите спречува да се подведе наведеното под пренос во смисла на Директивата.“

прашањето за постоење на пренос во смисла на Директивата, мора да се разгледува во светло на сите карактеристики на трансакцијата, односно да се земе предвид дали има пренос на материјални средства (згради, движни ствари и акции) и нематеријални средства (know - how и goodwill<sup>665</sup>), природата на активностите кои се засегнати со преносот и дали тие активности престанале да се извршуваат или постојат во времето на преносот.<sup>666</sup> Како клучен критериум за одлучување по овие прашања е и одговорот во однос на тоа дали стекнувачот продолжува со вршење на активностите на пренесувачот, како и дали бизнисот или претпријатието кое се пренесува го задржува својот идентитет.<sup>667</sup> Притоа, судот во овој случај утврдува дека преносот на сопственоста на мнозинството од акциите на работодавачот или промената на мнозинскиот акционер/сопственик, ако правниот идентитет на работодавачот останува ист, не претставува пренос на претпријатие или бизнис во смисла на Директивата.

Решавајќи по овој случај, во однос на тоа дали еден пренос е релевантен од аспект на одредбите на Директивата, покрај утврдувањето дали при преносот на претпријатието економскиот ентитет го задржува својот идентитет, судот воспоставил нужност од целосно оценување на фактите кои ја карактеризираат трансакцијата, кои може да се сублимираат од оценка на седум критериуми и тоа:

- видот на претпријатието или бизнисот,
  - дали се пренесуваат нематеријални или материјални средства, како што се недвижни или движни ствари,
  - вредноста на нематеријалните средства во времето на преносот,
  - дали се презема значаен дел од вработените од страна на новиот работодавач,
  - дали се пренесува и базата на клиенти,
  - степенот на сличност меѓу активностите кои се извршуваат, пред и после преносот
- и

---

<sup>665</sup> Goodwill, сфатено како збир на нематеријални средства пр. добра репутација, лојални потрошувачи, ниски трошоци за импермент – превенција од идни загуби и други карактеристики кои даваат предност пред конкуренцијата.

<sup>666</sup> Параграф 9 од ECJ - Case 24/85.

<sup>667</sup> Параграфи 10 и 11, Ibid.

- периодот кога се прекинуваат тие активности доколку има таков прекин.<sup>668</sup>

Проценката на наведените критериуми треба да се основа на резултат од кумулативно оценување на наведените критериуми, а нивното поединечно изолирано оценување не може да даде одговор на прашањето за релевантноста на преносот.<sup>669</sup> Од вака поставената судска пракса произлегува ставот на судот, согласно кој за релевантноста на преносот треба да се направи целосна проценка која ќе ги вклучи сите аспекти на поединечен случај, со цел да се одлучи дали условите за пренос согласно Директивата се исполнети.

Случајот *Süzen* е значаен и од аспект на градењето на ставот во судската пракса во однос на начинот на кој се одржува идентитетот на економскиот ентитет, односно во овој случај судот оценува дека одржувањето на идентитетот на економскиот ентитет се означува со продолжување од страна на новиот работодавач на истите активности и со континуитетот на работната сила, вклучувајќи го и менаџерскиот кадар, начинот на кој се организира работата, методите на работа или расположливите оперативни ресурси. Односно, иако и во овој случај судот го применил тестот *Spijkers*, се докажало дека преносот на договорот за услуги само по себе не претставува пренос, односно дека за преносот да се смета за пренос во смисла на одредбите на Директивата потребен е истовремен трансфер на значајни материјални или нематеријални средства или преземање од страна на работодавачот стекнувач на поголем дел на работната сила во смисла на нивни број и вештини.<sup>670</sup>

Од горенаведеното може да се заклучи дека при оценување дали постои пренос во смисла на Директивата, мора да се утврди дали економскиот ентитет го задржал својот идентитет, а во насока на тоа оценување мора да се земе предвид видот на деловниот потфат кој е предмет на пренос.

---

<sup>668</sup> Параграф 13, *Ibid*.

<sup>669</sup> McMullen, J., Some Problems and Themes in the Application in Member States of Directive 2001/23/EC on Transfer of Undertakings, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/3, 335-374, 2007.

<sup>670</sup> McMullen, J., Some Problems and Themes in the Application in Member States of Directive 2001/23/EC on Transfer of Undertakings, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/3, 2007, 342.

### 3. Промена и пренос на претпријатие согласно македонското законодавство

Во македонското работно законодавство промената на работодавачот и неговиот пренос или дел од него се уредени со Законот за работните односи. Притоа, промената на работодавачот е конципирана со еден член насловен „промена на работодавач“,<sup>671</sup> додека заштитата на правата на работниците е предвидена односно конкретизирана при пренесување на трговско друштво или делови од трговско друштво.

Законот не дефинира што се подразбира под промена на работодавач, но неговиот концепт може да се сфати од поставувањето на единствената одредба во законот која датира уште од основниот текст на Законот за работните односи од 2005 година, согласно која одредба се предвидува дека *при статусни измени кај работодавачот сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач.*<sup>672</sup> Поставеноста на правните причини за пренос на претпријатие, не соодветствуваат на правната терминологија која е предмет на уредување на Законот за трговските друштва, а со тоа и во полето на поширокото договорно право.<sup>673</sup> Во Законот за трговските друштва се „статусните промени“ се пропишани како случаи врз основа на кои може да настане промена на работодавачот од една страна, како и правен пренос или спојување од друга страна.<sup>674</sup> Изедначувањето на термините на “статусни измени“ со „статусни промени“ во смисла на Законот за трговските друштва, би подразбирало дека македонскиот Закон за работни односи под промена на работодавачот подразбира промена која настанала заради статусни промена која се манифестира преку присојединување, спојување или поделба. Толкувањето на одредбата во оваа насока ќе имплицира дека истата е применлива само доколку работодавачот е трговско друштво кое се реструктурира со статусна промена. Но, ако се тргне од дефиницијата на работодавач согласно Законот за работните односи која опфаќа правно и физичко лице, како и друг субјект што подразбира орган на државна власт или на единица на локална самоуправа, подружница

---

<sup>671</sup> Член 68 од Законот за работните односи.

<sup>672</sup> Член 68 став 1, Ibid.

<sup>673</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 268.

<sup>674</sup> Ibid.



на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво, може да се утврди дека ако ги изедначиме овие термини се оваа одредба ќе ги исклучи од примена ситуациите на промена на работодавач кој е со својство на физичко лице или друг субјект согласно дефинирањето на терминот на работодавач и дека оваа одредба ќе има применливост само во ситуации на промена кога работодавачот е трговско друштво и јавно претпријатие. Примената при промена на работодавач - јавно претпријатие произлегува од аналогијата дека оваа одредба при термилошко изедначување се однесува единство на работодавачите кои имаат можност за спроведување на статусни промена, а со оглед дека согласно Законот за јавните претпријатија овие претпријатија подлежат на статусни промени.<sup>675</sup>

Дека станува збор за јазична различност која има суштинска разлика и која не треба да се изедначува, зборува и правната теорија. Така, Каламатиев, Ковачевиќ и Ристовски (2017), во својот труд укажуваат на ова како логичен епилог.<sup>676</sup> Имено, тие укажуваат на несоодветноста на имплементацијата на директивата 2001/23/ЕЗ во македонскиот Закон за работните односи, со оглед на користената законска терминологија на „пренос на трговско друштво или делови на трговско друштво“, што имплицира дека предмет на пренос е трговското друштво како објект на правото со својство на правно лице и не во согласност со Директивата чија цел и суштина е да обезбеди заштита на правата на работниците при пренос на во суштина на деловниот потфат на работодавачот или дел од него. Дека концептот на промена на работодавач дефиниран на овој начин е неправилно поставен покрај наведеното може да се утврди и ако се земат предвид одредбите на Директивата 2001/23/ЕЗ за која стана збор погоре, а согласно која, под пренесувач се смета секое физичко и правно лице кое заради причина на пренос, престанува да биде работодавач, а нејзината примена е на работодавачи кои вршат економска дејност, без оглед дали истите се профитабилни или не, од јавниот и приватниот сектор. Наведеното се потврдува и начинот на определување на термините преносител и стекнувач согласно Законот за работните односи, кои во целост се усогласени со наведените одредби од Директивата,

---

<sup>675</sup> Член 11 од Законот за јавните претпријатија

<sup>676</sup> Каламатиев Т., Ковачевиќ Љ. и Ристовски А. „Заштита на правата на вработените во случај на промена на работодавачот во Република Македонија и Република Србија“, Деловно право бр. 37, Здружение на правниците на РМ, Ноември 2017, стр. 221

дефинирајќи ги двете страни како физичко или правно лице.<sup>677</sup> Оттука, промената на работодавачот и преносот во смисла на Директивата, треба да се сфати како пренос на деловниот потфат, а не ограничување на пренос само во смисла на статусна промена. Во Македонскиот правен систем поимот на „правен пренос“ е широко поставен и може да вклучи различни начини на пренос на претпријатија, односно различни случаи на промена на работодавач, додека поимот на „спојување“ е една од можните облици на статусни промени кои се присутни во македонското трговско право.<sup>678</sup>

Во секој случај, како што е напоменато при статусни измени законот предвидува и пренос на работниот однос заедно со сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување на новиот работодавач.<sup>679</sup> Законот за работните односи не го предвидува точниот момент на пренос на договорите за вработување, туку единствено предвидува обврска за целосен пренос на договорите и работниот однос, а од аспект на македонското законодавство како момент на пренос на претпријатието може да се смета датумот кога ќе настапат правните последици на преносот во врска со регулативата која ги уредува правните последици на основата за преносот, односно во случај на статусните промени согласно одредбите на Законот за трговските друштва, а во случај кога основ за преносот е правен акт на пример договор за купопродажба - согласно одредбите на Законот за облигационите односи и други закони согласно видот на правниот акт.<sup>680</sup>

Се смета дека договорните страни - вработените кои се пренесуваат и новиот работодавач, не треба да склучуваат нови договори за вработување, бидејќи договорите не се нови, туку се работи за пренос на старите договори за вработување кои автоматски се пренесуваат на новиот работодавач - сукцесор.<sup>681</sup> Преносот на договорите за вработување

---

<sup>677</sup> Согласно членот 68-а ставови 6 и 7 од Законот за работните односи: „Преносител значи секое физичко или правно лице, кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, престанува да биде работодавач на трговско друштво или делови на трговското друштво, додека пак стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, станува работодавач што се однесува на трговско друштво или делови на трговско друштво.“

<sup>678</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stekholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 268

<sup>679</sup> Член 68 став 1 од ЗРО.

<sup>680</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stekholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 278.

<sup>681</sup> Ibid.

и работните односи, го обврзуваат новиот работодавач да ги обезбеди правата, обврските и одговорностите најмалку една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач.<sup>682</sup> Во случај пак ако заради промената на работодавачот, од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување и заради истите работникот се откаже од тој договор, тогаш работникот има еднакви права како да го откажал договорот за вработување од деловни причини, а за обештетувањето на побарувањата кои ќе произлезат од таквото откажување, двајцата работодавачи му се солидарно одговорни на работникот.<sup>683</sup> Имено, случаите на влошување на правата на договорот за вработување се единствена можност, а со тоа и единствена законска одредба во нашето работно законодавство, каде на работникот му е дадена можност да се спротивстави односно да не го прифати преносот на неговиот договор за вработување. Според, Каламатиев и Ристовски (2019)<sup>684</sup> во ваков случај вработениот треба да докаже дека приговорот на преносот на договорот за вработување е мотивиран од факти кои ги намалуваат неговите права (пример намалување на висина на плата). Но, и покрај тоа што Законот за работни односи не содржи конкретна одредба во однос на последиците за вработените при случаи на одбивање на преносот во други случаи, мора да се има предвид дека македонскиот трудово правен систем го гарантира принципот на „доброволност“ и „согласност“ во работните односи, што во случајот на пренос, одбивањето на вработениот да го продолжи работниот однос со новиот работодавач е пропратен со принципот на слобода на работа и вработување загарантирани со Македонскиот Устав.<sup>685</sup>

Положбата на работниците во ситуацијата на промена на работодавач, заради времен пренос на правната зделка, Законот го уредува на начин што работниот однос на работниците го следи преносот на дејноста кон новиот работодавач, а по престанокот на времетраењето на закупот или наемот на правната зделка заедно со самата дејност се враќаат кон првиот работодавач.<sup>686</sup>

---

<sup>682</sup> Член 68 став 2 од ЗРО.

<sup>683</sup> Член 68 ставови 3 и 4, Ibid.

<sup>684</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia, Nomos, Germany, 2019.

<sup>685</sup> Ibid.

<sup>686</sup> Член 68 став 5.

Законот ги уредува условите во врска со пренесувањето, преносот на правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во случај на пренесување на сопственоста на трговско друштво или делови на трговско друштво, правата и обврските на работодавачот - преносител и работодавачот - стекнувач, обврските за информирање на синдикатите во врска со пренесувањето и нивно консултирање. Законот под пренесување на трговско друштво го подразбира пренесувањето на економскиот ентитет кој го задржува својот идентитет, т.е. организирано групирање на ресурсите со цел за извршување на стопанска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна и без разлика дали се работи за профитни или непрофитни друштва.<sup>687</sup>

Во однос на дилемите кои подлежат на дебата во рамки на Европската Унија, а се однесуваат на пренесување на споредни дејности, согласно македонскиот Закон за работните односи, е предвидено следното:

*„Во случај на пренесување на активности на трговско друштво или делови на трговското друштво или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од работодавачот - преносител на друг работодавач - стекнувач, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во целост преминуваат на работодавачот - стекнувач на кого се врши пренесувањето. Како задачи или активности на работодавачот се сметаат задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности поврзани според други статутарни одредби од страна на правно или физичко лице во сопствено име и во сопствена одговорност во објекти или простории одредени за нивно извршување...“<sup>688</sup>*

Ваквата поставеност на наведената одредба создава јасна дистинкција помеѓу претпријатие, дел од претпријатие, бизнис и дел од бизнис која се однесува на основна или споредна активност на работодавачот, а воедно е дефиниран поимот на „активности/задача“ како задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности кои не се раздвоени дали се поврзани со основната дејност или споредните дејности. Но, од друга страна последиците на таквиот пренос во однос на вработените се идентични како и последиците при пренос на претпријатие или дел од претпријатие, бизнис

---

<sup>687</sup> Член 68-а став 2.

<sup>688</sup> Член 68-а став 4 од Законот за работните односи.

или дел од бизнис. И во двата случаи се врши пренос на договорите за вработување, а соодветно се применува заштитата на нивните стекнати права.<sup>689</sup>

Но, како што забележуваат Каламатиев и Ристовски (2019), во практиката, правните последици во врска со вработените кои се јавуваат после преносот на активност или задача (outsorsing) се спротивни на она кое е пропишано во Законот, односно доколку работодавачот одлучи да ја „оутсорсира“ определена активност или задача на надворешен добавувач, договорите за вработување на вработените кои претходно биле вработени кај работодавачот кој го организира вршењето на активността или задачата се прекинуваат или се преземени од новиот работодавач, но под различни услови. Во првиот случај договорите се прекинуваат со отпуштања заради деловни причини, а во вториот случај работниците се преземени од страна на новиот работодавач без огласување со преземање и со кој тие склучуваат нов договор за вработување за извршување на задачи кои се соодветни за нивните стручни квалификации и искуство.<sup>690</sup>

Во насока на одредбите од Директивата,<sup>691</sup> Законот од опфатот на примена на овие одредби ја исклучува административната реорганизација на државните органи и институциите на јавната служба, како и преносот на административните функции меѓу државните органи и институции, притоа не дефинира што се подразбира под административна реорганизација, ниту кои се институции на јавна служба, во услови кога во македонското законодавство се уредува опфатот на институциите од јавен сектор, а не институции на јавна служба.<sup>692</sup>

Од поставеноста на законските одредби, како што укажуваат Каламатиев и Ристовски (2019) правни причини за пренос на претпријатие, согласно македонскиот правен систем може да се статусните промени од една страна и правните акти од друга.<sup>693</sup>

---

<sup>689</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stekholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 275.

<sup>690</sup> Ibid.

<sup>691</sup> Член 1 став 1 точка с) од Директивата 2001/23/EЗ

<sup>692</sup> Согласно Законот за вработените во јавниот сектор.

<sup>693</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stekholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 268.

### **3.1 Заштита на правата на работниците во случај на промена на работодавачот и условите за работа**

Заштитата на правата на работниците при пренос на претпријатие или дел од него е уредена со Законот за работните односи, на чии одредби евидентно влијание има европското законодавство и покрај фактот за нецелосната усогласеност со Директивата за што стана збор погоре. Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи од 2010 година, за прв пат во македонското законодавство се уреди заштитата на правата на работниците во случај на пренос на претпријатие или делови од него, но како што е истакнато погоре со терминолошко неточно детерминирање на преносот при користење на законска терминологија - „пренос на трговското друштво или делови на друштвото“. Усогласено со одредбите на европската Директива, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос од работодавачот – преносител е предвидено во целост да се пренесат на новиот работодавач – стекнувач. Согласно нашиот закон е предвидено стекнувачот независно од правната причина на пренесувањето и независно од фактот дали правата за сопственост се пренесени, продолжува во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач, за период не пократок од една година.<sup>694</sup>

Правата и обврските на вработените пред и по преносот на нивните договори за вработување треба да се гледаат како целина, а од особено значење се правата кои произлегуваат од континуитетот на работниот однос (како години на работен стаж) за вработениот во однос на двајцата работодавачи, како и правата на исплата на стаж и отказан рок. Принципот на „заштита на работниот однос на вработените и зачувување на нивните услови за работа“ ги повлекува сите останати права кои работникот ги имал со неговиот претходен работодавач, вклучувајќи ги правата на идентична плата, структурата на платата и други материјални надоместоци кои произлегуваат од работниот однос.<sup>695</sup>

---

<sup>694</sup> Член 68-а став 4 од ЗРО.

<sup>695</sup> Kalamatiev T., Ristovski A. (2019), *opt.*, cit. 277.

Имено, законот предвидува дека правата и обврските на работодавачот - преносител за неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено.<sup>696</sup> Исклучувањето на оваа непроменливост „освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено“, остава можност за екстензивност во толкувањето при негова примена. Истовремено, термилошкото поставување „статутарни одредби“ укажува на ограничување на примената на овој исклучок само за определена форма на трговско друштво, со оглед дека формално правно единствено акционерските друштва како форма имаат статут, за што повторно може да се заклучи дека се работи за лошо преведување при хармонизацијата на нашето законодавство со европското. При пренос, сите права и обврски од стариот работодавач се пренесуваат на новиот работодавач, со што новиот работодавач – стекнувач продолжува да ги почитува условите предвидени и со колективните договори. Ваквата обврска за работодавачот – стекнувач е предвидена и со натамошните одредби на законот согласно кои е утврдено дека при статусна измена за засегнатите работници продолжува да се применува колективниот договор кој на нив се применувал во времето на статусната измена, но со временско ограничување, односно до склучување на нов колективен договор, а најдолго една година.<sup>697</sup> Имено, во македонскиот Закон за работните односи е предвидена децидна забрана за отпуштање по основ на преносот односно е предвидено: *пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не дава основа за отпуштање на работници, освен отпуштањата од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени.*<sup>698</sup> Аналогно на легислативата на Европската Унија, македонското работно законодавство го забранува откажувањето на договорот врз основа на единствена причина за отказ - пренос на претпријатието, но дозволува отпуштање врз основа на деловни причини.<sup>699</sup> Забраната за отпуштање на новиот работодавач - стекнувач не ја исклучува можноста да се отпушти работникот ако за тоа постојат оправдани причини во кои не се вбројува преносот на друштвото или дел од него, односно причини кои се

---

<sup>696</sup> Член 68-а став 5од ЗРО.

<sup>697</sup> Член 230, Ibid.

<sup>698</sup> Член 68-г став 4, Ibid.

<sup>699</sup> Kalamatiev T., Ristovski A. (2019), opt., cit. 282.

поврзани со способноста и однесувањето на работникот како и деловни причини на работодавачот.<sup>700</sup>

Имено, во насока на заштита на правата на работниците при пренос на претпријатието македонското законодавство ја имплементира обврската за информирање и консултирање на синдикалните организации пред пренесувањето, така што оваа обврска е предвидена и пренесувачот и стекнувачот и наметнува склучување на договор.<sup>701</sup> Обврската за информирање е предвидена како задолжителна без оглед дали работниците имаат синдикална организација. Целта на оваа обврска е утврдување на импликациите врз засегнатите работници и утврдување односно консултирање за предвидените мерки, како и информирање за утврдениот или предложениот датум на пренесување и за причините за преносот. Како што предвидува и Директивата, така и македонскиот закон, доколку со преносот се предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со претставниците на синдикалните организации на неговите работници во врска со таквите мерки за да се постигне договор.

Како и погоре што е истакнато, доколку на работникот заради промената на работодавачот врз основа на преносот, му се влошат правата од работен однос и се откаже од договорот за вработување, тогаш неговата заштита се состои во тоа дека, законот овие случаи ги смета како случаи на откажување на договорот за вработување од деловни причини, што пак подразбира право на работникот на отпремнина, за кое право се зема предвид работниот стаж на работникот кај двајцата работодавачи.<sup>702</sup> Имено, правото на судска заштита во случај работниците или нивните претставници да сметаат дека поради неисполнување на обврските кои произлегуваат од пренесувањето се оштетени, е законски загарантирано.<sup>703</sup>

Заштитата на правата на работниците при т.н. изигрување на концептот на пренос на претпријатие, не е уредена согласно нашето право, на што укажува правната теорија, а кое изигрување се основа на случаите каде наместо пренос на претпријатие, деловниот потфат

---

<sup>700</sup> Член 76, ЗРО.

<sup>701</sup> Член 68-б од ЗРО.

<sup>702</sup> Член 68 став 3 од ЗРО.

<sup>703</sup> Член 68-д од Ibid.



на работодавачот се затвора, а како последица на тоа договорот за вработување престануваат и непосредно по затворањето на првиот работодавач, се отвора нов деловен потфат со кој работниците доброволно стапуваат во работен однос, работејќи ги истите работни задачи како и со претходниот работодавач. Надминувањето на ваквите случаи и овозможување заштита на работниците и во случаите каде работниците несвесно за правата кои и ги уживале од преносот, доброволно стапиле во работен однос со новоформиранiot работодавач, според гледиштето на дел од академската заедница, е возможно доколку со Законот се утврди јасно санкционирање на злонамерното избегнување на примената на одредбите за пренос на претпријатие и исполнувањето на обврските по овој основ.<sup>704</sup>

### **3.2.Промена на работодавач со својство на правно лице**

Кога се говори за работодавач правно лице, неговата поделба и категоризација е во зависност од различни фактори. Поставено секторски, работодавачите правни лица може да се категоризираат како работодавач од приватниот и јавниот сектор. Од друга страна работодавачите може да се категоризираат и според нивната големина пример на мали, средни и големи, според дејноста која ја извршуваат на производни, трговски и услужни, по формата на трговецот, во зависност од профитабилната ориентација на комерцијални и некомерцијални или според институционалниот сектор во кој работодавачите ја вршат својата дејност, класифицирани според природата на економската активност, економските цели, функции и економско однесување на работодавачот како деловен субјект.<sup>705</sup> Но, без оглед на нивната категоризација истите како работодавачи правни лица имаат свои вработени кон кои презеле обврски кои произлегуваат од воспоставениот работен однос. Гледано од аспект на поставеноста на македонското законодавство од аспект на преносот можеби најзначајна е поделбата на работодавачи од приватен и јавен сектор имајќи предвид дека за вработените во јавниот сектор има предвидено посебни законски одредби кои во

---

<sup>704</sup> Видете повеќе: Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia, Nomos, Germany, 2019.

<sup>705</sup> Видете повеќе во глава I од овој труд.

определен дел заради свои специфики се диференцираат од општите одредби на Законот за работните односи.

Ако се тргне од одредбите на Директивата 2001/23/ЕЗ може да се утврди дека истата се применува на сите работодавачи без оглед дали истите се јавни или приватни и дали работат за профит или не. Но, исклучувањето од примена која оваа Директива го прави во однос на случаите на реорганизација на државната администрација или при пренос на управни функции меѓу самите државни органи, што пак е предвидено и во македонскиот Закон за работни односи,<sup>706</sup> а за што стана збор погоре, наметнува дека правилата за пренос не важат за вработените во државните органи и служби, со што правната положба на овие вработени се уредува со посебни прописи.

Ако се зборува за вработените кои не се опфатени со ваквото исклучување, односно за вработените од приватниот сектор, промената на работодавачот се врши како последица на директен пренос на деловниот потфат или како последица на статусна промена. Од законската дефиниција на преносот може да се заклучи дека се подразбира пренос на економскиот ентитет кој го задржува својот идентитет во смисла на ресурсите кои се неопходни за извршување на стопанската дејност.<sup>707</sup> Преносот може да биде врз основа на закон како што е случајот со статусните промени или врз основа на договор што зависи од волјата на работодавач односно органите на управување кај него или врз основа на судска одлука или друг правен акт. Без оглед на начинот на кој преносот се врши, неговото правно дејство се манифестира преку пренос на имотот и обврските како и промена на правниот идентитет на носителот на претпријатието.

### **3.2.1 Статусни промени на трговски друштва и права и положба на работниците**

Во македонското законодавство статусните промени се предмет на уредување на трговското право. Така, согласно македонското трговско законодавство, се предвидени три форми на статусни промени и тоа присоединување, спојување и поделба.<sup>708</sup>

---

<sup>706</sup> Член 68-а став 3 од ЗРО.

<sup>707</sup> Член 68-а став 2, Ibid.

<sup>708</sup> Член 3 став 1 точка 47 од Законот за трговските друштва.

Спроведувањето на статусна промена е уредена со Законот за трговските друштва како материјален закон кој ги регулира видовите на статусни промени, додека пак Законот за работните односи е материјален закон кој содржи одредби кои ги регулираат правните последици на вработените кои произлегуваат од таквите статусни промени на работодавачот.<sup>709</sup> Ваквите промени се првата правна причина која доведува до промена на работодавачот односно пренос на претпријатието на работодавачот, со оглед дека при сите наведени промени има пренос на целокупниот имот и обврските.<sup>710</sup> Ако се анализира суштината на присоединувањето како посебна статусна форма, а тргнувајќи од последиците кои ги предизвикува, особено во однос на човечките ресурси, како и со оглед дека присоединувањето подразбира припојување на едно кон друго друштво без постапка за ликвидација, а преку пренос на средствата со универзална сукцесија, присоединувањето може да се анализира едновременно со анализата на формата на спојување како посебна статусна промена. Наведеното, особено е важно со оглед на поставеноста на одредбите на Законот за трговските друштва во однос на прекуграничното спојување, за што ќе стане збор во продолжение на овој труд.

Секако, формално правно гледано овие две статусни промени се различни и засебно регулирани, а гледано од аспект на својата суштина, разликата меѓу нив е последицата од спојувањето, односно при присоединување се спојуваат две друштва од кои едното се пренесува кон другото (друштво што се присоединува и друштво што презема), а при статусната промена спојување, спојувањето настанува преку создавање на ново друштво. Заедничко за двете постапки е што се одвиваат без ликвидација, а спојувањето се врши преку универзален сукцесија на материјалните и нематеријалните средства. Односно во повеќето случаи на статусни промени кои доведуваат до пренос на претпријатие (присоединување, спојување и поделба преку преземање), носителот на претпријатието престанува да постои, без постапка на ликвидација и се заменува со друг носител.<sup>711</sup> Од погоре изнесеното, јасно е дека преносот на трговското друштво или делови од него не претставува само по себе основ за престанување на договорите за вработување, со

---

<sup>709</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 269.

<sup>710</sup> Ibid.

<sup>711</sup> Ibid.

исклучок доколку се работи за престанок како последица на економски, технолошки или организациски причини.

Статусните промени за компаниите може да подразберат многубројни придобивки тргнувајќи од намалување на трошоци, зголемување на учеството на пазарот, зголемување на видливоста на брендот, зголемување на вредноста на акциите на пазарот на хартии од вредност, намалување на конкуренцијата, зголемување на иновативноста и слично, но од аспект на вработените може да биде стресен процес и покрај нивната заштита која ја нуди определено законодавство. Наспрема придобивките од статусните промени или реструктурирањето на работодавачот воопшто, влијанието кои тие промени може да го предизвикаат врз работната сила е ризик фактор кој при неправилно управување може да се одрази со негативни последици врз нивните работни перформанси и мотивираност, а со тоа и врз работниот процес и ефикасноста на истиот. Оттука, важно при ваквите процеси покрај почитување на законски пропишаните обврски е и начинот на спроведување на овие промени, но и активностите кои работодавачите ги преземаат за митигирање на инхерентниот ризик кој подразбира намален работен перформанс. Управувањето на овој ризик е подеднакво важно како и успешноста во спроведувањето на статусната промена, со оглед дека може директно да влијае на последиците од таквата промена.

Како можни ефекти од промената поставени на инхерентна основа врз вработените без нивно соодветно управување е намалена мотивираност за исполнување на работните задачи, чувство на несигурност на работно место, намален морал како одраз на нова корпоративна култура, натпреварување наместо тимска работење и слични ефекти како последица од недоволна информираност и вклученост на вработените.

Неправилното управување со овој ризик може да доведе и до одлив на кадар по спроведување на постапката и тоа на клучен и значаен кадар, а како резултат на дуплирање на позициите на пример при спојување или преземање на две сродни компании.

### 3.2.1.1 Анализа на случај на промена на работодавач преку промена на сопственост на акции и статусна промена

Еден од значајните примери во македонскиот поредок за промена на работодавач преку промена на сопственоста на мнозинските акции и последователна статусна промена присоединување, со ефект на неколку стотици вработени е преземањето на Охридска Банка АД Скопје од страна на Штајермеркише Банк и Шпаркасен, АД (Steiermärkische Bank und Sparkassen AG) и нејзиното спојување кон Шпаркасе Банка АД Скопје, која постапка за преземање е започната согласно Законот за преземање на акционерски друштва<sup>712</sup> во однос на преземањето на акциите, додека пак статусната промена – присоединување на двете банки е спроведена согласно Законот за трговските друштва. Постапката за спроведување на статусната промена, во овој случај е покомплексна со оглед на тоа дека субјектите се од банкарскиот сектор, каде согласно релевантната регулатива,<sup>713</sup> за статусната промена е потребна претходна согласност и од Гувернерот на Народната Банка на РСМ. Известувањето за намерата за преземање на акциите во овој случај е направено во 2019 година,<sup>714</sup> преземањето на акциите е направено истата година,<sup>715</sup> одобрувањето за склучување на Спогодба за присоединување од страна на Надзорниот одбор<sup>716</sup> на Охридска Банка е дадено на 15.01.2021 година<sup>717</sup> и истата е склучена во април 2021 година,<sup>718</sup> а истата постапка со целосна интеграција на двете банки е завршена во јули 2021 година.<sup>719</sup>

---

<sup>712</sup> Закон за преземање на акционерски друштва („Службен весник на РМ“ бр. 69/13, 188/13, 166/14, 154/15, 23/16 и 248/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 31/20).

<sup>713</sup> Член 22 од Законот за банки.

<sup>714</sup> Известување за намера за преземање од 28.02.2019 година, објавено на страната СЕИ Нет - Систем за електронски информации за котирали акционерски друштва <https://seinet.com.mk/Default.aspx?docID=44781>

<sup>715</sup> Годишен извештај за работа на Охридска Банка АД Скопје за 2019 година објавено на страната СЕИ Нет <https://seinet.com.mk/>

<sup>716</sup> По претходно овластување од страна на Собранието на акционери на Охридска банка АД Скопје со Одлука за отпочнување постапка за присоединување од 05.10.2020 година.

<sup>717</sup> Известување од 18.01.2021 година согласно глава 6 член 33 од Правила за котација.

<sup>718</sup> Објава на берза на хартии од вредност согласно член 33 од Правила за котација од 20.04.2021 година.

<sup>719</sup> Согласно соопштението на берзата: *на ден 16.07.2021 година, од страна на Централниот регистар на Република Северна Македонија е донесено Решение број 35020210017402 со кое правниот субјект Охридска банка АД Скопје е избришан од регистарот, поради статусна промена и Решение бр. 35020210017401 за извршен упис на промена-присоединување за субјектот Шпаркасе банка Македонија АД Скопје.*

Согласно Проспектот за понуда за преземање за акции издадени од Охридска Банка, поднесена од Штајермеркише Банк и Шпаркасен, АД,<sup>720</sup> во политиката за вработување е истакнато дека за постигнување на утврдените цели потребно е вработените да имаат локално знаење од пазарот и да спроведат меѓусебно договорени мерки. Предвидена е обука за персоналот од Охридска банка, како друштво кое се презема, со цел да се задоволат идните предизвици, како и организирање на курсеви и практични обуки со цел постигнување на трансфер на знаења. Имено, предвидено е политиката за наградување и сите други политики поврзани со вработените да бидат прилагодени со стандардите на Групацијата која презема, што само по себе подразбира процес на интеграција и прилагодување кон нови правила односно прифаќање на правила на друга групација. Притоа, во однос на евентуалните промени на наградување во наведениот проспект не се прикажани споредбени податоци од кои ќе може да се утврди ефектот на прифаќањето на новите правила. Потенцијалната различност во наградувањето е можна со оглед дека за банкарскиот сектор согласно македонската регулатива,<sup>721</sup> компонентите на надоместот кој го сочинува вкупното годишно наградување на работникот е составен од фиксен и варијабилен дел, при што за разлика од фиксниот дел кој е предодреден од аспект на компонентите од кои истиот е сочинет (брuto плата), варијабилниот дел од наградувањето е предмет на уредување на секоја банка поодделно. Оттука, во овој случај, прилагодувањето кон постоечките правила на наградување, за работниците кои се преземаат може да се одразат понеповолно. Недостатокот на детали за извесните промени во наградувањето како еден од битните аспекти кои имаат влијание на вработените е забележан во мислењето на Синдикатот на вработените во Охридска Банка АД Скопје, изразен во мислењето во врска со објавената понуда за преземање на акции<sup>722</sup> во кое дополнително се изразува загриженост во однос на нејасноста за начинот на кој новите политики ќе се имплицираат, како резултат на ограниченост на достапните информации за Синдикатот, за што се укажува на неможноста за проценување на влијанието од тие

---

<sup>720</sup> Достапна на веб страната на Комисијата за хартии од вредност на следниот линк: <https://www.cdhv.mk/>

<sup>721</sup> Одлука за правилата за добро корпоративно работење на банка.

<sup>722</sup> Објавено во Службен весник бр.200 од 1.10.2019 година и дневен весник Нова Македонија од 2.10.2019 година.

политики. Синдикатот цени дека програмите за дополнителна обука и надградување на знаењето ќе се корисни за вработени.

Можноста за натамошно реорганизирање односно реструктурирање со потенцијален импакт на вработените е навестена во самата Понуда на Преземачот,<sup>723</sup> без податоци од кои со сигурност би се утврдило влијанието на вработените. Наведеното е содржано во Понудата, со едноставно наведување дека во однос на влијанието на вработувањето ќе се анализираат потенцијалните синергии кои можат да покажат потреба од оптимизација и консолидација. Едновремено, Синдикатот на вработените во Охридска банка во гореспоменатото мислење, во однос на ова, односно во однос на наведената потенцијална потреба од оптимизација и консолидација како резултат на интеграцијата, оценува постоење на можност за технолошки вишок на вработени односно оваа потреба која е истакната од Преземачот да доведе до намалување на работните места.

За разлика од мислењето на Синдикатот во своето мислење во однос на понудата за преземање,<sup>724</sup> органот на управување на целното друштво (во случајот Охридска Банка, друштво кое се презема), преземањето ќе придонесе кон задржување на повеќе постоечки работни позиции, особено со оглед дека Понудувачот препознал дека клучна компонента на банкарскиот бизнис е персонал со локално пазарно знаење, но исто така го потврдува мислењето на Понудувачот дека интеграцијата може да доведе до мерки за оптимизација и интеграција, што дополнително укажува на можноста за реорганизирање од деловни причини.

Согласно Законот за преземање на акционерски друштва е предвидено Проспектот за преземање да содржи *податоци за политиката за заштитата на работните места на вработените и органите на управување, вклучувајќи и податок за секоја измена на условите за вработување,*<sup>725</sup> што согласно горенаведеното и јавно објавените податоци, не е случај со предметниот Проспект. Во овој случај декларативно постои отсек насловен соодветно на законската одредба, без притоа да се предвидат импликациите за вработените

---

<sup>723</sup> Точка 8.3.4 од Проспектот за Понуда за преземање

<sup>724</sup> Објавени во Службен весник бр.200 од 1.10.2019 година и дневен весник Нова Македонија од 2.10.2019 година.

<sup>725</sup> Член 26 став 2 точка 13 од Законот за преземање на акционерски друштва.

и промените за условите за вработување, со исклучок на нецелосните информации за потенцијалните променети правила за наградување. Во однос на наведеното укажување за недостиг на податоци во однос на овие законски барања не се содржани ниту во мислењето на органот на управување, ниту во мислењето на Синдикатот на вработените кои се преземаат.

Преземањето на акциите од Охридска банка АД Скопје согласно Законот за преземање на акционерски друштва, започнува и се спроведува во целост во 2019 година. Со ова преземање во суштина се менува сопственоста над акциите, а идентитетот на правното лице останува непроменет, односно нов мнозински сопственик на акциите во Охридска банка АД Скопје од ноември 2019 година е Штаермеркише банк и Шпаркасен АД од Австрија, на местото на Сосиете Женерал С. А., Париз.<sup>726</sup> И покрај напреднаведеното во однос на можноста за спроведување на последователна постапка за реорганизација од деловни причини која би резултирала со намалување на кадар како последица на постапката за преземање, согласно официјалните податоци од годишните извештаи за работењето на Охридска банка АД Скопје, нема значаен одлив на кадар споредбено со затекнатата година пред поднесување на понудата за преземање од Понудувачот. Односно на крајот на 2018 година<sup>727</sup> во Охридска банка работеле вкупно 411 работници, како година во која понудата сеуште нема никаква релевантност, на крајот на 2019 година<sup>728</sup> во Банката работеле 413 работници, година во која понудата за преземање на акциите е доставена и постапката е реализирана, а заклучно декември 2020 година, како последователен период во кој би се утврдиле евентуалните ефекти од преносот на сопственоста на мнозинскиот пакет на акции, работеле 427 работници.<sup>729</sup>

Незначајното влијание на оваа одлука и промената на сопственоста може да се утврди и од приказот подолу, во кој е претставена миграцијата на работна сила во Охридска банка низ три клучни години, земени како релевантни тргнувајќи од моментот

---

<sup>726</sup> Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2019 година.

<sup>727</sup> Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2020 година, објавен на СЕИ-Нет.

<sup>728</sup> Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2019 година, објавен на СЕИ-Нет.

<sup>729</sup> Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2020 година, објавен на СЕИ-Нет.



на доставување на понудата за преземање на акциите, односно пред, за време и после овој момент.

Приказ бр. 11: Миграција на вработени во Охридска банка АД Скопје, по години

Година	Број на работници на кои им престанал работниот однос	Број на работници кои засновале работен однос	Вкупен број на работници на крај на година
2018	40	54	411
2019 <sup>730</sup>	54	56	413
2020	30	46	427

\*Приказ на авторот - Извор: Податоци од Годишни извештаи за работењето на Охридска банка АД Скопје за 2018, 2019 и 2020 година

Тврдењето за незначајното влијание на оваа одлука врз бројот на вработени во банката, се основа и на фактот дека на наведениот одлив на вработени покрај околностите за промена на сопственоста, а со тоа и промена на политиките меѓу кои и политиките за наградување согласно укажаното од Преземачот, влијаат и други околности меѓу кои и природниот одлив на кадар заради исполнување на услови за старосна пензија. За наведеното од значење е и фактот што во овој случај нема значајно зголемување на бројот на работници на кои им престанал работниот однос, споредбено со годината која претходи на годината во која се ефектуира понудата за преземање.

Како што веќе напоменавме, по завршување на постапката за преземање на акциите, во 2021 година отпочната е постапката за спроведување на статусна промена – присојединување која завршува истата година со интегрирање на Охридска банка во рамки на Шпаркасе банка АД Скопје. Согласно Известувањето за склучена Спогодба за присојединување<sup>731</sup> на Охридска банка кон Шпаркасе банка, а согласно Законот за трговските друштва, целта на присојединувањето е да се постигне максимална

<sup>730</sup> Година на презентирање на понудата за преземање на акциите и спроведување на постапката за пренос на сопственост на акциите.

<sup>731</sup> Објавено на СЕИ-Нет.

оптимизација на учеството на пазарот, ресурсите и ефикасноста на двете Банки кои се во мнозинска сопственост на ист акционер (Штаермеркише Банк унд Шпаркасен АГ, Грац, Австрија), а ваквата интеграција ќе се постигне со пренос на целокупниот имот и обврски, без спроведување на постапка на ликвидација, согласно одредбите на македонското законодавство, а во замена за акции од страна на Шпаркасе банка АД Скопје. Имено, согласно истото Известување, Охридска банка како друштво кое се присоединува, предвидено е на датумот на регистрација мандатите на членовите на органите на надзор и на управување на друштвото кое се присоединува да престанат. Во однос на вработените од Банката која се присоединува страните се согласни истите да продолжат со својата работа во Банката која презема според исти услови, при што сите права и обврски како и одговорности на вработените според договорите за вработување во Банката што се присоединува се пренесуваат во Банката што презема.

Она кое е важно да се напомене, при статусните промени на Банки е да се има предвид дека согласно Законот за банки, предвидени се специфични работни места во банките, кои се наменети за таканаречени контролни функции за кои во дел од банките се предвидени работни места, а кај некои истите се определуваат со Одлука за назначување од страна на Управниот односно Надзорниот одбор соодветно. Исто така, карактеристично за овој сектор постоење на функција на лице со посебни права и одговорности што како функција се определува со Статут на банката, но најчесто се однесува на работниците кои се на менаџерски раководни позиции.<sup>732</sup> Оттука, а со оглед дека во наведената Спогодба за присоединување е предвидено дека работниците од Охридска банка АД Скопје ќе се преземат од Шпаркасе под истите услови, се поставува прашање како се постигнува на овие вработени да им се овозможи да го продолжат својот работен однос под исти услови како претходно, имајќи предвид дека не може да се определи повеќе од едно лице да извршува контролна функција или да раководи определена организациона единица. Но, со оглед дека за оваа област важи посебна законска и подзаконска регулатива, статусот на овие лица како и можната промена на организациската структура на банката која присоединува заедно со податоците за делокругот на работа и одговорностите на лицата

---

<sup>732</sup> Член 95 и 99 од Законот за банки и точка 3.3 и точка 3.9 од Одлуката за правилата на добро корпоративно управување во банка.

со посебни права и одговорности за секој организациски дел, вклучувајќи го податокот за бројот на вработени е дел од документацијата која се доставува до Народната банка во постапката за издавање на согласност за статусната промена, а за чија оправданост одлучува Гувернерот на Народната Банка. Имено, документацијата во оваа постапка содржи и податоци за бројот и образованието на вработените кои ќе се преземаат како и за новите преземени лица кои ќе имаат статус на лица со посебни права и одговорности.<sup>733</sup>

Во однос на ефектот од присоединувањето, односно дали истиот предизвикал негативни импликации за врз бројот на вработените како релевантен показател може да се земе предвид движењето на бројот на вработени по години пред и после спроведувањето на оваа статусна промена. Со оглед дека извештаите за работа на Шпаркасе банка АД Скопје не содржат податоци за бројот на одлив на кадар, во приказот подолу се прикажани податоци за вкупниот број на вработени во банката на крајот на релевантната календарска година.

Согласно Годишната сметка на Охридска банка АД Скопје за периодот од 01.01 до 30.04.2021 година,<sup>734</sup> односно на четирите месеци пред финалното прифаќање и потпишување на спогодбата, просечен број на вработени врз основа на часови на работа во Охридска банка за предметните четири месеци како пресметковен период од годината во која се спроведува присоединувањето е 414 работници. Согласно пак податоците за Шпаркасе банка, објавени на веб страна,<sup>735</sup> на крајот на 2021 година, вкупниот број на вработени во Банката е 684 работници, што укажува на фактот за целосниот премин на кадарот од банката која се присоединува.

---

<sup>733</sup> Точки 17.5 и 17.6 од Одлуката за издавање дозволи („Службен весник на РМ“ бр.72/13, 24/18 и Службен весник на РСМ бр. 50/19).

<sup>734</sup> Биланс на успех (позиција просечен број на вработени), дел од Годишна сметка за период од 01.01.-30.04.2021, одобрена со Одлука на Собрание на акционери на Охридска банка бр. 0201-28128/4-1 од 29.06.2021 година, достапна на веб страната на Македонска берза.

<sup>735</sup> Објавени на 12.05.2022 година, а согласно Одлуката за објавување на НБРМ.

### 3.2.2 Промена на работодавач врз основа на правен акт

Вториот основ за пренос на претпријатие односно промена на работодавачот согласно нашето право е правен акт, врз основа на кој се врши промена на сопственоста над претпријатието. Правниот акт може да подразбере основа за купопродажба на претпријатието, негово подарување преку договорот за дар, договор за закуп или наем кои се наведени во Законот за работните односи, договор за концесија, акт за стекнување на акции и удели врз основа на кои би се сменила сопственичката структура, а со тоа и работодавачот и слично.<sup>736</sup>

Законот за работните односи уредува времен пренос на претпријатието или дел од претпријатието од работодавач претходник на новиот работодавач врз основа на правна зделка односно договор за наем или закуп, односно ја уредува едната од можните причини на промена на работодавачот која настанува како резултат на правна трансакција и тоа предвидува дека:

*„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.“<sup>737</sup>*

Во однос на ваквата поставеност на одредбата, особено во однос на нејзиниот времен карактер, во својата правна анализа Каламатиев и Ристовски (2019),<sup>738</sup> доаѓаат до заклучок дека Законот дава можност за избор дали работниот однос на вработените по престанокот на времетраењето на договорот ќе се врати на стариот работодавач или работниците ќе продолжат да работат кај новиот работодавач. Дилемите кои ги поставуваат во своето истражување во однос на правното решение за оваа ситуација

---

<sup>736</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stekholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 270.

<sup>737</sup> Член 68 став 5 од Законот за работните односи.

<sup>738</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stekholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 270-271.

произлегуваат од можноста ваквото прашање да не е уредено во договорот помеѓу двајцата работодавачи, но и од фактот дека договорите за вработување се конститутивен дел самото претпријатие кое е предмет на пренос врз основа на тој договор. Од една страна истото се поткрепува со фактот дека во случај на пренос на претпријатието, договорите за вработување се пренесуваат заедно со сите средства, а по истекот на договорот кој е основ за пренос, претпријатието се враќа кај стариот работодавач, што подразбира враќање и на самите вработени. Од друга страна авторите посочуваат дека во праксата може да се случи да се разликува бројот на договорите за вработување кои биле во сила во моментот на преносот и оние кои се враќаат после престанокот на договорот кој е основ за преносот кај стариот работодавач. Односно дека овој број може да не кореспондира со првичниот број на договори за вработување во моментот на пренос, може да биде помал, но може да биде и зголемен, а доколку истото не се регулира во договорот кој е основ за преносот на претпријатието, работодавачот не би имал обврска да ги преземе новите вработени кои не биле вклучени во преносот.<sup>739</sup>

### **3.3. Случаи на промена на работодавач со својство на физичко лице**

Во работниот однос како двостран однос на страната на работодавачот, за разлика од страната на работникот, може да се јави физичко или правно лице. Работодавачот може да биде и физичко лице (на пример: трговец-поединец, вршител на слободна професија – лекар, адвокат, извршител и слично) и правно лице (на пример: градежна фирма регистрирана како Друштво со ограничена одговорност или банка регистрирана како Акционерско друштво).<sup>740</sup>

Физичкото лице како работодавач е особено застапено кога има статус на претприемач или врши самостојна професија или во случаите на вработување на куќни помошници и слично. Кога на страната на работодавачот се јавува физичко лице тоа не

---

<sup>739</sup> Ibid.

<sup>740</sup> Александар, Ристовски Права на младите на работното место во македонски контекст: пристојна работа за младите луѓе; Меѓународна канцеларија на трудот – Женева: МОТ, 2018 г, стр. 51

подразбира дека истото е во форма на едночлено трговско друштво и дека се стекнува со својство на правно лице, туку самостојно настапува во правниот промет како работодавач физичко лице или во форма на трговец поединец која трговска форма се карактеризира со отсуство на правна структура и својство на правно лице.

Кога станува збор за работодавач трговец - поединец, тој согласно македонското трговско право е секогаш физичко лице кое во вид на занимање врши некоја од трговските дејности определени со закон. Можеби најзначајна специфика за оваа форма на трговец е личната и неограничена со сиот свој имот одговорност за своите обврски.<sup>741</sup>

На трговецот поединец му се признава својството на трговец, што подразбира дека истиот е носител на права и обврски, но тој не дејствува во форма на правно лице. Треба да се разликува трговецот поединец кој согласно позитивното право во Македонија се смета за трговец од физичките лица кои вршат угостителски услуги со издавање соби во своите живеалишта, како и оние кои се занимаваат со слободни занимања (адвокати, нотари, лекари и други) кои не се сметаат за трговци. Исто така не се сметаат за трговци ниту физичките лица кои вршат земјоделска и шумарска дејност, занаетчиите, физичките лица кои вршат услуги, освен во случаите кога нивната дејност може да се определи како претпријатие, односно ако самостојно трајно во вид на занимање вршат трговска дејност заради остварување добивка со производство, трговија и давање на услуги на пазарот.<sup>742</sup>

Притоа, физичкото лице кое дејствува како трговец поединец мора да е деловно способно лице со постојано место на живеење во Република Македонија и кое е запишано во трговскиот регистар заради вршење на определена трговска дејност определена со закон. Својството на трговец поединец се стекнува со уписот во регистарот, односно уписот има конститутивно значење.

За да биде субјект на индивидуален работен однос во својство на работодавач, трговецот поединец треба да ангажира труд на други лица, а доколку работи самостојно и индивидуално тогаш тој дејствува како независен работник чија работа е регулирана со одредбите од работното законодавство и може да се дефинира како самовработено лице.

---

<sup>741</sup> член 12 став 1 од ЗТД

<sup>742</sup> Член 8 од ЗТД

Претпријатието не стекнува својство на правно лице, но трговецот е правен субјект и тој е носител на претпријатието, за разлика од трговските друштва каде самите друштва се носители на претпријатијата, а не нивните содружници или акционери.<sup>743</sup> Оттука, не постои посебен имот на друштвото и трговецот, туку во случајот на трговец поединец сите права, обврски и имот стекнат преку работењето на оваа форма припаѓаат на трговецот, што подразбира дека трговецот се идентификува со деловниот потфат. Така, во овој случај кога говориме за промена на правниот идентитет на трговецот поединец како работодавач, се подразбираат ситуациите кога има промена на правниот статус на физичкото лице носител на деловниот потфат, во случај на негова смрт, губење на деловна способност или во случај на пренос на неговата фирма. Во оваа насока битно да се истакне е дека трговецот поединец се карактеризира со единствена фирма, а Законот за трговските друштва уредува т.н. пренос на фирма.<sup>744</sup> Имено, преносот на фирмата на трговецот поединец на трето лице е можен само заедно со претпријатието на трговецот поединец. А, како што погоре е наведено, претпријатието во смисла на трговското право подразбира целосен и самостоен правен објект кој може да биде во промет и е збир од права, ствари и фактички односи кои имаат имотна вредност и кои припаѓаат кон трговската дејност на трговецот.<sup>745</sup> Ваквиот пренос се врши врз основа на договор за пренос на фирмата - заверен на нотар, но и еден од условите за пренесувањето и запишување на промената во трговски регистар е доказ дека сите доверители се согласиле со пренесувањето на фирмата. Притоа, за преносот трговецот поединец е обврзан да објави најмалку во еден дневен весник и во деловните простории за својата намера за пренесување на фирмата на друго лице. Предвиден е рок од 30 дена од објавата да се произнесат доверителите односно да се спротивстават на планираниот пренос, а кое спротивставување е предвидено да се изврши со поднесок до судот и до трговецот поединец, што подразбира дека по истите поднесоци надлежност за одлучување има судот.<sup>746</sup>

Ако се тргне од правилото дека трговецот поединец одговара лично и неограничено со својот свој имот, треба да се има предвид дека во случај на негова смрт, правата и

---

<sup>743</sup> Коевски Г. и Спасевски Д., „Трговец - поединец и неговиот статус во стечајната постапка, Годишник на правниот факултет „Јустинијан Први“, Скопје 2018, стр. 410

<sup>744</sup> Член 16 став 1 од ЗТД

<sup>745</sup> Член 3 став 1 точка 40 од ЗТД.

<sup>746</sup> член 16 од ЗТД

одговорностите кои ги имал преминуваат на неговите наследници по сила на закон. Истото е и во случај кога трговецот поединец би ја изгубил својата деловна способност. Односно, универзалниот пренос на средства и побарувања од компаниите не е застапен само во случаите со правните лице, но и кај физичките лица (кога тие се јавуваат во својство на трговци поединци, занаетчии и други само вработени лица) во случај на нивна смрт. Доколку по смртта на работодавач - физичко лице, неговата компанија односно бизнис е пренесена на неговите правни наследници, тогаш овие наследници ја добиваат функцијата на „работодавач“ во врска со вработени.<sup>747</sup> Ова подразбира дека за лицата кои биле во работен однос со трговецот поединец кој починал не престанува работниот однос, туку истиот е предмет на универзална сукцесија, освен во случаите кога наследниците не го прифаќаат односно се откажат од наследството и не го продолжат деловниот потфат. Смртта на физичкото лице - трговец поединец не е предмет на уредување ниту е предвидена како основ за престанок на оваа форма на трговци во Законот за трговски друштва, но наведеното е по аналогија на одредбите за престанок кај останатите персонални трговски друштва, како и фактот за личната и неограничена одговорност на трговецот поединец за своите обврски. Од друга страна согласно Законот за работни односи причина за престанок на договорот за вработување по сила на закон е смрт на работодавачот - физичко лице,<sup>748</sup> но и покрај уредувањето на *ex lege* престанокот во овој случај, Законот не го уредува концептот на „наследување на претпријатие“ како можна основа за пренос на договорите за вработување на правните наследници на работодавачот по неговата смрт.<sup>749</sup>

#### 4. Прекуграничен пренос на претпријатие

Прелиминарниот нацрт на Директивата од 1974 година, бил предвиден да се применува на спојувања и преземање без оглед дали таквите спојувања и преземања имаат ефект на претпријатијата на територија на една или повеќе државни членки или имаат ефект врз

---

<sup>747</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 270.*

<sup>748</sup> Член 62 став 1 точка 2 од Законот за работните односи.

<sup>749</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., *Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019, 270.*



претпријатија на територија на земја членка и претпријатие од трета земја. Примената на одредбите била предвидена се додека една од страните на преносот е на територија на некоја земја членка, за разлика од финалната верзија на Директивата која предвидува пренесеното претпријатие да се наоѓа на територија на земја членка.<sup>750</sup> Согласно членот 1 став 2 од Директивата 2001/23/ЕС, истата е применлива „таму каде и доколку претпријатието, бизнисот или дел од претпријатието или бизнисот што треба да се пренесе се наоѓа во територијалниот опсег на Договорот“.<sup>751</sup> Оттука, како и погоре што е објаснето, Директивата ја заснова својата јурисдикција исклучиво на географското подрачје на пренесеното претпријатие во рамките на Унијата, односно опсегот на примена на Директивата го опфаќа секој пренос во границите на земјите членки кои го имаат прифатено Договорот за воспоставување на Европската Заедница.<sup>752</sup> Наведеното во суштина подразбира опфаќање на прекуграничниот пренос меѓу земјите членки на Европската Унија, а со оглед дека е дефинирана единствено дестинацијата каде што ќе се врши преносот, а не и од каде се врши, може да се подразбере дека Директивата има примена и на преносот каде пренесувачот е од трета држава кој не е во рамки на Европската унија, а стекнувачот е во некоја држава членка на ЕУ. Ако примената на Директивата се гледа вака поставена, се поставува прашањето дали прекуграничниот пренос на претпријатие може да се квалификува како пренос во смисла на Директивата, тргнувајќи од неопходните услови кои треба да се исполнат за неговата квалификација, како што е зачувување на идентитетот на претпријатието после преносот, а со оглед на разликите во законодавствата на земјите во кои се врши тој пренос како и економското и социјално окружување.<sup>753</sup>

Важноста на овие прашања се истакнува и преку потребата во овие случаи да се утврди меродавното право, со оглед дека Директивата е секундарен извор на правото на Европската Унија и подлежи на поединечна имплементација, што подразбира можност во разликување на степенот на законска заштита на вработените во различните национални законодавства на

---

<sup>750</sup> Professor Sir Bob Hepple QC: 'The Legal Consequences of Cross Border Transfers of Undertakings within the European Union', a report for the European Commission, DGV, May 1998, според McMullen, J., 2007, opt., cit. 352.

<sup>751</sup> Член 1 став 2 од Директивата

<sup>752</sup> Договор за воспоставување на Европска заедница, Службен весник на ЕУ Ц 325 од 24 Декември 2002 година.

<sup>753</sup> Niksova D., „Cross-Border Transfers of Undertakings“, во: Kovács E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Baden-Baden, 2019, 195-196.

земјите членки на Унијата.<sup>754</sup> Така, во Директивата термините на „претставници на вработени“ и „вработен“ се дефинирани преку укажување на нивното поимање во националното право на засегнатите земји членки.<sup>755</sup> Поимањето на договорот за вработување или на работниот однос, без натамошно специфицирање е предвидено да не е во спротивност со нивното дефинирање во националното законодавство.<sup>756</sup> Наведеното укажува на можност за различно уредување, што пак во случаи кога страните на преносот работодавачот пренесувач и работодавачот стекнувач се од подрачја на различно национално законодавство, може да доведе до судир на законодавството. Ваквиот судир може да произлезе и со оглед дека примената на Директивата од аспект на заштита од отказ при пренос за определени категории на работници зависи и од поставеноста на националното законодавство, односно дали во конкретно законодавство работниците уживаат заштита или не, како и можноста за ограничување на примена на одредбите на Директивата во националното законодавство во случаите на пренос каде работодавачот е инсолвентен.

Оттука, различното имплементирање во националното законодавство, но и различното толкување особено на поимот за пренос на претпријатие, бизнис или нивни делови, што не е децидно предвидено со одредбите на Директивата може да доведе до конфликт на националните законодавства во прекуграничните ситуации.

Разграничувањето при прекуграничен трансфер е значајно, со оглед дека секогаш кога во една трансакција има вклучување на страна од трета земја, можноста за настанување на проблем од дискрепанцата на националните законодавства е поголема. Секако, потенцијалниот судир на националните законодавства е можен во случаите каде странски

---

<sup>754</sup> Драгићевић М., Правни положај запослених у случају промене послодавца“ докторска дисертација, Ниш 2022, 303.

<sup>755</sup> Согласно член 2 став 1 точка (с) под „претставници на вработените“ и поврзани термини *се подразбираат претставниците на вработените дефинирани согласно законите или праксата во земјите членки*. Додека пак под терминот „вработен“ согласно истиот член и став, точка (d) се подразбира *секое лице кое во засегнатата земја членка е заштитено како вработен согласно националното работно законодавство*.

<sup>756</sup> Согласно член 2 став 2 од Директивата, предвидено е дека *Директивата не е во спротивност со националното право во однос на дефинициите за договорот за вработување или во однос на работниот однос*.

работодавач презема домашно претпријатие или бизнис или нивни дел или обратна ситуација.<sup>757</sup>

Кога се говори за прекуграничен пренос на претпријатие, бизнис или нивни делови, треба да се раздвојат ситуациите кога се пренесува сопственост без релокација на средствата и пренос со релокација на средствата за остварување на економската дејност.

При преносот со промена на сопственоста без релокација на средствата за остварување на економската активност, односно без промена на локацијата на бизнисот односно претпријатието, ќе се применат правилата на приватното меѓународно право и согласно точката на врзување, која во случајот на работниот однос е местото односно земјата во која работникот обично ја извршува својата работа, ќе се примени правото на таа земја. Оттука, при ваквиот пренос, а благодарение на правилата на меѓународното природно право, потенцијалниот судир на законодавства е минимизиран.

При прекуграничен пренос на претпријатие или бизнис или нивни делови со пренесување на средствата за вршење на економската активност, што подразбира и промена на локацијата односно местото на која бизнисот се врши од една во друга земја, состојбата е покомплексна од аспект на одредување дали таквиот пренос подлежи на примена на одредбите на Директивата.<sup>758</sup>

Под претпоставка дека постоењето на преносот е јасно и дека видливо во целост претпријатието односно бизнисот е пренесен од една во друга земја како организирана група на ресурси за вршење на економската активност, па последователно се случува преносот од еден на друг работодавач, ќе се примени правото на земјата каде што е локацијата на бизнисот, а повторно согласно правилата на меѓународното приватно право.

Доколку преносот настанал како последица на правен пренос или спојување согласно членот 1 став 1 точка а) од Директивата не е спорно дека е исполнет првиот услов за тој пренос. Но, доколку за цели на преносот, претпријатието згаснало во една земја и се реотвора во друга, со целосно истите ресурси - материјални и нематеријални и со истата економска активност, при овие ситуации значајно е дефинирањето на што се подразбира

---

<sup>757</sup> Niksova D., „Cross-Border Transfers of Undertakings“, Nomos, Baden-Baden, 2019.

<sup>758</sup> Драгићевић М., 2022, *op cit.* 303.

под „задржување на идентитетот на економскиот ентитет“ што Директивата го поставува како дополнителен услов за таквиот пренос да се смета за пренос во светло на нејзините одредби. Во прекуграничниот пренос, значајна е и оддалеченоста на новиот работодавач кон кој се врши преносот, за да истиот биде квалификуван како пренос, но наведеното се однесува на трудово интензивните сектори, каде деловната активност на работодавачот се заснова на работна сила, а со оглед дека во овие случаи задржувањето на идентитетот ќе зависи и од преносот на вработените. Имајќи предвид дека во прекуграничните случаи постои можност значаен дел од вработените да не се спремни да го променат местото на работење доколку истото е значително оддалечено од нивното постојно место, извесно е дека преносот на таквите претпријатија базирани на трудово интензивни дејности ќе доведе до негово згаснување, а не до пренос во смисла на Директивата.<sup>759</sup>

Без оглед дали станува збор за дејности кои се трудово интензивни или не, значајно е да се земат предвид и сите околности на конкретниот случај, како што судската пракса укажува, во случајот *Spijkers*, дека за целите на утврдување дали постои пренос во смисла на одредбите на Директивата, потребно е пред се бизнисот да го задржал својот идентитет, но и да се земат предвид сите карактеристики на трансакцијата.<sup>760</sup>

Во својот извештај за направената студија за примена на одредбите на Директивата во прекугранични преноси на претпријатие, Европската Комисија ги истакнува прашањата кои треба да се доуредат во Директивата и кои резултираат со различно практикување при прекуграничен пренос на претпријатија. Сублимирано, овие прашања што Комисијата ги истакнува се однесуваат пред се на применливото право на договорите за вработување со оглед на примената на меѓународно приватно право, преносот на колективните договори, преносот на репрезентацијата на вработените и обврските за информирање и консултирање и слично, како прашања кои треба да се уредат во можни идни промени на Директивата.<sup>761</sup>

---

<sup>759</sup> B. Gaul, S. Jeffreys, A. Tinhofer, S. van Wassenhove, наведенот според Драгићевиќ М., 2022, op cit. 310 - 311.

<sup>760</sup> Case 24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV*, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986, 61985CJ0024.

<sup>761</sup> Study on the Application of Directive 2001/23/EC to Cross Border Transfers of Undertakings, European Commission, 2007, според . McMullen, J. op cit. 358.

#### 4.1. Прекугранично спојување согласно македонското законодавство

Во македонското законодавство не е децидно регулиран преносот на претпријатие, дел од претпријатие, бизнис или дел од бизнис при прекугранични случаи. Но, уреден е концептот на прекуграничното спојување, кој најчесто има за цел проширување на бизнисот или понудата.<sup>762</sup> Ваквиот концепт во нашиот поредок не е предмет на уредување на работното законодавство, туку на правото на друштва.

Со измените на Законот за трговските друштва од 2010 година<sup>763</sup> за прв пат се вовеле институтот „прекугранично спојување со друштва од Европската унија“, а подоцна се доуреди со измените и дополнувањата на Законот од 2020 година.<sup>764</sup> Главата се преименува во „Прекугранично спојување“ и дополнително се уреди учеството на вработените во одлучувањето во друштвото кое настанува како резултат на прекугранично спојување. На ваков начин односно со овие измени и дополнувања во двата наврати се изврши транспонирање на одредбите на Директивата 2005/56/EЗ<sup>765</sup> во македонското законодавство.

Примената на оваа глава е ограничена единствено на акционерски друштва или на друштва со ограничена одговорност - македонски друштва со друштва во кои одговорноста на содружниците е ограничена, на кои се применува право на друга држава членка на Европската унија - друштва од Европската унија.<sup>766</sup> Имено, примената на овие одредби е само доколку друштвото кое настанува како резултат на таквото прекугранично спојување е основано согласно македонскиот Закон за трговските друштва и доколку има регистрирано седиште во Република Северна Македонија.<sup>767</sup> Заклучно со измените и дополнувањата на законот од 2020та година беше предвидено дека Главата десет односно овие одредби со кои се уредува прекуграничното спојување да започнат да се применуваат

---

<sup>762</sup> Тушевска, Борка (2015) Прекуграничното спојување на трговските друштва, Охридска правна школа: Новите предизвици во уредувањето на правните односи во духот на Европските вредности, 2015, Охрид, Македонија.

<sup>763</sup> Закон за изменување и дополнување на Законот за трговските друштва (Службен весник на РМ бр. 48/10).

<sup>764</sup> Закон за изменување и дополнување на Законот за трговските друштва (Службен весник на РСМ бр. 290/20).

<sup>765</sup> Директива 2005/56/EЗ од 26 октомври 2005 година за прекуграничното спојување на друштвата со ограничена одговорност, заменета со Директивата (ЕУ) 2017/1132 на Европскиот парламент и на Советот од 14 јуни 2017 година

<sup>766</sup> Член 537-а став 1 од ЗТД.

<sup>767</sup> Член 537-а став 2, Ibid.

од денот кога Република Македонија ќе стекне статус на полноправен член во Европската унија. Притоа, со овие измени ваквата одложена примена е предвидена единствено во однос на ново воведената одредба со која се уредува учеството на вработените во прекуграничното спојување.<sup>768</sup> Вака одложената примена е резултат на логичкиот след од корелацијата која произлегува од можноста за нивна примена односно, со оглед дека учеството на вработените во постапката на прекугранично спојување е предвидена да се спроведува во согласност и врз основа на одредбите од Законот за европско друштво,<sup>769</sup> чија примена исто така е одложена да отпочне со денот на пристапувањето на Републиката во членство на Европската унија.

Со наведените одредби се уредува поимот на прекуграничното спојување, постапката односно начинот на утврдување на условите за прекугранично спојување, начинот на нивно објавување, нивна оцена од страна на овластен ревизор, обврска за информирање на причините и последиците од спојувањето, надлежност и начин на одлучување за одобрување на предлог условите, утврдување законитост на прекугранично спојување, упис во трговски регистар, последици од прекугранично спојување, како и учество на вработените.

Прекуграничното спојување македонскиот Закон за трговски друштва го дефинира како присоединување или спојување или постапка во која се врши универзален пренос на имотот и на обврските на едно друштво без да се спроведе негова ликвидација, на друштво коешто ги има сите или најмалку 90% од сите негови удели, акции, односно хартии од вредност, каде како страни во постапката е предвидено задолжително учество на најмалку едно македонско друштво и едно друштво од Европската унија.<sup>770</sup> Имено, и при присоединувањето што подразбира присоединување на едно или повеќе друштва со пренос на севкупниот имот и обврски кон друго друштво кон кое присоединува, но и при спојувањето кое подразбира спојување на две или повеќе друштва преку основање на ново

---

<sup>768</sup> Член 9 и член 10 од Законот за изменување и дополнување на Законот за трговските друштва (Службен весник на РСМ бр.290/20).

<sup>769</sup> Закон за европско друштво (“Службен весник на Република Македонија“ бр.115/2010.), со кој согласно членот 1 се уредуваат начинот и условите на спроведување на Регулативата на Советот на Европските заедници број 2157/2001 за Статут на европското друштво Societas Europaea и учеството на вработените во одлучувањето во европското друштво.

<sup>770</sup> Член 537-б од Законот за трговските друштва.

друштво на кое преминува севкупниот имот и обврски, предвидено е постапката да се спроведе без ликвидација и за извршениот пренос на имот да се добие право на удели, акции и други хартии од вредност од основната главнина, во друштвото што се присоединува односно во новосоздаденото друштво и ако е можно разлика во пари што не надминува 10% од номиналната вредност, или во недостаток на номинална вредност, 10% од сметководствената вредност на примените удели, акции или други хартии од вредност.<sup>771</sup>

При постапката за прекугранично спојување е предвидено задолжително донесување на заеднички предлог со услови за прекуграничното спојување од страна на органите на управување на друштвата кои се спојуваат.<sup>772</sup> Меѓу задолжителните елементи на овој предлог се и податоците во однос на последиците од прекуграничното спојување по вработените, како и информација за постапките согласно со кои вработените ќе учествуваат во управување со друштвото.<sup>773</sup> Ваквиот предлогот покрај задолжителните елементи може да содржи и некои од податоците кои се пропишани како задолжителни за Спогодбата при постапката за присоединување.<sup>774</sup>

При ваква постапка за органот на управување од македонското друштво е предвидена обврска за информирање во однос на правните и економски аспекти на прекуграничното спојување и последиците и влијанието на таквото спојување врз содружниците, доверителите и вработените. Ваквото известување е предвидено во форма на извештај и не ја дерогира обврската за составување на предлог услови за спојување и притоа овој извештај е наменет да биде доставен на увид како до содружниците така и до вработените или нивните претставници, и негово обелоденување до пошироката засегната јавност со објавување на бев страницата на друштвото.<sup>775</sup> Овој извештај треба да биде достапен најмалку во рок од еден месец пред одржувањето на состанокот на собирот на содружници, односно од одржување на седница на собранието на друштвото на која ќе се одлучува за прифаќање или отфрлање на предлогот со условите.<sup>776</sup> Во овој рок претставниците на вработените, односно секој вработен во отсуство на претставници на

---

<sup>771</sup> Член 537-б став 1 точки 1 и 2, Ibid.

<sup>772</sup> Член 537- д став 1, Ibid.

<sup>773</sup> Член 537- д став 2, точки 4 и 10, Ibid.

<sup>774</sup> Член 537- д став 3, Ibid.

<sup>775</sup> Член 537- е став 1, Ibid.

<sup>776</sup> Член 537- е став 2, Ibid.

вработените има можност да даде мислење по Извештајот, кое мислење органот на управување на македонското друштво кое има намера за прекугранично спојување ќе го приложи заедно со Извештајот.<sup>777</sup>

При прекугранично спојување преку присоединување и она кое се е врши со универзален пренос на имотот и на обврските на едно друштво без да се спроведе негова ликвидација, на друштво коешто ги има сите или најмалку 90% од сите негови удели, акции, односно хартии од вредност, правните последици од таквото спојување по правниот субјективитет на друштвата кои учествувале во тоа спојување се сумираат преку:

- пренос на целиот имот, права и обврски на присоединетото друштво на друштвото кое презема,
- стекнување статус на акционери, односно содружници во друштвото што презема на содружниците, односно акционерите на присоединетото друштво и
- престанок на постоењето на присоединетото друштво.<sup>778</sup>

Кај прекуграничното спојување преку спојување на друштва и создавање на ново друштво, правните последици по правниот субјективитет на друштвата кои учествувале во оваа постапка се сумираат преку:

- пренос на имотот, правата и обврските на друштвата кои се спојуваат на новото друштво - корисник,
- стекнување статус на акционери, односно содружници во новото друштво - корисник на содружниците, односно акционерите на друштвата кои се спојуваат и
- престанок на постоењето на друштвата што се спојуваат.<sup>779</sup>

Што се однесува на правата и обврските настанати врз основа на постоечките договори за работа или работни односи, истите согласно Законот за работните односи се пренесуваат од друштвата кои учествуваат во прекуграничните спојувања на друштвото кое произлегло од таквото прекугранично спојување.<sup>780</sup>

---

<sup>777</sup> Член 537- е став 3, Ibid.

<sup>778</sup> Член 537-к, став 1, Ibid.

<sup>779</sup> Член 537-к, став 2, Ibid.

<sup>780</sup> Член 537-к, став 3, Ibid.



Без оглед на одложената примена на законските одредби за учество на вработените во прекуграничното спојување, законски услов за примена е да се работи за спојување во кое најмалку едно од друштвата предмет на спојувањето, шест месеци пред објавувањето на предлогот со условите, има просечен број на вработени кој надминува 500тини и функционира според системот за учество на вработени согласно Законот за европско друштво.<sup>781</sup> Имено, согласно овој закон право на учество во одлучувањето во европското друштво е дадено на вработените во трговското друштво кое основа европско друштво со регистрирано седиште во Република Македонија или во земја членка на Европската унија. Учесството на вработените е конципирано преку известување, советување и соодлучување и со други дејствија преку кои вработените можат да влијаат на одлучувањето во европското друштво. Притоа станува збор за известување на советот на вработените, што може да се подразбере на претставниците на вработените, за прашања кои се однесуваат на европското друштво и на друштвата кои учествуваат во основањето на европското друштво, советување во насока на размена на ставови и воспоставување на дијалог на претставниците на вработените со органите на управување во европското друштво, како и самоодлучување сфатено како право на учество на вработените во именување или избор на нивни претставници во органот на надзор на европското друштво, односно предлагање или противење на именувањето на одделни или на сите претставници во органот на надзор на Европското друштво.<sup>782</sup> Учесството на вработените е предвидено да е во согласност со одделни принципи и процедури пропишани со Законот за европско друштво.<sup>783</sup> Ако се тргне од предвиденото ограничување на овие принципи и процедури во Законот за трговските друштва, може да се заклучи дека правото на учество на вработените ќе биде ограничено покрај горенаведеното само ако во постапката учествува европско друштво основано согласно одредбите на Законот за европско друштво. Работниците ќе ги имаат правата на известување, советување и соодлучување, но во случај на остварувањето на правото на

---

<sup>781</sup> Член 537-љ, став 2, Ibid.

<sup>782</sup> Член 35 од Законот за европското друштво.

<sup>783</sup> Согласно ставот 4 од Член 537-љ од Законот за трговските друштва учеството на вработените во одлучувањето во друштвото настанато со прекугранично спојување треба да е во согласност со принципите и процедурите утврдени во член 13, член 36 ставови 1 и 2, член 37, член 38, член 39 ставови 1, 2 и 3, член 40 ставови 1 и 2, член 41, член 43, член 44 став 1, член 49 каде што во ставот 1 точка 2 процентуалниот износ од 25% се зголемува на 33%, член 50, член 51, член 52 и член 54 од Законот за европско друштво.

известување доколку друштвото учесник нема претставник на вработените, нема ни должност да ги извести сите вработени.<sup>784</sup>

Покрај овие ограничувања законот содржи и ограничувања поврзани со реципроцитетот на заштита и можност на законската регулатива која се применува над друштвото настанато со прекугранично спојување, но со оглед дека, како што неколку пати е напоменато, овие одредби ќе се применуваат откако Републиката ќе стане полноправна членка на Унијата, со што практичните импликации на ова решение се исто така одложени.

## 5. Пренос на претпријатие во јавниот сектор

За разлика од преносот на претпријатие на работодавач од приватниот сектор, преносот на претпријатието на работодавач во јавниот сектор не подлежи на општите правила за пренос за кои стана збор погоре во овој труд. Односно, ако се тргне од одредбите на Директивата за пренос на претпријатија, како што погоре е истакнато, административната реорганизација на јавните административни органи или преносот на административните функции меѓу јавните органи е исклучен од опсегот на примена на нејзините одредби. Истото е соодветно имплементирано во македонскиот Закон за работните односи, каде примената на одредбите за пренос не ја опфаќа административната реорганизација на државните органи и институциите од јавниот сектор, ниту пак преносот на административните функции меѓу овие работодавачи.<sup>785</sup>

Сумарно од погоре кажаното, преносот на претпријатието во случај кога работодавач е институција од јавниот сектор не подлежи на примена ниту на одредбите на Директивата, ниту на одредбите од македонскиот Закон за работните односи кои го уредуваат преносот, а за кои стана збор погоре во овој труд.

---

<sup>784</sup> Како последица на ограничувањето предвидено со ЗТД на примената на принципите од член 36 единствено на ставовите 1 и 2 од Законот за европското друштво, исклучувајќи ја примената на ставот 3 во кој е уредена обврската за известување и во случај на непостоење на претставници на вработените.

<sup>785</sup> Член 68-а став 3 од ЗРО.

Оттука, се поставува прашањето, што во случај на административна реорганизација на државните органи или други работодавачи од јавниот сектор. За да се одговори на прашањето како се регулира преносот на вработени во овие случаи, во отсуство на конкретна регулатива наменета за уредување на ова прашање, како и отсуство на судска пракса во рамки на македонскиот правен поредок, најсоодветен одговор би бил одговорот од анализа на случај на ваква административна реорганизација. За целите на ова прашање во овој труд се анализира административната реорганизација сфатена како пренос на надлежност на неколку органи на државна управа како дел од извршната власт.

Организацијата, надлежностите и работата на органите на државната управа е уредена со Законот за организација и работа на органите на државна управа (ЗОРОДУ).<sup>786</sup> Имено, согласно истиот Закон е предвидено дека основањето, укинувањето и определувањето на нивната надлежност, освен за министерствата, за кои релевантен во однос на истото е предметниот закон, се утврдува со закон,<sup>787</sup> што пак јасно укажува дека на нив не се применуваат правилата за пренос ниту одредбите кои подразбираат статусни промени, односно нивното реорганизирање вклучувајќи го и преносот на претпријатието се уредува согласно закон.

Оттука, до промена на работодавачот во јавниот сектор преку пренос на надлежности или нивна децентрализација единствено е можна преку негово уредување со закон, што може да подразбере интервенција во системскиот ЗОРОДУ, промена на друг Закон<sup>788</sup> или со посебен закон за основање.

Со Законот за организација и работа на органите на државна управа, како системски закон, низ годините е регулиран преносот на надлежности, а со тоа и преносот на „претпријатието“ на неколку органи на државната власт како работодавачи.

---

<sup>786</sup> Законот за организација и работа на органите на државна управа („Службен весник на РМ“ бр. 58/00, 44/02, 82/08, 167/10, 51/11 и „Службен весник на РСМ“ бр. 96/19 и 110/19).

<sup>787</sup> Член 7, Ibid.

<sup>788</sup> Пример Законот за Влада на РСМ, со кој се основани секретаријати, стручни и други служби на Владата, како посебни работодавачи.

Така, со измените и дополнувањата на ЗОРДУ од 2008 година<sup>789</sup> надлежностите на Секретаријатот за информатичко општество,<sup>790</sup> кои беа утврдени со Законот за Владата на РМ, се пренесоа на ново формираното Министерство за информатичко општество, при што вработените, опремата, документацијата и другите средства за работа се преземаа од Секретаријатот во Министерството по сила на закон.

Во 2010 година,<sup>791</sup> ова Министерство ја прошири својата надлежност и во областа на јавната администрација и управната постапка која дотогаш беше во надлежност на Министерството за правда и се преименува во Министерство за информатичко општество и администрација, со тоа што ова Министерство ги презема и вработените од Министерството за правда кои ги вршат работите кои се однесуваат на реформата на јавната администрација и државната управа, сите вработени од Државниот управен инспекторат<sup>792</sup>, како и вработените од Генералниот секретаријат на Владата на Република Македонија и Секретаријатот за европски прашања кои ги вршат работите што се однесуваат на реформата на јавната администрација.

Во 2011 година, по сила на закон се укина Агенцијата за развој и инвестиции, која ги вршеше работите што се однесуваат за реализација на програмата за развој и инвестиции, утврдените поволности за приватни инвестиции на домашни и странски лица, договорите за трансфер на капитал, спроведувањето на мерките на инвестиционата политика и странските вложувања, остварувањето на инвестициони работи што ги изведуваат странски лица во Република Македонија и инвестициони работи што ги изведуваат домашни правни лица во странство, како и промоцијата и грижата за спроведување на обезбедените инвестиции во и надвор од Република Македонија и други работи утврдени со закон<sup>793</sup>, а заради постоење на органи и тела кои имаат исти или слични надлежности.

---

<sup>789</sup> Член 14 од Законот за изменување и дополнување на Законот за организација и работа на органите на државна управа („Службен весник на РМ“ бр. 82/08)

<sup>790</sup> Секретаријатот за информатичко општество се основа во февруари 2008 година, а истиот се укина односно престана да постои истата година со измените на Законот за влада од месец јули (Службен весник бр. 82/08).

<sup>791</sup> Законот за изменување и дополнување на Законот за организација и работа на органите на државна управа („Службен весник на РМ“ бр. 167/10).

<sup>792</sup> Со оглед дека со истите измени и дополнувања овој инспекторат кој дотогаш беше орган во состав на Министерство за правда се определи да е орган во состав на Министерството за информатичко општество и администрација.

<sup>793</sup> Членови 1 и 2 од Законот за изменување и дополнување на Законот за организација и работа на органите на државна управа („Службен весник на РМ“ бр. 51/11).

Статусот на вработените во Агенцијата која престана да постои се уреди со измените и дополнувањата на ЗОРДУ од истата година, на начин што истите заедно со материјалните средства на Агенцијата преминаа во Министерството за финансии, Министерството за економија и Агенцијата за управување со одземен имот.<sup>794</sup>

На ист начин, преку промена на овој системски закон се пренесени и вработените од Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор кон новоформираното Министерство за политички систем и односи меѓу заедниците во 2019 година.<sup>795</sup> Имено, во ова Министерство се преземени и вработените од Управата за развој и унапредување на образованието на јазичите на припадниците на заедниците при Министерството за образование и наука,<sup>796</sup> како и вработените од правата за афирмирање и унапредување на културата на припадниците на заедниците во Република Македонија при Министерството за култура, заедно со останатите материјални средства на овие претходни работодавачи.<sup>797</sup>

Како што претходно е напоменато, покрај преносот преку интервенција на системскиот закон, до промена на работодавачот од јавниот сектор може да дојде и врз основа на друг закон со кој се уредува основањето и работењето на тој работодавач. Така, со Законот за изменување и дополнување на Законот за супервизија на осигурувањето во 2007 година<sup>798</sup> е воспоставена Агенцијата за супервизија на осигурувањето како независно тело за супервизија на осигурителниот сектор. Со овој закон се постави основот за пренос на вработени на Агенцијата, преку одредбата од Законот согласно која вработените во Министерството за финансии кои вршеле работи од областа на супервизијата и системот на осигурување, како и други вработени во Министерството за кои министерот за финансии ќе издаде согласност и со чие работење ќе се обезбеди непречено извршување на работите на супервизија на осигурување, се преземаат во Агенцијата. Преземањето беше утврдено да

---

<sup>794</sup> Член 3, Ibid.

<sup>795</sup> Закон за изменување и дополнување на Законот за организација и работа на органите на државна управа („Службен весник на РМ“ бр. 96/19)

<sup>796</sup> Член 6 став 1, Ibid.

<sup>797</sup> Член 6 став 2, Ibid.

<sup>798</sup> Закон за изменување и дополнување на Законот за супервизија на осигурувањето (Службен весник на РМ бр. 79/07).

се изврши преку распределба на работниците на работни места кои одговараат на нивните квалификации и работното искуство.<sup>799</sup>

Покрај вработените, ваквиот пренос подразбира и пренос на сите материјални средства кои се во функција на вршење на надлежностите на Агенцијата односно пренос на имотот, опремата, средствата за работа, предметите, архивата и другиот регистраторен материјал.

Од направената анализа за преносот на „претпријатието“ односно на надлежноста од еден на друг работодавач во јавниот сектор, во случај кога тој работодавач е орган на државна управа или независно регулаторно тело или орган, може да се утврди дека истата е можна само врз основа на закон, која е пропратена со целосен пренос на сите средства неопходни за вршење на дејноста односно надлежноста, не исклучувајќи ги и вработените.

Како работодавачи од јавниот сектор согласно закон се определуваат и други институции кои вршат дејности од областа на наука, култура, образование, труд, социјална заштита и слично, а кои се организирани како агенции, фондови, јавни установи и јавни претпријатија.<sup>800</sup> За да овие институции се вбројат во наведената група на работодавачи потребно е да се основани или од Републиката или од општините односно и градот Скопје.

Горенаведениот заклучок се однесува единствено на анализираните институции кои се вбројуваат во работодавачи - органи на државна управа или независни регулаторни тела, а тоа е така со оглед дека доколку се работи за работодавач од јавниот сектор кој на пример е организиран како јавно претпријатие, може да се утврди дека на него во целост и директно се применливи одредбите за промена на работодавач од ЗРО како и оние кои се однесуваат на статусни промени.

Пример за потребата од дистинкција на работодавачите од јавниот сектор во зависност од формата во која истите се организирани е статусната промена на Меѓуопштинското јавно претпријатие „Проаква“ - Струга, во 2019 година. Статусната промена во овој случај е комбинирана поделба, односно поделба на МЈП „Проаква“ со раздвојување со основање и раздвојување со преземање, со што во постапката на поделба. Со спроведување на поделбата преку комбиниран пристап, МЈП Проаква Струга престанува да постои и тоа без

---

<sup>799</sup> Член 91, Ibid.

<sup>800</sup> Член 2 од Законот за вработените во јавниот сектор.

ликвидација, при што се врши универзален пренос на имотот на претпријатието како и сите обврски кон ново настанатите јавни претпријатија, а истовремено и пренос на дел од средствата, вработените и обврските на државното ЈП Колекторски систем Скопје.<sup>801</sup>

Со ваквата статусна промена, ова претпријатие се дели на три дела и настануваат три нови ентитети односно работодавачи и тоа:

- ново јавно претпријатие „Водовод“ – Охрид,

- ново јавно претпријатие „Водовод“ – Струга и

- Ре Колектори Струга, кое во моментот на поделбата нема својство на правно лице, а согласно комбинирана постапка е преземено од страна на претходно ново формирано државното јавно претпријатие „Колекторски систем“ - Скопје, а согласно Спогодба за присоединување.<sup>802</sup>

Согласно ова известување, сите вработени на МЈП Проаква Струга (кое се дели) ќе продолжат да бидат вработени според списоци на вработени дадени во прилог на Планот за поделба.<sup>803</sup> Од друга страна пак во постапката на присоединување кон ЈП Колекторски систем,<sup>804</sup> вработените од МЈП Проаква - РЕ Колекторски систем, како друштво кое се присоединува, се преземаат со цел засновање на работен однос со ЈП Колекторски систем како друштво кое презема. Имено, во оваа постапка е наведено дека *„Присоединувањето нема да влијае на вработените во ЈП кое презема и истите ќе ги задржат условите за работа што ги имале и пред статусна промена на присоединување.“*<sup>805</sup>

Во наведениот случај при статусната промена на меѓу општинското јавно претпријатие се применуваат правилата за статусни промени согласно Законот за трговски друштва, како и одредбите од Законот за јавни претпријатија како *lex specialis*.

---

<sup>801</sup> Одлука за поделба на МЈП „Проаква“ Струга со раздвојување со основање и раздвојување со преземање (комбинирана поделба), бр. 09-14333/7 од 18.10.2019 година, (Службен гласник на Општина Охрид бр. 12/19)

<sup>802</sup> Известување за донесен план за поделба (Службен весник бр.231/19)

<sup>803</sup> Точка 9, Услови под кои работниот однос на вработените во МЈП Проаква Струга ќе им продолжи, Ibid.

<sup>804</sup> Известувањето за донесена спогодба за статусна промена – присоединување (Службен весник бр.231/19)

<sup>805</sup> Точка 10 став 2, Ibid.

## 6. Пренос на претпријатија во случај на постапки за несолвентност

Во случаите кога компанијата е во состојба на инсолвентност, но сепак одржлива, може да се јави потреба од продажба на бизнисот или дел од него, па во овие ситуации вработените најчесто се оние на кои се гледа како кон „лесна мета“ во смисла на намалување на трошоци и начин на правење на бизнисот поатраактивен за потенцијалните купувачи.<sup>806</sup> Работодавачите имаат поголема моќ на преговарање во однос на вработените, оттука произлегува и аргументираноста за оправданоста на заштитата која низ меѓународните акти им се пружа на вработените при пренос на инсолвентен бизнис, земајќи ја предвид нивната позиција, но и нивниот значаен придонес во човечкиот капитал на бизнисот, но и вредноста на долгорочната врска помеѓу вработените и компанијата за која работат.<sup>807</sup>

Преносот на инсолвентно претпријатие се врши согласно корпоративното или трговското право, особено прашањата за инсолвентност подлежат на примена на инсолвентното односно стечајното право, додека пак прашањата кои ги засегаат работниците во контекст на преносот на претпријатието се водени од работното законодавство. Спасувањето на бизнисот на инсолвентните компании е цел на инсолвентното право, онака како што заштитата на вработените е една од целите на работното право, а при преносот на инсолвентното претпријатие целите на заштитата на работниците и спасувањето на бизнисот се во меѓусебен конфликт.<sup>808</sup>

При спасувањето на бизнис кој е финансиски нарушен, отпуштањето на дел од работниците не е непознат концепт, но одредбите од Директивата 2001/23/EЗ ја ограничуваат способноста на работодавачите од овој аспект. По правило, одредбите на Директивата 2001/23/EЗ кои се однесуваат на заштита од откажување на договорот за вработување, односно зачувување и обезбедување на континуитет на работниот однос не се применуваат при пренос на претпријатие, бизнис или дел од претпријатие или бизнис, каде што пренесувачот е предмет на стечајна постапка или било која друга постапка за

---

<sup>806</sup> Mark A Rothstein et al, *Employment Law* (West, St. Paul, 1994) 589.

<sup>807</sup> O E Williamson, *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting* (Free Press, New York 1985) 242-3.

<sup>808</sup> Etukakpan Samuel Edwin, *Transfer of undertakings: the tension between business rescue and employment protection in corporate insolvency*, op. cit., 40.



несолвентност, што е поведена со цел ликвидација на имотот на пренесувачот и која е под надзор на надлежен државен орган.<sup>809</sup>

Во случајот *Abels*,<sup>810</sup> судот утврдил дека Директивата нема примена во ситуациите во кои работодавачот претходник е инсолвентен, а преносот се однесува на средствата кои се дел од стечајната/инсолвентна маса, но тоа не ги ограничува земјите членки во националното законодавство да ја предвидат ваквата заштита. Имено, решавајќи по ваквото прашање судот нагласува дека инсолвентното право се карактеризира со посебни специјални процедури наменети за остварување на различни интереси од заинтересираните страни, особено на доверителите распределени во различни класи, па оттука во секоја од земјите членки има различни и специфични правила.<sup>811</sup>

Во случај во националното законодавство да се предвиди ваква заштита, тогаш земјите членки можат да предвидат исклучок од правилото за целосен пренос обврските од договорите за вработувања и заштитата од отказ заради пренос.<sup>812</sup> Односно може да се предвиди дека долговите на работодавачот - пренесувач кои произлегуваат од договорите за вработување или работните односи, а кои треба да се намират пред преносот или пред постапката за утврдување несолвентност, нема да се пренесат на новиот работодавач - стекнувач, ако таквата постапка овозможува зголемување на заштитата или обезбедува најмалку еднакво ниво на заштита со она кое е обезбедено во Директивата 80/987/ЕЕЗ за инсолвентност на работодавачот. Во оваа насока, овие долгови мора да биде резултат на договор за вработување или работен однос и да биде можни за плаќање пред преносот на претпријатието односно пред отворање на постапката за инсолвентност.<sup>813</sup>

Имплементацијата на одредбите од Директивата за пренос во вакви случаи може да се сфати како законодавна интервенција од страна на државите членки со цел обезбедување

---

<sup>809</sup> Член 5 став 1 од Директивата 2001/23

<sup>810</sup> Case 135/83 - Judgment of the Court of 7 February 1985. The Administrative Board of the *Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie*. Reference for a preliminary ruling: *Raad van Beroep Zwolle* - Netherlands. Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings.

<sup>811</sup> Параграфи 15-19, *Ibid.*

<sup>812</sup> Член 5 став 2 *Ibid.*

<sup>813</sup> Член 5 став 2, точка (a), *Ibid.*

на определен степен на социјална заштита на работниците, кои во литературата за корпоративна инсолвентност често се идентификувани како најранливи.<sup>814</sup>

Во овие ситуации дозволено е и работодавачот пренесувач или лицето кое дејствува во негово име и работодавачот стекнувач заедно со претставниците на вработените да се договараат за промени на условите од работниот однос кои се однесуваат на негова заштита, со истовремено обезбедување на опстанок на деловниот потфат, но само доколку тоа е предвидено во националното право и пракса.<sup>815</sup>

Во случаите каде едниот работодавач е или потенцијално ќе биде инсолвентен, ситуацијата и од аспект на примена на одредбите на Директивата за пренос не е едноставна, со оглед дека во вакви случаи секогаш е потребно да се создаде рамнотежа помеѓу интересите на вработените и на доверителите.<sup>816</sup>

При пренос на инсолвентно претпријатие или бизнис, работното законодавство се стреми кон зачувување на работниот однос на постојните вработени, додека пак работодавачот е насочен кон продажба на бизнисот со минимален импакт на вработените врз цената, со цел максимизирање на вредноста на бизнисот.<sup>817</sup> При преносот на инсолвентен бизнис мора да се има предвид дека секој „товар“ кој се пренесува ќе се рефлектира на тоа колку стекнувачот е подготвен да плати, а ваквите прашања, доколку не се постапува соодветно, може да ја доведат во прашање успешноста во спасувањето на инсолвентните бизниси, што пак ќе резултира со губење на работните места на вработените.<sup>818</sup>

Од друга страна, при пренос на инсолвентно претпријатие со цел негово спасување, значаен е ризикот од непознатите обврски од активностите на работодавачот пренесувач, кои се пренесуваат на стекнувачот. Задолжителното пренесување на обврските на стекнувачот, како што е предвидено со одредбите на Директивата за пренос е дестимулирачки фактор за потенцијалните купувачи на инсолвентните претпријатија, што

---

<sup>814</sup> Donald Korobkin, 'Employee Interests in Bankruptcy', 4 Am. Bankr. Inst. L Rev., 1996.

<sup>815</sup> Член 5 став 2, точка (b), Ibid.

<sup>816</sup> Pollard, D., Insolvent Companies and TUPE, Industrial Law Journal, Vol. 25, 1996.

<sup>817</sup> Etukakpan Samuel Edwin, Transfer of undertakings: the tension between business rescue and employment protection in corporate insolvency, op. cit, 40.

<sup>818</sup> Etukakpan Samuel Edwin, op. cit, 38.

како фактор се покажа како клучен кој влијаел на голем број на инсолвентни, но одржливи бизниси, кои можеле да бидат реструктурирани, а со тоа да се зачуваат и голем број на работни места.<sup>819</sup> Оттука, дел од авторите, во вакви сценарија, ја преиспитуваат улогата на Директивата за пренос во однос на заштитата на работниот однос.<sup>820</sup>

## **ГЛАВА V**

### **ПРАВА И ПОЛОЖБА НА РАБОТНИЦИТЕ ПРИ ИНСОЛВЕНТНОСТ НА РАБОТОДАВАЧОТ**

#### **1. Поим за инсолвентност на работодавач**

---

<sup>819</sup> Robert Upex & M Ryley, TUPE: Law and Practice, Jordan Publishing Limited, Bristol, 103; Frisby 252-255, 2006.

<sup>820</sup> Paul Davies, 'Employee Claims in Insolvency: Corporate Rescues and Preferential Claims' 23 ILJ 141, 1994.

Инсолвентноста е една од позначајните закани со кои може да се соочи секој деловен потфат. Концептот на инсолвентноста е формулиран од римско време, преку доделување на имотот на должникот на неговите доверители (*cessio bonorum*) до ликвидирање на имотот на должникот (*distratio bonorum*) и компензирање со доверителите (*dilation*). Подоцна инсолвентноста на трговците почнала да се регулира со средновековното европско право (*lex mercatoria*),<sup>821</sup> додека пак поимот на корпоративното инсолвентно право е релативно од поново време.<sup>822</sup> Овој поим се основа на принципот на ограничена одговорност на сопствениците во однос на обврските на компанијата. Не постои сектор во економијата за кој може да се каже дека не подлежи на можноста да биде инсолвентен, па оттука се додека кредитирањето односно задолжувањето е вклучено во економијата, секоја компанија може да стане инсолвентна.<sup>823</sup>

Инсолвентноста подразбира неспособност за навремено намирување на обврските или неспособност за плаќање на работодавачот.<sup>824</sup> Доколку истата настапи кај работодавачот, таа неретко е причина за престанок на правниот субјективитет, на што му претходи стечајна постапка која во повеќето случаи резултира со ликвидација на деловниот потфат на субјектот кон кого се води оваа постапка.

Сфатена како неможност за плаќање или намирување на своите парични обврски, инсолвентноста не подразбира ненавремено намирување на обврските по истек на датумот на нивно доспевање заради бизнис стратегија во сервисирањето на обврските или пропуштање на датумот за плаќање, туку неспособност која е резултат на потрајна неликвидност на средствата на субјектот. Претпоставката за премин од солвентност кон несолвентност е присутна во ситуации каде финансиската состојба на компанијата на денот на достасување на побарувањата на неговите доверители е со пониска вредност од номиналната вредност на долговите или неретко ситуации во кои компанијата се оценува како неподобна за кредитна изложеност за намирување на тековни обврски, каде кредитните институции ја оценуваат неговата кредитна способност како недоволно за

---

<sup>821</sup> Catherine Bridge, *Insolvency – a second chance? Why modern insolvency laws seek to promote business rescue*, Law in transition, European Bank for Reconstruction and Development, 2013., op. cit, 31.

<sup>822</sup> Ibid, 32.

<sup>823</sup> Etukakpan Samuel Edwin, *Transfer of undertakings: the tension between business rescue and employment protection in corporate insolvency*, op. cit, 25.

<sup>824</sup> Ibid, 31.

кредитни изложености кои подразбираат намирување на тековни обврски. Не секогаш по дефиниција една компанија се смета за трајно несолвентна во овие случаи, бидејќи истите може да се резултат на краткотрајни финансиски потреси или финансиска нестабилност, која може да се надмине. Но, доколку тоа се пренесе на вообичаениот начин на кој се исполнуваат обврските односно влијае на навременото исполнување на обврските согласно редоследот на нивното доспевање, во зависност од зачестеноста и должината на доцнење, може да подразбере трајна неспособност за плаќање односно состојба на констатирана инсолвентност која остава можност за отворање на стечајна постапка над компанијата.<sup>825</sup> Многу е важно да се има предвид дека инсолвентноста сама по себе не е состојба во која автоматски настапуваат правните последици, туку нивното настапување зависи од тоа дали ќе се поведе формално правна постапка во која ќе се утврди инсолвентната состојба. Финансиската нестабилност, а со тоа и инсолвентноста имаат влијание врз перформансите на целокупниот деловен потфат, вклучувајќи ги и перформансите на работниците.

Во облигационите односи во случај кога неколку доверители имаат побарувања кон ист должник, нивните права се штитат во согласност со правната максима „*Qui prior est tempore potior est iure*“,<sup>826</sup> што подразбира дека заштитата на нивните побарувања е согласно редоследот по кој истите побарале правна заштита. Во случај на инсолвентност на должникот, побарувањата на неговите доверители се во колизија, па оттука се применуваат правилата за нивно колективно намирување кои имаат за цел да овозможат рамноправна положба на доверителите.<sup>827</sup>

Во македонското и во европското право инсолвентноста се третира како значаен ризик за исполнување на економските очекувања на учесниците во економската размена.

Терминот „инсолвентност“ се користи да се дефинира состојба или правна постапка која се поврзува со одреден ентитет кој нема доволно ресурси да ги намири своите обврски по однос на финансиските побарувања од своите доверители. Инсолвентноста и постапката за инсолвентност не се со исто значење, инсолвентноста е состојба како што беше наведено

---

<sup>825</sup> Leonor Coutinho, Andreas Kappeler, Alessandro Turrini, Insolvency Frameworks across the EU: Challenges after COVID-19, *European Economy*, No. 182, 2023.

<sup>826</sup> Оној кој е прв во времето е посилен во правото.

<sup>827</sup> Шопов А., Претстечајна реорганизација на трговските друштва во македонскиот правен поредок, *Legal Journal Pravnik*, Здружение на правници на Република Северна Македонија, Мај 349, 2021

претходно, додека пак инсолвентната постапка подразбира збир на правила односно правно уредување согласно кое ќе се регулира определено прашање кое резултирало од инсолвентната состојба.<sup>828</sup> Во македонското законодавство неспособноста за плаќање (инсолвентноста) е дефинирана како *состојба на должникот која тој не ги намирува своите пристигнати парични обврски, односно кога е неспособен да ги исплати своите обврски како што пристигнуваат за наплата.*<sup>829</sup> Притоа, ако во период од 45 дена, должникот не го исплатил износот што требало да биде исплатен врз основа на важечките основи за плаќање, тој се смета за инсолвентен и со тоа го исполнува условот за отворање на стечајна постапка.<sup>830</sup>

Така, доколку се исполнети наведените услови овластено лице (доверител или самиот должник) може да поднесе барање за отворање на стечајна постапка како постапка за колективно намирување на побарувањата на доверителите, до надлежен суд, кој ќе донесе решение за отворање на стечајна постапка и ќе назначи привремен стечаен управник или ќе утврди дека имотот е помал од трошоците на постапката или е од незначителна вредност при што стечајната постапка не се спроведува, а должникот се брише од регистарот во кој е запишан.<sup>831</sup>

Инсолвентноста на работодавачот покрај тоа што оневозможува тој редовно да ги сервисира своите обврски кон надворешните доверители, може да влијае и врз вработените што директно се изразува преку неисплата на плати или други парични побарувања од работен однос кон вработените. Тоа може да има негативни последици не само на самите вработени туку и на нивните семејства и на нивниот животен стандард, односно на нивната пазарна моќ преку намалување на моќта на трошење, што пак може да се одрази како негативен економски мултипликативен ефект во локалното опкружување во општествената заедница. Исто така, од аспект на вработените кај правното лице кај кое настапило инсолвентност, неизвесен е опстанокот на работниот однос, но и нивната положба како

---

<sup>828</sup> Anderson, H., 'An Introduction to Corporate Insolvency Law', Plymouth Law and Criminal Justice Review, 8, pp. 16-47, 2016.

<sup>829</sup> Член 2 став 1 точка 29 од Законот за стечај („Службен весник на Република Македонија“ број 34/2006, 126/2006, 84/2007, 47/11 и 79/13).

<sup>830</sup> Член 5, Ibid.

<sup>831</sup> Член 68, Ibid.

доверители во смисла на наплата на нивните побарувања кои произлегуваат од тој работен однос.

Заштитата на правата на работниците во случај кога настапила инсолвентност на работодавачот е од големо значење и детално е третирана во европското законодавство, каде при уредувањето на правилата се тежнее да се постави рамнотежа меѓу интересите на работодавачот и работникот. Со оглед дека во овој случај се работи за инсолвентен работодавач, пред законодавецот се наоѓа сложена задача за урамнотежување на интересите на различните категории на доверители, интересите на самиот работодавач и интересот на државата.<sup>832</sup>

Прашањата поврзани со инсолвентноста на работодавачот се комплексни, ја засегаат социјалната политика, но и бараат политичка инклузија во процесот на донесување на одлуки во однос на избор на модел за надминување на овие прашања, а кој модел ќе соодветствува на условите во правниот поредок на државата.

Во оваа насока и УНЦИТРАЛ ја забележува потребата од поставување на баланс при дизајнирање на целите на инсолвентното право, на начин што во својот правен водич за инсолвентно право,<sup>833</sup> шестата препорака ја дизајнира во насока на правилно поставување на главните цели на стечајната постапка и воспоставување на соодветен баланс меѓу истите. Притоа, УНЦИТРАЛ во насоките за воспоставување на оваа рамнотежа помеѓу целите на инсолвентното право, ја нагласува потребата од дефинирање на заштитата на работниот однос како општа цел на правото воопшто.<sup>834</sup>

## **2. Инсолвентноста согласно меѓународните стандарди и заштита на побарувањата на работниците кај несолвентниот работодавач**

---

<sup>832</sup> Драгићевић М., Правни положај запослених у случају промене послодавца“ докторска дисертација, Ниш 2022, 147.

<sup>833</sup> "Legislative Guide on Insolvency Law", UNCITRAL, 2005, [https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/05-80722\\_ebook.pdf](https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/05-80722_ebook.pdf)

<sup>834</sup> Ibid, стр.14.

Начинот на кој Меѓународната организација на трудот (МОТ) го третира прашањето за заштитата на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот е значен, со оглед дека конвенциите на МОТ се правни инструменти, кои по нивната ратификација имаат правно обврзувачко дејство за земјите кои ја ратификувале конкретната Конвенција и создава обврска за имплементација на основните стандарди и принципи предмет на уредување на тој инструмент. Покрај конвенции, друг правен инструмент кој е застапен во МОТ, а исто така го третира ова прашање се препораките на МОТ, кои не подлежат на ратификација, но ги надополнуваат конвенциите на начин што обезбедуваат детално упатство за примена на определени правила и политики кои се уредуваат со конвенциите.

Ноторно низ правните системи е дека побарувањата по основ на плати на работниците заслужуваат посебна заштита, особено со оглед на фактот дека инсолвентноста на претпријатието и последователно суспензијата на плаќањата директно влијае врз материјалната егзистенција на работниците и нивните семејства.<sup>835</sup> Покрај тоа, како што забележува *Комитетот на експерти*, бидејќи вработените вообичаено немаат удел во добивката на претпријатието, тие не треба да учествуваат ниту во неговите загуби. Заради тоа, преференцијалниот третман на побарувањата за плати е убедливо најшироко прифатен и најтрадиционален метод за заштита на побарувањата во случај на инсолвентна постапка над претпријатието. Третманот на приоритет на побарувањата на работниците генерално е регулиран со посебна заштита која е обезбедена во меѓународните договори и акти кои се однесуваат на заштита на работниците, како што е и случајот со Конвенцијата бр. 95 на МОТ за заштита на платите.

Конвенцијата за заштита на платите,<sup>836</sup> се смета за еден од најстарите инструменти на МОТ<sup>837</sup> кој обезбедува социјална заштита, преку давање на приоритет во намирувањето при инсолвентност на работодавачот на побарувањата по основ на плати, при што платите како побарувања со приоритет во намирувањето мора да бидат исплатени во целост пред

---

<sup>835</sup> 2003 General Survey on the Application of the Protection of Wages Convention of 1949 (No. 95) prepared by the International Labour Organization (ILO) Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, параграфи 298-353, стр. 170 - 205

<sup>836</sup> Конвенцијата за заштита на платите (бр. 95) од 1949, МОТ, влезе во сила 1952 година

<sup>837</sup> Конвенцијата заклучно 27ми ноември 2023 година е ратификувана од страна на 99 земји, во кои не се вбројува Република Северна Македонија.



наплатата на побарувањата на останатите доверители кои имаат право на дел при распределбата на имотот на должникот - работодавач.<sup>838</sup> Конвенцијата наметнува прифаќање на правило според кое привилегираниот пристап кон побарувањата на работниците од работен однос да подразбере нивно намирување во целост пред обичните доверители да бидат платени дури и делумно. Конвенцијата, сепак, остава на државите кои ја ратификуваат да го одредат релативниот приоритет на овие побарувања и границите во кои треба да се даде предност на таквите побарувања.

Имајќи ја предвид заштитата на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач, а со оглед на постоечките одредби во Конвенцијата за заштита на платите од 1949 година и Конвенцијата за надомест при несреќи од 1925 година и тргнувајќи од социјалните и економските последици од инсолвентноста, Генералната конференција на МОТ во 1992 година ја донесе Конвенција за заштита на побарувањата на работниците бр. 173<sup>839</sup> и Препораката бр. 180,<sup>840</sup> со кои се поставени меѓународните стандарди за заштита на побарувањата на работниците при инсолвентност на нивниот работодавач.

Инсолвентноста во оваа смисла МОТ ја дефинира<sup>841</sup> како ситуации во кои, во согласност со националното право и пракса, отворени се постапки над работодавачот за колективно намирување на неговите доверители. Притоа, предвидена е можност за проширување на дефинирањето на инсолвентноста од страна на секоја земја членка на МОТ во своите национални законодавства и на други ситуации во кои побарувањата на вработените нема да можат да бидат подмирени заради финансиската состојба на работодавачот, во оние случаи каде средствата на работодавачот се недоволни за отворање и спроведување на постапка за инсолвентност.

Со оваа Конвенција се направи парцијално ревидирање на заштитата на побарувања на работниците предвидена во Конвенцијата бр. 95, преку нивно зајакнување.<sup>842</sup> Преку оваа

---

<sup>838</sup> Член 11 од конвенцијата бр. 95, Ibid.

<sup>839</sup> Конвенција за заштита на побарувањата на работниците (стечај на работодавачот), 1992 г. (бр. 173) МОТ [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C173](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173)

<sup>840</sup> Препорака за заштита на побарувањата на работниците (стечај на работодавачот, 1992 г. (бр. 180), МОТ

<sup>841</sup> Член 1 од Конвенцијата бр.173, Ibid.

<sup>842</sup> Член 14 од Конвенцијата бр. 178, МОТ, Ibid.

Конвенција се поставени стандардите кои се однесуваат на опфатот, лимитот и рангот на побарувањата кои се сметаат како приоритетни, но воедно е предвидена т.н. гарантна шема дизајнирана да обезбеди алтернативни форми на заштита на побарувањата на работниците.<sup>843</sup>

Конвенцијата предвидува двостепена заштита на побарувањата односно:

- преку привилегирање на побарувањата од работен однос при редоследот на намирување и нивно третирање како побарувања од повисок исплатен ред и
- преку нивно гарантирање од страна на гарантни институции.

Притоа, на земјите членки им се остава избор дали истите во своето национално законодавство ќе ја прифатат заштитата на двете нивоа или едно од двете нивоа,<sup>844</sup> односно предвидена е можност за ратификација на конвенцијата во целост или на дел од истата.<sup>845</sup>

Побарувањата на вработените кои произлегуваат од работниот однос, се третирани како заштитени преку нивно привилегирање на начин што истите е предвидено да се намируваат од средствата на инсолвентниот работодавач пред останатите непривилегирани доверители.<sup>846</sup>

Привилегирање на побарувања во смисла на оваа Конвенција се однесува на најмалку следните побарувања:

- побарувања на работниците во однос на плата за претходно пропишан период, кој не може да е пократок од три месеци пред настанувањето на инсолвентноста или пред престанокот на работниот однос,
- побарувања по основ на регрес на годишен одмор,

---

<sup>843</sup> Видете повеќе на: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf>

<sup>844</sup> Член 3 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid.

<sup>845</sup> Вкупно 21 земја ја ратификувале оваа Конвенција од кои дванаесет го ратификувале делот во однос на заштитени побарувања преку нивни третман како привилегирани, делот во однос на заштитата преку воспоставување на гарантни институции ја ратификувале четири земји и тоа Австрија, Финска, Латвија, и Словенија, а пет земји ја ратификувале Конвенцијата во целост и тоа Бугарија, Ерменија, Португалија, Шпанија и Швајцарија. Според тоа, во вкупно девет земји се воспоставени гарантни институции согласно оваа Конвенција.

<sup>846</sup> Член 5 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid.

- побарувањата по основ на оправдано отсуство за пропишан период не пократок од три месеци пред настанување на инсолвентноста односно пред престанокот на работниот однос и

- побарувања по основ на отпремнина заради престанок на работниот однос.<sup>847</sup>

Во националните законодавства се остава можност за ограничување на определувањето на привилегиите на овие побарувања од аспект на највисок износ во кој истите може да се исплатат, кој не смее да понизок од социјално прифатливо ниво.<sup>848</sup>

Предвидено е исто така овие побарувања да имаат третман од повисок исплатен ранг.<sup>849</sup>

Втората заштита на овие побарувања е претставена преку генерални принципи, согласно кои треба да се воспостават т.н. гарантни институции од страна на секоја земја членка која ги прифаќа овие принципи и со тоа побарувањата на работниците кои произлегуваат од работен однос да бидат гарантирани од тие посебни гарантни институции во случај на неможност истите да се исплатат од страна на работодавачот заради неговата состојба на инсолвентност.<sup>850</sup> Работењето, управувањето, организацијата и финансирањето на овие гарантни институции е предвидено да биде согласно воспоставените практики во националните законодавства на земјите членки.<sup>851</sup>

Како побарувања кои може да се сметаат за подобни за гарантирање од страна на гарантни институции се поклопуваат со побарувањата кои може да се класифицираат во привилегирани, со разлика во однос на времетраењето на периодот во кој истите постојат, односно како подобни побарувања кои треба да се предвидат да бидат гарантирани од страна на гарантна институција се следните:

---

<sup>847</sup> Член 6 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid.

<sup>848</sup> Член 7 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid

<sup>849</sup> Член 8 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid

<sup>850</sup> Член 9 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid.

<sup>851</sup> Член 11 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid.

- побарувања по основ на плати за определен период, кој не може да биде пократок од осум недели пред настапување на инсолвентноста односно пред престанокот на работниот однос,

- побарувања по основ на регрес на годишен одмор, за определен период, кој не може да биде пократок од шест месеци пред настапување на инсолвентноста односно пред престанокот на работниот однос,

- побарувањата по основ на оправдано отсуство за пропишан период не пократок од осум недели пред настанување на инсолвентноста односно пред престанокот на работниот однос и

- побарувања по основ на отпремнина заради престанок на работниот однос.<sup>852</sup>

Како и кај првиот модел на заштита, така и во однос на гарантирањето на наплатата од страна на гарантните институции се остава можност во националните законодавства истите да се ограничат со горен праг на исплата односно максимален износ на гаранција.<sup>853</sup>

Со Препораката бр. 180 се врши надополнување на листата на заштитени побарувања како и на побарувањата кои треба да се подобни за гарантирање, каде се вбројуваат и побарувања од работен однос за: прекувремено работење, надоместоци и друга форма на наградување за извршување на работа, бонуси загарантирани со законска или подзаконска регулатива согласно националното законодавство, вклучувајќи ги и колективните договори, побарувања од боледувања и слично, со таа разлика што со Препораката се предвидува во националното законодавство да се определи фиксен период кој нема да е пократок од дванаесет месеци во однос на побарувањата кои се сметаат за заштитени како привилегирани, односно три месеци за побарувањата при нивна заштита преку гарантни институции.<sup>854</sup>

Меѓу другото во препораката е предвидено онаму каде што не може да се обезбеди брза наплата на побарувањата со третман на привилегирани во постапката за инсолвентност, да се предвиди така наречена забрзана процедура за плаќање која за цел ќе

---

<sup>852</sup> Член 12 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid.

<sup>853</sup> Член 13 од Конвенцијата бр. 178, MOT, Ibid.

<sup>854</sup> Видете повеќе во членови 3 и 9 од Препораката бр. 180, MOT, Ibid.

има да обезбеди наплатливост на овие побарувања од расположливите средства веднаш кога истите ќе се утврдат, без да се чека да заврши постапката за инсолвентност. Покрај предвидувањето на оваа постапка, Препораката содржи одредби во однос на начинот на нејзино поставување како и обврска за предвидување на најмалку фиксен дел кој ќе се наплати во оваа постапка, а кој земјите членки треба да го предвидат во националното законодавство.<sup>855</sup>

Покрај ова предвидени се и определени принципи по кои гарантните институции треба да работат, а кои сублимирано се однесуваат на:

- независност работење во однос на работодавачот, во административна, финансиска и правна смисла,
- придонес на работодавачот во финансирањето на овие институции, освен ако во целост не се финансираат од страна на јавните власти,
- исполнување во целост на обврските кон заштитените работници без задршки, односно без оглед на придонесот кој нивниот работодавач може да го има при финансирање на овие обврски
- преземање на дополнителна одговорност за обврските на инсолвентниот работодавач во однос на побарувањата заштитени со гаранција и
- наменско користење на средствата со кои управуваат.<sup>856</sup>

Со препораката се предвидува исплата на побарувања за работниот ангажман од расположливите средства веднаш по нивна достасаност, во случај доколку и покрај фактот за отворање на постапка за инсолвентност на работодавачот тој продолжи со извршување на неговите активности во насока на таа постапка, а со тоа продолжуваат со работа и работниците или дел од нив.<sup>857</sup>

---

<sup>855</sup> Член 6 од Препораката бр. 180, МОТ, Ibid.

<sup>856</sup> Член 8 од Препораката бр. 180, МОТ, Ibid.

<sup>857</sup> Член 5 од Препораката бр. 180, МОТ, Ibid.

### 3. Инсолвентност и заштита на правата на работниците во случај на нејзино настапување кај работодавачот според Европската социјална повелба

Тензијата помеѓу заштитата на вработените и спасувањето на инсолентен но сеуште одржлив бизнис се јавува кога бизнисот станува инсолвентен и се започнува со преземање на активности за надминување на таа состојба, но постои општо прифатен консензус дека работниците заслужуваат заштита кога бизнисот е во ваква состојба и покрај фактот што ваквата заштита на работниците може да го поткрене ниво на обврските, а доколку дојде до пренос на претпријатието, на обврските на новиот работодавач.<sup>858</sup>

Како повеќестран договор за кого земјите потписнички меѓународно се обврзуваат дека ќе го почитуваат по неговото ратификување, Европската социјална повелба на Советот на Европа, која претставува дополнување на Европската конвенција за човекови права со која се гарантираат граѓанските и политичките човекови права, ги гарантира социјалните и економски човекови права.<sup>859</sup> Уважувањето на потребата од заштита на работниците од негативните социјални последици кои може да настапат при инсолвентност на нивниот работодавач, а неретко се очекувана последица во овој случај се забележува во овој важен меѓународен документ, каде се предвидува државите потписнички да преземат обврска побарувањата на работниците кои произлегуваат од договорите за вработување односно од работниот однос да бидат загарантирани преку институција за гаранции или друга ефикасна форма на заштита.<sup>860</sup> Ваквата одредба е во насока на обезбедување на ефикасно практикување на правото на работниците за наплата на нивните побарувања кои ги стекнале во размена на нивниот труд. Со ратификацијата на оваа Повелба од страна на нашата држава во 2004тата година, се прифатени 63 од вкупно 98 одредби од Повелбата, меѓу кои не е одредбата која предвидува заштита на правата на вработените во случај на инсолвентност на работодавачот.<sup>861</sup>

---

<sup>858</sup> Etukakpan Samuel Edwin, Transfer of undertakings: the tension between business rescue and employment protection in corporate insolvency, PhD thesis, Nottingham Trent University, 2012.

<sup>859</sup> European Social Charter (Revised), Strasbourg, 2.V.1996, European Treaty Series - No. 163

<sup>860</sup> Член 25 од Ревидираната Европска социјална повелба, Совет на Европа, Стразбур, 3 Мај 1996 година.

<sup>861</sup> Република Македонија на 07.12.2004 година ја има ратификувано Европската социјална повелба и истата од нејзиното стапување во сила (31.3.2005 година) е правно обврзувачка во нашето законодавство. На 27 мај 2009 година потпишана од наша страна е Ревидираната Европска социјална Повелба, а на 6 јануари 2012

Согласно заклучоците на Европскиот комитет за социјална права, терминот инсолвентност ја опфаќа ситуацијата во случај на отворена постапка над имотот на работодавачот за колективно намирување на неговите доверителите, но и на ситуациите во кои имотот на работодавачот е недоволен за да го оправда формалното отворање на постапка на инсолвентност, односон ги подразбира двете ситуации каде работодавачот е инсолвентен без оглед на тоа дали се води или не постапката.<sup>862</sup>

Членот 25 од Повелбата го гарантира правото на заштита на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач, но воспоставувањето на гарантните институции не е задолжително, согласно одредбата на Ревидираната Повелба. И покрај тоа во заклучоците на Комитетот е јасно истакнато дека овозможувањето на заштитата која е предвидена потребно да е ефикасна и соодветна и во ситуации кога средствата на работодавачот се недоволни за надоместување на побарувањата на работниците. Ова право на работниците треба да им биде овозможено и во случаи кога имотот на работодавачот е недоволен за да ги покрие трошоците за отворање на постапка за инсолвентност.<sup>863</sup>

Според Комитетот за социјални права, иако цени дека не е задолжително воспоставување на гарантни институции, системот на привилегии кој во суштина обезбедува право на првенство во намирувањето на побарувања, сам по себе не претставува ефективна форма на заштита во смисла на Повелбата. Овој систем ја нуди потребната ефикасна заштита единствено во случаите кога се спроведува формална постапка за инсолвентност над работодавачот и кога истиот има доволно имот за распределба. Но, тоа не е случај кога работодавачот нема средства за колективно намирување на доверителите и кога заради истото не се спроведува формална постапка за инсолвентност, па оттука Комитетот цени дека е потребно државите потписнички за правилна имплементација на оваа одредба, да обезбедат алтернативни механизми за ефективно гарантирање на побарувањата на работниците и во таа ситуација.<sup>864</sup>

---

година истата се ратификува, со што државата се обврза на проширување на економските и социјалните права на своите граѓани, прифаќајќи 63 од вкупно 98 одредби од Повелбата.

<sup>862</sup> 2012\_163\_11/Ob/EN, Conclusions 2012, European Committee of Social Rights, параграф 2

<sup>863</sup> 2003/def/FRA/25//EN, France, Conclusions 2003, European committee of Social Rights

<sup>864</sup> 2012\_163\_11/Ob/EN, European Committee of Social Rights, 2012, параграф 3.

Додатокот на Повелбата кој претставува составен дел од истата, ги пропишува, меѓу другото, минималните износи на платите и платеното отсуство што мора да бидат покриени во зависност од тоа дали се прифаќа системот на привилегии или гарантниот систем во насока на одредбите на Конвенцијата на МОТ, односно се предвидува дека гаранцијата која ја опфаќа оваа одредба се однесува на побарувања на работниците за плати кои се однесуваат на одреден период, кој нема да изнесува помалку од три месеци во привилегиран систем и осум недели во гарантиран систем, пред настапување на инсолвентноста или престанокот на работниот однос.<sup>865</sup> Исто така, со истата одредба се врши допрецизирање на овие побарувања, односно се пропишува дека гарантирањето на наплатата се однесува и на побарувања на работниците по основ на надомест за годишен одмор и побарувањата на работниците по основ на платено отсуство кои се однесуваат на одреден период, кој нема да изнесува помалку од три месеци во привилегиран систем и осум недели во гарантиран систем, пред настапување на инсолвентноста или престанокот на работниот однос.<sup>866</sup> Во овој Додаток е предвидено дека ваквата заштита може да се ограничи со националното законодавство на одреден износ кој е на социјално прифатливо ниво,<sup>867</sup> но и дека може да се исклучат одредени категории на работници, поради природата на нивниот работен однос, а по претходно консултирање со организациите на работодавачите и работниците.<sup>868</sup>

Разгледувајќи го Извештајот на Бугарија од 2003 година, Комитетот заклучува дека ситуацијата во Бугарија не во согласност со членот 25 од Повелбата, бидејќи поставеноста на системот на привилегии не подразбира ефикасна заштита на побарувањата на работниците еквивалент на гарантна институција. Имено, ваквиот заклучок Комитетот го донел по анализата на бугарското законодавство, кое своевремено во трговскиот закон предвидувало дека „побарувањата на работниците кои произлегуваат од вработувањето, во случај на инсолвентна постапка, привилегирано ќе бидат внесени во списокот на доверители. Но и покрај таквата одредба, побарувањата на работниците биле рангирани на четврто место по хипотекарните обврски, преземањето имот и стечајните трошоци. Согласно тоа, во својот заклучок Комитетот истакнува дека системот на привилегии во кој

---

<sup>865</sup> Член 25 став 3 точка 1 од Додатокот на Европската социјална повелба.

<sup>866</sup> Член 25 став 3 точки б) и в), Ibid.

<sup>867</sup> Член 25 став 4, Ibid.

<sup>868</sup> Член 25 став 1, Ibid.



побарувањата на работниците се рангирани под хипотекарните обврски, преземањето имот и стечајните трошоци, не претставува ефективна заштита според Повелбата.<sup>869</sup>

#### 4. Инсолвентноста според секундарното европското законодавство

Директивите се значаен инструмент во европското законодавство и за цел имаат да постигнат еднообразност односно усогласување на законодавството во државите членки, почитувајќи ја притоа различноста на националните структури во правните системи. Како инструмент за сообразност имаат правно обврзувачко дејство во однос на државите членки во однос на целта која е предвидена да се постигне, со тоа што начинот на инкорпорирање на одредената цел во националното законодавство е прашање за кое одлучуваат самите државни членки соодветно.

Европската унија има преземено неколку чекори кон подобрување на заштитата на побарувањата на работниците кон нивниот инсолвентниот работодавач. Така, со цел заштита на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот е донесена Директивата за апроксимација на законодавствата на државите членки во однос на заштитата на вработените во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.<sup>870</sup>

Создавањето на првата Директива почива на неколку причини почнувајќи од решавање на несоодветната заштита на работниците при инсолвентност на нивниот работодавач, во насока на гарантирање на нивна исплата, земајќи ја предвид потребата за балансиран економски и социјален развој во Заедницата и воспоставување на еднаква заштита за нив во сите земји членки, со цел избегнување на негативни ефекти врз развојот на заедничкиот пазар во рамки на Унијата.<sup>871</sup> Директивата 80/987/ЕЕЗ се применуваше на побарувањата на вработените кои произлегуваат од договорите за вработување или од

---

<sup>869</sup> 2003/def/BGR/25//EN, Bulgaria, Conclusions 2003, European Committee of Social Rights

<sup>870</sup> Директива на Советот на ЕУ 80/987/ЕЕЗ од 20 октомври 1980 година.

<sup>871</sup> Рецитал 5 и 6 од Преамбулата на Директивата 80/987/ЕЕЗ

работните односи со работодавачите кои се во состојба на инсолвентност. Во смисла на оваа Директива, состојбата на инсолвентност се дефинира како состојба во која:

(а) е поднесено барање за отворање на постапки над имотот на работодавачот, со цел колективно намирување на побарувањата на доверителите вклучувајќи ги побарувањата на работниците и

(б) кога надлежниот орган на земјата-членка има можност да одлучи дали ќе се отвора постапка или да констатира дека претпријатието или бизнисот на работодавачот е дефинитивно затворен и преостанатиот негов имот е недоволен за да ги покрие трошоците на постапката.<sup>872</sup>

Од земјите-членки се барало да утврдат детални правила за гарантните институции кои треба да бидат дизајнирани да ги заштитат барањата на вработените. Гарантните институции на земјите-членки морале да гарантираат исплата на неподмирените побарувања на вработените во врска со платите за периодот пред почетокот на инсолвентноста на работодавачот, датумот на известувањето за отказ или датумот на кој договорот за вработување бил прекинат на сметка на инсолвентноста на работодавачот.<sup>873</sup>

Како резултат на тешкотиите во определувањето на надлежност на гарантните институции при прекугранична инсолвентност Комисијата преиспитувајќи ја поставеноста на одредбите на Директивата во 2002 година ја донесе Директивата 2002/74/ЕС со која се менува Директивата 80/987/ЕЕЗ. Заради неколкукратните измени на основната Директива 80/987/ЕЕЗ,<sup>874</sup> а со цел нејзина кодификација на 28.10.2008 година била објавена Директивата 2008/94/ЕЗ<sup>875</sup> донесена од Европскиот парламент и Советот, која стапи на сила на 17.11.2008 година.

---

<sup>872</sup> Член 2 од Директивата 80/987/ЕЕЗ.

<sup>873</sup> Член 3, Ibid.

<sup>874</sup> Директивата 2002/74/ЕЗ на Европскиот парламент и Советот од 23.09.2002 година, ја надополнува Директивата на Советот 80/987/ЕЕЗ за приближување на законодавствата на државите членки во однос на заштитата на вработените во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.

<sup>875</sup> Директива 2008/94/ЕЗ на Европскиот парламент и Совет од 22.10.2008 година, за заштита на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.

#### **4.1. Цел и структурна содржина на Директивата 2008/94/ЕЗ за заштита на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач**

Главната цел на Директивата е да обезбеди минимално ниво на заштита на правата на вработените во случаите на инсолвентност на нивниот работодавач. За разлика од актите погоре, оваа Директива предвидува единствено воспоставување на гарантна институција која ќе го гарантира надоместувањето на достасаните, а не платени побарувања на работниците кај инсолвентниот работодавач, а воедно утврдува процедури кои се применуваат во случај на инсолвентност на прекуграничните работодавачи.

Суштината на Директивата 2008/94/ЕЗ е да се обезбеди заштита на работниците во случај на негова инсолвентност на работодавачот и да обезбеди минимален степен на заштита, без притоа да ги наруши поповолните одредби во националните законодавства на државите членки и особено за гарантирање на исплата на нивните ненаплатени побарувања, водејќи сметка за потребите од урамнотежен економски и социјален развој во Заедницата.<sup>876</sup>

Директивата предвидува:

- основање на институции за гаранција на побарувањата
- гарантирање на исплати од страна на институциите на неподмирените побарувања за период кој ќе го определат земјите членки,
- усвојување на мерки за заштита на професионалните дополнителни пензиски права,
- предвидување на механизам за намирување на побарувањата на работниците на територија каде работи во случаи кога активностите на работодавачот врши дејност на територија на повеќе земји членки.

Директивата е конципирана во пет глави со вкупно осумнаесет члена.

Првата глава насловена како „Опфат и дефиниции“ ја сочинуваат одредби во однос на опфатот на лица на кои се однесуваат одредбите од Директивата и побарувањата за кои

---

<sup>876</sup> Рецитал 3 од Преамбулата на Директивата 2008/94/ЕЗ на Европскиот парламент и Совет од 22.10.2008 година.

Директивата предвидува заштита. Воедно во оваа Глава, се дефинира поимот на инсолвентна состојба на работодавачот. Втората глава „Одредби за гарантните институции“ ја пропишува обврската на државите членки за воспоставување на гарантни институции и начинот на нивното функционирање и воспоставува рамка на која државите членки треба да се придржуваат при уредувањето на гарантирањето на ненаплатените побарувања на работниците кај инсолвентниот работодавач. Во третата глава „Одредби во однос на социјална сигурност“, Директивата содржи одредби кои им наметнуваат обврски на државите членки во насока на спречување од загрозување на можноста на работниците да ги остваруваат правата од задолжителното социјално осигурување и дополнителното пензиско осигурување. Четвртата глава „Одредби во однос на меѓународни ситуации“ го уредува постапувањето и надлежноста на гарантната институција во случај кога инсолвентниот работодавач има активности на територија на најмалку две држави членки. Последната петта глава „Општи и завршни одредби“, содржи општи одредби во однос на начинот и ефектот од примената на Директивата, обврска на државите членки за известување на Европската комисија во однос на видовите на инсолвентни постапки во нивните национални законодавства и обврска за комуникација при утврдувањето на одредбите што претставуваат усогласување. Во оваа Глава се содржани одредби за надзорот на примената на Директивата и нејзино влегување во сила.

За да се обезбеди правична заштита на засегнатите работници, состојбата на инсолвентност треба да се дефинира според законите во државите-членки. Имено, во преамбулата на Директивата е предвидено дека: *„За да се обезбеди правична заштита на засегнатите вработени, состојбата на инсолвентност треба да се дефинира во светло на законодавните текови во државите-членки и тој концепт треба да вклучува и инсолвентна постапка различна од ликвидационата. Во оваа насока, државите-членки со цел да ја утврдат одговорноста на гарантната институцијата, треба да предвидат дека доколку состојбата на инсолвентност резултира со неколку постапки по тој повод, таквата ситуација треба да се третира како единствена инсолвентна постапка.“*<sup>877</sup>

Во преамбулата на Директивата се дефинира опфатот на поимот на инсолвентност кој во себе покрај ликвидацијата треба да ги содржи и другите постапки во кои се утврдува

---

<sup>877</sup> Рецитал 6 од Преамбулата на Директивата 2008/94/ЕЗ.

инсолвентноста дефинирани со националните законодавства, а со цел да се обезбеди правилна заштита на засегнатите вработени. Инсолвентноста настапува ако е поднесено барање за отворање на колективна постапка врз основа на инсолвентност на работодавачот, според условите на националното законодавство, која вклучува делумно или целосно впаричување на имотот на работодавачот и назначување на ликвидатор (или лице кое врши слична задача) и ако надлежниот орган:

-донел одлука за отворање на постапка или

-утврдил дека деловниот потфат е дефинитивно затворен и дека расположливите средства односно имотот не е доволен како гаранција за отворање на постапка.<sup>878</sup>

Во периодот од 2006 до 2009 година, воспоставените национални институции во рамки на земјите на ЕУ интервенирале во повеќе од 420.000 случаи на инсолвентност, со засегнати 3.4 милиони работници со вкупна исплата во износ од околу 17.7 милијарди евра како противвредност на нивните побарувања, што јасно говори за бенефитите од примената на оваа Директива.<sup>879</sup>

#### **4.2 Домен на примена на Директивата 2008/94/ЕЗ**

Директивата, според своето персонално подрачје на примена е насочена кон заштита на сите работници, но државите-членки можат да исклучат од примена одредени категории на работници. Со став 2 од членот 2 од Директивата, експлицитно се предвидува дека државите членки не смеат да ја исклучат примената на оваа Директива во однос на вработените со скратено работно време, вработени со договор за вработување на определено време и привремени работници.

---

<sup>878</sup> Член 2, *ibid*.

<sup>879</sup> Извештај за имплементирање и примена на одредени одредби од Директивата 2008/94/ЕЗ од Европската Комисија, од 28.02.2011 година, Брисел, достапен на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0084> (пристапено на 02.03.2023 година).

Директивата се применува на сите лица со статус на вработени, вклучувајќи ги и членовите на органите на управување, доколку истите имаат договор за вработување,<sup>880</sup> како и за сите работодавачи дефинирани како такви согласно националното право, а се наоѓаат во состојба на инсолвентност. Притоа, не се прави разлика помеѓу трговците и не-трговците, големи или мали работодавачи, работодавачи кои остваруваат профит или се непрофитабилни. Но, не е исклучена можноста согласно националното законодавство да се ограничи обемот на лица односно субјекти кои можат да бидат стечајни должници.

Токму вакво ограничување е предвидено во македонскиот Закон за стечај. Македонското стечајно право условно ги иззема од стечајна постапка институциите од јавниот сектор,<sup>881</sup> односно истите не може да се стечајни должници, ако така е уредено во посебните закони.<sup>882</sup> Оттука, при имплементирање на одредбите на оваа Директива во нашето национално законодавство, истата нема да биде применлива за лицата вработени кај оваа категорија на институции, со оглед дека нивните работодавачи не може да имаат статус на стечајни должници.

Државите членки на ЕУ можат да исклучат заштита на побарувањата од одредени категории на вработени врз основа на постоење на други форми на гаранција кои нудат исто ниво на заштита. Исклучувањето на категориите на вработени од опсегот на примена на директивата е единствено можно само доколку на тие категории на лица им се обезбедува гаранција на нивните побарувања во друга форма која е еквивалент на заштитата од Директивата.<sup>883</sup>

Под исти услови, ако има друга одредба во националното право која предвидува еднаква заштита на работниците, согласно ставот 3 од членот 1 на Директивата, државите

---

<sup>880880</sup>Case C-101/21 - Judgment of the Court (Seventh Chamber) of 5 May 2022. *HJ v Ministerstvo práce a sociálních věcí*.

<sup>881</sup> *Ibid*, член 4: „Стечајна постапка не може да се спроведе над имотот на Република Македонија, над фондовите што се финансираат од Буџетот на Република Македонија, фондовите за пензиско и инвалидско осигурување, Фондот за здравствено осигурување, единиците на локалната самоуправа, над органите на државната управа, како и на други правни лица со јавно овластување, ако тие со закон се изземени од стечајната постапка.“

<sup>882</sup> Со оглед дека институциите во јавниот сектор се утврдени со Законот за вработените во јавниот сектор и набројани во Законот за стечај, значајно да се напомене е дека тука не се вбројуваат трговските друштва во доминантна или целосна државна сопственост, и за нив одредбите од овој закон се применливи.

<sup>883</sup> Case C-101/21- Параграф 31.

членки на ЕУ од опсегот на оваа Директива можат да ги исклучат куќните помошници вработени од физички лица односно граѓани и рибарите платени за дел од уловот.

#### **4.2.1 Дозволено ограничување и проширување на опсегот на заштитата на побарувањата**

Според Директивата, државите-членки можат самостојно во националното законодавство да преземат мерки со кои ќе ја спречат злоупотребата на предвидената заштита на побарувањата на работниците кај инсолвентниот работодавач. Наведеното, а и исклучувањето од примена воопшто пред се, се однесува на исклучување на работниците кои со своето поведење или влијание врз управувањето придонеле кон влошување на финансиската состојба, односно се директно или индиректно одговорни за состојбата на инсолвентност на претпријатието. Притоа експлицитно предвидено е дека државите членки можат да одбијат да обезбедат заштита, или можат да ја намалат, во случај на вработен, кој самостојно или заедно со неговите блиски роднини, бил сопственик на суштински дел од засегнатото претпријатие кое е инсолвентно и имал значително влијание врз неговите активности.<sup>884</sup> Истото е дозволено и во случај кога ќе се утврди дека неисполнувањето на обврските е неоправдано, односно резултат на измама која се должи на поврзано дејствување на вработениот и работодавачот за што истите имаат заеднички интерес.<sup>885</sup> Во случајот *Lotta Andersson v Staten genom Kronofogdemyndigheten vs Jönköping, Tillsynsmyndigheten*,<sup>886</sup> тужителката која била сопственик на 50% од акциите на фирмата и едновременно заменик член во Одборот на директори и единствен потписник, по настанување на инсолвентност на фирмата, била одбиена од инсолвентниот администратор во барањето за гаранција на нејзините неплатени побарувања. Покрај фактот што на тужителката шест месеци пред настанување на инсолвентноста и било одземено правото на потпис, нејзиното барање било одбиено со образложение дека имала значајно влијание во

---

<sup>884</sup> Член 12 (c) од Директивата 2008/94/ЕЗ.

<sup>885</sup> Член 12 (b), Ibid.

<sup>886</sup> C-30/10 - Judgment of the Court (Eighth Chamber) of 10 February 2011 (reference for a preliminary ruling from the Linköpings tingsrätt — Sweden) — Lotta Andersson v Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, Tillsynsmyndigheten

активностите на фирмата пред настанување на инсолвентноста и поседувала суштински дел од сопственоста на компанијата. По барање од шведскиот суд за прелиминарно судење во однос на примената на одредбата според која може да се одбие заштита на побарувањата во случај на поседување на сопственост, Судот на правдата оценува дека оваа одредба мора да се толкува во насока дека не исклучува одредба од националното законодавство со која се предвидува ограничување односно целосно исклучување на гарантирањето на побарувањата на работниците за исплата на нивните неплатени побарувања доколку истиот, сам или заедно со блиски роднини, во рок од шест месеци пред утврдувањето на инсолвентноста, бил сопственик на суштински дел од засегнатото претпријатие или бизнис и имал значително влијание врз неговите активности.

Согласно членот 2 став 4, се предвидува можност државите членки да ја прошират примената и на вработени кај работодавачи кои се инсолвентни, но не согласно дефинирањето на инсолвентноста што оваа Директива ја предвидува за што е елаборирано погоре во овој труд. Но, во вакви случаи, гаранцијата која ја предвидува директивата, не претставува обврска за гарантните институции на другата држава во случај на прекугранични ситуации на инсолвентност на работодавачот.

#### **4.2.2 Утврдување на постоење на околности од кои зависи примената на заштитата од директивата**

За да се утврди дали едно лице во дадена ситуација подлежи на заштитата која ја предвидува Директивата треба да се потврди постоење на неколку околности во однос на неговиот работен статус, припадноста на категоријата на лица зависно од подрачјето на примена на Директивата, природата на неговото побарување како и состојбата на инсолвентност на работодавачот.

Согласно членот 1 од Директивата е предвидено дека истата се применува на побарувањата на работниците кои произлегуваат од договори за работа или од работни односи во однос на работодавачите кои се инсолвентни, во смисла на член 2 став 1, како и



дека државите – членки можат во дадени околности по исклучок, за одредени категории на работници да го исклучат подрачјето на примена.

Така при утврдување дали одредено лице од некоја земја членка има право на гаранција во смисла на оваа Директива, најпрвин треба да се испита дали лицето за коешто станува збор има статус на вработено лице и дали истото е исклучено од подрачјето на примена на директивата во согласност со член 1 став 2 во националното законодавство на земјата членка. Имено, на статусот на вработеното лице не влијае дали истото е вработено со скратено работно време, со договор за вработување на определено време и привремени работници. Но, значајно е лицето да ги исполнува критериумите за вработено лице според националното законодавство.

Со оглед дека во македонското право не е непознат концептот на често ангажирање на лица за пополнување на работни места за кои е потребен траен и континуиран ангажман наместо нивно вработување,<sup>887</sup> покрај тоа што овие лица се лишени од правата кои им припаѓаат на вработените лица согласно законодавството што го уредува пензиското и инвалидско осигурување, со оглед на оваа одредба од Директивата, при случај на отворање на стечајна постапка на работодавачот истите би биле изземени и од заштитата што ја гарантира оваа Директива.

По таквото утврдување во однос на статусот на лицето и дали истото припаѓа кон определена категорија на работници кои се исклучени од подрачјето на примена на Директивата, треба да се утврди дали постои некој од случаите на инсолвентност на работодавачот пропишан со член 2 на Директивата, наведени погоре.

Во однос поимите „работник, работодавач, плата, стекнато право и идно право“, Директивата предвидува примена согласно нивното утврдување во националното законодавство, ненавлегувајќи во нивно поединечно дефинирање.

---

<sup>887</sup> За ова сведочи и масовното трансформирање на ангажманот во редовен работен однос лицата ангажирани во трговските друштва во сопственост на државата или единиците на локалната самоуправа, кои не се вбројуваат во јавниот сектор и немаат јавни овластувања, а согласно Законот за трансформација во редовен работен однос (Службен весник на Република Македонија бр. 20/2015; 44/2015; 44/2015).

Наведеното, а особено недефинирањето на поимот „плата“ и поимот „вработен“, може да доведе до разлики помеѓу државите-членки во однос на степенот на гаранција односно невоједначеност на опсегот на примена на директивата.

Сепак, она кое е во прилог на воедначеноста на постапувањето е фактот дека националното законодавство мора да го почитува генералниот принцип на еднаквост и недискриминација при специфицирање на придобивките што ги плаќа институцијата гаранција, како и предвидената забрана за исклучување на категории на лица со статус на вработен.

#### **4.3. Заштита на побарувањата на вработените**

Со член 2 став 3 од Директивата, се предвидува забрана, државите членки да утврдуваат минимално времетраење на работниот однос како услов за остварување на правото на наплата на побарувањата од работен однос при инсолвентност на работодавачот.

Во Извештајот од Европската Комисија за имплементација и примена на одредени одредби од Директивата,<sup>888</sup> Комисијата нотира дека во законодавството во Кипар било условно предвидено остварување на заштитата на побарувањата од страна на работникот, на начин што истиот со цел да се стекне со право на наплата на своите побарувања било предвидено тој да работи за истиот работодавач најмалку 26 недели континуирано пред датумот на настапување на инсолвентноста на работодавачот. Ваквото условно уредување на остварување на правата во смисла на оваа Директива, Комисијата го оценила како повреда на одредбите на Директивата.

Заштита на побарувањата на работниците кај инсолвентниот работодавач е предвидена преку институција за гарантирање на исплатата на одредени доспеани побарувања.

---

<sup>888</sup> Извештај за имплементирање и примена на одредени одредби од Директивата 2008/94/EЗ од Европската Комисија, од 28.02.2011 година, Брисел, достапен на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0084> (пристапено на 05.03.2023 година)

### 4.3.1. Гарантни институции

Во втората глава на директивата е предвидена обврска на државите-членки да формираат институција за да ја гарантираат исплата на побарувањата на работниците.

Во однос на видот на институцијата која може да ја даде гаранцијата, членот 5 од директивата го пропишува следното:

*„Државите-членки ќе утврдат детални прописи за организацијата, финансирањето и начинот на работа на гарантните институции, притоа почитувајќи ги особено следните начела:*

*а) Имотот на институциите мора да биде независен од оперативниот односно тековен капитал на работодавачот и да биде така конципиран, што нема да може да биде заплнет во текот на стечајната постапка.*

*б) Работодавачите мораат да придонесат во финансирањето, освен ако тоа не е во целост осигурено од јавните власти.*

*в) Обврската на институциите за исплата постои независно од исполнувањето на обврските на работодавачот за придонес во финансирањето.“*

Од наведените одредби на Директивата произлегува дека државата членка мора да воспостави соодветен институционален гарантен систем. Во согласност со член 5, државата членка располага со дискреција во однос на организацијата, начинот на работа и финансирањето на гарантните институции. Обврската за плаќање кон вработените ја имаат гарантните институции.

#### 4.3.1.1 Опсег на гарантирање на наплатата на побарувањата

Гарантните институции мора да обезбедат плаќање на заостанати плати на вработените за период што ќе го одредат државите членки. Имено, со членот 3 од Директивата е предвидена обврска на државите членки да го обезбедат плаќањето на

ненаплатените побарувања на вработените кои произлегуваат од договори за работа или од работни односи и доколку е можно, ако тоа е предвидено во националното законодавство, исплата на отпремнина за престанокот на работниот однос. Притоа, Директивата предвидува овие побарувања за кои ќе ги гарантираат националните гарантни институции да бидат ненаплатени побарувања настанати во период пред и/или доколку е можно, по одреден период кој ќе го утврдат државите членки.

Директивата не налага гарантирање на наплатата на побарувањата на работниците во секоја фаза од инсолвентната постапка. Задолжителноста за гарантирање на наплата на побарувањата првенствено се однесува на побарувања кои настанале пред одредениот период, кој може да се определи како момент на запишување на отворање на инсолвентна постапка во соодветен регистар согласно националното право. На ваков начин државата членка има дискреционо право при определување на датумот, од кој мора да се осигура гаранција за исплата на побарувањата, кој може да е само пред отворање на инсолвентна постапка, но може да биде и во текот на истата. Ваквата дискреција на државите членки е потврдена и во прелиминарното мислење на Европскиот суд за правда во случајот *Mustafa v Direktor*,<sup>889</sup> согласно кое државите членки може во своето национално законодавство да предвидат гаранција на оние побарувања на вработените кои настанале пред запишување на одлуката за отворање на стечајна постапка, и покрај фактот што таквата одлука не значи престанување на активностите на работодавачот.

Во оваа насока, Директивата остава можност државите членки да ги ограничат обврските кои ќе ги имаат нивните гарантни институции. Ограничувањата мора да бидат компатибилни со социјалната цел на директивата и треба да се земат предвид различните нивоа на побарувања.<sup>890</sup> Доколку тоа е случај во однос на периодот на гарантирање, тогаш државите членки задолжително мора да ја специфицираат должината на периодот кој ќе ги

---

<sup>889</sup> Case C-247/12.- Judgment of the Court (Fifth Chamber), 18 April 2013. Meliha Veli Mustafa v Direktor na fond 'Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite' kam Natsionalnia osiguritelnen institut. Прелиминарно мислење на Европскиот суд на правдата C-247/12 од 18.04.2013 година, достапно на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583111873014&uri=CELEX:62012CA0247> (пристапено на 04.03.2023 година).

<sup>890</sup> Рецитал 7 од Директивата 2008/94/ЕЗ.

опфати ненаплатените побарувања на работниците, а за кои ќе гарантираат гарантните институции.

Во согласност со тоа, предвиден е минимален период на гаранција за намирување на неплатените побарувања, кој не може да е пократок од последните три месеци од работниот однос на работникот од денот на исполнување на условот за отворање на инсолвентна постапка на работодавачот. Согласно Одлуката на Европскиот суд на правдата C-338/17<sup>891</sup> од 25.07.2018 година, е воспоставено дека Директивата 2008/94/EЗ не го исклучува националното право доколку со него не се гарантираат оние побарувања кои произлегуваат од работен однос кој престанал пред повеќе од три месеци од денот кога е иницирана стечајната постапка ако така е утврдено во националното право.

Може да се определи минимален период во референтен период, пример период од три месеци во референтен период со должина од најмалку шест месеци. Државите членки кои ќе постават референтен период не пократко од осумнаесет месеци, можат да го ограничат периодот за кој ќе се однесуваат ненаплатените побарувања на осум недели, така што ако ова е случај, за пресметка на минималниот период треба да се земат предвид оние периоди кои се најповолни за побарувањата на работникот.

#### ***4.3.1.2 Ограничување на висината на гарантираниот износ на намирување на неплатените побарувања***

За предвидливост на финансиските импликации кои би ги предизвикала исплатата на ненамирените побарувања, Директивата предвидува можност државите членки да постават горни граници за исплата со цел намирување на побарувањата од страна на гарантната институција. Ваквите горни граници мора да бидат доволно високи за да се придонесе кон социјалната цел на Директивата. Оние држави членки кои ваквата опција ја имплементирале во националното законодавство имаат обврска за истото да ја информираат Комисијата, наведувајќи ги притоа методите кои се користени при

---

<sup>891</sup>Прелиминарно мислење на Европскиот суд на правдата C-338/17 од 25.07.2018 година, достапно на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583499327036&uri=CELEX:62017CA0338> (пристапено на 05.10.2023 година).

утврдување на таа горна граница за исплата на износ за намирување на побарувањата на работниците.

Имено, ваквата можност не го оневозможува определувањето на минимална гаранција, што дополнително би придонело за материјалната сигурност и предвидливост на работникот.

#### **4.4. Стандарди во поглед на социјалната сигурност**

Државите членки на Европската Унија може да пропишат дека одредбите кои се однесуваат на гарантирање на наплата на побарувања од работен однос од страна на гарантните институции (членовите 3, 4 и 5 од Директивата) не се однесуваат на побарувањата по основ на придонесите во рамки на националниот систем за задолжително социјално осигурување или во рамките на дополнителните професионални или меѓу професионални пензиски шеми, надвор од системот за задолжително социјално осигурување.<sup>892</sup>

Државите членки треба да ги преземат неопходните мерки за да обезбедат дека доколку, работодавачот пред да стане инсолventен не ги плаќа придонесите за задолжително социјално осигурување согласно националната шема на социјално осигурување, тоа да не влијае негативно на правата на вработените што ги имаат кај овие институции за осигурување.

Државите членки согласно членот 8 од Директивата треба да ги преземат потребните мерки со цел да ги заштитат интересите на вработените и на лицата на кои им престанал работниот однос пред да настапи инсолventноста на работодавачот во однос на правата во

---

<sup>892</sup> Во македонското законодавство поимот на „професионална пензиска шема“ е утврден со Законот за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (Службен весник бр. 7/2008, 30/4/10, 71/11, 13/13), каде согласно член 4 став 1 точка 11, таа е шема договорена меѓу работодавач и неговите вработени лица или здружение на граѓани и неговите членови, вклучена во доброволен пензиски фонд. Согласно пак членот 84 од истиот закон, работодавач или здружение на граѓани можат да организираат и финансираат професионални пензиски шеми за своите вработени или членови. Имено, Законот остава можност повеќе работодавачи или повеќе здруженија на граѓани заедно да можат организираат и финансираат професионални пензиски шеми.

случај на старост (старосната пензија), вклучувајќи ги правата во случај на смрт и телесно оштетување (семејна пензија), кои ги стекнале или би ги стекнале во рамките на дополнителните професионални или меѓу професионални пензиски шеми, надвор од системот за задолжително социјално осигурување.

#### 4.5. Меѓународни ситуации

Согласно членот 9, Директивата предвидува дека кога одредено претпријатие има активности на територија на најмалку две држави членки и истото е инсолвентно, надлежна институција за исполнување на ненаплатените побарувања на вработените е институцијата на онаа држава членка на чија територија работат или вообичаено работат засегнатите работници. Обемот на правата се определува согласно националното законодавство на државата членка чија гарантна институција е определена како надлежна во дадениот случај.

Во однос на тоа кога ќе се смета дека работодавачот има активности на територија на најмалку две држави, Европскиот суд на правдата воспостави пракса преку пресудата C-310/07<sup>893</sup>, согласно која за да може претпријатието основано во една држава членка да се смета дека има активности на територијата на друга држава членка, тоа претпријатие мора да има стабилно економско присуство во втората држава, со човечки ресурси што овозможуваат да извршува активности во таа земја, но не е неопходно да има филијала или подружница во таа држава.

Државите членки треба да ги преземаат потребните мерки за да овозможат при прекуграничните ситуации, одлуките кои се донесени при спроведувањето на инсолвентната постапка во друга држава членка, да се земат предвид при утврдувањето на инсолвентната состојба на работодавачот.

Со цел да може да се спроведе наведеното во Директивата, истата предвидува државите членки во своите законодавства да предвидат обврска за споделување на

---

<sup>893</sup>Одлука на Европскиот суд на правдата C-310/07 од 16.10.2008 година, достапна на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583088475541&uri=CELEX:62007CA0310> (пристапено на 01.03.2020 година).

релевантните информации меѓу надлежните институции, со што особено би се овозможило соодветно информирање на гарантните институции надлежни за исполнување на побарувањата на вработените. Исто така предвидена е обврска државите членки да ја известуваат Комисијата и другите држави членки за контактните информации на своите надлежни власти односно гарантни институции.

## **5. Правна рамка за заштита на побарувањата на работниците кај инсолвентниот работодавач согласно македонското законодавство**

Со оглед дека членот 25 од Ревидираната Европска социјална повелба не е ратификуван од страна на Република Македонија, како и фактот дека нашето законодавство не е усогласено со Директивата 2008/94/ЕЗ, во нашето законодавство не е сеуште имплементирана обврската за воспоставување гарантно тело кое ќе им овозможи гаранција на побарувањата на работниците во овие случаи.

Македонското законодавство поимот на заштитата на работниците во однос на нивните побарувања од работен однос при случај на инсолвентност на нивниот работодавач делумно го инкорпорира во стечајното и работното законодавство. Во суштина се обезбедува право на исплата на нето плата, придонеси од плата, надоместоци, обештетување за повреди и професионално заболување и надомест на неисплатен надоместок на плата,<sup>894</sup> при што овие побарувања во случај на отворена стечајна постапка се класифицираат како побарувања од повисок исплатен ред и со приоритет при намирувањето.<sup>895</sup> Вака предвидените одредби се во насока на еден од моделите кои Конвенцијата од МОТ ги предвидува, односно согласно системот на привилегии, но како такви не ги опфаќаат ситуациите на престанок на работен однос заради бришење или ликвидација на работодавачот, односно нема приоритет при наплата на побарувањата на работниците во овие случаи.

Ниту трговското, ниту работното законодавство целосно не ги дефинираат правните последици врз договорите за вработување при престанок на работодавачот заради негово

---

<sup>894</sup> Согласно член 67 став 2 од Законот за работните односи

<sup>895</sup> Согласно член 117 од Законот за стечај.



бришење од трговскиот регистар, особено во случаите каде ова бришење е по службена должност на Централниот регистар.<sup>896</sup> Исто така, овие ситуации не се опфатени ниту со Законот за вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност,<sup>897</sup> каде правото на паричен надоместок заради престанок на работодавачот е загарантирано само во случај на престанок на правното лице поради стечај, но не и поради ликвидација или бришење на субјектот од трговскиот регистар.

Покрај заштитата при случај на стечај, друг правен механизам кој овозможува заштита на правата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот е Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата.<sup>898</sup> Ограничувањето во овој закон пред се, се должи на фактот дека се однесува на посебна таргет група на работници, односно работници во претпријатија со доминантна сопственост на државата.

Заради обезбедување социјална сигурност на лицата кои останале без работа поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата, во 2008 година за прв пат е донесен Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата.<sup>899</sup> Во периодот 2017 - 2021 година донесени се дополнителни четири закони (2017, 2018, 2020 и 2021 година) и со истите вклучувајќи го и прво донесениот закон се уредуваат условите за стекнување и начинот на користење на право на материјално обезбедување во вид на паричен надоместок, на невработените лица на кои им престанал работниот однос по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок, во претпријатија со доминантна сопственост на државата или по нивна приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата. Во секој од законите се предвидени рокови во кои невработеното лице може да поднесе барање за остварување на право.

---

<sup>896</sup> Бришење по службена должност се врши на неактивен субјект согласно член 552-а од Законот за трговски друштва, при што значајно е да се напомене дека согласно членот 477-а една од причините за бришење е и неподнесување на годишна сметка и финансиски извештаи до надлежни институции во определен рок.

<sup>897</sup> Член 67 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност.

<sup>898</sup> „Службен весник на Република Македонија“ бр. 87/08.

<sup>899</sup> „Службен весник на Република Македонија“ бр. 87/08 и 33/14.

Како еден од условите за остварување на правото за материјално обезбедување, е лицето да не е вработено, работниот однос да му престанал по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок, а под услов тој однос да бил заснован додека претпријатието било со доминантна сопственост и при приватизацијата да не дошло до промена на единствениот матичен број на субјектот, а доколку дошло до таква промена истото да е резултат на статусна промена.<sup>900</sup> Покрај тоа предвидени се услови во однос на минимален работен стаж кај работодавач - претпријатие со доминантна сопственост на државата, услов во однос на старост на барателот и услов кој се однесува на моментална невработеност.

Покрај тоа секој од законите содржи одредба со која ги исклучува работниците кои добиле испратнина во определен износ во дадениот период на кој се однесува секој од законите.

Имено, материјалното обезбедување е определено во форма на паричен надоместок кој не е еднократен туку континуиран до настапување на одложен услов - вработување или пензионирање. Вака поставениот одложен услов под кој овој надоместок се остварува, може дестимулативно да влијае на невработените лица кои се активни баратели на работа во однос на нивното прилагодување кон промените на пазарот на трудот, а со тоа и се зголемува ризикот за поттикнување на неформалната вработеност.<sup>901</sup>

Во својот извештај Државниот завод за ревизија оценува дека Законите за материјално обезбедување немаат континуитет во нивното носење, истите се со ограничен период на поднесување на барање, различни критериуми во поглед на датумот на престанок на работниот однос и работен стаж, со што се влијае на бројот на корисници, а со тоа и на правото кое лицата го остваруваат во различен временски период согласно условите.<sup>902</sup> Имено, во истиот Извештај, се забележува дека со оглед на фактот дека законите не се носат во континуитет секоја година, олеснувањето на условите за стекнување на ова право како и

---

<sup>900</sup> Член 2 став 1 алинеја 2 од Законот за материјално обезбедување на невработени лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата, од 2021 година.

<sup>901</sup> Конечен извештај за извршена ревизија на усогласеност на тема „Остварување на права од паричен надоместок” во Агенција за вработување на Република Северна Македонија, 04 2022 00 18, март 2023 година, ДЗР, страна 14

<sup>902</sup> Конечен извештај за извршена ревизија на усогласеност на тема „Остварување на права од паричен надоместок” во Агенција за вработување на Република Северна Македонија, 04 2022 00 18, март 2023 година, стр. 4

остварувањето на истото од страна на категоријата на невработени лица кои не ги исполниле овие услови за користење на материјалното обезбедување останува неизвесно, а досегашната поставеност на законските одредби создаваат нееднаков пристап кон засегнатите работници.<sup>903</sup>

### **5.1. Престанок на работниот однос со престанокот на работодавачот – стечаен должник**

Работодавачот кој не ги намирува своите пристигнати парични обврски, односно кога тој е неспособен да ги исплати своите обврски односно долгови како што пристигнуваат, се смета за инсолventен работодавач односно дека кај него настапила неспособност за плаќање.<sup>904</sup> Во ваков случај, доколку оваа неспособност за плаќање ги опфаќа сите сметки на работодавачот кај било кој носител на платниот промет и е присутна во период од 45 дена, на начин што не е исплатен износот што требало да биде исплатен врз основа на важечките основи за плаќање, над работодавачот може да се спроведе стечајна постапка или постапка за реорганизација.<sup>905</sup>

Согласно Законот за стечај, целта на стечајната постапка е колективно намирување на доверителите на стечајниот должник преку впаричување на должниковиот имот и распределба на остварените средства 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.<sup>906</sup> Со оглед дека оваа постапка овозможува впаричување на имотот за намирување на доверителите и ликвидација на должниот од една страна или ревитализирање на должникот продолжување

---

<sup>903</sup> Ibid, стр. 14.

<sup>904</sup> Член 2 став 1 точка 29 од Законот за стечај.

<sup>905</sup> Член 5, Ibid.

<sup>906</sup> Член 3, Ibid.

со негово функционирање преку реорганизација од друга страна, се смета дека оваа постапка е *sui generis* судска постапка.<sup>907</sup>

Со отворањето на стечајната постапка, од големо значење се и правните последици кои настануваат, особено влијанието на оваа постапка над договорите за вработување како и на правата и обврските од работниот однос воопшто. При услови на отворена стечајна постапка заштитата на интересите на вработените се рефлектира преку заштита на побарувањата што тие го имаат по основ на нивниот работен однос. Правните последици на стечајната постапка влијаат на работниот однос на работниците кај стечајниот должник, но и на нивните побарувања односно на нивниот правен статус како доверители во постапката. Согласно Законот за работните односи како еден од основите за престанок на работниот однос се смета престанокот на работодавачот, но воедно Законот предвидува експлицитна одредба согласно која е престанокот на договорите за вработување настапува со отворањето на постапка за престанок на работодавачот, во согласност со закон.<sup>908</sup> Во оваа насока, гледано од аспект на стечајното право, стечајната постапка може, но не секогаш завршува со престанок или ликвидирање на деловниот потфат на должникот – работодавач и со нејзино започнување работодавачот не го губи правниот субјективитет. Наведеното е така, со оглед на тоа дека по отворањето на стечајната постапка постои законска можност деловниот потфат на субјектот да се реорганизира.<sup>909</sup> Иако определбата на работното законодавство за автоматското престанување на работниот однос со отворањето на постапката за престанок на работодавачот е условено со наведување на условот „согласно закон“, во овој случај и покрај тоа што стечајното законодавство директно не го условува отворањето на стечајната постапка како постапка за престанок на стечајниот должник, како *lex specialis* за оваа постапка, Законот за стечај предвидува одредба според која договорите за вработување склучени меѓу работникот и работодавецот – должник, со денот на отворање на стечајната постапка престануваат,<sup>910</sup> со што престанувањето на работниот однос се утврдува по сила на закон. Отворањето на стечајната постапка како правило кое го преставува правниот основ за престанок на работниот однос,

---

<sup>907</sup> А. Шопов „Предстечајна реорганизација на трговските друштва во македонскиот правен поредок“, Правник бр. 349, мај 2021, Скопје, стр. 10

<sup>908</sup> Член 66 од Законот за работните односи

<sup>909</sup> Член 215-а став 2, *Ibid.*

<sup>910</sup> Член 166 од Законот за стечај.

не се применува на сите вработени, ако се земе предвид дека институциите од јавниот сектор се условно изземени од стечајна постапка, ако така е уредено во посебните закони.

911

Престанокот на работниот однос со отворање на стечајната постапка е логична последица во ситуациите кога стечајната постапка е отворена, но не се спроведува заради вредноста на имотот на должникот односно кога тој е помал од трошоците на постапката или истиот е од незначителна вредност, што резултира со престанок на работодавачот преку негово бришење од регистарот.<sup>912</sup> Но, ако се земе предвид заштитата која ја предвидуваат меѓународните документи анализирани во овој труд погоре, а имајќи предвид дека моделот на привилегии преку приоритет во наплатата во овие случаи е неприменлив, потребно е побарувањата на работниците да се заштитени од страна на гарантна институција, која во нашиот правен систем сеуште не е воспоставена.

Со оглед на тоа дека престанокот на работниот однос кој настанува со отворање на стечајна постапка е престанок по сила на закон (*ex lege*), значајно е да се утврди моментот кој се смета дека оваа постапка е отворена, со цел да се утврди моментот во кој престанува и работниот однос на засегнатите работници. Согласно позитивното стечајно право со денот на донесување на решението за отворање на стечајната постапка од страна на стечајниот судија, истата се смета дека е отворена. За ваквото дејствие, а со цел информирање на доверителите меѓу кои и вработените како потенцијални доверители, законот предвидел објавување на решението во службено гласило и истакнување на оглас на огласната табла.<sup>913</sup> Денот по огласувањето на огласната табла, се смета за моментот кога настапуваат правните последици од отворањето на стечајната постапка.

Престанокот на договорите за вработување се констатираат со решение на стечајниот управник, против кое не е дозволена жалба.<sup>914</sup> Со решението кое го донесува

---

<sup>911</sup> Ibid, член 4: „Стечајна постапка не може да се спроведе над имотот на Република Македонија, над фондовите што се финансираат од Буџетот на Република Македонија, фондовите за пензиско и инвалидско осигурување, Фондот за здравствено осигурување, единиците на локалната самоуправа, над органите на државната управа, како и на други правни лица со јавно овластување, ако тие со закон се изземени од стечајната постапка.“

<sup>912</sup> Член 68, Ibid.

<sup>913</sup> Член 71 став 2 од Законот за стечај.

<sup>914</sup> Член 166 став 2 Ibid.

стечајниот управник, тој не одлучува во однос на права од работниот однос, ниту во однос на оправданоста за негово опстојување, туку констатира состојба која е настаната како последица на престанокот на договорот за вработување. Оттука, оваа последица која се однесува на сите договори за вработување кои биле во важност пред отворањето на стечајната постапка настапува *ex lege*, а решението на стечајниот управник во овој случај има декларативен карактер.

Од друга страна, против решението за отворање на стечајната постапка, кое го носи стечајниот судија, дозволена е жалба, што во зависност од околностите и оправданоста на наводите на истата, може постапката да резултира со укинување на решението за отворање на стечајната постапка.<sup>915</sup> Имајќи го предвид ова, односно *ex nunc* дејството на укинувањето на решението, се поставува прашањето што со работниците на кои им престанал работниот однос заради донесување на решението од страна на стечајниот судија, кое му претходи на постапката за жалба, со оглед дека во услови на отворена стечајна постапка, жалбите против решенијата на стечајниот судија не го задржуваат извршувањето.<sup>916</sup> Законот не го уредува ова прашање, по што може да се констатира ваквата недореченост во однос на правниот статус на работниците, со оглед дека во оваа ситуација решението за престанок на нивниот работен однос е понатаму во сила и покрај укинувањето на решението за отворање на стечајната постапка.

### **5.1.1. Права на работниците на кои им престанал работниот однос заради отворање на стечајна постапка**

Заради специфичната положба на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот, Законот за работни односи, им овозможува на работниците да покренат иницијатива за спроведување на постапка за престанок на работодавачот, односно стечајна

---

<sup>915</sup> Член 73, *Ibid*, „Кога стечајниот судија донел решение за отворање на стечајна постапка, право на жалба има должникот во рок од осум дена од денот на приемот на решението“.

<sup>916</sup> Член 12 став 8, *Ibid*.

постапка, под услов работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно.<sup>917</sup> Во овој случај работниците имаат право на исплата на:

1) нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

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

3) неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.<sup>918</sup>

Наведените права, како такви се во насока на основните права кои ги гарантира Конвенцијата бр. 178 на МОТ преку системот на привилегии, со исклучок на побарувања по основ на отпремнина заради престанок на работниот однос како и дополнителните загарантирани побарувања кои произлегуваат од Препораката бр. 180.

Имено, согласно стечајното право платите, придонесите од плата за пензиско и инвалидско осигурување, здравственото осигурување и осигурување во случај на невработеност и надоместоците за периодот од последните три месеци пред отворањето на стечајната постапка, обештетувањето за повредите при работа коишто работникот ги претрпел кај должникот, како и за професионалните заболувања и неисплатените надоместоци на платите за времетраењето на неискористениот редовен годишен одмор за тековната календарска година, се сметаат за побарувања од повисок исплатен ред.<sup>919</sup>

При евентуално продолжување на правниот субјективитет на работодавачот со реорганизација или при потреба од ангажирање на работници за натамошно управување со работниот процес во текот на стечајната постапка, работниците на кои им престанал работниот однос заради отворање на стечајната постапка имаат приоритет при повторно вработување, што во вториот случај секогаш би било на определено време.

Во секој случај, лицата на кои им престанал работниот однос имаат право на надоместок во случај на невработеност. Лицата на кои им престанал работниот однос заради отворање

---

<sup>917</sup> Член 67 став 1 од ЗРО.

<sup>918</sup> Со оглед дека на вработените во јавниот сектор правото на регрес на годишен одмор не им е предвидено како право од работен однос, тие не можат да го остварат во овој случај. Но, ова не подразбира ограничување во остварувањето на правата од работен однос ниту контрадикторност, со оглед дека стечајна постапка на институциите од јавниот сектор не е законски возможна согласно членот 4 од Законот за стечај.

<sup>919</sup> Член 117 од Законот за стечај.

на стечајна постапка на работодавачот го губат статусот на вработени и се вбројуваат во групата на невработени лица. Овие лица согласно Законот за вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност,<sup>920</sup> се стекнуваат со правото на паричен надоместок како право од осигурување во случај на невработеност.

Стечајниот управник, по донесувањето на решението со кое констатира престанок на договорите за вработување треба да ги одјави вработените од фондовите за пензиско и инвалидско осигурување и здравствено осигурување, а воедно има обврска примерок од решението да достави до агенцијата за вработување на чие подрачје се наоѓа седиштето на стечајниот должник во рок од три дена од денот на донесувањето на решението. Ваквото законско уредување е во корист на лицата на кои им престанува работниот однос, а ова вклучувајќи го и решението за констатирање на престанокот на работниот однос кое може на работникот да му послужи како доказ за потврдување на настанатата состојба пред надлежната агенција, допринесува кон ефикасно и полесно остварување на правата на кои им следуваат во случај на невработеност. Притоа, иако во законот не е експлицитно утврдено, аналогно на обврската на стечајниот управник за доставување на решенијата за престанок на работниот однос на дотогашните вработени до агенцијата за вработување, се претпоставува дека истото се доставува и до самите лица на кои им се престанува работниот однос.<sup>921</sup>

### **5.1.2 Работен однос во текот на стечајната постапка на работодавачот**

Заради завршување на започнатите работи и за отстранување на можните штети, како и заради остварување на можноста за продолжување на деловниот потфат на стечајниот должник, во текот на стечајната постапка може да се вработуваат работници.

Имено, согласно законот предвидено е дека склучувањето на договорите за вработување го врши стечајниот управник, по претходно одобрување од страна на стечајниот судија.<sup>922</sup> Во предлогот кој стечајниот управник го доставува до стечајниот

---

<sup>920</sup> Член 66 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

<sup>921</sup> Член 75 – врачување на отказ, од Законот за работните односи.

<sup>922</sup> Член 166 став 5 од Законот за стечај.



судија за вработување на работници, тој мора да ги образложи причините за предложеното вработување и бројот на работници кои треба да бидат ангажирани. Во случај на одобрување на предлогот, стечајниот управник пристапува кон склучување на новите договори за вработување. Предвидената можност за засновање на работен однос во текот на стечајната постапка од аспект на законот е условена. Ваквата условеност прво се однесува на видот на вработувањето, кое согласно закон мора да биде на определено време, а од друга страна законот предвидува предност при вработувањето да имаат поранешните вработени кај стечајниот должник.<sup>923</sup> Иако, времетраењето не е децидно определено, се претпоставува дека тоа би било до завршување на определена задача, а најдоцна до завршување на стечајната постапка. Критериумот за селекција на кои од поранешните вработени ќе им се понуди засновање на нов работен однос не е експлицитно утврден, но имајќи предвид дека можноста за ново вработување се должи само на завршување на започнатите работи, отстранување на евентуална штета, односно водење на стечајна постапка, управникот би требало при изборот да се определува според способноста, знаењето и искуството на потенцијални работници. Содржината на овие договори треба да претставува компромисно решение помеѓу потребата да се постигне најповолно намирување на доверителите, но од друга страна и остварување на загарантирани права според Законот за работни односи.

Определувањето на законот новите договори кои би се склучувале во текот на стечајната постапка да бидат на определено време, навидум подразбира исклучување на можноста во стечајната постапка да се ангажираат лица со договори за дело или авторски договори кои во суштина не подразбираат засновање на работен однос. Од овој аспект, се поставува прашањето, што доколку човечкиот кадар во рамки на групата на поранешните работници кај стечајниот должник е недоволен или несоодвествува со барањата кои работите во стечајната постапка ги налагаат.

Во оваа насока треба да се има предвид дека не се исклучува можноста отворањето на стечајната постапка да е на иницијатива на работниците, што може да резултира со

---

<sup>923</sup> Ibid.

неприфаќање на новата понуда за засновање на работен однос. Во овие и слични вакви случаи, неопходно е ангажирање на работници кои не се поранешни вработени.

Дека законот дозволува ангажирање, а не единствено вработување на работници при отворена стечајна постапка е видно и од формулацијата на законската одредба според која, поранешните вработени кај работодавачот имаат приоритет при евентуално вработување во стечајната постапка, но не и ексклузивно право.

Во секој случај ова се однесува тогаш кога има недостаток или несоодветност на професионалните способности кај поранешните вработени, но од друга страна ако наведеното не постои односно не може да се претпостави, повторно се наметнува прашањето кој е критериумот за избор кој стечајниот управник го применува за склучување на новите договори за вработување.

Во однос на ова би требало Законот да содржи одредби со кои најмалку ќе се постават услови кои ќе налагаат при изборот на вработените на кои ќе им се понуди засновање на работен однос на определено време, стечајниот управник да ги цени професионалните способности, дотогашните истакнувања и успешноста во работата.

Платите и надоместоците на работниците со кои е склучен договор за вработување на определено време ги определува стечајниот управник имајќи ги предвид одредбите од законот и колективниот договор.<sup>924</sup> Имено, платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор. Пред да донесе решение со кое ќе ги определи платите и надоместоците на овие вработени за тоа ќе го извести стечајниот судија кој исто така треба предлогот писмено да го одобри.<sup>925</sup>

Платите и надоместоците по договорите за вработување на определено време се намираваат со приоритет како обврски на стечајната маса. Овие доверители немаат обврска да го пријават своето побарување, туку се стекнуваат со право на приоритетна наплата на истите од стечајната маса, за разлика од лицата на кои им престанал работниот однос со

---

<sup>924</sup> Член 116 ставови 5 и 6, Ibid.

<sup>925</sup> Прирачник за стечајна постапка, Зајакнување на административните капацитети за имплементација на правната рамка за стечај и ликвидација на трговски друштва, SCBL, 2017

отворањето на стечајната постапка. По правило исплатата на обврските на стечајна маса се врши по предлог на стечајниот управник, а врз основа на решение донесено од стечајниот судија.<sup>926</sup>

Ваквите побарувања, а со оглед дека овие лица согласно законот се третираат како доверители на стечајна маса имаат целосен приоритет на наплата, пред да се пристапи кон било каква распределба на средствата од стечајната маса и секогаш се исплатуваат во целост односно согласно нивната големина.

### **5.1.3 Правни последици од отворање на стечајна постапка врз работен однос**

Правните последици на стечајната постапка влијаат на работниот однос на работниците кај стечајниот должник, но и на нивните побарувања односно на нивниот правен статус како доверители во постапката. Освен побарувањата на лицата кои биле во работен однос пред отворањето на стечајната постапка, специфична е и положбата на побарувањата на лицата кои засновале работен однос во текот на стечајната постапка.

Работниците на кои им престанал работниот однос со отворањето на стечајната постапка, своите ненамирени побарувања во постапката имаат право да ги остваруваат како доверители на стечајниот должник.<sup>927</sup> Како и останатите доверители, за да можат да ги остваруваат своите права тие мора да ги пријавиле во стечајната постапка, во спротивно ја губат можноста за нивна наплата. Оттука побарувањата од работен однос, оние кои ги имаат по основ на неисплатени плати од последните три месеци, се третираат како побарувања на стечајни доверители и истите со цел да се наплатат мора да се пријават во стечајната постапка. Имајќи го предвид начелото на паритет во стечајната постапка, вработените како и сите други доверители во стечајната постапка можат да го наплатат своето побарување само преку механизмите на самата стечајна постапка, што подразбира исклучување на сите можности за наплата на побарувањето на друг начин односно преку водење на извршување кога е во прашање наплата на извршна исправа или парница. Од друга страна, побарувањата

---

<sup>926</sup> Ibid.

<sup>927</sup> Член 117 од Законот за стечај.

кои ги имаат по основ на неисплатени плати од последните три месеци се третираат како приоритетни, така што во однос на овие побарувања работниците се приоритетни доверители, а за останатите побарувања како и за платите од останатиот период имаат третман на стечајни доверители.<sup>928</sup>

За разлика од нив, побарувањата на лицата кои засновале работен однос за време на стечајната постапка, по основ на плати и надоместоци на плата, а со оглед дека настанале по отворањето на стечајната постапка, се третираат како обврски на стечајната маса, што овие лица ги прави доверители на стечајната маса.<sup>929</sup> За наплата на своите побарувања доверителите на стечајната маса немаат обврска да го пријават своето побарување, туку се здобиваат со право на приоритетна наплата на истите од стечајната маса.

Имајќи предвид дека правата и обврските од работниот однос на членовите на органот за управување односно на извршните членови на одборот на директори, членовите на управниот одбор, односно управителите се уредуваат со посебен договор за уредување на односите меѓу нив и друштвото (менаџерски договори), значајно е да се нагласи дека правните последици од отворената стечајна постапка влијаат и на овие договори. Па така, со денот на отворање на стечајната постапка престануваат и менаџерските договори.<sup>930</sup>

Имено, со отворањето на стечајната постапка престануваат правата на членовите на органите на управување, управителот, односно директорот или друг орган на управување, застапниците и полномошниците, како и на членови на органите за надзор. Управувањето односно правото на располагањето со имотот кои пред отворањето на постапката биле права на органот на управување преминуваат на стечајниот управник, заедно со правата кои се остваруваат заради спроведување на стечајната постапка.<sup>931</sup>

## **6. Поим за реорганизација на работодавачот како стечаен должник**

Во услови на настапување на финансиска нестабилност, постои оправдан интерес на доверителите на должникот да преземат активности кои подразбираат спроведување на

---

<sup>928</sup> Ibid.

<sup>929</sup> Член 166 став 7 и член 135 став 5, Ibid.

<sup>930</sup> Член 166 став 4, Ibid.

<sup>931</sup> Член 137, Ibid.

постапка на стечај за да обезбедат поголема сигурност во нивното намирување, во рана фаза кога кај должникот сеуште има имот од кој истите можат колективно да се намират, а тргнувајќи од тоа дека нивниот интерес е од економска природа. Но, тоа не е секогаш така, кога како доверители се и работниците. Без оглед на нивните евентуални побарувања од работен однос, при постоење на такви услови кај работодавачот, за нив постои и неизвесност во поглед на продолжувањето на нивниот работен однос. Од ист аспект може да се анализира и состојбата на самиот работодавач – должник, кај кого доколку постојат изгледи за надминување на финансиската нестабилност и продолжување на деловниот потфат, подобро е сценариото на санација и реорганизација, отколку негова ликвидација. Одлуката во оваа ситуација, за начинот и натамошниот тек на постапката за надминување на настаната инсолвентност на должникот е на самите доверители. Со оглед на изразените социјални последици на инсолвентноста, особено во однос на правната положба на вработените, при овие ситуации е потребно да се преиспита можноста за опоравување - реорганизација на инсолвентниот работодавач и зачувување на работниот однос.<sup>932</sup>

Согласно нашето законодавство реорганизацијата се дефинира како процес со кој добрата, финансиската состојба и одржливоста на претпријатието на должникот можат да се обноват, а претпријатието на должникот може да продолжи да функционира. Начинот на кој обновувањето може да се изврши е предвидено преку преземање на активности кои подразбираат отпишување на долгот, одложување на долгот, преобразба на долгот во удел во друштвото и продажба на претпријатието како целина или дел од него.<sup>933</sup>

Постапката за реорганизација е комплексна постапка која е фазно поделена на: активности во однос на предлогот на должникот за поведување на постапка за реорганизација, расправа и изјаснувањето на доверителите по предлогот, подготвувањето на планот за реорганизација, изјаснувањето на доверителите по планот за реорганизација и сите други активности што ги презема стечајниот судија, должникот и доверителите заради и во врска со реорганизацијата на должникот врз основа на планот за реорганизација.<sup>934</sup>

---

<sup>932</sup> Лубарда Б., Радно право - расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, 599.

<sup>933</sup> Член 2 став 1 точка 60 од Законот за стечај.

<sup>934</sup> член 2 став 1 точка 57 од Законот за стечај.

Согласно Законот за стечај, стечајната постапка која опфаќа реорганизација, за што треба да се изјаснат доверителите, се спроведува врз основа на писмен план за реорганизација, во кој треба да се предвидат мерките кои ќе се преземат во функција на остварување на целите на постапката. Во суштина предвидени се две процедури за спроведување на оваа постапка:

- Стечајна реорганизација за која одлучуваат доверителите на првото извештајно собрание<sup>935</sup>, по отворање на стечајната постапка по предлог на стечајниот управник во извештајот за економско-финансиската состојба, а врз основа на одлука на доверителите на прво извештајно собрание на доверители<sup>936</sup> и
- Реорганизација во претходна постапка пред отворање на стечајната постапка, само ако должникот заедно со предлогот за отворање на стечајна постапка поднел и план за реорганизација.<sup>937</sup>

Без оглед на процедурата по која се води постапката за реорганизација, законот предвидува повеќе начини преку кои може да се спроведе реорганизацијата, а доколку истите структурно се анализираат, може да се утврдат двата модели на реорганизацијата, кои како и што судијата Шопов<sup>938</sup> ги дели се:

- Реорганизација со понатамошно одржување на правниот субјективитет и претпријатието на должникот и
- Реорганизација со раздвојување на доходовниот дел на претпријатието од сопственичката структура на должникот.

Секој од горенаведените модели на реорганизација може да се спроведе преку еден или повеќе комбинирани начини таксативно предвидени во Законот за стечај.<sup>939</sup>

Така, реорганизација со натамошно одржување на правниот субјективитет и претпријатието на должникот може да се спроведе преку:

---

<sup>935</sup> Член 97 став 2, Ibid.

<sup>936</sup> Член 215-а, став 2, Ibid.

<sup>937</sup> Член 215 – а, Ibid.

<sup>938</sup> А. Шопов „Предстечајна реорганизација на трговските друштва во македонскиот правен поредок“, Правник бр. 349, мај 2021, Скопје, стр. 11

<sup>939</sup> Член 215 став 3 од Законот за стечај.

- ќе му се препушти на должникот управување или располагање со целиот или со еден дел од неговиот имот;
- ќе се определи начинот на намирување на стечајните доверители;
- ќе се намират или ќе се изменат правата на одвоено намирување;
- ќе се намалат или одложат исплатите на обврските на должникот;
- обврските на должникот ќе се претворат во кредит;
- ќе се преземе гаранција или ќе се даде друго обезбедување за исполнување на обврските на должникот;
- ќе се претвори некоја или сите обврски на должникот кон доверителите во удел или акции во реорганизираниот должник, во износ според претходна процена од страна на овластен проценител на нето вредноста на основната главнина на друштвото;
- ќе се намири некоја или сите обврски на должникот кон доверителите со удел или со акции кои ги поседуваат содружниците, односно акционерите;
- ќе се дозволи зголемување на основната главнина на друштвото преку издавање на акции и удели за доверителите или за нови инвеститори;
- дополнително вложување;
- измена на договорот за друштвото, статутот, односно друг основачки акт или друг акт на стечајниот должник со кој се определуваат посебни права на подносителот на планот за реорганизација;

Од друга страна реорганизација со раздвојување на доходовниот дел на претпријатието од сопственичката структура на должникот може да се спроведе преку:

- спроведување на соодветна статусна измена со цел да се пренесе имотот на должникот или еден дел од имотот на должникот на едно или на повеќе лица кои постојат или кои ќе бидат основани;
- должникот ќе се спои со едно или со повеќе лица;
- ќе се продаде цел или дел од имотот на должникот, со или без правата на одвоено намирување;
- ќе се подели целиот или дел од имотот на должникот меѓу доверителите (во комбинација со некоја од другите мерки за реорганизација);

Според УНЦИТРАЛ одредбите во инсолвентното право за реорганизација, меѓу другото треба да имаат за цел да го олеснат спасувањето на деловниот субјект кој подлежи на постапка согласно инсолвентното право, со едновремено зачувување на работниот однос на вработените, а во соодветни случаи и заштита на инвестициите.<sup>940</sup> Оттука, важно е при изборот на начинот на реорганизација да се има предвид и положбата и интересите на вработените кај стечајниот должник.

Во таа насока, без оглед дали постапката за реорганизација е во претходната постапка или за време на стечајната постапка, планот за реорганизација се доставува на разгледување и за мислење до одборот на доверители и до претставниците на вработените. Имено правото на изјаснување по планот е предвидено како право на одборот на доверители и на стечајниот управник, но не и на претставниците на вработените,<sup>941</sup> што подразбира дека нивното право се сведува на право на информирање и консултирање. Ако се има пак предвид дека реорганизацијата како постапка може да се спроведе по отворањето на стечајната постапка и дека моментот на отворање на стечајната постапка едновремено претставува момент на престанување на договорите за вработување, може да се забележи правната празнина во однос на правната судбина на работниот однос, а која постои во однос на ситуациите каде планот за реорганизација се прифаќа и претпријатието на должникот продолжува да постои.

## **7. Македонскиот концепт на пренос на претпријатие во стечајна постапка**

Статутарната заштита што им ја обезбедува правото на Европската заедница на вработените при пренос на претпријатија и други реструктурирања беше критикувана со образложение дека ги поткопува процедурите за несолвентност и го попречува процесот на „корпоративното спасување“.<sup>942</sup>

Согласно македонското законодавство, за што стана збор погоре, една од правните последици од отворањето на стечајната постапка, без оглед дали истата ќе е во насока на

---

<sup>940</sup> "Legislative Guide on Insolvency Law", UNCITRAL, 2005, Препорака 139-159, стр. 233

<sup>941</sup> Член 225 од Законот за стечај.

<sup>942</sup> H. Collins, „Transfer of Undertakings and Insolvency“, Industrial Law Journal, vol. 18, бр. 3/1989



ликвидација или реорганизација, е престанок на договорите за вработување. Ваквото решение покрај дилемите кои ги предизвикува во однос на моментот на настанување наспрема можноста за реорганизација, не е во согласност ниту со одредбите од Директивата за пренос на претпријатија 2001/23/ЕЗ. Со оглед дека реорганизацијата во стечајна постапка може да се спроведе и со понатамошно одржување на правниот субјективитет и претпријатието на должникот, што може да доведе до промена на работодавач во овој случај, би биле применливи одредбите за промена на работодавачот од Законот за работните односи, кои се во насока на усогласување со одредбите од Директивата 2001/23/ЕЗ. Директивата дава можност да се исклучи од примена одредбите за зачувување на работниот однос и забраната за отпуштање во случаи на пренос, каде претходникот работодавач е предмет на инсолвентна постапка, но единствено кога таа постапка завршува со ликвидација на средствата на субјектот,<sup>943</sup> што подразбира неможност за исклучување на ситуациите на инсолвентност на работодавачот кои се во насока на негова ревитализација и натамошно опстојување, како што е можноста за реорганизација. При натамошно транспонирање на европското законодавство од овој аспект, треба да се анализира и спремноста на државата да го прифати и алтернативното решение од Директивата согласно кое нема да се исклучи примената на начелото на зачувување на работниот однос и преносот во овој случај да се смета за неоснована причина за отказ. Односно, да предвиди нивна примена во случаите на реорганизација каде деловниот потфат ќе се пренесе на друг работодавач, како што тоа го наложуваат одредбите на Директивата. Во овој случај, односно при не исклучување на примена на начелото за зачувување на работниот однос и неоправданост за отказ, согласно Директивата потребно е да се предвиди дека долговите на работодавачот претходник по основ на работниот однос, кои достасале за наплата пред преносот и пред отворањето на постапката за инсолвентност, не се пренесуваат на новиот работодавач стекнувач. Како алтернатива на ова решение може да се предвиди стекнувачот и пренесувачот или лицата кои дејствуваат во негово име од една страна и претставниците на вработените од друга страна да договорат измени на одредбите и условите за работа на работниците кои се однесуваат на заштита на вработувањето односно на работниот однос, на начин на кој ќе се обезбеди опстанок на претпријатието.<sup>944</sup>

---

<sup>943</sup> Директива 2001/23/ЕЗ, член 5 став (1).

<sup>944</sup> Член 5 став 2 од Директивата 2001/23/ЕЗ

Од ваквите одредби на Директивата, произлегува дека во случај кога земјите членки не ги исклучиле овие одредби во стечајната постапка, односно кога се применуваат одредбите за задолжителен пренос на договорот за вработување и забраната за отказ, земјите членки во своите законодавства може да предвидат вакви намалувања на стекнати права на вработените, но не и нивно отпуштање. Ако се тргне од соседството, како што забележува Драгићевић<sup>945</sup> во однос на српското стечајно право, постапката на реорганизација предвидена со српското стечајно законодавство, не може да се квалификува како постапка чија цел е ликвидација на средства, па оттука заклучува дека предвидената мерка за реализација на планот за реорганизација во вид на отпуштање на вработени, која е застапена во ова законодавство - не е усогласена со Директивата 2001/23/ЕЗ. Сличен заклучок за неусогласеност може да се изведе и за македонското стечајно законодавство, со оглед на фактот дека ниту според нашето законодавство, постапката за реорганизација не секогаш завршува со ликвидација, особено кога се преземаат мерките за реорганизација со понатамошно одржување на правниот субјективитет и претпријатието на должникот.

## **8. Превентивно реструктурирање и положба на работниците при превентивно реструктурирање**

При влошена финансиска состојба можноста за финансиска консолидација пред настапување на услови за стечај е значајна како за самиот работодавач, така и за неговите доверители, вклучувајќи ги и вработените. Ваква можност предвидува постапката за превентивното реструктурирање чија цел е да овозможи перспектива за избегнување на несолвентност и одржливост на деловниот потфат. Тргувајќи од природата на реструктурирањето и уште повеќе на превентивното реструктурирање, тие инхерентно немаат за цел да се преточат во постапки за ликвидирање на деовниот потфат. Реструктурирањето постои со цел да се продолжи со одржливо економската единица

---

<sup>945</sup>Марија Р. Драгићевић, Правни положај запослених у случају промене послодавца“, докторска дисертација, Ниш 2022

односно претпријатието, а доколку дојде до негов пренос ќе се применат одредбите за пренос на претпријатие соодветно.<sup>946</sup>

Најзначаен правен акт во рамки на Европската Унија кој овозможува спроведување на ваква постапка е Директивата за превентивно реструктурирање 2019/1023 за рамката за превентивно реструктурирање, отпишување на долг и забрани и за мерки за зголемување на ефикасност на постапките во врска со реструктурирање, инсолвентност и ослободување од задолженоста<sup>947</sup>, која ефективно стапи на сила на 17 јули 2021 година, како првичен иницијален датум, кој заради малиот одзив во навременост на усогласувањето од страна на земјите членки, се продолжуваше до 17ти јули 2022 година.<sup>948</sup>

Согласно првиот рецитал на Директивата, истата има за цел да придонесе правилно функционирање на внатрешниот пазар отстранувајќи ги пречките за слободно движење на капиталот, а кои произлегуваат од различностите на правилата за превентивно реструктурирање, инсолвентност, отпишување на долг и дисквалификации во националните законодавства.<sup>949</sup> Разликите во националните законодавства во однос на поставеноста на правилата за воспоставување на финансиска стабилност и реструктурирање на потфатот на претприемачите се евидентирани во Предлог Директивата од 2016тата година<sup>950</sup>, согласно кој предлог се уважува ефектот на Регулацијата за несолвентност 1346/2000<sup>951</sup> дополнета со Регулацијата 2015/848<sup>952</sup>, но од аспект на поставените правила за решавање на судир на закони и прекугранични инсолвентни постапки. Истовремено во овој предлог се укажува и на незадоволителните резултати од оценувањето на ефектот во два последователни наврати за примената од усвојување на Препораката за реструктурирање и втора шанса во 2014 година<sup>953</sup>, со која се препорачува усвојување на правила за ефективно реструктурирање пред настапување на инсолвентност

---

<sup>946</sup> Gant Jennifer L. L. and Paul J Omar (eds), Elgar Corporate Restructuring Handbook, Chapter 9, Employees as stakeholders in restructuring and insolvency: acquired rights and business transfers, University College Cork, Ireland, 2021.

<sup>947</sup> Директива 2019/1023, Службен весник на ЕУ L 172/18, јуни 2019 година.

<sup>948</sup> Baker Mekenzi, European restructuring schemes, Snapshot on the status of implementation of the EU Restructuring Directive in selected Member States and the new English scheme, May 2022

<sup>949</sup> Рецитал 1, Ibid

<sup>950</sup> Предлог Директива на Европскиот парламент и Советот COM(2016), 22 Ноември 2016 година.

<sup>951</sup> COUNCIL REGULATION (EC) No 1346/2000 of 29 May 2000 on insolvency proceedings, OJ L 160, 30.6.2000

<sup>952</sup> Regulation (EU) 2015/848 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2015 on insolvency proceedings, OJ L 141, 5.6.2015

<sup>953</sup> C(2014) 1500 final, 12 Март, 2014.

и правила за втора шанса на претприемачите кои ќе им овозможи финансиско опоравување. Ваквата оценка се должи на нецелосно или различно имплементирање на правилата за превентивно реструктурирање кај мнозинството земји членки.<sup>954</sup>

Како и што е предвидено во предлогот, така и во усвоената Директива е предвидено поставување на минимални клучни принципи за сите земји членки, во однос на превентивното реструктурирање и рамката која ја опфаќа овој концепт. Притоа, не е занемарено значењето на правата на работниците и нивната положба при овие постапки, па така постигнувањето на целите на Директивата е условено со истата да не се доведат во прашање основните слободи и права на работниците.<sup>955</sup>

Најпрво, Директивата ја уредува рамката за превентивно реструктурирање, поставува правила за втора можност за нов почеток на претприемачот и содржи генерални одредби за зајакнување на ефективноста на постапките за инсолвентност, реструктурирање и така наречената втора шанса.

Реструктурирањето во смисла на одредбите на Директивата е конципирано како збир на мерки кои вклучуваат промена на организацијата, условите или структурата на средствата и обврските или било кој друг дел од структурата на капиталот на претприемачот кој има својство на должник.<sup>956</sup> Од друга страна рамката за превентивно реструктурирање треба да овозможи ефективно реструктурирање на должникот во рана фаза, односно пред настапување на условите за негова несолвентност и ограничување на можноста за ликвидирање на неговиот деловен потфат.<sup>957</sup> Оттука, а анализирајќи го овој концепт може да се заклучи дека основната разлика помеѓу превентивното реструктурирање и реорганизацијата во стечајната постапка, е во тоа што целта на реорганизацијата во стечајна постапка е примарно задоволување на доверителите, а последователно спасување на деловниот потфат на стечајниот должник, за разлика од превентивното реструктурирање кое има за цел спасување на должникот пред истиот да се доведе во состојба на стечај и да се загрозат побарувањата на доверителите. Ова и со оглед дека постапката за превентивно

---

<sup>954</sup> Evaluation of the implementation of the Commission Recommendation of 12.3.2014 on a new approach to business failure and insolvency, 30.9.2015

<sup>955</sup> Рецитал 1, Ibid.

<sup>956</sup> Член 1 (1), Ibid.

<sup>957</sup> Рецитал 24, Ibid.

реструктурирање е наменета за сеуште оперативните претприемачи чија финансиска состојба не ги исполнила условите за стечајна или предстечајна постапка и за цел има едновремено намиравање на побарувањата на доверителите, но и одржување на деловната активност.

Директивата предвидува да се овозможи пристап до алатки за рано предупредување врз основа на кои може да се добијат информации за влошување на деловното работење и реструктурирање во рана фаза, а со цел да се обезбеди опстојување на одржливите претприемачи кои се со финансиски тешкотии. Преку алатките за рано алармирање треба да се овозможи детектирање и сигнализирање на околностите кои ја зголемуваат веројатноста за инсолвентност, со цел неодложно да се преземат соодветни активности.<sup>958</sup> Покрај бенефитите за финансиски нестабилните претприемачи и можноста за надминување на негативното влијание на нивните деловни активности и углед, во Директивата се предвидени и одредби преку кои ќе се овозможат придобивки и за доверителите и заштита на правата на трети лица кои се засегнати од влошената состојба на претприемачот - должник.

Од аспект на работниците како вработени и како доверители Директивата не содржи значајно посебно нормирање, но социјалниот ефект на реструктурирањето воопшто и реструктурирањето како превентивно односно реструктурирање во негова рана фаза, Директивата го препознава како дел од многубројните рецитали.

Заштитата на работниците согласно трудовото право при постапките за превентивно реструктурирање е поставена како општ принцип врз основа на кој почива оваа Директива, потпирајќи се на веќе постоечкото нормирање на заштита на работниците согласно европското законодавство, преку таксативно набројување на релевантните директиви со кои се гарантира заштитата на правата на работниците и се поставуваат минималните стандарди за остварување на нивните права.<sup>959</sup>

Понатамошно специфицирање на заштитата на работниците при овие постапки е содржано во членот 13 од Директивата, согласно кој се гарантира дека рамката на

---

<sup>958</sup> Член 3, Ibid.

<sup>959</sup> Рецитал 60, Ibid.

превентивно реструктурирање нема да влијае на остварувањето на таксативно предвидени поединечни и колективни права на работниците, поставени како минимум. Во однос на заштитата која на работниците им се гарантира согласно претходно донесените инструменти кои го регулираат реструктурирањето и инсолвентноста, односно петте социјални Директиви, оваа одредба не предвидува дополнителна или различна заштита за работниците, но како дел од нормативниот текст на Директивата предвидува нивна примена и во постапките за превентивно реструктурирање и ги потврдува залагањата на Европската Унија и веќе воспоставените минимални стандарди. Овие инструменти ги вклучуваат одредбите на Директивата со која се регулираат работните совети, информирањето и консултирањето со работниците и нивните претставници, Директивата за колективни отпуштања, Директивата за стекнати права како и правата на работниците при инсолвентни работодавачи.

Заштита од влијанието на постапката за превентивно реструктурирање се однесува на следните поединечни и колективни права на работниците:

- правото на колективно договарање и индустриска активност,
- правото на информирање и консултирање кое произлегува од Директивата 2002/14/ЕЗ и Директивата 2009/38/ЕЗ, со особено потенцирање на правата на:
  - правото на информирање на претставниците на работниците за развојот на активностите и економската состојба на претпријатието и овозможувањето тие да остварат комуникација со должниот во однос на ситуацијата во која се наоѓа претпријатието, како и во однос на можноста за реструктурирање,
  - информирање на претставниците на вработените во однос на било која превентивна постапка за реструктурирање која што може да има влијание врз вработените,
  - информирање и консултирање со претставниците на вработените за плановите за реструктурирање пред да бидат доставени за усвојување или потврда
  - и правата загарантирани со Директивата 98/59/ЕЗ, 2001/23/ЕЗ и 2008/94/ЕЗ.<sup>960</sup>

---

<sup>960</sup> Член 13 од Директивата 2019/1023/ЕЗ.

Во оваа постапка е предвидено, земјите членки да им обезбедат пристап на претставниците на вработените до релевантните информации за рано алармирање и да им обезбедат поддршка при оценување на економската состојба на претприемачот – должник, на начин што ќе го пропишат правото на информирање и консултирање на работниците во насока на остварување на целите за зголемување на поддршката на вработените и претставниците на вработените.<sup>961</sup> Меѓутоа, во случаите кога планот за реструктурирање вклучува мерки што водат до промени во работната организација или во договорните односи со работниците, земјите членки имаат дискреционо право да предвидат овие мерки да се одобруваат од страна на засегнатите работници, преку предвидување на ваква обврска во националното законодавство,<sup>962</sup> што пак од друга страна овозможува земјите членки да го ограничат правото на работниците односно нивното мислење да не влијае на промените кои може да имаат директни импликации врз нивниот работен однос. Исто така, земјите членки можат да се определат, од опсегот на засегнати страни да ги исклучат вработените во целост и на тој начин тие да не вклучени во процесот на консултации, освен доколку истите се јавуваат во својство на доверители, но во однос на своите побарувања.<sup>963</sup>

Од друга страна кога работниците имаат својство на доверители во постапката, тие ги уживаат правата на доверител што подразбира право на глас во однос на усвојување на планот за реорганизација и се вклучени во постапката со оглед на така наречениот концепт на засегнати страни. Во овие случаи каде вработените се едновременно доверители на постапката, а земјите членки во националното законодавство не ги исклучиле ваквите побарувања преку нивно посебно намирување и истите треба да се намируваат преку постапката за превентивно реструктурирање, предвидено е овие побарувања да имаат посебен третман преку нивно класифицирање во посебна класа на побарувања издвоена од другите доверители.<sup>964</sup> Со ваквата опција за создавање посебна класа за побарувањата на работниците се зајакнува нивната заштита, а истата се заснова на фактот дека работниците имаат и други интереси освен тоа што се обични доверители, поврзани со опстојувањето на деловниот потфат на претприемачот - должник.

---

<sup>961</sup> Рецитал 23, а во врска со член 3 став 3, Ibid.

<sup>962</sup> Член 13 став 2, Ibid.

<sup>963</sup> Рецитал 43, Ibid.

<sup>964</sup> Рецитал 62, а во врска со член 9 став 4, Ibid.

Во насока на заштита на претприемачите – должници, потребно е земјите членки во своите национални законодавства да предвидат прекин на постапките за присилно извршување на побарувањата во случај на отворање на постапка за превентивно реструктурирање, со исклучување на таквиот премин да не се однесува на побарувањата од работниците. Исклучокот може да не се пропише во националните законодавства единствено ако намирувањето на овие побарувања на работниците е загарантирано во рамката за превентивно реструктурирање или на слично ниво на заштита.<sup>965</sup>

### 8.1. Превентивно реструктурирање во македонското законодавство

Во македонското законодавство концептот на превентивно реструктурирање не е нормиран. Парцијално Законот за стечај и Законот за вонсудско спогодување<sup>966</sup> содржат дел од решенијата на Директивата 2029/1023, но нема целосна хармонизираност со одредбите на оваа Директива. На почетокот на 2021 година, на Единствениот национален регистар на прописи беше објавен Нацрт Закон за инсолвентност, изработен од страна на Министерството за економија во соработка со Меѓународната финансиска корпорација – IFC, како со групација на Светска банка.<sup>967</sup>

Токму потребата од усогласување со европското законодавство преку воспоставување на ефикасен систем за справување со инсолвентност и поттикнување на претпријатијата со потешкотии да ги надминат предизвиците во вонсудска постапка, преку воведување на нова постапка за превентивно реструктурирање во македонското законодавство, а заради избегнување на инсолвентност и ликвидација, се поставени како генерални цели на овој Нацрт закон.<sup>968</sup> Текстот на Нацрт законот е утврден од страна на Владата на Република Северна Македонија две години по неговото објавување во текот на

---

<sup>965</sup> Член 6, Ibid.

<sup>966</sup> Закон за вонсудско спогодување („Службен весник на Република Македонија“ бр.12/2014 година),

<sup>967</sup> Нацрт Закон за инсолвентност – ЕНЕР, достапен на следниот линк: [https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub\\_regulation&subitem=view\\_reg\\_detail&itemid=62558](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=62558) (пристапено 18.02.2024 година).

<sup>968</sup> Извештај за проценка на влијанието од 11.02.2021 година, достапен на следниот линк: [https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub\\_regulation&subitem=view\\_reg\\_detail&itemid=62558](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=62558) (пристапено на 18.02.2024)



месец февруари 2023 година,<sup>969</sup> а до моментот на пишување на овој труд, текстот на Законот е сеуште во форма на нацрт на Закон и сеуште нема јавно објавени податоци дека за истиот е отпочната собраниска процедура.

Согласно дополнетиот текст на предлогот објавен на веб страната на Министерството за економија во текот на 2022 година<sup>970</sup>, покрај останатите одредби овој Нацрт закон како предмет на уредување ги има целите и условите за спроведување на системот за рано предупредување за можност од настапување на инсолвентност, како и целите и условите за отворање и спроведување на постапката за превентивно реструктурирање, постапката за пред стечајна реорганизација врз основа на предложен план за реорганизација и правните последици од отворањето на овие постапки.<sup>971</sup> Терминолошки овој предлог реструктурирањето го условува како „реструктурирање“ иако би требало да се користи терминот „реструктурирање“ или „преструктурирање“ како глагол кој означува повторно структурирање или структурирање на друг начин.<sup>972</sup>

Целта на постапката за превентивно реструктурирање е да му се овозможи на должникот за кого е веројатно дека за период од една година ќе стане неспособен за плаќање, да преземе мерки за реструктурирање на своите обврски, како и други мерки за надминување на причините за претстојната неспособност за плаќање.<sup>973</sup> Во насока на остварување на овие цели предлог решението предвидува неможност за отворање на стечајна постапка за времетраење на постапката на превентивно реструктурирање, а воедно се дава предимство на оваа постапка во случаи на едновремено постоење на предлози за отворање на стечајна, предстечајна реорганизација и постапка за превентивно реструктурирање, по кои судот сеуште не одлучил.<sup>974</sup> Исто така, по поднесувањето на

---

<sup>969</sup> Записник од 122-та седница на Владата на Република Северна Македонија, одржана на 1 февруари 2023 година, Владата го утврди текстот на Нацрт законот за инсолвентност и заклучи да се достави до Собранието на РСМ.

<sup>970</sup> <https://economy.gov.mk/mk-MK/news/predlog-na-zakon-za-insolventnost.nspх> објавен на 11.03.2022 година (пристапено на 18.02.2024)

<sup>971</sup> Член 1, став 1, алинеја 1 и 2 од Нацрт Законот за инсолвентност, февруари 2022 година.

<sup>972</sup> Дигитален речник на македонски јазик, достапен на следниот линк: <http://drmj.eu/show/%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8%D1%80%D0%B0/%D1%81%D0%B2.%20%D0%B8%20%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%B2> (пристапено на 13.03.2024 година)

<sup>973</sup> Член 3 став 1, од Нацрт Законот за инсолвентност, февруари 2022 година.

<sup>974</sup> Член 13, ставови 3 и 4, Ibid.

предлогот за отворање на постапка за превентивно реструктурирање над должникот не е дозволено поднесување на предлог за пред стечајна реорганизација.<sup>975</sup>

Притоа, постапката за превентивно реструктурирање е дефинирана како постапка која се води по предлог на должникот врз основа на договор за превентивно реструктурирање склучен помеѓу должникот и доверителите за надминување на причините за претстојната неспособност за плаќање. Додека пак договорот за превентивно реструктурирање е договор кој го склучил должникот со доверителите и со кој се дефинираат обврските на должникот кон доверителите, мерките за финансиско реструктурирање, рокот на спроведување на тие мерки и условите под кои се спроведуваат тие мерки.<sup>976</sup>

Согласно одредбите на Нацрт законот, постапката за превентивно реструктурирање може да се води во случаите каде е веројатно дека должникот за период од една година ќе стане неспособен за плаќање,<sup>977</sup> за разлика од случаите каде постои идна неспособност за плаќање на постоечките обврски по нивната достасаност, која судот ја утврдува како услов за отворање на постапка за предстечајна реорганизација.<sup>978</sup> Имено, како и во случаите на постапка за предстечајна реорганизација<sup>979</sup>, така и во постапката за превентивно реструктурирање ваквата идна неспособност првенствено треба да ја препознае должникот како овластен предлагач,<sup>980</sup> а судот како надлежен орган да одлучува по тој предлог,<sup>981</sup> треба да утврди дека кај должникот се уште не настапила инсолвентност и е веројатно дека таа ќе настапи за период најдоцна од една година.<sup>982</sup>

Оттука, оваа постапка се отпочнува на предлог на самиот должник, но со оглед дека основ на оваа постапка е договор како облигационен однос, нејзиното спроведување покрај одлука на судот кој одлучува во однос на условите зависи и од волјата на доверителите на должникот. Планот за реструктурирање во превентивната постапка предвиден во

---

<sup>975</sup> Член 27 став 1 Ibid.

<sup>976</sup> Член 2 точки 3б и 3 Ibid.

<sup>977</sup> Член 3 став 1, Ibid.

<sup>978</sup> Член 38 став 2, Ibid.

<sup>979</sup> Член 43 став 1, Ibid.

<sup>980</sup> Член 22 став 1, Ibid.

<sup>981</sup> Член 22 став 2, Ibid.

<sup>982</sup> Член 21 став 2, Ibid.

Директивата 2019/1023, не е уреден како план со Нацрт законот, туку како Договор. Во овој Договор, ниту во предлогот за отворање на постапката, согласно пропишаната содржина која треба да ја исполнат не се опфатени податоци за информирање и консултирање на работниците, ниту податоци за последиците кои ќе настанат врз вработените, како што е предвидено во Директивата во однос на содржината на планот. Имено, Договорот за превентивно реструктурирање се склучува од страна на должникот и доверителите и е предмет на одобрување од страна на судот, а истиот не е предмет на одобрување од страна на вработените, доколку тие немаат својство на доверители во постапката чии побарувања се опфатени во основниот преглед на побарувања. Притоа, волјата од страна на доверителите како услов за отворање на оваа постапка не се однесува на согласност од сите доверители, туку на согласност од доверителите кои заедно имаат 30% од износот на сите побарувања на доверителите кон должникот. Согласноста на доверителите кои имаат 30% од вкупниот износ на побарувања е доволен праг за постапката да се прекине, доколку истите тоа го побараат, што во тој случај се смета дека условот за согласност на доверителите за отворање на оваа постапка не е исполнет.<sup>983</sup> Од друга страна, потребната согласност за склучување на договорот се однесува на согласност од доверители чии побарувања се опфатени во основниот преглед на побарувања кој се доставува кон предлогот на должникот за отворање на постапката, а кој ги содржи побарувањата на доверителите кои должникот не ги исплатил во последните три месеци пред поднесување на предлогот.<sup>984</sup> Следствено, за склучување на договорот потребна е согласност од доверителите со необезбедени и обезбедени побарувања вклучени во основниот преглед на побарувања соодветно, односно од доверители чиј збир на побарувањата е најмалку 75% од износот на сите необезбедени побарувања и согласност од доверителите чиј збир на обезбедените побарувања е најмалку 75% од износот на сите обезбедени побарувања.<sup>985</sup>

По отворањето на постапката за превентивно реструктурирање против должникот не е дозволено да се започне присилно извршување или постапка за обезбедување против должникот за побарувањата кои се вклучени во основниот преглед на побарувања на

---

<sup>983</sup> Член 21 ставови 3 и 4, Ibid.

<sup>984</sup> Член 24 став 2 точка 1, Ibid.

<sup>985</sup> Член 31, Ibid.

доверителите во самиот предлог по кој одлучувал судот.<sup>986</sup> За зајакнување на положбата на должникот по отворање на оваа постапка, односно за времетраење на правните последици се смета дека должникот не задоцнил со плаќање на главниот долг, а во насока на заштита на доверителите настапува застој на застареноста за нивите побарувања.<sup>987</sup> Во Нацрт Законот не се нормирани мерките кои може да се преземат во постапката за превентивно реструктурирање, но во одредбата за содржината на договорот преку поставување на правила за постапување како можни мерки за реструктурирање се предвидени намалување или одлагање на достасаноста на необезбедени побарувања, запирање на достасаноста на обезбедените побарувања или промена на договорената каматна стапка.<sup>988</sup>

Концепциски системот на рано предупредување во овој Нацрт закон по начинот на дефинирање е во иста насока како предвидениот систем во Директивата 2019/1023, односно се дефинира како збир на алатки со кои се овозможува навремено информирање на доверителите за должниците кои се соочуваат со идна инсолвентност со цел должниците навремено да ги преземат сите дејствија заради навремено надминување на идната инсолвентност.<sup>989</sup> Во Предлог Законот е предвидена обврска на извршната власт за рано предупредување на доверителите, преку јавно соопштување на листа на друштва кои не извршиле доспеани плаќања спрема трети лица и поради тоа им претстои идна неспособност за плаќање.<sup>990</sup> Имајќи предвид дека целта на достапноста на алатките за рано алармирање од страна на доверителите меѓу кои и вработените согласно одредбите на Директивата е истите да може да ја оценат економската состојба на должникот, дополнително во зависност од податоците кои ќе се објавуваат, а кои е предвидено да се прецизираат со подзаконски акт, ќе зависи дали ваквата одредба ќе ја постигне истата цел како и во Директивата, без оглед на декларативното нормирање во Нацрт законот на целта на овој систем во насока на рано препознавање на финансиските потешкотии на должниците.<sup>991</sup>

---

<sup>986</sup> Член 29, Ibid.

<sup>987</sup> Член 30, Ibid.

<sup>988</sup> Член 20, ставови 3 и 4, Ibid.

<sup>989</sup> Член 2 точка 40, Ibid.

<sup>990</sup> Член 7 став 2, Ibid.

<sup>991</sup> Член 7 став 1, Ibid.

Обврските за информирање и консултирање со претставниците на вработените предвидени со Директивата 2019/1023, а особено информирањето во однос влијанието на постапката за превентивното реструктурирање не се предвидени во Предлог решението. Со оглед дека во македонското законодавство не се транспонирани решенијата на Директивата 2008/94 за заштита на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот, ниту пак со овој Нацрт закон истото е предвидено, нивото на заштита кое Директивата го предвидува од овој аспект, не е предвидено во предлог законското решение. Не е опфатена ниту можноста за одобрување на мерките кои вклучуваат промени во работната организација или договорните услови за вработување, а за кои стана збор во точката погоре. Притоа, предвидено е вработените од аспект на своите побарувања да се сметаат како посебна група на доверители, издвоени од останатите доверители<sup>992</sup>, но во стечајната постапка. Исто така, во случај на задоцнување со исплата на плата повеќе од 15 дена, на вработените како и на секој доверител им се дава можност да поднесат барање за запирање на постапката за превентивно реструктурирање.

## **9. Статус на транспонирање на европското законодавство во македонското**

Согласно Извештајот на Европската Комисија за Северна Македонија (2023), како резултат на процесот на „скрининг“, на земјата од страна на Европската Унија, во поглавјето кое се однесува на социјална политика и вработување (поглавје 19), оценето е дека земјата е умерено подготвена, додека пак во однос на препораките од претходната година констатирано е дека истите не се во целост имплементирани, што пак подразбира натамошна потреба од усогласување со Европското законодавство.<sup>993</sup>

Како среднорочен и долгорочен приоритет за период 2021-2025 година на Владата на Северна Македонија согласно Националната програма за усвојување на правото на Европската унија<sup>994</sup>, е продолжување на редовно следење на имплементацијата и

---

<sup>992</sup> Член 347 став 2 од Нацрт Законот за инсолвентност, февруари 2022 година

<sup>993</sup> COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT North Macedonia 2023 Report, Brussels, 8.11.2023, SWD(2023) 693 final, стр. 93.

<sup>994</sup> Национална програма за усвојување на правото на Европската унија 2021-2025, јуни 2021, стр. 450

спроведувањето на трудовото законодавство и натамошно усогласување со европското законодавство и транспонирање на релевантните европски директиви. Притоа, во овој документ е забележано дека со поддршка на ЕУ ќе започнат подготовки за воспоставување на правна и институционална рамка која ќе гарантира заштита на правата на вработените во случај на несолвентност на работодавачите во согласност со релевантното законодавство на ЕУ. Така во септември 2021 година е објавено започнувањето на Твининг Проектот<sup>995</sup> „Зајакнување на заштитата на вработените во случај на несолвентност на нивниот работодавач“, финансиран во рамки на ИПА II Акциската програма. Во Стратешкиот план на Министерството за труд и социјална политика за 2022 - 2024 година<sup>996</sup>, наведениот проект е своевременно оценет како проект кој ќе придонесе кон воспоставување на национален механизам за соодветна заштита на правата од работен однос во случаи на несолвентност на работодавачите во согласност со минималните барања дефинирани во Директивата 2008/94/ЕС.

Твининг проектот е составен од две компоненти:

- воспоставување на гарантен механизам за заштита на правата на вработените во случај на инсолвентност на нивниот работодавач согласно релевантната Европска директива, преку која компонента ќе се анализира состојбата во државата со цел избор на најадекватен модел и воспоставување на правна и институционална рамка која ќе гарантира заштита на правата на работниците во овој случај и

- компонента за создавање на институционален капацитет за заштита на правата на вработени во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.

Како дел од проектот во оваа информација е наведено дека е изработена правна рамка за измени на регулативата, а како релевантна регулатива во која ќе се

---

<sup>995</sup> Твининг е инструмент на Европската Унија за институционална соработка помеѓу јавната администрација на земјите членки на ЕУ и на земјите корисници или земји партнери на ЕУ, при зајакнување на нивните административни капацитети за спроведување на европското правото како на идни земји-членки на Унијата. Овој инструмент е во насока на спроведување на активностите за проширувањето на Унијата со земјите од Централна Европа. Видете повеќе на: [https://cfcd.finance.gov.mk/?page\\_id=2159](https://cfcd.finance.gov.mk/?page_id=2159) како и на: [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/funding-and-technical-assistance/twinning\\_en](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/funding-and-technical-assistance/twinning_en) (пристапено 25.11.2023 година).

<sup>996</sup> Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика за 2022 - 2024 година, Скопје 2022 година, стр. 54

имплементираат овие измени е посочен Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, во кој ќе се предвидат и одредби за функционирање на избраниот модел на гарантен механизам за заштита на правата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач, при што се очекува овој механизам да биде управуван од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија.<sup>997</sup> Притоа, иако овие информации се обелоденети во месец декември 2022 година, согласно Извештајот за работа на Агенцијата за вработување за 2022 година,<sup>998</sup> нема податоци кои укажуваат на преземени активности во оваа област. Исто така, и покрај фактот за завршување на проектот во април 2023 година,<sup>999</sup> заклучно ноември 2023 година, нема измени на посочената регулатива, ниту прелог измени објавени на веб страната на ресорното министерство или кои се објавени на Единствениот национален регистар на прописи на Република Македонија, како платформа наменета за рано објавување на предлог прописи со цел информирање на јавноста и засегнатите страни за спроведување на процесот на Проценка на влијанието на регулативата, како задолжителен чекор при креирање на регулатива.

Во март 2023 година, Европскиот комитет за социјални права, го објави вториот извештај за не прифатените одредби од Европската социјална повелба за Северна Македонија.<sup>1000</sup> Македонија со ратификацијата во 2012тата година, има прифатено 63 од вкупно 98 членови од Ревидираната социјална повелба, меѓу кои како и претходно што напознавме не е одредбата која ги штити правата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач. Извештајот на Комитетот е врз основа на

---

<sup>997</sup> Видете повеќе во: Second report on the non-accepted provisions of the revised European social charter, submitted by The Republic of North Macedonia, December 2022, стр. 67

<https://rm.coe.int/second-report-non-accepted-prov-n-macedonia-2022-en/1680aa8296> (пристапено на 30.11.2023)

<sup>998</sup> Достапен на: <https://av.gov.mk/godishni-izveshtai.nspk> (пристапено на 20.11.2023)

<sup>999</sup> Согласно јавно објавени соопштенија за одржување на завршна конференција по повод реализација на проектот “Подобрување на заштитата на вработените во случај на несолвентност на нивниот работодавач достапни на следниот линк: <https://time.mk/c/e214465a28/zavrsna-konferencija-na-tvining-proektot-podobruvanje-na-zastitata-na-vrabotenite-vo-slucaj-na-nesolventnost-na-nivniot-rabotodavac.html> (пристапено на 29.11.2023 година)

<sup>1000</sup> Втор извештај за неприфатените одредби од Европската социјална повелба за Северна Македонија, Европски комитет за социјални права, март 2023, достапен на: <https://rm.coe.int/second-report-on-non-accepted-provisions-of-the-charter-concerning-nor/1680ab9efa>

Извештајот е изготвен врз основа на член 25 од Европската социјална повелба, според кој страните договорнички имаат обврска да му поднесуваат на Генералниот секретар на Советот на Европа, извештаи за одредбите од повелбата кои тие не ги прифатиле во моментот на ратификација или одобрување, а согласно одлуката на Советот на министри од 2002 година, според која динамиката на поднесување на извештајот е утврдена да биде на пет години.

писмена информација од страна на Владата, согласно која Владата информира за преземените активности во насока на усогласување на македонското законодавство со Директивата 2008/94/EЗ, преку спроведување на твининг проектот посочен погоре во оваа точка.

Во овој извештај Комитетот констатира дека потребни се натамошни измени на правната рамка и практика со цел да се прифати одредбата од Повелбата со која ќе се овозможи заштита на правата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот.<sup>1001</sup>

Од горенаведеното, а имајќи ги предвид преземените активности за усогласување со законодавната рамка на ЕУ за превентивно реструктурирање, може да се заклучи дека се преземени одредени активности во насока на усогласување со одредбите од европското законодавство за заштита на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач, но со оглед дека нема сеуште правна и институционална рамка, ваквиот напредок е недоволен, а работниците ја имаат заштитата согласно стечајното право за што стана збор погоре.

---

<sup>1001</sup> Ibid, стр. 47.



## **ГЛАВА VI**

### **ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА**

Поврзаноста помеѓу реструктурирањето на деловниот потфат и заштитата на работниците не е едноставна ниту праволиниска. Кога реструктурирањето е насочено кон финансиска и/или организациска консолидација, неминовно е постоење на тензија помеѓу заштитата на правата на работниците и нивниот работен однос и успешноста во реструктурирањето.

Со оваа Глава се заклучува истражувањето, преку сумирање на главните сознанија кои произлегоа од истото, а кои укажаа дека правата и положбата на работниците при реструктурирање на работодавачот треба да се проучуваат преку холистички пристап кој ги интегрира и институционалната перспектива и животниот циклус на корпоративното управување на работодавачот. Институционалната перспектива ја нагласува важноста за социјалното политичко прашање кое влијае ограничувачки врз интересите на засегнатите страни, што пак укажува дека за правата и положбата на работниците во овој случај не се единствено релевантни прописите од работното законодавство, туку неминовно е да се земе

предвид регулацијата од правото на друштва и аспектите на корпоративното управување воопшто.

## **1. Осврт кон дефинирањето и определувањето на основните поими во работниот однос**

Дефинирањето и утврдувањето на работниот однос во форма во која на работникот му обезбедува заштита и остварување на права од работен однос, во услови на наметнати промени како последица на влијанието на развојот на општеството е значајно, со оглед на неминовната појава на новите флексибилни форми на работа. Законското дефинирање на поимот на работниот однос е застапено во дел од законодавствата, кои меѓусебно се разликуваат во однос на деталноста и начинот на определување на овој поим. Но, без разлика на таквите различности, во сите анализирани дефиниции на работен однос се утврди дека истиот е определен да подразбира правно уредена врска меѓу лице кое ја врши работата и лице во чија корист се врши таа работа за определен надоместок, под определени услови утврдени со националното законодавство. Други законодавства воопшто не содржат дефиниција за истиот, но имплицираат постоење на работен однос преку уредување на договор за вработување и дефинирање на страните во тој однос – работник и работодавач. Работниот однос го отсликуваат суштински елементи од чие постоење зависи и постоењето на тој однос и несуштински елементи кои помагаат во неговото определување. Во нашето законодавство е прифатен традиционалниот концепт на работен однос, кој се манифестира како однос на трудот и капиталот, заснован меѓу два субјекти – работник и работодавач.<sup>1002</sup>

Под значајно влијание на препораките на Меѓународната организација на трудот, во повеќето национални законодавства се применуваат механизми и критериуми односно Во оваа смисла неминовно е значењето на принципите на пресумпција на постоење на работен однос и принципот на примат на фактите, како широко прифатени механизми за утврдување на постоење на работниот однос. За разлика од ваквата широка прифатеност на овие механизми, во македонското законодавство, ниту во македонската судска пракса не постои

---

<sup>1002</sup> Старова, Гзиме., Трудово право и работни односи, теорија и законодавство, Просветно дело АД, Скопје, 2003.

прифатен механизам според кој еден однос ќе се утврди дека е работен, па оттука од клучно значење е препознавањето на субординацијата како клучен елемент на работниот однос.<sup>1003</sup>

За поимите на субјектите на работниот однос - вработен и работодавач од елаборацијата во првата глава се заклучи дека постои различно дефинирање во националните законодавства или нивно недефинирање односно декларативно посочување како страна во работниот однос. Потребата од недвосмислено определување на поимите на субјектите во работниот однос е значајно како од аспект на утврдувањето на нивниот статус во работниот однос, така и за определување на примената на персоналното подрачје на работното законодавство.

Во анализираните национални законодавства од првата глава, каде е уреден поимот на вработен, без оглед на деталноста со која се определува, се утврди дека под овој поим се подразбира физичко лице кое е во работен однос, без оглед дали истото имплицитно е наведено при дефинирањето на поимот или се подразбира од фактот што поимот е дефиниран на начин што статусот на вработен е детерминиран од едновремено склучување на договор за работа. Дел од законодавствата овој поим го определуваат при постоење на однос во кој се согледува елементот на субординација. Прашањето за определување на статус вработен е тесно врзано со прашањето на утврдување на постоење на работен однос, додека пак овој поим во нашето законодавство утврден како работник - субјект на работниот однос се дефинира во општото законодавство и посебни законодавства, а определувањето на неговиот статус се поставува од аспект на негово разграничување од самовработените лица, како и лицата ангажирани со договор за дело.

Традиционално фокусот на трудовото право е насочен кон поимот и позицијата на вработениот како субјект, проследен со натамошна разработка и како резултат на покомплексните форми на работни односи, додека пак за сметка на тоа како што укажуваат правните теоретичари поимот на работодавач е занемарен што доведува до висок степен на хетерогеност во неговото конципирање. Дефинирањето на поимот на работодавач како што забележуваат дел од правните теоретичари, вклучува клучни економски прашања, тргнувајќи од финансиска сигурност на деловниот потфат, економска независност,

---

<sup>1003</sup> Каламатиев.Т, Засновање на работен однос (докторска дисертација, Скопје, 1996 година), стр. 249.

претприемачки стратегии и слично, а самото прашање за концептот на работодавачот води кон прашања за улогата на работното и трудовото законодавство во однос на економскиот развој.<sup>1004</sup>

Поимот на работодавачот се објаснува преку двете познати доктрини унитарната, која тргнува од основната претпоставка дека работодавачот е поединечен ентитет и плуралистичката, која го дефинира работодавачот во зависност од извршувањето на функциите на работодавачот. Преку анализа на дел од националните законски дефиниции за поимот на работодавачот се утврдува дека истиот се поима како правно и физичко лице, а дел од законодавствата јасно утврдуваат дека работата се извршува во корист на работодавачот, додека пак други индиректно истото го имплицираат преку упатување на постоење на договор за вработување како условен елемент од дефинирањето на овој поим.

Елаборацијата во однос на видовите на работодавач преку нивна класификација согласно нивната форма и институционалниот сектор на кој му припаѓаат работодавачите, укажа на постоење на различни видови на работодавачи, за чие определување влијаат различните правни, економски и социјални фактори кои можат да ги обликуваат работните односи во различен контекст. Ако се тргне од правната форма, како фактор или критериум за поделба, работодавачите се делат во работодавачи физички лица и работодавачи правни лица, но доколку се земе предвид институционалниот сектор во кој работодавачот дејствува, тогаш ваквата поделба е покомплексна. Во правната теорија не се многубројни делата во кои се врши категоризација на работодавачите според видови на фактори, а нивната поделба е значајна за да се утврдат импликациите од процесот на реструктурирање. Оттука, за категоризацијата на работодавачите според институционалниот сектор во кој дејствуваат, како меродавни се утврдија индикаторите од Системот на национални сметки на Обединетите нации СНС - 2008, како меѓународна стандардна статистичка рамка и индикаторите според Европскиот систем на сметки ЕСС – 2010, која претставува меѓународно компатибилна сметководствена рамка за систематски и детален опис на вкупната економија, нејзините компоненти и нејзините односи со другите економии, прифатени како национален стандард во Македонија, а класифицирани според природата на економската активност, економските цели, функции и нивното економско однесување.

---

<sup>1004</sup> Luisa Corazza, Orsola Razzolini, *op.cit.* 2.

Според овие фактори работодавачите ги класифицираме во пет главни сектори според кои се разликуваат работодавачи нефинансиски или финансиски друштва, работодавачи од секторот - држава, домаќинства или непрофитни институции кои им служат на домаќинствата и сите се подложни на специфичен процес на реструктурирање согласно својата форма.

## **2. За поимот и причините на реструктурирањето и неговата афирмација**

За да се утврди можното влијание на реструктурирањето на работодавачот врз положбата на работниците, но и на нивните права од работен однос воопшто, значајно е да се разбере реструктурирањето како можен процес на работодавачот, неговото значење и облиците во кои може да се манифестира. Ноторно е дека работодавачот во современо и динамично деловно окружување подлежи на почеста потреба од промени и адаптации кои доведуваат до реструктурирање на неговиот деловен потфат, а секоја значајна промена најчесто се манифестира на работниот однос или работните услови.

Во втората глава се укажа на непостоење на единствена дефиниција за поимот на реструктурирање на работодавач, но преку анализа на различниот начин на неговото дефинирање, се заклучи дека истото подразбира промена на начинот на работа на работодавачот односно реорганизирање на деловниот потфат, кое може да се одрази како на стратегијата на работење, така и на организациската структура и структурата и составот на капиталот. Оттука, а со оглед на елаборацијата во оваа глава прифатливо е поимањето дека процесот на реструктурирање на работодавачот се поима како значајно преуредување на корпоративната културата, визијата, вредностите, стратегијата, структурата, системите

за управување, стиловите на управување, технологиите и управувањето со човечките ресурси.<sup>1005</sup>

Од таквото разбирање за поимот на реструктурирањето, а особено од начинот на негово дефинирање во европското законодавство, во нашиот правен поредок овој поим ги опфаќа сите појавни облици на промени кај работодавачот, како внатрешно организациски промени, до промени кои се манифестираат со надворешни облици, вклучувајќи ги структурните или статусни промени од една страна и промените заради надминување на привремена или потрајна несолвентност на работодавачот.

Причините за реструктурирање на работодавачот може да се последица на потребата од прилагодување кон промени, без оглед дали станува збор за промени на пазарот, технолошки, промени во корпоративната сопственост, демографски поместувања и слично и последица на потребата од обезбедување на ликвидност и солвентност односно подобрување на профитабилноста на претпријатието. Гледано од аспект на влијанието од каде настануваат може да се поделат од една страна на внатрешни причини за реструктурирање, како внатрешни ограничувања кои се должат на кадровските политики, интересите на менаџментот и стратегијата на компанијата, степенот на зависност од клиенти или добавувачи и промени во сопственоста или управувачката структура, а од друга страна како надворешни причини за реструктурирање кои го опфаќаат влијанието на јавните политики, правната и институционална рамка, макроекономската ситуација, глобализацијата, технолошкиот прогрес и демографските промени, за кои стана збор погоре. За причините значајно е гледиштето на МОТ за кое се елаборираше во втората глава, каде покрај негативните се истакнуваат и позитивните аспекти на реструктурирањето кои неретко претставуваат причина за отпочнување на ваков процес, како и двофакторското типизирање од страна на Европската унија на суштински поврзани и меѓусебно зависни причини кои може да се генерални фактори кои произлегуваат од промени во меѓународната трговија во сегашната клима на глобализацијата и поединечни фактори кои произлегуваат од засебните деловни стратегии на компаниите.

---

<sup>1005</sup> Khandwalla, P. N.. Creative Restructuring. Vikalpa, 26(1), 2001, 3-18.

За разбирање на реструктурирањето, покрај сфаќањето на неговиот поим, неминовно е разбирањето за причините поради кои настанува, влијанието кое може да го предизвика, но и неговата афирмацијата во меѓународни рамки и во нашето законодавство. Преку елаборацијата во оваа глава, истакнувајќи ги бројните меѓународни акти, вниманието кое Меѓународната организација на трудот го посветува на прашањето за значењето и влијанието на реструктурирањето врз работниците и нивните права, документите на Организацијата за економска соработка и развој, бројните инструменти на Европската Унија посветени на оваа област, но и квантитативните податоци во однос на креирање и укинување на работните места низ овој процес во компаниите од земјите членки во Европската Унија, прикажани во аналитиката погоре, се афирмира значајното влијание на реструктурирањето како кон работодавачот, така и кон самите вработени. Особено значајно при реструктурирањето на работодавачот е уважувањето на правото на работничка партиципација сфатена како право на информирање и консултирање и/или право на соодлучување на работниците. Правото на информирање и консултирање согласно поставеноста во инструментите на Европската Унија, е право кое е предвидено да се остварува преку претставниците на вработените, но не е во спротивност со националната поставеност на директно вклучување на работниците се додека тие се секогаш слободни да го користат правото да бидат информирани и консултирани преку нивните претставници, доколку таквата поставеност е предвидена во националното законодавство, што не е случај со македонското законодавство. Во оваа насока е значајно и постоењето на Европските работнички совети кои како инструмент за соработка и партнерство меѓу претставниците на вработените и работодавачите имаат за цел да го поддржуваат правото на информирање и консултирање во врска со деловните одлуки во претпријатијата кои се сметаат за транснационални во рамките на Европската Унија, како и правото на учество во одлучувањето кое примарно зависи од начинот на уредување во националното законодавство.

Се заклучи дека македонското законодавство е формално хармонизирано со европското законодавство од аспект на одредбите на Директивата 2002/14/EЗ, но упатувањето на избор на претставници на работници без уредување на постапката за избор, одговорноста и отчетноста кон вработените или гаранциите дека ќе ги застапуваат интересите на вработените укажува на симплифицирано преземање на одредби без нивно

суштинско уредување во националното законодавство. Во однос пак на информирањето и консултирањето за транснационалните прашања исто така постои хармонизација преку посебни законски решенија, чија примена е одложена до пристапување на Република Македонија во Европската Унија, што пак го отежнува разбирањето за овие права при транснационалните реструктурирања.

Правото на учество во управувањето, иако уставно загарантирано, заради недостаток од уредување во посебен закон, а во услови на моменталната поставеност на правната рамка во македонското законодавство, учеството на вработените во управувањето и надзорот на друштвото се сведува на модалитетот на консултирање и информирање.

### **3. Осврт кон реструктурирањето преку внатрешна реорганизација**

Елаборацијата во третата глава насочена кон поимот на внатрешната реорганизација, укажа на нејзино поимање како тип на реструктурирање што имплицира промена во организациската структура на работодавачот преку ефективна и ефикасна реорганизација на компонентите на корпоративното работење, а во која форма е секогаш е исклучено постоењето на вина или незадоволителното извршување на работните задачи од страна на работникот. Како можни причини поради кои се јавува потребата од внатрешно реструктурирање се детектираат деловни и економски фактори, промени во животната средина и политичките фактори за глобализација.

Од анализата на домашното законодавство се утврди дека постапката за внатрешна реорганизација од аспект на импликациите кои ги има врз работниците е уредена согласно општото работно законодавство, додека пак во јавниот сектор е уредена преку концептот на функционалната анализа. Преку елаборацијата за правилата на постапката за раскинување на договорите за вработување од деловни причини, кои во нашето законодавство се нормираат како економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот, се утврдија правилата за спроведувањето на



оваа постапка, како и критериумите и мерилата кои треба да се земат предвид при донесување на одлуката за престанок на работниот однос и воспоставуваат основа за поставување на мерила при определување на приоритетот на задржување на работници. Преку споредбата со меѓународните стандарди се утврди хармонизација на поставувањето на овие правила во нашето законодавство со стандардите на МОТ.

Од друга страна, од анализата на општите колективни договори во нашето законодавство се утврди дека истите не го уредуваат ова прашање, а од анализата на дел од гранските колективни договори се утврди дека повеќето од нив имаат унифицираност во уредувањето и ги содржат речиси истите критериуми во однос на определувањето на тоа кои работници на одредено работно место ќе бидат отпуштени заради деловни причини. Ваквите грански колективни договори во однос на ова прашање не се значајно различни или подетални од законски поставените правила, но содржат дополнително пропишување на мерилата за оценување на нивната исполнетост, која не е предвидена во законот.

Од аспект на колективните отпуштања согласно нашето законодавство постои делумна усогласеност со одредбите на европската Директива за колективни отпуштања, во однос на дефинирањето на поимот на колективни отпуштања, односно нејасно поставениот опсег на колективните отпуштања. Во однос на постапката, се утврди дека примената на критериуми врз основа на кои ќе изврши бодирање и врз основа на кои ќе се направи избор на кои работници ќе им престане работниот однос поради деловни причини е во случаите на намалување на бројот на извршители на определени работни места, а не при откажување на договорот за вработување од деловни причини поради укинување на работно место, бидејќи во вториот случај се подразбира престанок на работен однос на сите вработени на работното место кое се укинува.

Судската пракса покажува дека не предвидувањето на мерила и критериуми во случаите на намалување на бројот на извршители претставува основ за поништување на одлуката за престанок на работниот однос.

Причините поради кои може да настане деловна промена која води кон внатрешна реорганизација може да се дигитализација, модернизација и осовременување на организациската структура, унапредување на работните процеси, надминување на

тешкотии во работењето и слично. Од друга страна, судската пракса во Македонија потврдува дека единствено надлежен за оценување на потребата од деловна промена е работодавачот, со што се исклучува надлежноста на судовите за оценување на потребата и оправданоста на овие промени.

Во случаите во кои не се исполнети критериумите за определување на „колективни отпуштања“, а се спровело реструктурирање преку внатрешна реорганизација од деловни причини, работодавачот нема обврска да ја спроведува постапката предвидена за информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини. Од друга страна, во случаите при откажување на договор за вработување на помал број работници од деловни причини, доколку работодавачот е правно лице со над 50 работници или установа со над 20 работници, работодавачот има обврска за информирање на работниците преку пренос на податоците и нивно консултирање што подразбира размена на мислење и воспоставување на дијалог меѓу претставниците и работодавачот, во спротивно работодавачот ја нема ваквата обврска за информирање и консултирање.

Во секој случај и покрај поедноставената процедура во случаите кои не се класифицираат за колективни отпуштања, постапката за отказ од деловни причини без оглед дали се однесува на помал или поголем број на работници е формална и за нејзината законитост мора да постојат акти кои ќе ја докажат основаноста, но и ќе ја демонстрираат намерата за воведување на деловната причина - економска, технолошка, организациона или слична причина.

Постапката за откажување на договорот од деловни причини и кога се работи за укинување на работно место, не секогаш подразбира заминување на работникот од кај работодавачот. Во оваа постапка работодавачот може, но нема обврска да ја искористи можноста на работникот да му понуди нов променет договор на друго работно место кое одговара на стручната спрема на работникот, стручното оспособување или вработување кај друг работодавач без огласување со преземање. Покрај овие можности, работодавачот има обврска за информирање и консултирање, отказен рок, исплаќање на испратнина, забрана за пополнување на работно место кое се испразнило заради деловни причини во рок од две години односно предност при вработување на старите вработени при потреба од пополнување на тие места, како и исплаќање на надомест на плата. Притоа, усогласено со

меѓународните стандарди и во нашето законодавство е предвидена забраната за работодавачот да вработува нови работници за истите работи со иста стручна подготовка и занимање на работните места на кои отпуштил работници заради деловни причини во траење од две години од денот на престанокот на работниот однос. Овие обврски на работодавачот се еквивалентни права на работниците во оваа постапка, а покрај тоа, работникот има право на приговор и судска заштита.

Начинот на уредување на постапката за отказ од деловни причини, правата и обврските на двете страни кои се уредени со македонското законодавство во голема мера соодветствуваат на одредбите од Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, бр. 158 и Препораката за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, бр.166 на Меѓународната организација на трудот, како и на Директивата 98/59/ЕЕЗ за колективни отпуштања.

Од анализата на ставовите на Европскиот суд на правдата изразени во одлуките за правилното транспонирање на одредбите на Директивата во националните законодавства на земјите членки како и во одлуките за прелиминарно мислење во однос на начинот на кој треба да се толкуваат одредбите од Директивата за колективни отпуштања, се утврди дека концептот на колективни отпуштања треба да се толкува на широк нерестриктивен начин. Оттука, овој концепт не се ограничува само на деловни причини, туку на начин што ќе ги вклучи сите колективни отпуштања кои не се на барање на работниците, и истите зависат од волјата на работодавачот. Во оваа смисла во овој концепт се вклучуваат и отпуштањата кои се последица на други внатрешни или надворешни околности како што може да биде престанок на работодавачот заради судска одлука.

Од ваквата судска пракса се заклучи и дека поимот на „работодавач“ во смисла на колективните отпуштања има широк опсег и ги вклучува сите работодавачи, без оглед на формата во кој дејствува. Концептот на „вработен“ пак од друга страна е исто така клучен за разбирање со оглед дека од начинот на неговата поставеност во националното законодавство ќе зависи исполнувањето на критериумите за колективно отпуштање, но и постапката за информирање и консултирање. Последното е од значење со оглед дека овие постапки се применуваат на отпуштања од страна на работодавачот заради една или повеќе причини кои не се поврзани со засегнатите поединечни работници и каде што бројот на

отпуштања е повисок од одреден праг утврден со референца на бројот на работници кај работодавачот. Оттука, европската судска пракса во однос на овој поим во смисла на секундарното европско законодавство за колективни отпуштања, укажува дека треба да ги опфати сите вработени, независно од нивните работни задачи и квалификации, со единствен исклучок на договорите за вработување на определено време, вработените во јавниот сектор и екипажот на морските пловни објекти, како што е предвидено во директивата.

Преку анализата на случаите каде Европскиот суд одлучувал за прелиминарно толкување во однос на одредите на Директивата, се утврди поимањето и толкувањето на концептот на „претпријатие“, според кое субјектот во кој се вршат колективни отпуштања не е неопходно да има правна автономија, ниту да има економска, финансиска, административна или технолошка автономија за истиот да се смета за „претпријатие“ во смисла на одредбите на Директивата. За истото не е потребно ниту постоење на засебен менаџмент кој самостојно ќе може да одлучува за колективните отпуштања, ниту е од суштинско значење територијално одвојување на ентитетот од другите организациони единици на работодавачот.

Од ваквата анализа се укажа на обврската за почитување на одговорностите на работодавачите кои произлегуваат од одредбите на Директивата, а се однесуваат на информирање и консултирање, како и на постапката за колективно отпуштање, дури и при постоење на постапка за утврдување на престанок на работодавачот, односно се укажа на толкувањето од судот дека обврската за нивно исполнување трае се додека постои правниот субјективитет на работодавачот. Во оваа глава се анализираше и случај на судска пракса преку кој се утврди ставот на Европскиот суд на правдата во однос на природата на правото на информирање и консултирање. Според тоа се заклучи дека правото на информирање и консултирање предвидено во Директивата за колективни отпуштања е колективно право, наменето да им користи на работниците како колективна група, а се остварува од страна на претставниците на работниците, за цели особено насочени кон формулирање на конструктивни предлози, изнајдување начин за избегнување на колективно отпуштање или намалување на бројот на засегнати вработени, како и управување со последиците од таквото отпуштање до доставување на коментари до јавните власти во однос на планираните отпуштања.

Од резултатите од компаративна анализа за унитарноста и диверзификацијата на вредностите имплементирани во правото кое ги уредува колективните отпуштања на национално ниво во повеќе законодавства, се заклучи дека постои сличност во однос на начинот на транспонирање на одредбите кои ги одразуваат основните принципи предвидени во Директивата за колективни отпуштања, а најчестото разидување на законодавствата е во начинот на дефинирањето на колективните отпуштања, деталите, времето и интензитетот на обврските за информирање и консултирање, видот на социјални мерки, природата и овластувањата на вклучените јавни органи.

Преку анализата на меѓународното право кое ги вклучува инструментите на МОТ и европското законодавство за колективни отпуштања се утврди постоење на процедуралните услови за третманот на концептот на колективни отпуштања.

Преку анализа на податоците во базата на податоци EPLex која агрегира податоци за 116 држави се анализираше применливоста на утврдените процедурални правила при колективните отпуштања, и се забележа значајно отсуство на процедурални услови во дел од законодавствата на државите кои според географската поставеност се во Јужна и Северна Америка, како и не усогласување на законодавството во однос на обврската за информирање и консултирање со претставниците на работниците на дел од земјите членки на МОТ кои ја ратификувале Конвенцијата бр. 158.

#### **4. За промената на работодавачот преку реструктурирање со пренос на претпријатие, бизнис или нивни делови**

Целта на правното регулирање на промената на работодавачот преку пренос на претпријатието, дел од него или на бизнисот или негов дел, пред се е заштита на правата на вработените кои за вработените се сметаат за стекнати и обезбедување на сигурност на нивниот работен однос преку забрана за основаност на преносот како причина за отказ. Па оттука и начинот на кој е уредена заштитата на правата на работниците во случај на пренос на претпријатие или дел од него е од есенцијално значење за сигурноста на работниот однос, за што се говореше во четвртата Глава на овој труд. Од правната анализа во оваа глава се

утврди дека во националните законодавства на анализираните земји има различен пристап кон уредување на заштитата на работниците, па ниту Меѓународната организација на трудот нема единствен акт со кој ја уредува оваа материја, но низ различни инструменти ја гарантира заштитата во вакви околности, во смисла на поставување на правила за основаност на отказот, заштита на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот и други елементи на заштита на вработените.

Од друга страна Директивата 2001/23/EЗ е доказ за децениското надградување на системот на заштита на вработените чии работодавачи вршат пренос на претпријатие во Европската Унија и претставува инструмент чија суштина се заснова на зачувување на работниот однос на работниците и по реализација на преносот на претпријатието на работодавачот, обезбедувајќи континуитет на работниот однос и заштита на вработените од можните негативни последици. Имено, од елаборацијата во оваа глава се заклучи дека кога промената на работодавачот е пренос на претпријатие, дел од него, бизнис или дел од бизнисот, согласно одредбите на Директивата, треба да се работи за економски ентитет кој ќе го задржи својот идентитет и при кој пренос ќе се пренесе група на ресурси чија цел е извршување на определена активност.

Од анализата на судската пракса, се заклучи дека при оценување дали ентитетот го задржал својот идентитет со цел да се утврди дали постои пренос, треба да се земе предвид видот на деловниот потфат кој е предмет на пренос, односно неговата економска активност. Во однос на тоа, односно на прашањето дали постои пренос во конкретен случај во смисла на одредбите на Директивата, преку ваквата анализата се укажа дека релевантност за одговор на прашањето имаат фактите дали се работи за ентитет чија економска активност се заснова на средства или ентитет чија економска активност се основа на човечки капитал. Кај првите клучно е дали се пренесуваат средствата неопходни за обезбедување на услугите, додека пак кај вторите, повеќе трудово интензивни дејности, задржувањето на идентитетот како клучна околност за тоа дали постои пренос или не, се определува зависно околностите и фактите поврзани со преносот на човечките ресурси на работодавачот.

Клучниот постулат на кој се основа Директивата е дека преносот на претпријатието не може да претставува основ за престанок на работниот однос и го уредува како забранет основ, овозможувајќи заштита на работниот однос преку предвидување на *ex lege* пренос

на договорите за вработување заедно со преносот на претпријатието од работодавачот претходник на работодавачот следбеник односно сукцесор. Покрај тоа, како клучни се правилата дека преносот на правата и обврските од работен однос на вработените го следи преносот на претпријатието или на дел од него или на бизнисот во целост или на негов дел, како и дека процесот на информирање и консултирање со претставниците на вработените е составен дел од постапката за пренос. Одредбите на законодавството на Европската Унија, како и праксата на Европскиот суд на правдата се поставени на начин што промената на работодавачот која следи со преносот на претпријатието не треба да влијае на правата на вработените, особено на нивните права за зачувување на работниот однос од незаконски и неоснован отказ.

Истражувањето во оваа глава укажа на разликата во поставувањето на правниот основ за пренос од Директивата согласно која тоа може да биде правен пренос или спојување и поставеноста на правниот основ согласно македонското законодавство, каде се користи терминот статусни измени и тоа на работодавачи условени како “трговски друштва“. И покрај таквата поставеност основите за пренос во нашето законодавство се конципираат како статусни промени од една страна, но и промени кои можат да настанат врз основа на правен акт.<sup>1006</sup> Со оглед на укажувањата пред се во однос на термиолошките разлики за поставеноста на преносот на претпријатие, која доведува до промена на работодавачот, а која нашиот закон ја нормира како пренос на трговско друштво односно дел од трговско друштво и рефлектира хоризонтална неусогласеност во однос на другите специјални закони во македонскиот правен поредок<sup>1007</sup> произлегува дека македонското законодавство во моментот е нецелосно хармонизирано со одредбите од европската Директива 2001/23/ЕЗ за пренос на претпријатија, не вклучувајќи го делот во однос на заштитата на правата која и согласно нашето право е во рамки на предвиденото ниво на заштита како и европското право. Наведеното се поткрепува и со елаборацијата во оваа Глава која пак укажа на нецелосното уредување на правните основи за пренос на претпријатија, кои нашиот закон ги ограничува на така наречени „статусни измени“ и

---

<sup>1006</sup> Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia, Nomos, Germany, 2019.

<sup>1007</sup> Ibid.

правни акти кои произлегуваат од нормирањето на времениот основ за пренос преку „закуп односно наем на бизнисот“.

Преку анализа на случај на статусна промена во домашното законодавство, како една од правните причини која доведува до промена на работодавачот односно пренос на претпријатието на работодавачот, се утврди дефинираната положба на работниците и примената на клучниот принцип за пренос на договорите за вработување на новиот работодавач. Од друга страна, преку анализа на законските одредби и правната литература се заклучи дека вториот основ за пренос - правен акт кој е предвиден во европското законодавство, во нашето работно законодавство е ограничен на времен пренос, што не го исклучува целосниот пренос кој е уреден со специјалните закони како што е Законот за преземање на акционерски друштва, но кој ја ограничува својата примена на посебна група работодавачи.

Преку анализата пак на случаите за реорганизација на органи на државна управа во оваа глава се укажа на правната регулација на реорганизацијата односно реструктурирањето на работодавачите од јавниот сектор, чиј пренос на претпријатие односно надлежност се врши со интервенција во системски закон за органите на државната управа, што е во насока на елаборацијата за непримена во овие случаи на одредбите за пренос ниту согласно Директивата, ниту согласно законот за работни односи. Преку анализата на поделбата со основање на Агенцијата за супервизија на осигурувањето и статусната промена на Меѓуопштинското јавно претпријатие „Проаква“ - Струга, се заклучи дека преносот на надлежности во останатите работодавачи од јавниот сектор кои не се регулирани со системскиот закон за органите на државната управа, се врши преку интервенција во актите за основање.

Во оваа четврта глава се преку анализа на судската пракса, но и на повеќе меѓународни документи се укажа на значењето на потребата од утврдување на продолжување на идентитетот на ентитетот кој се пренесува и при прекугранични ситуации. Во ваквите ситуации од анализата на судската пракса на Европскиот суд на правдата се утврди дека постои неминовна потреба да се земаат предвид сите околности при одлучување за прашањето дали постои пренос или не, како и потребата од примена на



правилата на приватното меѓународно право за надминување на потенцијалниот судир на закони во две национални законодавства.

Имено, за прекуграничниот пренос во нашето законодавство се утврди недостатокот на правната регулација и се сублимира правната регулација на прекуграничното спојување, наменета за акционерски друштва односно друштва со ограничена одговорност, не вклучувајќи ги персоналните друштва, анализиран како концепт кој е предмет на уредување на правото на друштва, а не на работното законодавство. Дополнително, покрај ваквите ограничувања, се заклучи и дека одредбите кои се однесуваат на учеството на вработените во прекуграничното спојување не се сеуште директно применливи односно истите се со одложена примена.

## **5. За инсолвентноста на работодавачот и нејзиното влијание врз работниците**

Положбата и правата на работниците кај инсолвентен работодавач беа предмет на елаборација и анализа во петтата глава од овој труд. Настапувањето на правните последици од инсолвентноста зависи од формално правната постапка во која ќе се утврди таквата состојба, а уважувањето на потребата од заштитата на работниците од негативните социјални последици кои може да настанат заради инсолвентната состојба на работодавачот е меѓународно призната. Согласно направеното истражување во оваа глава се утврди дека на меѓународно ниво, преку многубројни договори и акти, неспорно е прифатен методот за преференцијалниот третман на побарувањата за плати како традиционален метод за заштита на побарувањата.

Притоа, во меѓународните документи, особено во актите на МОТ, преовладува двостепената заштита на побарувањата на работниците од работен однос преку нивно привилегирање при редоследот на намирување и нивно третирање како побарувања од повисок исплатен ред, од една страна, и преку нивно гарантирање од страна на гарантни институции од друга страна. Двостепената заштита не е поставена кумулативно туку на избор од страна на самите земји при имплементацијата во националните законодавства.

Пристапот на заштита на побарувањата на работниците е прифатен и од страна на Европската Унија која особено преку своето секундарно законодавство, кое има за цел да обезбеди минимално ниво на заштита на правата на вработени во случаите на инсолвентност на нивниот работодавач предвидува основање на институции за гаранција на побарувањата и усвојување на мерки за заштита на професионалните дополнителни пензиски права.

Од споредбената правна анализа, се укажа дека нашето законодавство не е усогласено со законодавството на Европската Унија од овој аспект со оглед на тоа не е воспоставено гарантно тело кое ќе им овозможи гаранција на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач. Заштитата на правата на работниците во овие случаи, е предвидена делумно во стечајното и трудовото законодавство, по системот на привилегии како модел кој е предвиден од страна на МОТ, но со ограничен опсег на права. Ограничениот опсег се рефлектира преку не опфаќање на ситуациите на престанок на работен однос заради бришење или ликвидација на работодавачот, односно не поставување на приоритет при наплата на побарувањата на работниците во овие случаи.

Истражувањето во оваа глава покажа дека во нашето законодавство постои правна дерегулација на правните последици врз договорите за вработување при престанок на работодавачот заради негово бришење од трговскиот регистар. Наведеното е во случаите кога стечајната постапка е отворена, но не се спроведува заради вредноста на имотот на должникот односно кога тој е помал од трошоците на постапката или истиот е од незначителна вредност и резултира со престанок на работодавачот преку негово бришење од регистарот. Во овие случаи заштитата преку моделот на привилегии за приоритет во наплатата на побарувањата на работниците е неприменлив, а друга заштита не е предвидена, па се заклучи дека е потребно побарувањата на работниците да се заштитени од страна преку вториот модел со воспоставување на гарантна институција, која во нашиот правен систем сеуште не е воведена, со оглед на нецелосната хармонизација со законодавството на Европската Унија.

Од друга страна во нашето законодавство постои ограничување на примената на законските решенија кои овозможуваат материјално обезбедување на невработени лица на кои им престанал работниот однос по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок, единствено на оние лица кои биле вработени во претпријатија со доминантна сопственост

на државата. И покрај ограничувањето на персоналното подрачје на примена на последното наведено законско решение истото е несоодветно и од аспект на континуитетот на донесување, различноста на критериумите и условите за остварување на правото, што е забележано и од страна на институциите при спроведување на ревизија, а не е подобро при идно постапување.

Со оглед на фактот пак, дека усогласувањето со регулативата на ЕУ не е цел само по себе, туку дава силна економска основа што е особено важно во време на инсолвентна криза на работодавачот, македонското стечајно законодавство мора поскоро да се усогласи со европската регулатива со цел да го подигне нивото на заштита на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач.

Од истражувањето се утврди и дека постои делумна кохезија на трудовото и стечајното законодавство особено од аспект на правните последици од отворањето на стечајната постапка врз работниот однос, во случаите каде решението на стечајниот судија за отворање на стечајната постапка е укинато, а работниот однос е престанат со моментот на отворање на стечајната постапка *ex lege*.

Согласно нашето законодавство на лицата кои биле вработени кај работодавачот пред отворањето на стечајната постапка, по сила на закон работниот однос им престанува со отворањето на таа постапка. Истите се приоритетни доверители во однос на побарувањата по основ на неисплатени плати од последните три месеци, а во однос на останатите побарувања се третираат како стечајни доверители.

Побарувањата на лицата кои засновале работен однос за време на стечајната постапка, по основ на плати и надоместоци на плата, се третираат како обврски на стечајната маса, што овие лица ги прави доверители на стечајната маса. За наплата на своите побарувања доверителите на стечајната маса немаат обврска да го пријават своето побарување.

Во оваа насока со оглед на можноста за „продолжување“ на работниот однос, а притоа не исклучувајќи ја можноста за продолжување на деловниот потфат на стечајниот должник, неопходно е поставување и јасно дефинирање на критериумите по кои ќе се врши избор на работници со кои ќе се заснова нов работен однос во текот на стечајната постапка.

*Ex lege* престанокот на работниот однос со моментот на отворање на стечајната постапка е дискутабилно и од аспект кога стечајната постапка продолжува со

реорганизација на деловниот потфат на работодавачот, па и покрај фактот што инсолвентниот работодавач не престанал, стечајното законодавство предвидува престанок на работниот однос на вработените. Ако се има пак предвид дека реорганизацијата како постапка може да се спроведе по отворањето на стечајната постапка и дека моментот на отворање на стечајната постапка едновременно претставува момент на престанување на договорите за вработување, може да се забележи правната празнина во однос на правната судбина на работниот однос, а која постои во однос на ситуациите каде планот за реорганизација се прифаќа и претпријатието на должникот продолжува да постои. Од аспект на правата во овие случаи, без оглед дали постапката за реорганизација е во претходната постапка или за време на стечајната постапка, планот за реорганизација се доставува на разгледување и за мислење до одборот на доверители и до претставниците на вработените. Но, со оглед на тоа дека правото на изјаснување по планот е предвидено како право на одборот на доверители и на стечајниот управник, но не и на претставниците на вработените, истото подразбира дека нивното право се сведува на право на информирање и консултирање.

Како што забележува и Лубарда, прашањата поврзани со инсолвентноста на работодавачот се комплексни, ја засегаат социјалната политика, но и бараат политичка инклузија во процесот на донесување на одлуки во однос на избор на модел кој ќе соодветствува на условите во правниот поредок на државата, за за надминување на овие прашања.<sup>1008</sup> Па оттука, при натамошно транспонирање на европското законодавство од овој аспект, треба да се анализира и спремноста на државата да го прифати и алтернативното решение од Директивата согласно кое нема да се исклучи примената на начелото на зачувување на работниот однос и преносот во овој случај да се смета за неоснована причина за отказ. Односно, да предвиди нивна примена во случаите на реорганизација каде деловниот потфат ќе се пренесе на друг работодавач, како што тоа го наложуваат одредбите на Директивата.

Во светски и европски рамки законодавното регулирање оди чекор понапред, во смисла на информираноста на вработените за определени проблеми кои што можат да настанат од ликвидносен или солвентен аспект кај работодавачите во рана фаза. Според укажаното во оваа глава, а со оглед дека регулативата за превентивно реструктурирање во

---

<sup>1008</sup> Лубарда Б., Радно право - расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, 599.

македонскиот правен поредок е во фаза на Нацрт закон, истиот пред влегување во собраниска процедура треба да се преоцени од аспект на решенијата кои ја регулираат заштитата на побарувањата на работниците кај работодавачите на кои им претстои идна неспособност за плаќање, но и од аспект на нивна вклученост и информираност во постапката.

## **6. Осврт кон појдовната теза**

Основна хипотеза на докторската дисертација е дека *„Работниците во Република Македонија имаат дефинирана правна положба и уживаат определена заштита на правата од работен однос во случај на реструктурирање на работодавачот.“*

Ваквата поставеност на основната хипотеза имаше за цел да докаже дека постои дефинирање на правната положба на работниците во секоја форма на реструктурирање согласно нашето право и дека работниците уживаат заштита на своите права од работен однос, но дека таа заштита е поставена како определена, но не е соодветна споредено со европските стандарди кон кои се стреми нашата држава. Со поставување на тезата на правната положба на работниците како „дефинирана“ не се подразбира дека истата е добра или спротивно, туку дека истата е поставена и не отсутуваат правила во нашето законодавство за нејзино утврдување. Низ истражувањето во секоја од засебните глави се укажа на нејзината поставеност во смисла на јасност и соодветност.

Основаноста на тезата се потпира на посебните хипотези кои низ ова истражување поединечно се докажаа.

Доволното ниво на заштита кое може да се истовети со минимално ниво на заштита, а кое не е соодветно споредено со европските стандарди за заштита на правата од работен однос, во нашето законодавство произлегува најнапред од непостоењето на еднозначно дефинирање на поимот на реструктурирање, на што се темели и првата посебна хипотеза. Преку елаборацијата во втората глава и направеното истражување се утврди дека поимот на реструктурирање е широк поим кој опфаќа промени на работодавачот кои подразбираат внатрешно организациски промени, поттикнати од деловни причини, промени кои се манифестираат со надворешни облици како структурните или статусните промени или

промени кои работодавачот ги имплементира со цел надминување на несолвентна состојба и сл. Покрај непостоењето на еднозначно дефинирање на поимот на реструктурирање од особено значење во однос на оваа теза е и фактот што согласно нашето законодавство не постои прифатен механизам согласно кој ќе може да се утврди постоење на работен однос, а уште повеќе фактот дека домашната судска пракса не говори за позитивни примери во кои судот од фактите на случајот утврдил дека еден однос е работен. Последното укажува дека иако правната положба на вработените е дефинирана преку законодавството определувајќи ги основните поими на страните на работниот однос и работниот однос соодветно, воспоставените механизми за нивно утврдување не кореспондираат со механизмите и критериумите прифатени во европското законодавство. Со истражувањето во втората глава како облици на реструктурирање по категории се утврдија следните:

- статусните промени, кои се поширока категорија од категоријата на спојување и преземање за разлика од предвиденото во европското законодавство и промената на правната форма на работодавачот кои го опфаќаат и преносот на претпријатијата, бизнисот или делови од нив, каде се вбројува и релокација на ресурси и бизнис. Во оваа категорија на реструктурирање доаѓа до промена на правниот идентитет на работодавачот.
- Реорганизација за да се избегне инсолвентност на работодавачот,
- Внатрешна реорганизација која ги опфати сите промени кои може да доведат до отказ од деловни причини која може да се дефинира како внатрешно реструктурирање и
- Останати облици на реструктурирање, во кои можат да се вбројат, проширување на бизнис, офшоринг и аутсорсинг.

Ваквата категоризација укажува на широкиот опсег на поставеноста на поимот на реструктурирање и неговата невооедначеност, што пак подразбира и широка распространетост на примена на специјално законодавство, а со тоа се докажува и поставеноста на оваа посебна хипотеза.

Наведеното е и во насока на докажување на второ поставената посебна хипотеза согласно која беше предвидено дека правната регулација на појавните облици на реструктурирање на работодавачот кореспондираат меѓу европското и македонското право, што пак се докажа преку компарација на облиците во кои реструктурирањето се јавува.

Важноста за докажување на оваа потхипотеза, е со оглед дека преку неа се докажува правното нормирање на сите облици на реструктурирањето иако поимот на реструктурирање на работодавачот не е дефиниран во македонското законодавство. На ваков начин се укажа на вооедначеноста со европската регулатива во поставеноста на правните облици на реструктурирање.

Третата посебна хипотеза имаше за цел да докаже дека правната положба и правата на работниците во процесот на реструктурирање на работодавачот во македонското законодавство се правно нормирани, а со цел да се исполни предусловот за оценување на заштитата на правата и да постави основа за истражување на нејзината усогласеност, поставеност и воедначеност споредбено со европските стандарди. Тргувајќи од начинот на кој е структуриран трудот, преку групирање на облиците на реструктурирање на работодавачот на: реструктурирање преку внатрешна реорганизација, реструктурирање преку пренос на претпријатие односно промена на работодавачот и реструктурирање заради инсолвентност на работодавачот, се утврди положбата на работниците и соодветно детектирање на релевантните одредби од домашното законодавство се утврди дефинираната правна положба на работниците во секој облик. Имено, преку анализата во овие глави се утврди дека во секој облик на реструктурирање работниците уживаат законски предвидени права, со што се докажа и тезата дека истите се правно нормирани.

Претпоследната четврта посебна хипотеза имаше за цел да докаже дека нашето домашно законодавство не е целосно усогласено со европското законодавство во однос на уредувањето на правата од работен однос во процесот на работодавачот. Преку ова истражување се докажа делумно усогласување на македонското законодавство со европските стандарди во областа на заштитата на правата на работниците при реструктурирање на работодавачот, а доволната, но несоодветна заштита на правата во нашето законодавство се одразува со овозможување на намалено ниво на сигурност на работниците.

Дека тоа е така, најпрво говори анализата за степенот на усогласеност со стандардите за работничката партиципација. Ова истражување укажа дека во нашето законодавство вклученоста на работниците во процесот на реструктурирање, оценувајќи ја од аспект на нивните права на партиципација е ограничена. Се заклучи дека македонското законодавство

е формално хармонизирано со европското законодавство од аспект на одредбите на Директивата 2002/14/ЕЗ, која ја поставува општата рамка на информирање и консултирање на вработените. Констатацијата за формално, а не правилно хармонизирање се должи на фактот дека нашето законодавство содржи одредби за упатувањето на избор на претставници на работници без уредување на постапката за избор, одговорноста и отчетноста кон вработените или гаранциите дека ќе ги застапуваат интересите на вработените, што пак укажува на симплифицирано преземање на одредби без нивно суштинско уредување во националното законодавство.

Во оваа насока е и уреденоста на информирањето и консултирањето за транснационалните прашања каде постои хармонизација преку посебни законски решенија, но чија примена е одложена до пристапување на Република Македонија во Европската Унија, што пак го отежнува разбирањето и примената на овие права при транснационалните реструктурирања.

Покрај наведеното, за нецелосното имплементирање на стандардите за работничка партиципација говори и фактот дека, во нашето законодавство, учеството на вработените во друштвото се сведува на модалитетот на консултирање и информирање, а не нивно учество во управување и покрај тоа дека правото на партиципација освен правото на информирање и консултирање го опфаќа и правото на работничко соодлучување. Правото на учество во управувањето, е дури и уставно загарантирано, но заради недостаток од уредување во посебен закон, а во услови на моменталната поставеност на правната рамка во македонското законодавство, учеството на вработените во управувањето и надзорот на друштвото се сведува на наведениот модалитетот на консултирање и информирање.

Од аспект пак на регулативата која го уредува реструктурирањето преку внатрешна реорганизација согласно нашето законодавство постои делумна усогласеност со одредбите на европската Директива за колективни отпуштања, во однос на дефинирањето на поимот на колективни отпуштања, односно нејасно поставениот опсег на колективните отпуштања. Особена е забележлива дискрепанцата на домашното поимање на отказ од деловни причини наспрема поимањето на Директивата за колективни отпуштања, со оглед дека македонскиот Закон за работните односи не содржи одредби во кои експлицитно ќе уреди дека овој престанок е престанок кој е резултат на причини кои не се предизвикани од поединечен вработен. Во оваа насока е и елаборацијата за нејасноста на одредбата на дефинирањето на



поимот на колективните отпуштања која како основ го вклучува и секој престанок на работен однос, што пак не е во согласност со одредбите на Директивата која експлицитно наведува дека причините при колективно отпуштање треба да се независни од работникот.

Нецелосна хармонизираност се докажа преку истражувањето и во однос на европското законодавство кое го уредува преносот на претпријатие. Преку четвртата глава се укажа на разликата во поставувањето на правниот основ за пренос од Директивата 2001/23/EЗ согласно која тоа може да биде правен пренос или спојување и поставеноста на правниот основ согласно македонското законодавство, каде се користи терминот „статусни измени“ и тоа на работодавачи условени како “трговски друштва“. Ваквата термилошка неусогласеност може да подразбере неправилна примена на стандардите кон кои се стреми нашата држава во пракса. Поставеноста на преносот на претпријатие согласно европското законодавство не се ограничува на формата на работодавачот, а како правни основи за пренос ги наведува спојувањето и правниот акт. За разлика од тоа, преку посредно толкување, основите за пренос во нашето законодавство се конципираат како статусни промени од една страна, но и промени кои можат да настанат врз основа на правен акт – со упатување на акти од времен карактер, но не исклучувајќи ги останатите правни акти. Нашиот закон предвидената промена на работодавачот ја нормира како пренос на трговско друштво односно дел од трговско друштво и рефлектира хоризонтална неусогласеност во однос на другите специјални закони во македонскиот правен поредок. Од аспект пак на заштитата на правата на работниците во смисла на одредбите на оваа Директива нашето право е во рамки на предвиденото ниво на заштита како и европското право.

Имено, за прекуграничниот пренос во нашето законодавство се утврди недостатокот на сеопфатна правна регулација, која согласно нашето законодавство се сведува на регулација на прекуграничното спојување, наменета за акционерски друштва односно друштва со ограничена одговорност. И покрај делумното усогласување ограничено на трговски друштва, моменталното решение не ги вклучува персоналните друштва, а овој концепт на прекугранично спојување е предмет на уредување на правото на друштва, а не на работното законодавство. Покрај ваквите ограничувања, се заклучи и дека одредбите кои се однесуваат на учеството на вработените во прекуграничното спојување не се сеуште применливи односно истите се со одложена примена.

Со правната анализа во петтата глава се утврди и неусогласеност со законодавството на Европската Унија која ја уредува заштитата на побарувањата на работниците кај инсолвентен работодавач. Наведеното пред се е со оглед на тоа дека нашето законодавство не содржи одредби со кои ќе се предвиди воспоставување на гарантно тело кое ќе им овозможи гаранција на побарувањата на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач. Заштитата на правата на работниците во овие случаи, е предвидена делумно во стечајното и трудовото законодавство, по системот на привилегии како модел кој е предвиден од страна на МОТ, но со ограничен опсег на права. Ограничениот опсег се рефлектира преку не опфаќање на ситуациите на престанок на работен однос заради бришење или ликвидација на работодавачот, односно не поставување на приоритет при наплата на побарувањата на работниците во овие случаи.

Исто така, не постои хармонизација во однос на европското законодавство кое го уредува превентивното реструктурирање, но треба да се валоризира фактот дека ваквата регулација за превентивно реструктурирање во македонскиот правен поредок е во фаза на Нацрт закон, но со оглед на анализата на нацрт верзијата на законското решение потребно е истото пред натамошно процесирање да се преоцени од аспект на решенијата кои ја регулираат заштитата на побарувањата на работниците кај работодавачите на кои им претстои идна неспособност за плаќање, но и од аспект на нивна вклученост и информираност во постапката.

Со последната посебна хипотеза која е во насока на докажување на основната хипотеза на трудот, се докажа дека при нормирањето на положбата и заштитата на правата на работниците при процесот на реструктурирање на работодавачот, нашиот законодавец водел грижа за постигнување на баланс во однос на правата и обврските на капиталот и трудот. Законски уредените постапки и механизми за реструктурирање на работодавачот, тргнувајќи од можностите за внатрешно реструктурирање од деловни причини, односно од структурни, организациски и технолошки причини, статусните промени, преносот на претпријатието, бизнисот или нивни дел врз основа на правен акт, реорганизацијата во стечајна постапка и самата стечајна постапка како и слични постојни механизми, му овозможуваат на работодавачот во законски регулиран процес да преземе активности во насока на оптимизирање на работењето на деловниот потфат. Ова подразбира дека законодавецот му овозможил на работодавачот доволно правни механизми за

оптимизирање на работењето како и можност за опстанок на неговиот деловен потфат, рационализација на трошоците на производство или работата, унапредување на работните процеси, можност да воведат нови технологии и да воведат други промени, но притоа треба да ги почитуваат законски дефинираните постапки и да ги заштитуваат законски дефинираните права на работниците. Преку воспоставувањето на ваквите механизми за работодавачот од една страна, но со едновремено предвидување на заштита на правата на работниците од друга страна, законодавецот го воспоставил балансот помеѓу капиталот и трудот. Правната регулација во оваа смисла се покажа како одржлива, но со оглед дека одржливоста подразбира и континуирано унапредување потребно е преземање на натамошни активности во насока кон достигнување на повисоките стандарди, кон кои нашето законодавство се стреми.

Со истражувањето, а и преку докажувањето на посебните хипотези се докажа дека во нашиот правен поредок правната положба на работниците е дефинирана, таа е определена, заедно со определувањето на заштитата на правата на работниците во секој облик на реструктурирање, но истата не е соодветна споредено со европските стандарди, а за одржливоста на правната регулација неопходна е натамошна државна интервенција, која предвид мора да го има предвид балансот на правно заснованите интереси на учесниците во процесот на реструктурирање.

## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

### Литература

- Anderson, H., 'An Introduction to Corporate Insolvency Law', Plymouth Law and Criminal Justice Review, 8, pp. 16-47, 2016
- Atanassov, J., & Kim, E. H., Labor and Corporate Governance: International Evidence from Restructuring Decisions. The Journal of Finance, vol. 64 no. 1, 2009, 341–374.
- Arnold, D., Mergers and Acquisitions, Local Labor Market Concentration, and Worker Outcomes. *CGN: Mergers, 2019.*
- Анастасовска Дабовиќ, Ј., Галев, Г., Облигационо право, Центар за европско применето право и економија (ЦЕППЕ), Скопје, 2009.
- Апостолов М., Governance and Enterprise Restructuring - the case of Macedonia, Sant' Anna School of Advanced Studies, Haas School of Business, University of California at Berkeley, 2011;
- Беловски, В & Мајхошев, А, Учебник по Трудово право, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, 2017;
- Беловски, Војо и Осман Кадриу, Коментар на Законот за работните односи, Скопје: Компанија Д-р Беловски – Друштво за интелектуални услуги и менаџмент, 2011;
- Беловски В., Коментар на законот за работните односи, 2013;
- Беличанец Т., Брајановски Б., Трајанов С., Работните односи – Коментар за работните односи – со модели на акти за негова примена, ким консалтинг, 1994, Скопје;
- Bogg, Alan, Cathryn Costello, A. C. L. (Anne C. L.) Davies, and Jeremias Prassl, The Autonomy of Labour Law. Oxford: Hart Publishing, 2015;
- Bennett, Philip and Meerten, Hans Van, Bauer and Beyond: The Changing Interpretation of Article 8 of Directive 2008/94/Ec (Protection of Employees' Pension Rights on Employer Insolvency) and Its Impact on Member State Pension Protection Arrangements on Employer Insolvency' April 30, 2021;

- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: the role of security expectations and fairness, *International Journal of Human Resource Management*
- Боршарт К. Д., АБВ на правото на Европската Унија, 2010;
- Blanpain R., *European labour law*, London, The Hague: Kluwer Law and Taxation Publishers; 1997, 2012 783;
- Bignami R., Giuseppe Casale, Mario Fasani; *Labour inspection and the employment relationship* International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN).– Geneva: ILO, 2013;
- Bridge Catherine, *Insolvency – a second chance? Why modern insolvency laws seek to promote business rescue*, Law in transition, European Bank for Reconstruction and Development, 2013;
- Велковска-Петковска Ф., Правните аспекти и предизвиците при воведување на нестандартни форми на вработување/работно ангажирање во Република Северна Македонија, *Свет на работата*, бр. 2/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, 287;
- Vance, D. *Corporate restructuring, From cause analysis to execution*, Springer, 2009;
- Veneziani, B., B. A. Hepple. “Formation, modification and termination of employment contracts.”, 2010;
- Gaudu F., *Collective redundancies for economic motives: convergences and controversies*, *European Labour Law Journal*, Vol. 2, no1, 2011;
- Gant J., *Obstacles to Cross-Border Insolvency and Employment Protection Coordination in the European Union: Examples from the UK and France*, 2003;
- Gant, J., Omar, P, Langkjaer, L., Ghio, E., Vaccari, E., Boon, G-J. and Ehmke, D., *The EU Preventive Restructuring Framework: in Extra Time?*, *Fizetésképteléségi Jog (Insolvency Law, a Hungarian journal)*, Wolters Kluwer, 2-3, pp. 1-11, 2019;
- Gant, J., *Britain and Brexit: A Forecast of the Future of Employment Protection during Corporate Insolvency*’ 29(1) *International Insolvency Review* 61, 2020;
- Gant L.L. J, *Balancing the Protection of Business and Employment in Insolvency: An Anglo French Perspective*, Eleven International Publishing, 2017;

- Gant L.L. J., Employees as stakeholders in restructuring and insolvency: acquired rights and business transfers, In book: Research Handbook on Corporate Restructuring, Elgar International Publishing, 2021,
- Gerard McCornack, The European Restructuring Directive, Monograph book, eISBN: 9781789908817, 2021;
- Gehrke B., Maug E., Obernberger S., Schneider C., Post-merger Restructuring of the Labor Force, ECGI Working Paper Series in Finance, 2021;
- Giuseppe Sigillò MASSARA, Transfer of undertakings: Insolvency proceedings in the United Kingdom and in Italy and the European Court of Justice case law vo: Compliance with labour legislation: its efficacy and efficiency, Edited by Giuseppe Casale, Adalberto Perulli, ILO, 2010;
- Davidov G., M. Freedland, N. Countouris, The Subjects of Labor law: “Employees” and Other Workers, Forthcoming in Research handbook in comparative labor law, Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds., Edward Elgar, 2015;
- Davidov, Guy. 2002. “The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection” 52 University of Toronto Law Journal 357;
- Davidov G., „Setting Labour Law’s Coverage: Between Universalism and Selectivity“, 34 Oxford Journal of Legal Studies 543 (2014), Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper No. 15-25;
- Davidov Guy, Who is worker?, industrial Law Journal, Vol 34, No1, Industrial Law Society, 2005;
- Davidov Guy , Brian Lagille (eds.), Boundaries and Frontiers of Labour Law, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon, 2006;
- Davies P. and Freedland M., “The Complexities of the Employing Enterprise”, Hart Publishing Oxford and portland Oregon, 2006, 275;
- Davies Paul, ‘Employee Claims in Insolvency: Corporate Rescues and Preferential Claims’ 23 ILJ 141, 1994;
- de Vries, M.F., & Balazs, K. The Downside of Downsizing. *Human Relations*, 1997;
- de Leo F., ‘The ECJ in Plessers: Employee Protection in Insolvency Proceedings by Transfer of Undertaking’ (Corporate Finance Lab), 2019;

- Dessaint, O., Golubov, A., & Volpin, P.F. (2016). Employment Protection and Takeovers. *S&P Global Market Intelligence Research Paper Series*;
- Дескоски Т., Доковски В., Заштитата на работникот како послаба страна кај договор за вработување со странски елемент, Свет на работата, бр. 1/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, 77-92
- Deakin S., “The Complexities of the Employing Enterprise”, Hart Publishing Oxford and portland Oregon, 2006;
- Драгићевић М., Правни положај запослених у случају промене послодавца“ докторска дисертација, Ниш 2022;
- Драгичевиќ М., Персонална Примена На Трудовото Законодавство На Европската Унија, Свет на работата, бр. 2/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, 110-126;
- Etukakran E. S., Transfer of undertakings: the tension between business rescue and employment protection in corporate insolvency, 2012;
- Emery, Yves, Employment in the public and private sectors: Toward a confusing hybridization process. *International Review of Administrative Sciences - INT REV ADM SCI*. 71. 2005, 639-657;
- Edoardo A., Directive 2002/14/EC Information and Consultation, in: *EU Labour Law, A Commentary*, edited by Monika Schlachter, Kluwer Law International BV, 2015, 517-601;
- Ehmke D, C., Gant L.L. J., Boon G., Langkjaer L., Ghio E., ‘Restructuring Europe – The EU Preventive Restructuring Framework: A Hole in One?’, 2019;
- Ellul, A., Pagano, M., Corporate Leverage and Employees’ Rights in Bankruptcy, *Kelley School of Business Research Paper No. 17-33*, 2019;
- Jeffrey M. Hirsh, „Joint employment in the United States“, *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 13, број 1/2020, 55-69;
- Jeffery M., European union developments, *European Labor Laws Relating to Business Restructuring*, Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona, *Comparative Labor and Policy Journal*, vol. 24, 2004;
- JOMBE K. M, Direct and indirect impacts of business rescue on employment, Article in *Journal of Contemporary Management* · November 2022;

- Каламатиев Т., Работно законодавство (прописи од сферата на трудот), Fridrich Ebert Stiftung, Скопје, 2012;
- Каламатиев Т., Ристовски А., „Заштита на работниците во случај на отказ од деловни причини и колективни отпуштања (состојби и перспективи во македонскиот трудово - правен систем), Јуридика Прима, 4-та Меѓународна научна конференција, 10-13 Мај, 2018 Охрид, Охридска школа на правото;
- Каламатиев Т., Ковачевиќ Ј. и Ристовски А., „Заштита на правата на вработените во случај на промена на работодавачот во Република Македонија и Република Србија“, Деловно право бр. 37, Здружение на правниците на РМ, Ноември 2017;
- Каламатиев Т., Ристовски А., Субординација у радном праву и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу, Зборник радова правног факултета у Нишу, број 70, 2015;
- Каламатиев Т. Поим и елементи на работниот однос, Зборник на трудови на Правен факултет Јустинијан Први, Евроинтеграција - идеи, состојби, реализација, 2002;
- Каламатиев Т., Ристовски А. Разграничување на работниот однос од останатите договорни односи по повод и во врска со трудот и разрешување на проблематиката на „прикриеното вработување“, Деловно право, XVI, број 33, Здружение на правниците на РМ, 2015, Скопје;
- Каламатиев Т., Засновање на работен однос (докторска дисертација, Скопје, 1996 година);
- Каламатиев Т., Ристовски А., Економски зависен труд и економски зависни работници - нова форма на работа и нов (tertium genus) работно - правен статус на работниците помеѓу вработените и самовработените лица, Годишник на Правниот факултет „Јустинијан Први“ Скопје, во чест на проф. д-р Јане Миљовски, Скопје 2016;
- Каламатиев Т., Ристовски А., Работните односи во услови на здравствено-економска криза предизвикана од Ковид-19, Проект на УСАИД за Модернизација на инспекциските служби, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2021;
- Kalamatiev T. "Protection of employees' individual rights in the event of a change of employer (transfer of undertakings) in the Republic of Macedonia", Restructuring of



companies and their consequences in relation to employees: conditions, dilemmas, and challenges in the laws of the EU, Austria, Macedonia and Serbia: conference proceedings, Iustinianus Primus faculty of law, Skopje, 2018;

- Kalamatiev T., Ristovski A., The Concept of ‘Employee’: The position in the Republic of Macedonia’, In: Editors. Bernd Waas and Guus Heerma van Voos. Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, The Concept of Employee: Hart Publishing, 2017. pp.219-251;
- Kalamatiev T., Ristovski A., Protection of employees’ rights in the event of collective redundancies and transfer of undertakings: Key Aspects of Harmonization between the EU and Macedonian Labour Law, Зборник Радова Правног Факултета у Нишу, Број 79, Год.LVII;12;
- Kalamatiev T., Ristovski A., Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia in: Kovacs E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Germany, 2019;
- Kalamatiev, T., & Ristovski, A., European social model and the harmonization of Macedonian labour legislation with the European Union community labour law, Zbornik radova Pravnog fakulteta, Nis, 2014;
- Коевски Г. и Спасевски Д., Трговец - поединец и неговиот статус во стечајната постапка, Годишник на правниот факултет „Јустинијан Први“, Скопје 2018;
- Коевски Г., Спасевски Д., Работничко соодлучување – застарен или воскреснат мит за подобро работење на трговските друштва, Свет на работата, бр. 1/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, 54-76;
- Костовски Д., Закон за стечај, коментар, објаснување, судска практика и предметен регистар, Идеал Графика Штип, Скопје, јануари 2014;
- Keller, B., Seifert H.,: Atypical forms of employment in the public sector: Are there any?, WSI-Diskussionspapier, No. 199, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), 2015, Düsseldorf;
- Кристин К., Брицфорд Ц.. „Социјален дијалог: Прирачник за обука на членовите на синдикатот.“ Меѓународна организација на трудот. Будимпешта, 2015;

- Kurgat A., Organizational restructuring: an opportunity for growth and social networks, International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. IV, Issue 8, August 2016;
- Khandwalla, P. N.. Creative Restructuring. Vikalpa, 26(1), 2001;
- Korobkin D., ‘Employee Interests in Bankruptcy’ 4 Am. Bankr. Inst. L Rev, 1996;
- Лазаров Драган, Европско кооперативно друштво, 2012;
- Lagaras S., M&As, Employee Costs, and Labor Reallocation, University of Pittsburgh;
- Laulom Sylvaine, „Reconsidering the Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace: Responses to Fissuring in French Labour Law“, во: Reconsidering the Notion of Employer in the Era of Fissured Workplace: Should Labor Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity? The Japan Institute for Labour Policy and Training, Comparative Labor Law Seminar, REPORT No. 15, Tokyo, 2016;
- Laulom S., „The European Court of Justice in the dialogue on the transfers of undertaking: A fallible interlocutor?“;
- Лубарда Б., Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004;
- Лубарда Б., Радно право - расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу;
- LESZEK M., The Concept of ‘Employee’: The position in Poland’, In: Editors. Bernd Waas and Guus Heerma van Voos. Restatement of Labour Law in Europe, Volume I, The Concept of Employee: Hart Publishing, 2017.pp.525-542;
- Lokiec Pascal, The Scope of Labour Law and the Notion of Employee: Aspects of French Labour Law, Maître de Conférences, University Paris X-Nanterre, JILPT Comparative Labor Law Seminar, 2004, 14 -151;
- Matthijs van Schadewijk, The notion of ‘employer’: Towards a uniform European concept?, European Labour Law Journal Volume 12, Issue 3, September 2021, 363-386;
- Matlioska A. 2022, “The effect of the insolvency of the employer on the rights of the employees” – Knowledge international Journal Scientific Papers VoL. 53.1, Institute of knowledge and management, Skopje, ISSN 2545-4439, e ISSN 1857-923X, pp.143-150;
- Matlioska A. 2021, “Missuse of contracts according to Law on obligations in labor relations in Macedonian legal system” – Macedonian Political science eJournal Vol. 9, Macedonian political science forum, ISSN 1857-9167, e ISSN 1785-6812;

- Matlioska A. 2020, “*Right to a salary according to the Macedonian legislation and distribution of salaries in Macedonian society*“ – Academic Conference Proceedings, International academic institute, ISSN 2671-3179, pp. 156-170;
- Мајхошев А., Јовевски Л., Тодорова Б., Решавање на колективните работни спорови по пат на економски притисок во Република С. Македонија во периодот 2005–2021, Свет на работата, бр. 1/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, 131-152;
- Михајловски З, Петкуќески Ј., Правните механизми за остварување на заштитата на вработените од колективни отпуштања во конвенциите на МОТ и директивите на Европската Унија имплементирани во работното законодавство во Република Македонија, Правник бр. 336, Скопје, 2020;
- Mekenzi B., European restructuring schemes, Snapshot on the status of implementation of the EU Restructuring Directive in selected Member States and the new English scheme, May 2022;
- Михајловски З., Ташевска Н., Правните механизми за остварување на заштита на вработените од колективни отпуштања, Свет на работата, бр. 1/2023, Здружение за трудово и социјално право на Северна Македонија, 2023, 209 – 236;
- Мојсоска Блажевски Н., Ристовски А., Петрески М., Нестандардни форми на вработување во Северна Македонија, МОТ 2021;
- McMullen, J., Some Problems and Themes in the Application in Member States of Directive 2001/23/EC on Transfer of Undertakings, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/3, 335-374, 2007;
- McMullen, John, „TUPE: Ringing the (Wrong) Changes. The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014“, Industrial Law Journal, vol. 43, број 2/2014, 149-169;
- Niksova D., „Cross-Border Transfers of Undertakings“, во: Kovács E., Winner M., Stakeholder Protection in Restructuring, Selected Company and Labour Law Issues, Nomos, Baden-Baden, 2019;
- Orientations for reference on managing change and its social consequences, 16 October 2003;

- Петревска, Б. и Магдичева Шопова, М., Економика на претпријатие. Штип, 2018;
- Peter Cappelli, Rethinking Employment, 1995, British Journal of Industrial Relations, стр. 563-602;
- Pablo Sanz de Miguel, Tania Bazzani, Juan Arasan, The definition of worker in the platform economy>Exploring workers' risks and regulatory solutions, The European Economic and Social Committee, Visits and Publications, 2021;
- Prassl Jeremias, The Notion of the Employer in Multilateral Organisational Settings, Magdalen College University of Oxford, Oxford, 2012;
- Prassl Jeremias, Autonomous Concepts во: Labour Law? The Complexities of the Employing Enterprise Revisited in: The Autonomy of Labour Law. Oxford: Hart Publishing, 2015, 151-167;
- Prassl, Jeremias, „Freedom of Contract as a General Principle of EU Law? Transfers of Undertakings and the Protection of Employer Rights in EU Labour Law“, Industrial Law Journal, vol. 42, број 4/2013, 434-446;
- Pohl Consulting & Associates Consortium, Прирачник за стечајна постапка, СЦБЛ Проект, Скопје, 2017;
- Pastore F., Gausas S., Styczyńska, I. et al., EU and ILO: Shaping the Future of Work, Study for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2019;
- Pollard, D., Insolvent Companies and TUPE, Industrial Law Journal, Vol. 25, 1996;
- Ристовски А., Права на младите на работното место во македонски контекст: пристајна работа за младите луѓе; Меѓународна канцеларија на трудот – Женева: МОТ, 2018;
- Ristovski A., The ‘grey’ area between employment and self-employment and the development of non-standard forms of work: Today’s context in Macedonian labour law, In: Mihes Cristina, Shroff Tvisha, Reflections on the introduction of Universal Labour Guarantee in selected Central and Eastern European countries, Geneva: International Labour Office, 2023;
- Rogovsky N., P. Ozoux, D. Esser, T. Marpe, A. Broughton Restructuring for corporate success: A socially sensitive approach Geneva, International Labour Office, 2005;
- Rothstein M.AI, Employment Law, West, St. Paul, 1994;

- Старова Гзиме, Трудово право, Скопје, Култура 2009;
- Старова, Гзиме., Трудово право и работни односи, теорија и законодавство, Просветно дело АД, Скопје, 2003;
- Stiglitz J E, 'Employment, Social Justice and Societal Well-being' 141 Int'l Labour Rev. 9, 2002;.
- Sciarra S., „Integration Through Courts: Article 177 as a Pre-federal Device“1-30;
- Smit N., Labour Law Implications of the Transfer of an Undertaking, Faculty of Law of the Rand Africaans University, Johannesburg, 2001;
- Tiago Piló and Helena Manoel Viana, The Employment Law Review: Portugal, The law review;
- Тушевска, Борка Прекуграничното спојување на трговските друштва, Охридска правна школа: Новите предизвици во уредувањето на правните односи во духот на Европските вредности, 2015, Охрид;
- Томановиќ Теофил, Измена на договорот за вработување, Правник бр.333, јануари 2020, Скопје;
- Трајковски К., Национален извештај: Европски работнички совети, реалност или иднина?, Центар за истражување и креирање политики, Скопје, 2021;
- Upex R., Ryley M., TUPE: Law and Practice, Jordan Publishing Limited, Bristol, 103; Frisby 252-255, 2006;
- Hirsch, Paul M., Michaela De Soucey. "Organizational Restructuring and Its Consequences: Rhetorical and Structural." Annual Review of Sociology, vol. 32, 2006, pp. 171–89. JSTOR;
- Hodson R. Dignity in the workplace under participative management: alienation and freedom revisited. Am. Sociol. Rev. 61- 719, 1996;
- Hepple B. QC: 'The Legal Consequences of Cross Border Transfers of Undertakings within the European Union', a report for the European Commission, DGV, May 1998, според McMullen, J., 2007;
- Corazza Luisa, Razzolini Orsola, „Who is an Employer?“, Working Papers, Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D'antona“, University of Catania, INT - 110/2014;

- Coutinho L., Kappeler A., Turrini A., Insolvency Frameworks across the EU: Challenges after COVID-19, European Economy, No. 182, 2023;
- Cimoli M., Katz J., Structural reforms, technological gaps and economic development, A latin American Perspective, United Nation, Restructuring and Competitiveness Network, Santiago, Chile, August, 2002;
- Countouris N., Deakin S., Freedland M., Koukiadaki A., Prassl J., Report on collective dismissals, A comparative and contextual analysis of the law on collective redundancies in 13 European countries, – Geneva: ILO, 2016;
- Collins H., „Transfer of Undertakings and Insolvency“, Industrial Law Journal, vol. 18, бр. 3/1989;
- Шопов А. „Предстечајна реорганизација на трговските друштва во македонскиот правен поредок“, Правник бр. 349, мај 2021, Скопје;
- Shleifer, A. and L. H. Summers, Breach of Trust in Hostile Takeovers. In Corporate Takeovers: Causes and Consequences, pp. 33–68. University of Chicago Press, 1988;
- Williamson O E, The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting, Free Press, New York 242-3, 1985;
- Watt, B., Regulating the Employment Relationship: From Rights to Relations, in Hugh Collins, Paul Davies and Roger Rideout, (eds), Legal Regulation of the Employment Relation, Kluwer Law International, 2000;
- World Employment and Social Outlook: Trends 2019 International Labour Office – Geneva: ILO, 2019;
- WIM 2, Вклучување на вработените во процесот на донесување одлуки, Здружението на работодавачи на Словенија, 2020;

### **Правни домашни прописи**

- Устав на Република Македонија;
- Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18

и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21 и 111/23);

- Закон за административните службеници („Службен весник на РМ“ бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16, 142/16 и 11/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 275/19, 14/20, 215/21 и 99/22);
- Закон за вработените во јавниот сектор („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/14, 199/14, 27/16, 35/18 и 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 143/19 и 14/20);
- Закон за трансформација во редовен работен однос („Службен весник на Република Македонија“ број 20/2015 и 44/2015 година);
- Кривичен законик („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 41/14, 115/14, 132/14, 160/14, 199/14, 196/15, 226/15, 97/17 и 48/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 36/23 и 188/23);
- Закон за исплата на плати во Република Македонија („Службен весник на РМ“ бр. 70/94, 62/95, 33/97, 50/01, 26/02, 46/02, 37/05, 121/07, 161/08, 92/09, 97/10, 11/12, 145/12, 170/13, 139/14, 147/15 и „Службен весник на РСМ“ бр. 202/19);
- Закон за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 18/20);
- Закон за јавнообвинителска служба („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/15, 231/15, 11/16 и 21/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 235/22);
- Закон за судска служба („Службен весник на Република Македонија“ бр. 43/14, 33/15, 98/15, 6/16, 198/18 и 248/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 235/22);
- Закон за јавните претпријатија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 38/96, 9/97, 6/02, 40/03, 49/06, 22/07, 83/09, 97/10, 6/12, 119/13, 41/14, 138/14, 25/15,

61/15, 39/16, 64/18 и 35/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 89/22 и 274/22);

- Закон за преземање на акционерски друштва („Службен весник на РМ“ бр. 69/13, 188/13, 166/14, 154/15, 23/16 и 248/18 и „Службен весник на РСМ“ бр. 31/20);
- Закон за европско друштво (“Службен весник на Република Македонија“ бр. 115/201);
- Закон за Влада на РСМ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 59/00, 26/01, 13/03, 55/05, 37/06, 115/07, 19/08, 82/08, 10/10, 51/11, 15/13, 139/14, 196/15, 142/16, 140/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 98/19);
- Закон за организација и работа на органите на државна управа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 59/00, 26/01, 13/03, 55/05, 37/06, 115/07, 19/08, 82/08, 10/10, 51/11, 15/13, 139/14, 196/15, 142/16, 140/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 98/19);
- Закон за банки („Службен весник на Република Македонија“ бр. 67/07, 90/09, 67/10, 26/13, 15/15, 153/15, 190/16, 7/19 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 101/19 и 122/21);
- Закон за стечај („Службен весник на Република Македонија“ бр. 34/06, 126/06, 84/07, 47/11, 79/13, 164/13, 29/14, 98/15 и 192/15);
- Закон за вонсудско спогодување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 12/2014 година);
- Закон за доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (Службен весник на Република Македонија бр. 7/2008, 124/10, 71/11, 13/13 и Службен весник на Р. Северна Македонија бр. 103/21);
- Закон за пензиското и инвалидското осигурување („Службен весник на Република Македонија“ број 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18, 220/18 и 245/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 180/19, 275/19, 31/20, 267/20 и 67/22);
- Закон за инспекцијата на труд („Службен весник на Република Македонија“ бр. 35/1997, 29/2002, 36/2011, 164/2013, 44/2014, 33/2015 и 147/2015 и Службен весник на Република Северна Македонија бр. 317/20);



- Закон за трговските друштва („Службен весник на Република Македонија“ бр. 28/04, 84/05, 25/07, 87/08, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13, 120/13, 187/13, 38/14, 41/14, 138/14, 88/15, 192/15, 6/16, 30/16, 61/16, 64/18 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 290/20, 215/21 и 99/22);
- Закон за данокот на личен доход („Службен весник на Република Македонија“ бр. 241/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 290/20, 85/21 и 274/22);
- Закон за адвокатурата („Службен весник на Северна Република Македонија“ бр. 199/23);
- Закон за агенциите за привремени вработувања („Службен весник на Република Македонија“ бр. 49/06, 102/08, 145/10, 136/11, 13/13, 35/14, 98/15, 147/15 и 27/16);
- Закон за приватните агенции за вработување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 18/20);
- Закон за платежни услуги и платни системи (Службен весник на РСМ бр. 90/22);
- Закон за супервизија на осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/02, 98/02, 79/07, 88/08, 67/10, 44/11, 112/11, 188/13, 30/14, 43/14, 112/14, 153/15, 192/15, 23/16, 83/18, 198/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 101/19, 31/20 и 173/22);
- Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19, 103/21 и 274/22);
- Закон за европско друштво (Службен весник на РМ бр. 158/2011);
- Закон за европски интересни заедници (Службен весник на РМ бр. 158/2011);
- Закон за Европски работнички совет („Службен весник на Република Македонија“ бр. 6/12 и 147/15);

- Закон за туристичка дејност („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/04, 89/08, 12/09, 17/11, 47/11, 53/11, 123/12, 164/13, 27/14, 116/15, 192/15 и 53/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 31/20);
- Закон за нотаријат (Службен весник на РМ бр. 72/16, 142/16 и 233/18);
- Закон за вршење на сметководствени работи (Службен весник на РСМ бр. 173/22);
- Закон за спортот („Службен весник на Република Македонија“ бр. 29/2002, 66/2004, 81/2008, 18/2011, 51/2011, 64/2012, 148/2013, 187/2013, 42/2014, 138/2014, 177/2014, 72/2015, 153/2015, 6/2016, 55/2016, 61/2016, 106/2016 и 190/2016 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 98/2019, 244/2019 и 53/2024);
- Закон за медиуми („Службен весник на Република Македонија“ бр. 184/2013 и 13/2014);
- Закон за културата („Службен весник на Република Македонија“ бр. 31/98, 49/03, 82/05, 24/07, 116/10, 47/11, 51/11, 136/12, 23/13, 187/13, 44/14, 61/15, 154/15, 39/16, 11/18 и 11/18);
- Нацрт закон за инсолвентност, февруари 2022 година, <https://economy.gov.mk/mk-MK/news/predlog-na-zakon-za-insolventnost.nspix> и [https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub\\_regulation&subitem=view\\_reg\\_detail&itemid=62558](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=62558)
- Општ колективен договор за вработените во стопанството („Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/09, 60/10, Одлука на Уставен суд на РМ „Службен весник на РМ“ бр. 94/10 и 50/12, 81/12, 189/13, 119/15 и 150/16);
- Општ Колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/08 и 85/09);
- Колективен договор за вработените во тутунското стопанство („Службен весник на Република Македонија“ бр. 115/14);
- Колективен договор за хемиска индустрија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/13);
- Колективен договор за комуналните дејности на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 107/2006);

- Колективен договор за вработените од градежната и дрвната индустрија (Службен весник бр. 54/10);
- Колективен договор за прехранбената индустрија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 54/2010);
- Колективен договор за текстилната индустрија на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 220/15 и Одлука на Уставен суд „Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/17);
- Колективен договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата од предучилишна возраст и во дејноста одмор и рекреација на децата („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 133/19, 266/19 и 117/22);
- Колективен договор за угостителството на РМ („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 2/08);
- Колективен договор за кожарска и чевларска индустрија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 220/15);
- Методологија за спроведување на функционална анализа во институциите од јавниот сектор, 2018, МИОА & ЦУП;
- Правилник за содржината и начинот на подготовка на актите за внатрешна организација и систематизација на работните места, како и содржината на функционалната анализа на институциите во јавниот сектор (Службен весник на РМ бр. 11/15 и Службен весник на РСМ бр. 217/21 и 159/22);
- Одлука за Методологијата за управување со кредитниот ризик („Службен весник на Република Македонија“ бр. 149/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 76/20, 116/20 и 83/22);
- Одлука за методологијата за управување со кредитниот ризик („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 57/23);
- Одлука за правилата за добро корпоративно работење на банка („Службен весник на Република Македонија“ бр. 24/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 113/19);

- Одлука за издавање дозволи („Службен весник на РМ“ бр.72/13, 24/18 и Службен весник на РСМ бр. 50/19);
- Одлука за поделба на МЈП ”Проаква” Струга со раздвојување со основање и раздвојување со преземање (комбинирана поделба), бр. 09-14333/7 од 18.10.2019 година, (Службен гласник на Општина Охрид бр. 12/19);
- Одлука за утврдување на класификација на институционалните сектори (Службен весник бр. 80/05 и 75/16);
- Одлука за сметковниот (контниот) план за банките („Службен весник на РМ“ бр. 81/11, 152/11, 110/13, 141/16, 83/17, 96/17, 152/17, 142/18 и Службен весник на РСМ бр. 250/20);
- Систем на национални сметки 2008 - Европски заедници, Меѓународен монетарен фонд, Организација за економска соработка и развој, Обединети нации и Светска банка, [Електронски извор] - Скопје: Државен завод за статистика на Република Македонија, 2012, ISBN 978-608-227-092-0;
- Национална програма за усвојување на правото на Европската унија 2021-2025, јуни 2021;
- Прирачник за корпоративно управување во македонските акционерски друштва достапен на: <https://www.mse.mk/mk/content/14/10/2021/corporate-governance-code>
- Кодекс за корпоративно управување на акционерските друштва котиран на македонската берза, 2021;
- Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика за 2022 - 2024 година, Скопје 2022 година;

### **Извори на правото со меѓународно потекло**

- Полски Код за труд  
<https://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>
- Словенечки Закон за работните односи  
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61189/72459/F567621981/SVN61189.pdf>
- Хрватски закон за работа, достапен на следниот линк:  
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2580/Labour%20Act%20as%20amended%20to%201%20January%202010.%20Croatian.pdf>
- Работен кодекс на Република Молдавија, достапен на  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---ilo\\_aids/documents/legaldocument/wcms\\_127944.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127944.pdf)
- Employment Rights Act (ERA) 1996 достапно на следниот линк:  
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/content>
- Унгарски Закон за работа  
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>
- Српски Закон за работни односи <https://www.elfak.ni.ac.rs/downloads/akta/zakon-o-radu.pdf>
- Романски Закон за работни односи <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/>
- Код на трудот, Франција 1970 (Code du travail),  
[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=60878](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=60878)
- Холандски Граѓански законик, достапен на следниот линк:  
[https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=91671](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=91671)
- Холандски Закон за известување при колективни отпуштања од 1976 заклучно со неговите измени и дополнувања од јули 2015 година (во натамошниот текст; CRNA),  
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0003026/2018-01-01>
- Код на трудот од 2009, заклучно со измени од 2019 година на Туркменистан, достапно на [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=83620](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83620)
- Закон за работните односи на Република Узбекистан, одобрен од Законодавната комора на 28 ми април 2020 година и одобрен од Сенатот на 7ми август 2020 година, достапен на <https://lex.uz/docs/5686516?ONDATE=21.01.2021>

- Законодавство на Антигва и Барбуда од 2018 година: <https://eplex.ilo.org/procedures-for-collective-dismissal/>
- Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals, Dublin, June 2010, достапен на: [https://www.workplacereactions.ie/en/publications\\_forms/code\\_of\\_practice\\_-\\_determining\\_employment\\_or\\_self-employment\\_status\\_of\\_individuals.pdf](https://www.workplacereactions.ie/en/publications_forms/code_of_practice_-_determining_employment_or_self-employment_status_of_individuals.pdf)
- United Kingdom, Department of Trade and Industry: Employment Rights Directorate, European Acquired Rights Directive and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations (The TUPE Regulations), Public Consultation, DTI, United Kingdom, 1997
- Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008872>
- Regulation (EU) 2015/848 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2015 on insolvency proceedings
- Регулатива на Советот на европските заедници 2137/1985
- Директива 2008/94/ЕЗ на Европскиот парламент и Совет од 22.10.2008 година, за заштита на работниците во случај на инсолвентност на нивниот работодавач;
- Директива 2009/38/ЕЗ за основање на Европски работнички совети или воведување постапка која опфаќа претпријатија и групи на претпријатија на ниво на Заедниците за информирање и консултирање на работниците;
- Директива 2005/56/ЕЗ од 26 октомври 2005 година за прекуграничното спојување на друштвата со ограничена одговорност;
- Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees, Official Journal L 294 , 10/11/2001;
- Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (Official Journal L 82, 22/3/2001);

- Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, Official Journal L 207, 18/08/2003;
- Council Regulation (EC) No 1435/2003 of 22 July 2003 on the Statute for a European Cooperative Society (SCE), OJ L 207, 18.8.2003;
- Directive (EU) 2017/1132 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 relating to certain aspects of company law;
- Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE), OJ L 294, 10.11.2001;
- Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the collective redundancies (Official Journal L 48, 22.2C(2014) 1500 final, 12 March 2014);
- Договор за воспоставување на Европска заедница, Службен весник на ЕУ Ц 325 од 24 Декември 2002 година;
- Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies OJ L 225, 12.8.1998;
- Предлог Директива на Европскиот парламент и Советот COM(2016) 723 финална од 22 Ноември 2016 година за рамката за превентивно реструктурирање, втора шанса и мерење на зголемувањето на ефикасноста на реструктурирањето, инсолвентноста и процедура за ослободување на задолженоста и изменување на Директивата 2012/30/EУ (2016);
- Директива 2019/1023, Службен весник на ЕУ L 172/18;
- Payment Service Directive 2;
- General Data Protection Regulation;
- European Parliament resolution of 15 January 2013 with recommendations to the Commission on information and consultation of workers, anticipation and management of restructuring (2012/2061(INI),
- Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprise and Social Policy, ILO, 6th edition, 2022;
- OECD (2011), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Publishing,
- Charter of Fundamental Rights of the European Union, 1989;

- Директива за воспоставување општа рамка за известување и консултирање со работниците во Европската Заедница 2002/14/EЗ;
- Directive (EU) 2019/1023 of the European parliament and of the Council on preventive restructuring frameworks, on discharge of debt and disqualifications, and on measures to increase the efficiency of procedures concerning restructuring, insolvency and discharge of debt;
- Employment relationship Recommendation, 15 June 2006 (No. 198);
- Препораката за работните односи, МОТ, 2006;
- Препорака број 129 за комуникација во рамките на претпријатието, МОТ, 1967 година;
- Директива 2019/1023 за превентивните рамки за реструктурирање, за отплата на долг и дисквалификации, како и за мерките за зголемување на ефикасноста на процедурите за реструктурирање, несолвентност и раздолжување;
- Employment relationship Recommendation, 15 June 2006 (No. 198);
- Препорака за работните односи, МОТ, 2006;
- Конвенција за заштита на платите (бр. 95) од 1949, МОТ;
- Конвенција за заштита на побарувањата на работниците, 1992 г. (бр. 173) МОТ;
- European Social Charter (Revised), Strasbourg, 2.V.1996, European Treaty Series - No. 163;
- 2012\_163\_11/Ob/EN, Conclusions 2012, European Committee of Social Rights,
- 2003/def/FRA/25//EN, France, Conclusions 2003, European committee of Social Rights;
- 2012\_163\_11/Ob/EN, European Committee of Social Rights, 2012;
- 2003/def/BGR/25//EN, Bulgaria, Conclusions 2003, European Committee of Social Rights;
- Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer OJ L 283, 28.10.1980;
- ILO, C017 - Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17);
- ILO, C 95 Protection of Wages Convention of 1949;
- ILO, C173 Protection of Workers Claims (Employer's Insolvency) Convention 1992;



- ILO, C158 Termination of Employment Convention (1982);
- Препорака за заштита на побарувањата на работниците (стечај на работодавачот, 1992 г. (бр. 180), МОТ;
- Директива 2019/1023, Службен весник на ЕУ L 172/18;
- Предлог Директива на Европскиот парламент и Советот COM(2016) 723 финална од 22 Ноември 2016;
- Препорака за вработување и пристојна работа за мир и отпорност бр. 205, МОТ, 2017 година;
- Стандарди на МОТ и Ковид-19 (коронавирус), Клучни одредби на Меѓународните стандарди на трудот значајни за избивањето и ширењето на КОВИД-19, Верзија 2.1, 2020;
- Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis, ILO Brief, April 2020;
- Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Official Journal L 201, 17.7.1998, 88–92);
- Legislative resolution embodying Parliament's opinion on the proposal for a Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (COM (94) 0300 C4-0151/94 94/0203(CNS)) (Official Journal C 33, 3.2.1997, 81);
- Memorandum on the Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings (Commission Services Working Document, October 2004). COM (97) 85 final;
- European system of accounts, ESA 2010, Eurostat, European Commission, European Union, 2013, ISBN 978-92-79-31242-7;
- Treaty of Amsterdam amending the Treaty of the European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts 1 May 1999 xi;
- Договор за основање на Европската Унија, Консолидиран текст, Official Journal of the European Union C 326/1, 2012;

- Charter of Fundamental Rights of The European Union (Official Journal C 364/01, 18.12.2000);
- European Commission, Memorandum on Rights of Workers in Cases of Transfers of Undertakings, Commission Services' Working Document, Brussels, 2004;
- Cyprus: Wage guarantee in case of insolvency - Law Regulating the Protection of the Rights of Employees in the event of the Employer's Insolvency Law 25(I)2001; amended by Law 14 (I)2006, Law 89(I)2006 and Law 20(I)/2008, Law 13(I)/2014: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/cyprus-wage-guarantee-in-case-of-insolvency>
- Commission of the European Communities „Proposal for a council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses“ (codified version), COM (2000) 259 final, Brussels, 2.5.2000;
- Commission of the European Communities „Memorandum on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings“, COM (97) 85 final, Brussels, 04.03.1997;
- Communication (89) 568 from the Commission concerning its Action Programme relating to the Implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers (29 November 1989);
- Commission of the European Communities, „Amended Proposal for a Council Directive amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses“, COM (97) 60 final, Brussels, 24.2.1997;
- Commission Report to the Council on the progress with regard to the implementation of the Directive 77/187 relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, (SEC) 92 857 final, Brussels, 2.6.1992;
- Commission of the European Communities „Proposal for a council directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses“, COM(94) 300 final, Brussels, 8.9.1994;

- Opinion of the Economic And Social Committee on the Proposal for a Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (Official Journal C 133, 31.5.1995, 13–22);
- Opinion of the European Parliament on the Proposal from the Commission of the European Communities to the Council for a Directive on Harmonization of the Legislation of Member States on the Retention of the Rights and advantages of Employees in the Case of Mergers, Takeovers and Amalgamations, [1975] OJ (C 255) 25;

### Судска пракса

- Пресуда на Основен суд 2 Скопје РО-126/17;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1420/17;
- Пресуда РОЖ.бр. -1541/10 од 17.02.2021 година - Апелационен суд Скопје;
- Одлука на Апелационен суд - Скопје, РОЖ бр. - 1260/12 од 14.11.2012 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ бр. 1012/14 од 08.07.2015 година;
- Пресуда на Апелационен суд Штип, РОЖ – 162/15 од 03.04.2015 година;
- Пресуда на Врховен суд на РевЗ.бр. 53/2015 од 17.03.2016 година;
- Пресуда на Апелационен суд Битола РОЖ 113-19 од 04.12.2018 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-376/15 од 23.01.2015 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-249/16 од 22.12.2016 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-363/16 од 14.12.2016 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ 499-20 од 08.07.2020 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-718/18 од 10.10.2018 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-779/14 од 23.09.2015 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1205/14 од 21.05.2015 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1435/17 од 28.03.2018 година;
- Решение на Апелационен суд Битола РОЖ-292/18 од 12.06.2018 година;
- Решение на Апелационен суд Битола РОЖ 707-18 од 12.12.2018 година;

- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ-1011/14 од 12.12.2018 година;
- Пресуда на Апелационен суд Скопје РОЖ.бр.-1192/13 од 23.01.2014 година;
- Case C-382/92. Judgment of the Court of 8 June 1994. Commission vs. United Kingdom. ECR 1994;
- Supreme Court: Henry Denny & Sons Ltd (Ireland),, trading as Kerry Foods v. The Minister for Social Welfare [1998]. Достапно на: <https://ie.vlex.com/vid/henry-denny-sons-ireland-793943429>
- Dacas v Brook Street Bureau (UK) Ltd, достапно на следниот линк: <https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff7b260d03e7f57eb14de>
- Case C-32/02 Commission of the European Communities v Italian Republic, Judgment of the Court (Second Chamber) of 16 October 2003, 62002CJ0032;
- Case C-55/02 - Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 October 2004, Commission of the European Communities v Portuguese Republic;
- Joined Cases C-235/10 to C-239/10, David Claes and Others v Landsbanki Luxembourg SA, in liquidation, Judgment of the Court (Third Chamber) of 3 March 2011, 62010CJ0235;
- Case C-80/70 Defrenne No 1 [1971] ECR 445 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61977CJ0149>
- Case C-323/08, 62008CN0323;
- C-12/08, Mono Car Styling SA, in liquidation v Dervis Odemis and Others, Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 16 July 2009, 62008CJ0012;
- ECJ – CASE -135/83 (ABELS);
- Case C-270/05, Athinaiki Chartopoia AE v L. Panagiotidis and Others, Judgment of the Court (First Chamber) of 15 February 2007, 62005CJ0270;
- Judgment of the Court of 19 November 1991. - Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic. - C-6/90 and C-9/90: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583284159302&uri=CELEX:61990CJ0006>
- ECJ - Case 105/84;
- Case C-596/12, European Commission v Italian Republic, Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 February 2014, 62012CJ0596;

- Judgment of the Court of 7 February 1985. - Knud Wendelboe and others v L.J. Music ApS, in liquidation. - Reference for a preliminary ruling: Vestre Landsret - Denmark. - Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. - Case 19/83;
- Judgment of the Court (Third Chamber) of 17 December 1987. Dandsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro. Reference for a preliminary ruling: Arbejdsretten - Denmark. Case 287/86;
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 11 July 1985. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar, in liquidation. Reference for a preliminary ruling: Vestre Landsret - Denmark. Case 105/84;
- James v London Borough of Greenwich [2008], достапно на следниот линк: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2008/35.html>;
- Case 237/84 Commission v Belgium;
- ECJ - Case C-319/94 Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 12 March 1998. Dethier Équipement;
- Case C-209/91 Watson Rask;
- ECJ - Case C-362/89 d'Urso;
- Opinion of Mr Advocate General Van Gerven delivered on 30 May 1991. Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others. Reference for a preliminary ruling: Pretura di Milano - Italy. Case C-362/89;
- Case C-305/94, Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 November 1996. Rotsart de Hertaing;
- ECJ - Case 382/92 Commission v. UK;
- Judgment of the Court of 7 February 1985. The Administrative Board of the Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Electrotechnische Industrie. Reference for a preliminary ruling: Raad van Beroep Zwolle - Netherlands. Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. Case 135/83;
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994. - Christel Schmidt v Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen. - Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Germany. - Safeguarding of employees' rights in the event of the transfer of an undertaking. - Case C-392/92;

- Judgment of the Court of 11 March 1997. - Ayse Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice. - Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Bonn - Germany. - Safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings. - Case C-13/95;
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV. Reference for a preliminary ruling: Hoge Raad - Netherlands. Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings. Case 24/85;
- Case C-340/01 Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 20 November 2003. Able;
- Case C-610/18, ECLI: EU: C:2020:565;
- Case C-242/09, ECLI: EU: C:2010:625 (Albron);
- Case C-172-99 Oy Liikenne;
- Case C-101/21 - Judgment of the Court (Seventh Chamber) of 5 May 2022. HJ v Ministerstvo práce a sociálních věcí;
- C-30/10 - Judgment of the Court (Eighth Chamber) of 10 February 2011 (reference for a preliminary ruling from the Linköpings tingsrätt — Sweden) — Lotta Andersson v Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, Tillsynsmyndigheten;
- Case C-247/12.- Judgment of the Court (Fifth Chamber), 18 April 2013. Meliha Veli Mustafa v Direktor na fond ‘Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite’ kam Natsionalnia osiguritelnii institut;
- Прелиминарно мислење на Европскиот суд на правдата C-247/12 од 18.04.2013 година, достапно на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583111873014&uri=CELEX:62012CA0247>
- Прелиминарно мислење на Европскиот суд на правдата C-338/17 од 25.07.2018 година, достапно на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583499327036&uri=CELEX:62017CA0338>
- Одлука на Европскиот суд на правдата C-310/07 од 16.10.2008 година, достапна на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1583088475541&uri=CELEX:62007CA0310>

## Извештаи

- Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis, ILO Brief, April 2020
- ILO Report V(1), The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session 2003
- Commission Report „on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses“, COM (2007) 334 final, Brussels, 18.6.2007
- Извештај за пријавени обврски по субјекти за период декември 2023 година, достапен на следниот линк: <https://finance.gov.mk/еснео/>
- Извештај од Регистарот за вработени во јавниот сектор за 2023 година, Министерство за информатичко општество 31.03.2024 година, достапен на следниот линк: <https://mioa.gov.mk/mk-MK/news/izvestaj-od-registarot-na-vrabotenite-vo-javniot-sektor-za-2023-godina.nspх>
- Извештај од Регистарот за вработени во јавниот сектор за 2022 година, Министерство за информатичко општество.
- Извештај од Државниот завод за ревизија за извршена ревизија на финансиските извештаи и ревиза на усогласеност за 2017 година на Агенцијата за вработување на Република Македонија - Сметка на Буџет на фонд, достапен на следниот линк: [https://dзr.mk/Uploads/200\\_FR\\_AVRM\\_SAMO\\_ZABELESKI\\_2018\\_REDUCE.pdf](https://dзr.mk/Uploads/200_FR_AVRM_SAMO_ZABELESKI_2018_REDUCE.pdf)
- Конечен Извештај за извршена ревизија на финансиски извештаи и ревизија на усогласеност за 2020 година на Државниот инспекторат за труд – Сметка на основен буџет (637), од 2021 година, достапен на следниот линк: [https://dзr.mk/sites/default/files/2022-03/2\\_9\\_Inspektorat\\_za\\_trud\\_Smetka\\_osnoven\\_budzet\\_637\\_KOMPLET\\_2021.pdf](https://dзr.mk/sites/default/files/2022-03/2_9_Inspektorat_za_trud_Smetka_osnoven_budzet_637_KOMPLET_2021.pdf)
- Конечен Извештај за извршена ревизија на финансиски извештаи и ревизија на усогласеност за 2020 година на Државниот инспекторат за труд – Сметка на основен буџет (637), страна 10.

- Извештај од Државниот завод за ревизија за извршена ревизија на финансиските извештаи и ревизија на усогласеност за 2020 година на Агенцијата за вработување на Република Македонија - Сметка на Буџет на фонд, достапен на следниот линк: [https://dzt.mk/sites/default/files/2021-11/1\\_4\\_Agencija\\_za\\_vrabotuvanje\\_KOMPLET\\_REDUCE\\_2021.pdf](https://dzt.mk/sites/default/files/2021-11/1_4_Agencija_za_vrabotuvanje_KOMPLET_REDUCE_2021.pdf)
- Известување за извршена проверка на преземените мерки од страна на субјектот предмет на ревизија, во врска со утврдените состојби и дадени препораки содржани во конечниот извештај на овластениот државен ревизор број 15-155/12 од 2018 година за Агенцијата за вработување на РСМ, достапен на следниот линк: [https://dzt.mk/sites/default/files/2020-01/2\\_FR\\_AVRSM\\_Izvestuvanje\\_za\\_proverkata\\_sproveduvanje\\_prpreporaki\\_2019\\_REDUCE.pdf](https://dzt.mk/sites/default/files/2020-01/2_FR_AVRSM_Izvestuvanje_za_proverkata_sproveduvanje_prpreporaki_2019_REDUCE.pdf)
- СОМ (97) 85 final, 4 Март 1997.
- Финален извештај од Студијата за имплементацијата на Директивата 2001/23/ЕС на прекуграничниот пренос на претпријатија, CMS Employment Practice Area Group, 2006
- Известување за намера за преземање од 28.02.2019 година, објавено на страната СЕИ Нет - Систем за електронски информации за котирани акционерски друштва <https://seinet.com.mk/Default.aspx?docID=44781>
- Годишен извештај за работа на Охридска Банка АД Скопје за 2019 година објавено на страната СЕИ Нет <https://seinet.com.mk/>
- Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2019 година.
- Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2020 година, објавен на СЕИ-Нет.
- Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2019 година, објавен на СЕИ-Нет.
- Годишен извештај за работа на Охридска банка АД Скопје за 2020 година, објавен на СЕИ-Нет.
- Годишен извештај на презентирање на понудата за преземање на акциите и спроведување на постапката за пренос на сопственост на акциите.



- Биланс на успех (позиција просечен број на вработени), дел од Годишна сметка за период од 01.01.- 30.04.2021, одобрена со Одлука на Собрание на акционери на Охридска банка бр. 0201-28128/4-1 од 29.06.2021 година, достапна на веб страната на Македонска берза
- Извештај за проценка на влијанието од 11.02.2021 година, достапен на следниот линк:  
[https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub\\_regulation&subitem=view\\_reg\\_detail&itemid=62558](https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=62558)
- Извештај за имплементирање и примена на одредени одредби од Директивата 2008/94/ЕЗ од Европската Комисија, од 28.02.2011 година, Брисел, достапен на следниот линк: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52011DC0084>
- Конечен извештај за извршена ревизија на усогласеност на тема „Остварување на права од паричен надоместок” во Агенција за вработување на Република Северна Македонија , 04 2022 00 18, март 2023 година
- Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166): Final report
- Characteristics of the Employment Relationship, Thematic Report, European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, 2009
- Second report on the non-accepted provisions of the revised European social charter, submitted by The Republic of North Macedonia, December 2022, стр. 67  
<https://rm.coe.int/second-report-non-accepted-prov-n-macedonia-2022-en/1680aa8296>
- COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT North Macedonia 2023 Report, Brussels, 8.11.2023, SWD(2023) 693 final, стр. 93.
- Мониторинг над спроведување на препораките од Извештајот за проценка од ранливост на корупција при процедурите за вработување во јавниот сектор се спроведе во периодот од јули до септември 2021 година, Четврт квартален извештај - Октомври 2021 години
- REPORT on restructuring and employment 9.2.2006 - (2005/2188(INI))

- Department of Treasury. Internal Revenue Service. Employment taxes. Publication 937. (Rev. Nov. 94). Cat. No. 93126N, достапно на: <https://www.unclefed.com/IRS-Forms/1996/P937.PDF>

#### Останати документи

- European Labour Law Network, Characteristics of the employment relationship, 2007;
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Restructuring in Europe 2011*, Publications Office, 2013;
- EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring, Brussels, 13.12.2013 COM(2013);
- Eurofound (2020), ERM report 2020: Restructuring across borders, European Restructuring Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg;
- Eurofound (2013), Restructuring in SMEs in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg;
- International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report V(1) – “The Employment Relationship”
- "Legislative Guide on Insolvency Law", UNCITRAL, 2005, Работен документ на персоналот на Комисијата: Реструктурирање и вработување: придонесот на Европската унија, COM2008 (419).
- Restructuring and employment Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union, Brussels, 31.3.2005 COM(2005), COMMUNICATION FROM THE COMMISSION
- European industrial relations dictionary, достапно на: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/offshoring>
- ILo Monitor on the world of work, достапно на следниот линк: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_859255/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_859255/lang--en/index.htm)

- Orientations for reference on managing change and its social consequences, 16 October 2003
- Employment Relationship, Online training series International and EU Labour Background paper, June 2020
- Eurofound glossary, достапно на следниот линк: [Eurofound glossary | Eurofound \(europa.eu\)](#);
- Study on the Application of Directive 2001/23/EC to Cross Border Transfers of Undertakings, European Commission, 2007,
- Прирачник за стечајна постапка, Зајакнување на административните капацитети за имплементација на правната рамка за стечај и ликвидација на трговски друштва, SCBL, 2017
- General Survey on the Application of the Protection of Wages Convention of 1949 (No. 95) prepared by the International Labour Organization (ILO) Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2003
- ILOSTAT Database Description, Worker and sector profiles (Profiles database), достапно на следниот линк: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-worker-and-sector-profiles/>
- Методолошки објаснувања за секторизација на деловните субјекти според институционален сектор. - Скопје : Државен завод за статистика, 2016. - 13 стр. ; 29 см. - (Класификации, методологии, номенклатури и стандарди, ISSN 1409-7044 ; 3.8.16.01)
- Записник од сто дваесет и втората седница на Владата на Република Северна Македонија, одржана на 1 февруари 2023 година
- Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Survey – Protection against unjustified dismissal (1995),
- International organisation of employers, Collective redundancy procedures, The global voice of business, Geneva, 2016
- European Employment Summit – questions and answers, Brussels, 7.5.2009, [https://ec.europa.eu/commission/resscorner/detail/en/MEMO\\_09\\_223](https://ec.europa.eu/commission/resscorner/detail/en/MEMO_09_223)

Интернет страници и дата бази:

- <https://www.eurofound.europa.eu/>
- [www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk)
- [www.slvesnik.com.mk](http://www.slvesnik.com.mk)
- [www.economy.gov.mk](http://www.economy.gov.mk)
- [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)
- [www.data.europa.eu](http://www.data.europa.eu)
- [www.op.europa.eu](http://www.op.europa.eu)
- [www.slvesnik.com.mk](http://www.slvesnik.com.mk)
- [www.akademik.mk](http://www.akademik.mk)
- [www.komorasu.org.mk](http://www.komorasu.org.mk)
- <https://trudovopravo.mk/>
- <https://www.ebsco.com/>
- <https://eric.ed.gov/>
- <https://www.proquest.com/>
- <https://scholar.google.com/>
- [https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_CON\\_TXT\\_IFPDIAL\\_EMPREL\\_EN/lang--en/index.htm](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm)
- <https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1:::NO:::>
- <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/european-restructuring-monitor>
- <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/about-the-european-restructuring-monitor#availableinformation>
- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C173](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173)
- <https://www.cdhv.mk/>
- <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/outsourcing>
- <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
- [www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk)

- [www.slvesnik.com.mk](http://www.slvesnik.com.mk)
- [www.akademik.mk](http://www.akademik.mk)
- [www.economy.gov.mk](http://www.economy.gov.mk)
- [www.komorasu.org.mk](http://www.komorasu.org.mk)
- irLex – Legal database on industrial relations
- NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation