

Статија за Советувањето на правниците

ВИДОВИ ТУЖБИ ЗА ЗАШТИТА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Вовед -општо за правозащитните средства

Пред да се даде приказ на видовите тужби за заштита во работните односи, нужно да се даде краток осврт на тоа што се тоа правозащитни средства, бидејќи тужбата претставува еден вид, и тоа најмаркантен, во регистарот на таквите средства. Под правозащитни средства, всушност се подразбираат оние средства за правна заштита кои носителот на едно субјективно право може да ги користи преку обраќање до друг субјект, односно до државен, или до друг, според закон определен орган, заради заштита на своето право. Според тоа, предмет на ова разгледување не е самозащитата (самопомош, нужна одбрана) т.е. остварување на своето право со сопствено фактичка акција, без обраќање на субјектот до надлежниот орган .

Во теоријата на правото, како средства на правната заштита се проучуваат тужбите и приговорите. Тужбата претставува иницирачко средство за поведување на постапка пред надлежниот орган кој, со своја одлука, треба да го разреши спорот меѓу носителите на субјективните права. Таков карактер има и противтужбата. Приговорот пак е средство на правна заштита кое тужениот во спорот го користи заради побивање на наводите од иницирачкиот акт со кој е поведена постапката пред органот. Меѓутоа, во работните односи, приговорот, без оглед на формалниот назив употребен во законот, може да се сфати како одбранбено средство против одредени акти на работодавачот, со кое работникот се обраќа до работодавачот да преиспита одделен свој акт, со кој се менува правната позиција на работникот во конкретниот работен однос. Притоа, овие приговори по своето дејство можат да бидат такви што го одложуваат спроведувањето на актот на работодавачот додека не се донесе одлука по приговорот или кои не го одложуваат спроведувањето на тој акт, при што на работникот му се дава право, ако во одреден рок не се донесе одлука по приговорот, да поведе спор пред надлежниот суд.

1. Сумарен преглед на правозащитните средства во работните спорови

Според Законот за работните односи (натаму: ЗРО) (објавен во „Сл. весник на РМ,, бр. 62/2005, со измени и дополнувања објавени во „Сл. весник на РМ,, бр. 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 5/10, 52/10 и 124/10), можат да настанат индивидуални и колективни работни спорови. Индивидуалните спорови можат да бидат поведени по иницијатива на работникот или

на работодавачот, а колективните спорови настануваат меѓу потписниците на колективниот договор.

Кога работникот поведува индивидуален работен спор, основите за неговото поведување се или иницијативни - кога работодавачот не одговорил позитивно на одредено барање на работникот за остварување право од работниот однос, или предизвикани - кога работодавачот со свој акт ја повредил правната позиција на работникот т.е. крши кое било од неговите права од работниот однос, па тој, по исцрпување на правната заштита кај работодавачот, бара заштита пред надлежниот орган.

Натаму, можно е да се согледаат и други видови на поделба на правозащитните средства. Така, со одредени правозащитни средства може да се бара утврдување ништовност, односно поништување на одредени правни акти, или на договорот за вработување, односно одредби од него; со други правозащитни средства може да се бара остварување на некое непарично побарување од работниот однос; со трети - остварување на парично побарување, при што се разликува парично побарување на кое работникот стекнал право со извршување на обврските од работниот однос, и парично побарување како надоместување на штетата што работникот ја претрпел во работата или во врска со работата, како и онаа што му е причинета од страна на работодавачот, односно надоместување на штетата причинета на работодавачот од страна на работникот.

Специфично правно средство за заштита на правата на работниците, за прв пат воведено со ЗРО, е она од член 67, според кој, под одредени услови, работниците имаат право да покренат иницијатива пред надлежниот суд за престанок на работодавачот.

Специфични правозащитни средства, исто така за прв пат воведени со ЗРО, се оние од чл. 196 и 197, за судска заштита на членските права на член на синдикатот, како и на член на здружението на работодавачите, односно за судска заштита на правото на здружување.

Кај колективното договарање, правозащитно средство според член 215 од ЗРО, е обраќањето до судот за разрешување на спорот за тоа кој синдикат е репрезентативен, како и она од член 234 од ЗРО, според кое страна на колективен договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.

Правозащитни средства во вид на тужби, кои може да ги користи работодавецот се оние од чл. 242 од ЗРО, за забрана организирање и спроведување штрајк, како и оние од чл. 36, 37 и 38 од ЗРО за спречување на конкурентско дејствување, односно од чл. 156, 157 и 158 од ЗРО за одговорноста на работниците за штетата причинета на работа или во врска со работата

По однос на начините на решавањето на работните спорови, како на индивидуалните, така и на колективните, во ЗРО се прифатени: а) мирното решавање (чл. 182) ; б) решавање преку арбитража (чл. 183, 238) и в) решавање преку суд (чл.91, 93, 181 и други) .

2. Општо за тужбата како формален поднесок во парничната постапка

Тужбата претставува иницијално парнично дејствие чија форма и содржина е определена со закон. Со неа едно барање се остварува по судски пат. Со тоа што тужбата е поднесена во судот, се отвара постапка, процес, парница, а со тоа, за судот, како државен орган, се создава должност, според пропишаниот законски ред на постапувањето, да ја испита основаноста на барањето содржано во тужбата и да донесе пресуда со која го усвојува или одбива тоа барање.

Во теоријата на процесното право се разликуваат три видови на тужби, според нивниот материјално-правен учинок, ефект и тоа: а) кондемпнаторна тужба, тужба за осуда, со која се бара судот со пресуда да му наложи, да го обврзе тужениот врз основа на определен пропис содржан во материјалното право, нешто да стори, да трпи, или да пропушти и сл. ; б) деклараторна тужба, тужба за утврдување, со која се бара судот да пресуди дека постои или не постои некое право или правен однос, односно за вистинитоста, односно не вистиноста на некоја исправа; в) конститутивна тужба, правно-преобразувачка тужба, со која се бара со пресуда да се создаде некоја промена во определен правен однос, која промена, по правило, без пресуда не би можела да се изврши. Постојат и тужби со кои се остварува само процесно-правен учинок, ефект, како што е на пр. тужбата за поништување на пресуда на избран суд (арбитража), или за прогласување неважност на договорот за избран суд (арбитража) и тн.

Тужбата треба секогаш да биде составена така што, врз основа на она што таа го содржи да може секогаш да се пресуди, како да судот ја утврдил вистинитоста на се она што тужителот го тврди во тужбата, а пак тужбеното барање да биде така составено, да може врз основа на него да се донесе јасна и извршлива (подобна за извршување) пресуда, односно платен налог.

Поднесувањето на тужбата произведува за странката материјално-правни и процесно-правни учиноци; се прекинуваат преклузивните рокови (чл. 359 од ЗОО), застареноста престанува да тече (чл. 377 од ЗОО) и тн.

Со поднесувањето на тужбата, за судот настанува обврска, пред се, да испита дали има услови да ја земе во работа; така, судот ќе испита дали постои општо судска надлежност за решавање на таа правна работа, односно негова стварна и месна надлежност, или дали за истата работа веќе е правосилно пресудено, или дали веќе тече парница, или дали тужбата е дозволена или пак тужбата е поднесена по истек на роковите во кои може да се поднесе, дали постои странкарска способност на тужителот, односно на тужениот (чл. 265 - 270 од Законот за парничната постапка - натаму: ЗПП) итн.

Тужбата како и секој друг поднесок, мора да биде разбирлива, и да го содржи сето она што е потребно по неа да се постапува. Таа мора да содржи :

а) наведување на околностите од кои произлегува тужбеното барање, т.е. фактите врз кои тужителот го заснова барањето - главно и споредни, што е тнр. историска основа на тужбата. Тоа се значи одделните факти, врз основа на кои настанало тужбеното барање - фактичката основа на тужбата. Според изречна одредба од ЗПП, овие факти странките можат да ги изнесат најдоцна на

подготвителното рочиште, а ако тоа не е одржано - на првото рочиште за главна расправа (чл. 284 од ЗПП) ;

б) доказите со кои се утврдуваат наведените факти во тужбата, со тоа што за секој факт треба да се наведе доказното средство со кое тој се докажува. Не е во ред, ако во тужбата прво се наведат сите факти, а по тоа групно се наведат сите докази, без да се означи кој факт со кој доказ се утврдува. И за доказите важи одредбата од ЗПП за тоа до кога можат да се поднесат (чл. 284 од ЗПП);

в) на крајот, тужбата треба да содржи определено барање во поглед на главната работа и за споредните барања - таканаречен петитум на тужбата (чл. 176 од ЗПП). Тоа треба да биде определено, точно формулирано, за да може од него да се установи за кое нешто судот треба да донесе пресуда, како таа треба да гласи, односна дали се поднесува кондемпнаторно барање или деклараторно барање или конститутивно барање.

Тужителот не е должен во тужбата да го наведе правниот основ на тужбеното барање, а ако тужителот го навел правниот основ, судот не е врзан за него (чл. 176/3 од ЗПП). По однос на правниот основ на тужбата треба да се има предвид дека тој всушност е оној правен пропис, според кој од фактите изнесени во тужбата, произлегува правото на тужителот. Дури и кога не е наведен правниот основ на тужбеното барање, нужно е тужителот да ги наведе фактите во тужбата така што неговото барање да се прикаже како основано во фактички и во правен поглед. Поради тоа, не треба да се изедначува поимот правен однос со поимот правен основ. Правниот однос го сочинуваат правата и обврските кои ја чинат содржината на тој правен однос меѓу странките, а која пак произлегува од фактите што се утврдени во расправањето по повод на тужбата и тужбеното барање; правниот основ пак ја сочинува квалификацијата на тој правен однос, т.е. под кој правен пропис ќе се подведе така утврдениот однос, од кој пак може да произлезат и повеќе барања. Така на пример, по барањето за надомест на штета поради неискористен годишен одмор, судот не може да го задолжи работодавачот да му овозможи на тужителот користење на годишниот одмор, бидејќи фактичкиот основ на едното барање е сосема поинаков од оној од произлегува правото сеуште да може да се искористи годишниот одмор за односната година.

3. Тужбата како правозаштитно средство во работните спорови поведен од страна на работникот

И тужбата со која се поведува работен спор, секако, треба да ги има карактеристиките и содржината кои се понапред наведени, кои општо се однесуваат на секоја тужба. Меѓутоа, во работните спорови кои ги поведува работникот пред суд, специфичните претпоставки за дозволеноста на тужбата се однесуваат на тоа дали основот за поведување на работен спор, од аспект на работникот, е иницијален или предизвикан. Иницијален основ постои во оној случај кога работникот, заради остварување на некое свое право за кое смета дека му припаѓа, поднесува барање до работодавецот, а дури откако работодавачот, во натамошниот рок од осум дена по

врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд (чл. 181/3 од ЗРО). Предизвикан основ, пак, постои во оној случај кога работникот не поднесува иницијално некое барање, но работодавачот со писмена одлука крши кое било од неговите права од работниот однос, па тогаш работникот има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани. Ако работодавачот во понатамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд (чл. 181/1-3 од ЗРО). Разликувањето на овие два основи во врска со можноста за поведување на работен спор од страна на работникот е од значење за оценување на прашањето дали со поднесувањето на тужбата е заснована надлежност на судот.

По исклучок, според одредбата од чл. 181 став 5 од ЗРО, без оглед на претходно наведените рокови, работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд. Истото се однесува и на барањето за надомест на штета што пред надлежниот суд може да го поднесе (со тужба) неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната за дискриминација во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот (чл.181/6 од ЗРО).

Разликувањето на овие основи во врска со поведувањето на работниот спор од страна на работникот, има значење и од аспект на содржината на судските одлуки донесени по тужбата, односно за нивниот учинок. Имено, заштитата при споровите заведени по иницијалниот основ, обично се исцрпува со еднократно сторување, чинење, додека учинокот на пресудата кај споровите заведени по предизвиканиот основ е траен, не се исцрпува, но се реализира со поставувањето на работникот во една ситуација која трае, како што е на пр. во случај на поништување на одлуката за отказот на договорот за вработување и реинтеграција на работникот на работа (чл.102 ст. 1), или пак поништување одлуката за промена на договорот за вработување (чл. 78 од ЗРО) итн.

Укажувањето на овие претпоставки за поведување на работниот спор секако дава основа да се заклучи дека судското одлучување и претходното постапувањето кај работодавачот по барањето на работникот, претставуваат, во поширока смисла на зборот, една целина, што не е случај со низа други спорови како што се споровите од должничко-доверителските односи, сопственичките односи и др. Во оие спорови активната улога на судот е поизразена и се состои во неговата обврска да ги расправи и прашањата на кои тужителот инаку не укажува, а кои се од суштествено значење за текот на постапката. Тоа пред се, се прашањата за дозволеноста и навременоста на тужбата.

Додека навременоста на тужбата не претставува посебен проблем, бидејќи утврдувањето на таа околност може да се стори како во текот на постапката за претходното испитување на тужбата (чл. 265 - 268 од ЗПП), или во натамошниот тек на парничната постапка, бидејќи ЗПП за тоа содржи изречни одредби, испитувањето и постапувањето на судот во врска со дозволеноста на тужбата како да нема основа во одредбите од ЗПП. Според Т. Томановиќ (ц.д. во „Судиска

ревија,, бр.3-4/97 на стр. 115), тужбата е недозволена кога воопшто не е побарана претходна заштита пред надлежниот второстепен орган кај работодавачот или ако приговорот против првостепената одлука (на работодавачот) е ненавремен поради тоа што е изјавен вон рокот од дадената правна поука.

Прашањето на дозволеноста, односно недозволеноста на тужбата во работните спорови може да се расправа од теоретски аспект, но има извонредно практично значење со оглед на тоа што се поставува прашање врз основа на кои одредби од законите со кои се уредуваат постапките пред судот, може да се оценува тоа дали тужбата е дозволена или не. Всушност, се поставува прашањето за дозволеноста на редовниот правен пат за остварување на одредено право. Во законите со кои се уредуваше парничната постапка уште од 1957 година па наваму, па и во ЗПП/05, не се содржани одредби според кои судот е овластен да ја испитува дозволеноста на одредена тужба. Поради тоа, основи за отфрлање на тужбата во случај кога не се исцрпени правните средства со кои работникот може да бара остварување на своите права кај работодавачот или отстранување на кршењето на кое било од неговите права од работниот однос, може да се бара во одредбите од ЗПП со кои судот е овластен да врши испитување на тоа дали во конкретниот случај постојат околности врз кои, со поднесување на тужбата, е заснована надлежност на судот. Така, со чл. 14 од ЗПП, меѓу другото, е пропишано дека судот оценува по службена должност, веднаш по приемот на тужбата, дали е надлежен, при што оценувањето на надлежноста се врши врз основа на наводите во тужбата и врз основа на фактите што му се познати на судот. Според одредбата од чл. 15 став 3 од ЗПП, кога судот во текот на постапката ќе утврди дека за решавање на спорот не е надлежен суд во РМ, по службена должност ќе се огласи за ненадлежен, ќе ги укине спроведените дејствија во постапката и ќе ја отфрли тужбата.

Според ова, за засновање надлежност на суд во РМ, во врска со тужба поднесена од работник за остварување на права од работен однос, односно за отстранување на кршењето на право од работен однос, неопходно е потребно претходно да се постапи според одредбите од чл. 181, односно од чл. 91 и 93 од ЗРО, т.е. претходно да се бара заштита кај работодавачот, освен доколку се работи за парично побарување. Ако тоа не е сторено, не се исполнети претпоставките за засновање надлежност на суд и за барање на судска заштита, па може да се најде законски основ практиката на судовит во тој случај тужбата да се смета дека е недозволена, но при тоа отфрлањето на тужбата може да се заснова на одредбите од чл. 14 и 15 од ЗПП.

За оценување на дозволеноста и навременоста на тужбата нужно е уште во самата тужба да се наведат околности, односно факти и докази, од кои судот, уште во претходното испитување на тужбата, ќе може да утврди дали работникот претходно се обратил до работодавачот, било за обезбедување на правата од работниот однос, било за отстранување на кршењето на некое право од работниот однос. Значи, треба да се наведе и тоа дека, односно кога работникот се обратил до работодавачот, со приложување, кон тужбата, на писмен доказ за тоа, и кога ја добил одлуката на работодавачот во врска со таквото обраќање на работникот, односно дека работодавачот во рок од осум дена не постапил по писменото барање на работникот. На тој начин му се дава можност на судот, уште во претходното испитување на тужбата да утврди дали е заснована надлежност на судот за постапување по таа тужба, односно дали е навремена.

Се укажува (в. Т. Томановиќ, ц.д во „Судиска ревија,, бр.3-4/97. на стр. 116), дека во практиката, произнесувајќи се по ова прашање , судовите, често пати чинат грешка што, откако претходно ќе утврдат дека тужбата е ненавремена, одлучуваат со пресуда по тужбеното барање кое го одбиваат како неосновано, што е неправилно. Имено, ако не се исполнети процесните претпоставки за дозволеност или навременост на тужбата , судот воопшто не треба да се впушти во оценка на основаноста или неоснованоста на тужбеното барање, туку тужбата треба да ја отфрли како недозволена, односно ненавремена. Кога е во прашање навременоста на тужбата, не треба да се испушти од предвид фактот дека тужбата е навремена и тогаш кога надлежниот второстепен орган кај работодавачот донел одлука по протекот на рокот во кој требал да одлучи по приговорот на работникот, а работникот ја поднел тужбата во пропишаниот законски рок по добивањето на таквата одлука.

Се укажува и на тоа дека судовите не внимаваат на околноста дека приговорот на тужителот е отфрлен како ненавремен од страна на надлежниот второстепен орган кај работодавачот. Во таков случај тужбеното барање треба да биде поставено, пред се, за поништување на одлуката (решението) со кое е отфрлен приговорот на тужителот како ненавремен, а потоа и за поништување на одлуката со која се одлучува за правата и обврските на работникот. Се изнесува и стојалиште дека, кога со тужбеното барање се побива одлуката на работодавачот со која се утврдува платата на работникот, не се работи за парично побарување, туку за утврдување на основот на платата и за таквото тужбено барање треба претходно да се исцрпат правните средства кај работодавачот.

По однос на стварната надлежност одредби се содржани во Законот за судовите според кои, надлежни, во прв степен, за решавањето на работните спорови, се основните судови.

Месната надлежност на судот се утврдува според одредбата од чл. 58 од ЗПП, со кој е пропишано дека, ако во спор од работен однос тужителот е работник, за судење е надлежен, покрај судот кој е општо месно надлежен за тужениот, и судот на чие подрачје се врши работата или се вршела, односно судот на чие подрачје работата би морала да се врши, како и судот на чие подрачје е заснован работниот однос.

И за тужбата со која работникот заведува работен спор, важи одредбата од чл. 176 став 3 од ЗПП, според која судот ќе постапи според тужбата и кога тужителот не го навел правниот основ на тужбеното барање, а ако тужителот го навел правниот основ, судот не е врзан за него. Со оглед на тоа што овде всушност се работи примена на материјалното право за решавање на барањата поставени во тужбата, постојат одредени специфичности во врска со утврдувањето на тоа материјално право. Имено, правата и должностите од работните односи се уредуваат не само со закон, туку и со колективни договори , кои можат да бидат општи на ниво на Републиката (за стопанството, односно за јавниот сектор) (чл. 204 од ЗРО), посебни - на ниво на гранка и поединечни - на ниво на работодавач, а исто така и со општи акти на работодавачот со кои се определени условите на работа на работодавачот (чл. 28 ст.1 т.11 од ЗРО).

За утврдувањето на овие правни извори, секако треба да се имаат предвид и нивните специфичности. Имено, се поаѓа од тоа дека според чл. 32 став 5 од Уставот на РМ, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори. Овие колективни договори - општите и гранските и нивните измени и дополнувања се објавуваат во „Службен весник на РМ,, . Според тоа, во тужбата, а и во текот на спорот, повикувањето на некоја одредба од општиот, односно посебниот (гранскиот) колективен договор може да се смета дека е повикување на општ пропис, па во доказната постапка пред судот не се утврдува содржината на нормата од тој колективен договор, врз основа на која треба да се реши спорот. Меѓутоа, кај посебните (гранските) колективни договори се поставува прашањето во која гранка спаѓа работодавачот тужен во конкретниот спор, за да може да се примени вистинскиот посебен (грански) колективен договор, поради тоа што постојат гранични случаи, во кои одреден работодавач може да биде разврстан во повеќе гранки., односно дејности.

Нешто поинаку стои работата со поединечните колективни договори. Имено, поединечен колективен договор склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот, а кај јавните претпријатија и јавните установи поединечен колективен договор склучуваат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачо. Поединечниот колективен договор се објавува на начинот утврден со договор.

Иако поединечниот колективен договор содржи општи норми кои се однесуваат на работодавачот и на вработените кај него, сепак, бидејќи не се објавува во гласила кои му се достапни секому, неговото постоење и содржината на одредбите за кои работникот - тужител наведува дека треба да бидат норма врз основа на која треба да се реши спорот, треба да бидат посочени во тужбата и да се утврдуваат во доказната постапка пред судот. Оцената за постоењето и содржината на таквиот колективен договор треба да се заснова на уверливи податоци, кои, главно, треба да ги презентира тужениот работодавач. Во таа смисла треба да се има предвид одредбата од член 231 став 3 од ЗРО според која известување за склучување на колективен договор на ниво на работодавач и времето за кое е склучен се доставува до министерството надлежно за работите од областа на трудот, во рок од осум дена од неговото склучување.

Се укажува (в. Т. Томановиќ, ц.д. во „Судиска ревија,, бр.3-4/97, стр. 120) дека во практиката, во голем број случаи судовите се задоволуваат само со тоа да извршат увид во извадок на колективен договор (обично незаверен) на ниво на работодавачот што создава потешкотии при одлучувањето кај повисоките судови затоа што одредени спорни прашања бараат покомплексно проучување на колективните договори. Затоа се препорачува во списите на предметот да биде здружен во целост поединечниот колективен договор, на кој странките се повикуваат во текот на спорот.

Општи норми врз основа на кои во одредени случаи треба да се реши спорот меѓу работникот и работодавачот содржат и акти на работодавачот, односно правила пропишани од страна на работодавачот. И тие акти, односно правила на работодавачот треба да бидат предмет на докажување во спорот, односно и на нив треба да се повикува тужбата, доколку правото на работникот се заснова на тие акти, односно правила.

Без оглед на изнесеното, ако работникот - тужител во тужбата се повикува на некоја норма од погоре посочените колективни договори, како и на акти, односно правила на работодавачот, сепак се работи за правен основ на тужбеното барање, правна квалификација на фактите на кои се заснова тужбеното барање, па во врска со таквиот правен основ на тужбеното барање важи одредбата од чл. 176 став 4 од ЗПП дека судот не е врзан за правниот основ на тужбеното барање што тужителот го навел во тужбата.

Во врска со назначувањето на вредноста на предметот на спорот, кај статусните спорови важи онаа вредност, што тужителот ќе ја назначи во тужбата. Кај паричните побарувања, вредноста на предметот на спорот се определува според вкупниот износ на паричните побарувања содржани во тужбата. Само доколку се работи за побарување за идни давања што се повторуваат, напр. за исплата на рента поради претрпена штета на работа, вредноста на предметот на спорот се смета според нивниот збир, но најмногу до износот што му одговара на збирот на давањата за време од пет години (чл. 29 од ЗПП).

Кон тужбата треба да се приложи и доказа платената судска такса (чл. 146 од ЗПП).

4. Активна и пасивна легитимација во работните спорови

Прашањето за активната и пасивната легитимација на странките во парницата всушност е прашање за каузалната легитимација во парницата и на двете странки: тужителот и тужениот - антиподи во процесот. Од каузалната легитимација произлегува дека тужителот навистина е легитимиран, затоа што тој е носител на побарувањето истакнато во тужбата (тужбеното барање) и дека тужениот навистина е легитимиран затоа што тој е носителот на обврската што произлегува од тоа побарување. Поради ова, каузалната легитимација е прашање кое се проценува според материјалниот закон и е предмет на мериторното одлучување.

Каузалната (стварната) легитимација на странките треба да се разликува од странкарската способност. Додека странкарската способност е прашање на процесното право (чл. 70 од ЗПП), каузалната (стварната) легитимација нема упориште во процесното право, туку нејзиното упориште се наоѓа во материјалното право. Имено, таа одговара на прашањето: дали определено барање му припаѓа на определено лице (активна легитимација), односно дали определено барање може да се стави против определено лице (пасивна легитимација). Одговор на тоа прашање може да се најде во тоа што ќе се утврди кои се учесниците во материјално-правниот однос за кој се одлучува во процесот, за што одредби се содржат во материјалното право кое регулира одредени општествени односи. Поради тоа, недостатокот на активна, односно на пасивна легитимација доведува до одбивање на тужбеното барање со пресуда, а не до отфрлање на тужбата со решение. Според тоа, судот може да донесе пресуда и да го одбие тужбеното барање иако не е ставен приговор за недостиг на стварна легитимација, ако утврди дека на тужителот, според одредбите на материјалното право, не му припаѓа такво барање, односно против тужениот не може да се истакне такво барање.

Според овие разгледувања, работникот кога поведува работен спор со тужба против работодавачот активно е легитимиран доколку остварува побарување кое произлегува од договорот за вработување склучен меѓу него и работодавачот. Активната легитимација на работникот се заснова од одредбите од член 78 став 3, чл. 91, чл. 93 став 4, односно на чл. 181 од ЗРО, и други, во кои одредби се содржани основите на кои може да се заснова тужбеното барање на работникот, односно се пропишува дека, кога се исполнети материјално - правните претпоставки од тие одредби, работникот може да бара судска заштита кај надлежниот суд. Од истите одредби произлегува и пасивната легитимација на работодавачот на таквиот спор.

Покрај работникот, кој е во работен однос со одреден работодавач, работен спор, според ЗРО, може да поведе и кандидат за вработување, со барање за надоместување на штета согласно со Законот за облигационите односи (натаму: ЗОО) во случаите на дискриминација од членот 6 на ЗРО (чл. 10 од ЗРО) . Во овој спор пасивно ќе биде легитимиран работодавачот кој го ставил во нееднаква положба кандидатот за вработување поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради други лични околности. Вознемирувањето и половото вознемирување исто така претставуваат дискриминација во смисла на членот 6 од ЗРО (чл. 6, 7 и 9 од ЗРО).

Прашањето за пасивната легитимација во судските спорови се постави и од аспект на тоа дали , покрај работодавачот, во работниот спор со тужбата треба да биде опфатено и друго лице, најчесто друг работник кај работодавачот, кој , во конкуренција со работникот- тужител, остварил одредено право од работниот однос кај истиот работодавач, а тоа право не го остварил работникот- тужител. Во претходниот систем, кога се вршеше распределба на општествени станови со кои располагаа општествените правни лица, кога за еден ист стан конкурираа повеќе вработени, скоро без исклучок општественото правно лице беше тужено за поништување на одлуката за доделување на станот на друг вработен, Судската практика прифати дека во таков случај, како единствен и нужен сопарничар треба да биде и вработениот кому му е доделен станот, имајќи предвид дека пресудата во тој спор директно влијае и на правната позиција на вработениот кому му е доделен станот.

Основа за ваквото правно стојалиште се наоѓа во одредбата од чл. 191 од ЗПП. Имено според таа одредба, ако според законот или поради природата на правниот однос , спорот може да се реши на еднаков начин спрема сите сопарничари (единствени сопарничари), тие се сметаат како една парнична странка, така што во случај ако одделни сопарничари пропуштат некое парнично дејствие, дејството на парничните дејствија што ги извршиле други сопарничари се протега и на оние што не ги презеле тие дејствија.

Во опишаните случаи, всушност се работи за тнр. нужно сопарничарство, кај кое покрај условот спорот да може да се реши на еднаков начин спрема сите сопарничари, треба да постои и услов да мора сите тужени како сопарничари да бидат опфатени со тужбата. Основен предуслов е тоа дека пресудата донесена во таков спор има правно дејство директно врз правната позиција и на лицето кое не би било опфатено со тужбата. Во современи услови тоа би било случај напр.

кога се работи за донесување одлука од страна на работодавачот - јавна установа за испраќање на специјализација на еден од повеќето работници кои конкурирале за испраќање на специјализација . Ако еден од оние што не е избран за испраќање на специјализација поднесе тужба, па одлуката за избор на другиот кандидат биде поништена со судска пресуда, таквата пресуда директно влијае на правната позиција на избраниот кандидат. Спротивно е на правното уредување, на тоа лице да не му се даде позиција на странка во парницата и тоа како тужен, па заради тоа во ваков случај, во тужбата, како пасивни сопарничари - тужени треба да бидат опфатени и работодавачот и избраниот работник.

Активната, односно пасивна легитимација на странките во другите судски спорови според ЗРО се проценува според овластувањата за поведување судски спор кои произлегуваат од одредбите од ЗРО кои се понатаму елаборирани во овој труд.

Овде, иако не спаѓа под делот за активна и пасивна легитимација, само патем се осврнуваме на прашањето за странкарската способност на тужениот работодавач. Имено, според чл. 70 став 1 од ЗПП, странка во постапка може да биде секое физичко и правно лице, а според став 2 од тој член, со посебни прописи се определува кој може да биде странка во постапката освен физички и правни лица. Со одредбата од т. 3 од ст. 1 од член 5 од ЗРО, покрај правното и физичко лице, и други субјекти можат да бидат работодавачи и тоа: орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво. Може да се смета дека и овие други субјекти, покрај правното и физичко лице, како работодавачи имаат странкарска способност, иако немаат правен субјективитет, па можат да бидат тужени во работен спор заведен од страна на работник.

5. Тужбени барања во спорите поведени од страна на работникот

Во врска со тужбените барања во работните спорови , може да се согледаат повеќе критериуми според кои може да се систематизираат тие барања. Едни од тие критериуми се оние на кои е укажано претходно. Така, може да се разликува дали тужбеното барање е поставено според иницијалниот, или според предизвиканиот основ за поведување на работниот спор, или дали со него се остварува парична или непарично побарување. Од овие разлики произлегува и прашањето дали постојат претпоставките за засновање надлежност на судот или пак тужбата е недозволена, односно ненавремена. Исто така , треба да се разликува дали се работи за деклараторна, или за конститутивна, или за кондемнаторна тужба, што е од значење натаму за извршувањето на пресудата донесена врз основа на тужбата.

Од аспект на тоа дали се остварени претпоставките за засновање надлежност на судот да постапува по тужбата поднесена од страна на работникот, основна е поделбата за тоа дали се работи за остварување на непарично или парично побарување. Доколку се работи за непарично побарување, било тоа да е според предизвиканиот основ, било да е според иницијалниот основ, за да се заснова надлежност на судот, нужно е претходно работникот да поведе постапка кај

работодавачот (чл. 181 ст. 1- 4). Во таков случај може да дојде предвид било кој од видовите на тужбите: деклараторна , конститутивна или кондемнаторна, односно комбинација на некои од нив. Доколку пак се работи за остварување на парично побарување, може да дојде предвид кондемнаторна тужба со тужбено барање за осуда на работодавачот да му го исплати на работникот бараниот паричен износ, во кој случај претходното вонсудско обраќање на работникот до работодавачот не е претпоставка за засновање надлежност на судот да постапува по таквата тужба.

Со оглед на тоа што критериумите за поделба на тужбите врз основа на тоа дали се работи за остварување на непарично или парично побарување, односно дали се работи за тужба според предизвиканиот или иницијалниот основ, се релативно јасни, овде ќе направиме обид тужбите да ги разгледаме од аспект на тоа дали се работи за декларативна, конститутивна или кондемнаторна тужба, што, како што е наведено понапред, е од значење дали пресудата што е донесена на некоја од таквите тужби, треба или може да се изврши. Одредби од ЗРО врз основа на кои може да се поднесе една од ваквите тужби , се следните:

а) Деклараторна тужба, комбинирана со кондемнаторна тужба во извесни случаи, по правило, ќе се поднесе во оние случаи со кои се бара да се утврди дека е ништовен одреден договор за вработување, односно е дека е ништовна одредена одредба од таквиот договор. Такви тужби можат да се поднесат според следните одредби од ЗРО и тоа :

- според член 18, со кој е пропишано дека е забранува работа на дете под 15 години возраст. Таквата тужба може да ја поднесе законскиот застапник на малолетното лице;

- според член 20, со кој е пропишано дека е ништовен договорот за вработување склучен со странски државјанин или лице без државјанство кои не ги исполнуваат условите определени со закон со кој се уредува вработување на странци. Спор за утврдување ништовност на таквиот договор може да поведе работникот, но и работодавачот;

- според член 29, со кој е пропишано дека е ништовна одредбата во договорот за вработување, која што е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот;

- според член 69, со кој е пропишано дека е ништовна спогодбата за раскинување на договорот за вработување која не е склучена во писмена форма . Во таков случај, покрај ништовност на таквата спогодба, може да се поднесе и тужбено барање за утврдување дека работниот однос меѓу работникот и работодавачот, заснован врз основа на договорот за вработување сеуште постои. Натаму, со таквата тужба можат да се постават и кондемнаторни, осудителни барања со кои работникот ќе бара да се задолжи работодавачот да го врати на работа работникот на работното место според договорот за вработување, како и да му ја исплати платата и другите принадлежности кои му припаѓаат на работникот за периодот до заклучувањето на главната расправа во спорот поведен со таквата тужба;

- според член 97 став 5, со кој е пропишано дека е ништовно барањето, давањето на согласност за откажување од правото на испратнина, од страна на работодавачот, односно од страна на работникот. Во таков случај тужбата на работникот може да содржи и барање на осуда, т.е. работодавачот да биде задолжен да му ја исплати на работникот должната испратнина, од која работникот претходно, спротивно на цитираната законска одредба, се откажал;

- според член 111, ништовни се одредбите од договорот за вработување врз основа на кои работодавачот е овластен да го задржи исплаќањето на платата надвор од законски определените случаи. Со таа тужба работникот може да поднесе и барање за осуда, т.е. работодавачот да биде задолжен да му ги исплати износите што му ги задржал врз основа на таквите одредби од договорот за вработување;

- според член 46, за трансформација на работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, ако работникот продолжи да работи, со прекин или без прекин повеќе од пет години, во работен однос на неопределено време, под услови и на начин утврдени со закон. Во таков случај работникот, откако ќе поднесе писмено барање до работодавачот за трансформација на работниот однос на определено време во работен однос на неопределено време, и во врска со тоа барање не ќе добие позитивен одговор од работодавачот во рок од осум дена, може во рок од 15 дена со тужба да бара да се утврди дека неговиот работен однос на определено време се трансформирал во работен однос на неопределено време и да се задолжи работодавачот да го врати на работа на работното место за кое бил склучен последниот договор за вработување на определено време (в. чл.181 од ЗРО);

- според член 47, работникот има право да бара часовите од нееднакво распореденото работно време кај сезонската работа, да му се пресметаат во работни денови со полно работно време, и тие да му се внесат во работниот стаж како да ги поминал на работа. Доколку работодавачот не постапи по ваквото барање на работникот, работникот може со тужба да бара да се утврди дека има право, врз основа на часовите од нееднакво распоредено работно време кај сезонската работа, дека остварил одреден број работни денови со полно работно време и да се задолжи работодавачот тие работни денови да му ги признае во работниот стаж со полно работно време;

- во случај кога работодавачот го отстранил работникот од работа без секаков правен акт и му оневозможува пристап до работното место и остварување на работните задачи, работникот може да бара да се утврди дека постои работниот однос врз основа на договорот за вработување, да се задолжи работодавачот да го врати на работа, како и да му исплати надомест на штетата врз основа на член 102 од ЗРО.

б) конститутивна, правнопреобразувачка тужба, комбинирана со кондемнаторна тужба во одредени случаи, по правило, работникот ќе поднесе тогаш кога со акт, т.е. со писмена одлука на работодавачот е прекршено некое негово право од работниот однос, па работодавачот, и покрај обраќањето на работникот не го отстранил прекршувањето на правото. Овде се работи за предизвикан основ за поведување на работен спор, во кој со тужбата работникот ќе бара

поништување на писмената одлука со која е повредено неговото право и задолжување на работодавачот да ја воспостави претходната состојба која постоела до донесување на поништената одлука. Имено, со одредбите од член 181 ст. 2 и 3 од ЗРО, е пропишано следното:

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

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

За подруга варијанта на ваквите тужбени барања, која произлегува од законското уредување на работниот однос како договорен однос, станува збор подолу, во делот од овој труд за видовите и содржината на судските одлуки во работните спорови.

Одредби според кои можат да се заведат спорови со конститутивни тужби поднесени од страна на работникот, се содржани во следните членови од ЗРО и тоа:

- со член 78 е пропишано дека кога работодавачот го откажува договорот за вработување, на работникот може истовремено да му предложи склучување на нов променет договор за вработување. Ако работникот ја прифати оваа понуда на работодавачот, го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договорот за вработување.

Со оглед на одредбите од член 78, во врска со чл 102 и 181 од ЗРО, работникот, со тужбата со која ќе заведе работен спор пред надлежниот суд, ќе бара да се поништи одлуката за промена на договорот за вработување, но и на променетиот договор за вработување, засновајќи го тоа свое барање на тоа дека со таа одлука е прекршено негово право од работниот однос, а исто така ќе поднесе и барање судот да го задолжи работодавачот да го врати работникот на работното место од претходниот договор за вработување

- со член 83 е пропишано дека работодавачот со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, може да го отстрани работникот од кај работодавачот, доколку се исполнети условите од одредбите од тој член.

Со тужбата, која работникот ќе ја поднесе, откако, врз основа на член 181 од ЗРО, претходно побарал од работодавачот да го отповика тој налог, односно да го отповика отстранувањето на работникот од кај работодавачот, а тоа работодавачот не го сторил во рок од осум дена, ќе бара од судот да го поништи писмениот налог за отстранување од кај работодавачот и работодавачот да се задолжи да го врати на работа на работното место според договорот за вработување;

- со одредбите од чл. 91 и 93 е пропишано дека, против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот има право на приговор во рок од осум дена, до органот на управување,

односно до работодавачот. Кога не е донесена одлука по приговорот во рок од осум дена од неговото поднесување, или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд. Според одредбите од член 181 став 3 и 4 од ЗРО, работникот овој спор ќе го поведе со тужба, која се поднесува во рок од 15 дена по истекот на рокот од осум дена од поднесувањето на приговорот, односно од приемот на одлуката на работодавачот донесена по приговорот.

Со тужбата поднесена според претходно реченото, работникот ќе бара да се поништи одлуката за откажување на договорот за вработување и да се утврди дека незаконски му престанал работниот однос, а има право, согласно член 102 од ЗРО, да бара и да се задолжи работодавачот да го врати на работа на работното место според договорот за вработување за кој била донесена поништената одлука за отказ, како и надоместок на претрпената штета. Имено, со член 102 од ЗРО е пропишано следното:

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

(2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување и да му уплати придонеси за задолжително социјално осигурување.

(3) Надоместокот на штетата се намалува за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

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

(5) Ако судот со правосилна одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета, зависно од траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот.

(6) Одлуката од ставот (1) на овој член судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен.

(7) Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за работа да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд,,.

Во врска со одредбата од став 4 од чл. 102, која е погоре цитирана, за можноста судот, привремено, до завршување на спорот, да нареди враќање на работникот на работа, треба да се има предвид одредбите од член 407 од ЗПП дека во текот на постапката во споровите од работните односи, судот може на предлог на странката да одреди привремени мерки заради спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета.

Привремените мерки се регулирани со Законот за обезбедување на побарувањата од 2007 година.

- според член 101, истите права, како и во претходниот случај, ги има и работникот на кој, од страна на работодавачот, му е откажан договорот за вработување за време на бременоста, раѓање и родителство и отсуство поради неѓа и чување на деца, како и работникот, кој согласно член 167 од ЗРО, отсуствува од работа за родителство или посвојување на дете.

Во таков случај, тужбата што ќе ја поднесе работникот има карактер на конститутивна тужба, а барањата, после поднесувањето на приговорот против одлуката за отказ врз основа на член 91 и 93 од ЗРО, што може да ги истакне работникот во тужбата, ќе бидат со содржина според одредбите од цитираниот член 102 од ЗРО.

- според член 67, работниците на кој работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеци последователно, имаат право да покреднат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот. Со оглед на тоа што не е пропишана постапка за покренување за ваква иницијатива, оваа постапка ќе се поведе со тужба, која исто така има конститутивно значење, но комбинирана со кондемнаторна тужба за задолжување на работодавачот да им исплати плати и други побарувања содржани во таа одредба.

Овде треба да се укаже на тоа дека по правосилноста на таквата пресуда за престанок на работодавачот кој е трговско друштво, се спроведува ликвидација според Законот за трговските друштва.

в) кондемнаторна тужба, т.е. тужба со барање за задолжување на работодавачот на одредени сторувања, односно плаќања, работникот ќе поднесе во случај кога работодавачот не му обезбедил одредени права на работникот од работниот однос, не усвоил одредени барања на работникот на кои тој има право согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, како и кога работодавачот крши кое било од неговите права од работниот однос, но и во случај кога на работникот му е предизвикана штета во работата и во врска со работата. Претпоставките за ваква тужба можат да бидат оние од предизвиканиот основ за поведување на работен спор, но исто така и од иницијалниот основ за поведување на работен спор, што ќе може да се утврди од конкретностите на одделно барање кој ќе бидат наведени натаму. Некои кондемнаторни тужбени барања се наведени и претходно, кај деклараторните и кај конститутивните тужби, па за тие случаи се упатува на она што е претходно речено.

Покрај ова, кај кондемнаторните тужби се прави разлика според тоа дали со нив се бара работодавачот да се задолжи: 1) да му исплати на работникот определен паричен износ, при што тој паричен износ може да се истакне: а) по основ на надоместување на причинета штета (чл. 159), односно б) по основ на исплата на плата, на определени надоместоци на кои работникот има право во текот на траењето на работниот однос (чл. 112, 113 од ЗРО), на испратнина (чл. 97 од ЗРО), односно на бонус (чл. 117 ст. 4 од ЗРО) како и в) плаќање за неискористен дел од годишниот одмор (чл. 145 од ЗРО), или пак 2) да се задолжи работодавачот нешто да стори, како на пр. да го врати на работа работникот на кој му мирувале правата и обврските од работниот

однос (чл. 45, 151, 152 од ЗРО), односно да му ги обезбеди правата на работникот во случај на промена на работодавачот (чл. 68 од ЗРО), како и правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво (чл.68-а - 68-д), односно да му дозволи отсуство на работникот, платено или неплатено, кога работникот, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување има право на такво отсуство (чл. 146, 147, 148, 149, 150, 155 и други од ЗРО), односно да му обезбеди на работникот користење на годишен одмор (чл. 137-144 од ЗРО).

Во определени случаи, основаноста на кондемпнаторните тужбени барања со кои се бара надоместување на причинетата штета, зависи од тоа дали претходно е усвоено конститутивното барање за поништување на определени одлуки на работодавачот, што е претходно обработено во делот под б), така што овде тие случаи нема повторно да се обработуваат.

Во останатите случаи, освен доколку се работи за парични побарувања, неопходно потребно е работникот претходно да постапи според одредбите од член 181 од ЗРО, т.е. претходно да бара од работодавачот да му го обезбеди правото од работниот однос, или пак нешто да стори, како на пример, да го врати на работа работникот на кој му мирувале правата и обврските од работниот однос, или да му даде отсуство од работа и сл., па доколку работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање не ги исполни своите обврски од работниот однос, врз основа на член 181 став 3 и 4 од ЗРО, во рок од натамошните 15 дена, работникот може да поднесе тужба до надлежниот суд со која ќе бара работодавачот да се задолжи да ја исполни бараната обврска од работниот однос.

Без оглед на роковите пропишани за обраќање на работникот до работодавачот за исполнување на одредени обврски од работниот однос, работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд (чл. 181 став 5 од ЗРО). Вакви парични побарувања, кои можат да се остварат без претходно обраќање до работодавачот, содржани се напр. во одредбите во следните членови од ЗРО и тоа:

- чл. 105 - 114, со кои е пропишано правото на работникот на заработувачка - плата, надоместок на плата, како и надоместување на трошоците поврзани со работа. Во овие случаи, дури и кога постои одлука на работодавачот со која не е усвоено барањето на работникот за одредени исплати, покрај тужбеното барање да се задолжи работодавачот да изврши определена исплата, нема потреба да се бара и поништување на одлуката со која не е усвоено барањето на работникот;

- член 97, со кој е пропишано дека во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, во висина зависно од работниот стаж кај истиот работодавач. И овде важи реченото за претходните случаи;

- чл. 10, 44, 67, 100, 145, 159, според кои работникот има право на обештетувања за штетите што му се причинети во текот на работниот однос. И во овие случаи важи реченото за претходните случаи.

6. Тужби поднесени од страна на работодавачот против работникот

Во тужбите поднесени од страна на работодавачот, главно, се содржни кондемпнаторни барања, т.е. барања на осуда, што може да се заклучи од подолу наведениот преглед на барањата кои работодавачот може, преку суд, да ги остварува против работникот, и тоа:

1) Според одредбите од член 36 од ЗРО, со која е регулирана конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското дејствување за времетраењето на работниот однос, работодавачот може да бара обештетување на штетата, настаната со постапувањето на работникот спротивно на оваа забрана, во рок од три месеци од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Ова обештетување се остварува според општите правила за надоместување на причинетата штета, содржани во Законот за облигационите односи, значи со поднесување на тужба пред надлежниот суд.

2) Со одредбите од член 37 и 38 од ЗРО регулирана е конкурентската клаузула - договорна забрана на конкурентско дејствување. Иако тоа не е пропишано, доколку со кршењето на оваа забрана на работодавачот му е нанесена штета, или работникот постапил спротивно на договорната одредба, работодавачот има право со тужба да бара надоместување на причинетата штета според општите правила содржани во Законот за облигационите односи, или во висина определена во договорот кој содржи конкурентска клаузула.

3) Со одредбите од член 156, 157 и 158 од ЗРО регулирана е одговорноста на работниците, за штетата, кои на работа или во врска со работата ќе му ја предизвикаат на работодавачот, при што е пропишана можност за определување паушално обештетување, односно намалување на обештетувањето и простување на плаќањето на обештетувањето. Надоместувањето на ваквата штета, или обештетувањето, како нов израз воведен со ЗРО, работодавачот може да го бара во редовна судска постапка според општите правила за надомест на штетата содржани во Законот за облигационите односи, значи со поднесување тужба пред надлежниот суд.

Во одредбата став 1 на член 156, употребен е изразот „тешка небрежност,, , а во одредбата од став 5 на истиот член изразот „крајно невнимание,, . Треба да се прифати дека и двата изрази го имаат предвид институтот „крајно невнимание,, , кој е регулиран со Законот за облигационите односи.

7. Судски спорови во врска со членство во синдикатот, односно со членство во здружението на работодавачите

Кај судските спорови во врска со членство во синдикатот, односно со членство во здружението на работодавачите, може да се работи за индивидуални работни спорови или за колективни спорови според ЗРО, што произлегува од наредните одредби од ЗРО, и тоа:

1) Со одредбата од член 196 од ЗРО е пропишано дека член на синдикатот, односно на здружението на работодавачите можат да бара судска заштита во случај на повреда на неговите права утврдени со статутот или другите правила на синдикатот, односно на здружението.

Со оглед на тоа што не е пропишано во која постапка може да се бара таквата заштита, заштитата ќе се бара со поднесување на тужба според Законот за парничната постапка.

2) Со одредбите од член 197 од ЗРО, дадено е овластување на синдикатот, односно на здружението на работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво да можат да бараат од судот да ја забрани дејноста која е спротивна на правото на слободно здружување на работниците, односно на работодавачите, и при тоа да бараат надомест на штета која ја претрпеле поради вакви дејности.

Како и понапред, со оглед на тоа што не е пропишано која постапка ќе се примени во ваков случај, постапката ќе се поведе со тужба според одредбите со кои е регулирана парничната постапка .

3) Со одредбите од член 198 ст. 1 од ЗРО, пропишана е забрана на нееднакво постапување спрема работникот поради синдикално членство или активности. Заштитата од повредувањето на ваквата забрана, работникот може да ја оствари според одредбите од член 181 од ЗРО.

4) Со одредбата од член 198 ст. 2 од ЗРО е пропишано дека работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, не смеат да користат присила против кој било синдикат. Иако не е пропишана заштита против ваквото постапување, не е исклучена можноста таква заштита да се остварува со тужба преку суд, со која ќе се бара работодавачот да се задолжи да ги отстрани мерките и средствата со кои се врши присилата.

5) Со одредбите од член 200 од ЗРО, пропишана е заштита на синдикалните претставници, посебно од отказ или намалување на платата. Заштитата од повредување на ваквата заштита, може да се оствари според одредбите од член 181 од ЗРО

Според одредбите од овој член, предвидена е можност работодавачот да може да ја надомести согласноста на синдикатот за откажување на договорот за вработување на синдикалниот претставник, со судска одлука. Со оглед на тоа што не е пропишано во која постапка тоа ќе се оствари, може да се смета дека работодавачот треба да поведе парнична постапка пред суд , со барање да се утврди дека има право да му го откаже работниот однос на работникот - синдикален претставник, и без согласност на односниот синдикат.

5) Со одредбите од член 202 од ЗРО, е пропишано во кои случаи може да се забрани, со одлука на редовниот суд, дејствувањето на синдикатот односно здружението на работодавачите.

Постапката за забрана се покренува на барање на органот овластен за регистрација или надлежен суд.

Со оглед на тоа што не е пропишано во која постапка и со каков поднесок се поведува оваа постапка, може да се смета дека постапката за забрана се поведува со тужба, според одредбите од Законот за парнична постапка, што произлегува од одредбата од став 4 од тој член дека судот со пресуда ја изрекува забраната за дејствување на синдикатот, односно на здружението.

Одредбата дека и самиот надлежен суд може да покрене ваква постапка, засега е неспроведлива бидејќи не е регулирано на кој начин надлежниот суд може да поведе ваква постапка. Доколку се сака вакво дејствување на суд, постапката за тоа мора да биде законски регулирано.

8. Судски спорови во врска со колективните договори

Со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор, а може да содржи и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните односи и во врска со работните односи. Правните норми содржани во колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица на кои, во согласност со одредбите од ЗРО, се применува колективниот договор (чл. 206 од ЗРО).

Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат (чл. 210). Во ЗРО се содржани одредби за тоа кое здружение на работодавачите, односно кој синдикат се репрезентативни.

Спорови кои можат да настанат со колективното договарање, според ЗРО, се следните:

1) Условите и постапката за определување на репрезентативност на синдикат, односно на здружение на работодавачите, која постапка ја спроведува министерот надлежен за работите од областа на трудот, се пропишани со одредбите од членовите 213, 213-а до 213-г од ЗРО.

Според одредбата од член 215 од ЗРО, во случај на спор за репрезентативноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите, одлучува надлежниот суд во согласност со закон, во рок од осум дена.

Со оваа одредба не е пропишано во која постапка судот одлучува за овој спор. Поради тоа, се додека со закон не се пропише во која постапка судот одлучува, постапката може да се поведе со тужба според Законот за парнична постапка, без оглед на тоа дали се работи за склучување на општ, или посебен (грански), или поединечен колективен договор.

2) Според одредбите од член 223 од ЗРО страните на колективниот договор и лицата на кои тој се применува, се должни да ги извршуваат неговите одредби, а поради повреда на

обврските од колективниот договор, оштетената страна или лице на кое тој се применува може да бара надомест за претрпената штета.

Постапката за решавање на барањето за надомест на штета според одредбите од овој член, се поведува со тужба поднесена до надлежниот суд, а судот постапува според одредбите од Законот за парничната постапка.

3) Според одредбите од член 234 од ЗРО, страна на колективен договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.

Со оглед на тоа што постапката во овој случај се поведува со тужба, тужбеното барање зависи од тоа на кој начин и каква повреда е сторена. Оваа постапка судот ја води според Законот за парничната постапка.

9. Други судски спорови според Законот за работните односи

1) Според одредбите од член 242 од ЗРО, работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно на одредбите на закон. Работодавачот може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со ЗРО.

И споровите според овие одредби се поведуваат со тужба, а судот постапува според одредбите од Законот за парничната постапка. Имено, со одредбите од член 244 од ЗРО, одлука за забрана на штрајк донесува надлежниот суд за работни спорови во прв степен, а по жалба против одлуката на тој суд одлучува надлежниот суд. Постапката по барањето за забрана на штрајк, односно отстранување од работа е итна.

3) Според одредбите од член 243 од ЗРО, синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно на одредбите на закон. Синдикатот може да бара надомест на штета која тој или работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајк кое не е извршено во согласност со закон.

И во овој случај спорот се поведува со тужба, а судот постапува според одредбите од Законот за парнична постапка.

10. Начини на решавање на споровите според Законот за работните односи

За начините на решавањето на индивидуалните и колективните спорови, главно, одредби се содржани во чл. 181, 182 и 183 од ЗРО, а и во некои други членово од ЗРО. Начини за решавање на овие спорови се: а) решавањеод страна на надлежен суд кое поподробно е елаборирано претходно, б) мирно решавање и в) арбитражно решавање. За мирното решавање на споровите,

односно за арбитражноото решавање одредби се содржани во подолу наведените членови од ЗРО, и тоа:

1) Според одредбите од член 182 од ЗРО, во случај на индивидуален или колективен работен спор, работодавачот и работникот можат да се договорот решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон.

Посебна одредба за решавање по мирен пат на спор во постапката на склучување, изменување и дополнување на колективен договор, е содржана во член 235 од ЗРО.

Постапка за помирување е пропишана и со член 236 од ЗРО, според кој штрајкот не смее да започне пред завршување на постапка за помирување, освен штрајкот на солидарност.

2) За мирно решавање на колективните работни спорови по пат на арбитража одредби се содржани во член 183 од ЗРО, со кој е пропишано следното:

(1) Со колективен договор може да се определи арбитража за решавање на колективни работни спорови.

(2) Со колективниот договор се одредува составот, постапката и други прашања значајни за работата на арбитражата.

(3) Ако работодавачот и работникот се согласат со арбитражно решавање на работниот спор, одлуката на арбитражата е конечна и задолжително за двете страни.

(4) Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд, .

Одредбата од став 4 од член 183 треба да се сфати дека против одлуката на арбитражата не се дозволени правни средства, но одлуката на арбитражата може да се побива пред редовен суд според оние основи и постапка пропишани со Законот за парничната постапка, како на пример дека не постои договор за арбитражно решавање на спорот, или дека арбитражата ги пречекорила границите на својата задача, или дека арбитражата не е составена како што е договорено и друго.

3) Според одредбите од член 238 од ЗРО, во случај на штрајк, може да настане спор за содржината на правилата за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк, кои правила на предлог на работодавачот ги донесуваат спогодбено синдикатот и работодавачот. Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот за определување на таквите работи, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

4) Посебни одредби од ЗРО, со кои се пропишува решавање на спорови преку арбитража се содржани во:

- член 210 според кој, ако во текот на преговорите за склучување на колективниот договор не е постигната согласност за склучување на колективен договор, учесниците можат да образуваат арбитража за решавање на спорните прашања;

- член 235 според кој страните во спорот во постапката на склучување, изменување и дополнување на колективен договор можат решавањето на колективниот работен спор спогодбено да го доверат на арбитража;

- член 238 според кој ако синдикатот и работодавачот не се спогодат во рок од 15 дена за правилата кои ги предложил работодавачот за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк, работодавачот или синдикатот може во рок од наредните 15 дена да бара за тие работи да одлучи арбитража.

5) Правозаштитно средство во врска со повредата на правата на работник од работен однос може да се смета и она предвидено во одредбите од член 262 од ЗРО, но тоа не се поведува пред суд, туку пред инспекциски орган. Имено, со тој член е пропишано следното:

(1) Ако инспекторот на трудот утврди дека со конечна одлука на работодавачот е повредено право на работникот, на барање на работникот, со решение ќе го одложи извршувањето на таа одлука, ако работникот завел работен спор до донесувањето на правосилна одлука на судот.

(2) Работникот од ставот (1) на овој член, барањето до инспекторот на трудот може да го достави во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор пред надлежниот суд.

(3) Против конечното решение на инспекцијата на трудот од ставот (1) на овој член не може да се покрене управен спор,,.

11. Видови и содржина на судските одлуки во работните спорови

Постапката во споровите од работните односи регулирана е со глава 26-та од законот за парничната постапка (натаму:ЗПП), т.е. со чл. 404 - 409 од ЗПП. Со одредбата од член 404 од ЗПП е пропишано дека ако во таа глава не постојат посебни одредби во постапката по споровите од работните односи, ќе се применуваат другите одредби на тој закон. Значи и за видовите на судските одлуки важи одредбата од чл. 121, дека судот донесува одлуки во форма на пресуда или решение, а за тужбеното барање судот одлучува со пресуда, додека во случаите кога не одлучува со пресуда, судот одлучува со решение.

Според овие одредби, за тужбените барања во работните спорови судот одлучува со пресуда. Тоа е случај, т.е. судот одлучува со пресуда и кога утврдува дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, во кој случај работникот има право да се врати на работа, ако тоа го бара (чл. 102 ст.1 од ЗРО - цитиран погоре).

Со решение, пак, судот одлучува кога тужбата се отфрла како ненавремена или недозволена. Недозволена е напр., тужбата со која се побива предупредувањето пред откажувањето на договорот за вработување дадено според член 73 од ЗРО. Со решение судот одлучува исто така и во случај кога, согласно член 102 став 4 од ЗРО, на барање на работникот, ќе нареди, до завршувањето на спорот, привремено, работникот да биде вратен на работа. Исто така, со решение судот одлучува кога согласно чл. 407 од ЗПП одредува привремени мерки заради спречување на насилно постапување или заради остранување на ненадоместлива штета.

Пресудите што судот ги донесува во работните спорови, сообразно со карактерот на тужбата со која се поведува работниот спор, исто така можат да бидат: деклараторни, конститутивни и кондементорни.

Со деклараторните тужби, главно, се утврдува ништовност на договорите за вработување, односно на некои одредби од тие договори, во случаите од чл. 18, 20, 29, 69, 97, 111 од ЗРО.

Карактеристично е кај конститутивните пресуди, во случаите кога е поднесена конститутивна тужба, а особено кај предизвиканите основи за поведување на работен спор, дека судот се изјаснува и за одлуката на работодавачот со која тој крши некое право на работникот од работниот однос, иако во ЗРО од 2005 година одредби за такво нешто нема, а изречна одредба за оспорување на одлука на работодавачот е воведена сега, со измените на ЗРО од 2010 година, само во член 78 став 2, во кој, во последната реченица која гласи: „а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд основаноста на причината за промена на договорот за вработување,, , зборовите „основаноста на причината,, се заменуваат со зборот „одлуката,,. Дури и во член 102 став 1 од ЗРО се пропишува дека судот донесува правосилна одлука со која утврдува дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а нема одредба дека судот во таков случај ја поништува, односно утврдува ништовност или ја укинува одлуката на работодавачот за откажување на договорот за вработување.

Уште во 1957 година кога во бившата ФНРЈ беше донесен првиот Закон за трудовите односи, се покрената прашањето за тоа како треба да гласи изреката на судската одлука кога судот се изјаснува за начинот на престанокот на трудовиот однос. Со некои судски одлуки кога било уважувано тужбеното барање, се констатирало дека со таквото решение на работната организација не престанал трудовиот однос, па работната организација се задолжувала работникот и понатака да го води во работен однос; со други било укинувано решението за отказ па се утврдувало дека трудовиот однос не престанал; со трети се поништувало решението за отказ; некои го поништувале отказот. Со извесни тужби се барало да се утврди дека со отказот се повредени законитите права на работникот предвидени со законот итн.

Тогаш е укажувано на тоа, дека овие форми на судски одлуки ја погаѓаат суштината на заштитата: да се смета дека трудовиот однос се уште постои, бидејќи не постои законит начин на неговиот престанок, со тоа што сепак целесообразно е судот, доколку го уважи тужбеното барање, да се изјасни и за самото решение на работната организација, бидејќи точно тоа претставува постапка на организацијата со која се повредени законитите права на работникот. Со

поништувањето, односно со укинувањето на решението таа повреда се отстранува. Во натамошната практика, а и денес, судовите се ориентирале кон тоа да ги поништуваат одлуките со кои работодавачот прекршува право на работникот од работниот однос.

Во најново време, осврнувајќи се на ова прашање, еминентниот експерт во областа на работните односи Теофил Томановиќ, во извонредно богатата статија под наслов „Враќање на работник на работа - практична примена на член 102 став 1 од ЗРО„ (објавена во списанието „Правник„ бр. 221 - за септември 2010 година), меѓу другото го наведува и следното:

„Во нашата судска практика се бара поништување на одлука за дадениот отказ на договорот за вработување, а...судот ќе го уважи таквото барање, ако утврди дека дадениот отказ е спротивен на законот и колективен договор. ... Во практиката ќе треба да се обрне поголемо внимание на примената на член 102 став 1 од ЗРО. Меѓутоа, според мислење на авторот, сето она што е понапред укажано (во врска со пропишаното во тој член „работникот има право да се врати на работа, ако тоа го бара„ заб. КЧ) , како да укажува на потребата законодавецот да го преиспита законското решение од член 102 став1 од ЗРО. При тоа, треба да се оцени дали има потреба (објективна) од враќање на старото законско решение од член 124 од derogираниот ЗРО, според кој, ако по барањето на работникот судот утврди дека престанокот на работниот однос е незаконит, ќе го поништи решението за отказ и ќе го задолжи работодавачот да до врати работникот на работно место соодветно на неговата стручна подготовка. Са разбира, сето тоа со цел за ажурно и ефикасно извршување на правосилна судска одлука за враќање на работникот на работа. На ваков начин, сепак, ќе се амортизира неодреденоста на законската формулација од цитираниот член 102 став 1 од ЗРО според која работникот - има право да се врати на работа, ако тоа го бара„ .

Оваа неодреденост на законската формулација од член 102 став 1 од ЗРО, пак може да вроди со сосема непосакувани последици во извршувањето на судските пресуди кои во изреката содржат обврска на работодавачот „да го врати работникот на работа„ без поподробно означување на какво работно место. Тие последици, според Т. Томановиќ (во цитираната статија) се состојат во следното:

„Се поставува прашањето како да постапи извршителот ако дојде до присилно извршување на судската одлука, ако се има предвид содржината на член 226 од Законот за извршување, според кој барањето за извршување на извршната исправа според која работодавачот е должен работникот да го врати на работа или одново да му ги довери работите што ги вршел порано... Надлежниот извршител во таков случај не може да врши сопствен избор во смисла на цитираниот член 226, бидејќи е врзан со она што е назначено во извршната исправа а тоа е (само) работникот да биде вратен на работа. Тоа значи дека во правосилната судска пресуда во конкретниот случај сепак недостасува поконкретен налог во смисла на член 17 став 1 од Законот за извршување, што значително ја усложнува постапката за извршување. Имено, станува збор за генерички поим кој според Речникот на македонскиот јазик има значење на служба, служи, практикува некаква професија, исполнува некакви должности итн. ,,,

Не ставајќи ја под сомнение или во прашање правната заснованост на ваквите стојалишта по однос поништувањето на одлуката на работодавачот, сепак, со оглед на измените во ЗРО за суштината на работниот однос, а имено дека според член 5 став 1 точка 5 од ЗРО, „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 надзор на работодавачот,, се поставува следното прашање: Дали и натаму треба да се остане при правното стојалиште дека судот, во изреката на пресудата треба да ја поништува одлуката на работодавачот со која тој иницијално ги крши правата на работникот, па и во случај кога судот утврдува дека незаконски му престанал работниот однос на работникот. Ова прашање заслужува поподробна елаборација, за која нема простор во една ваква прегледна статија, но овде се посочува само на правната практика во врска со примената на одредбите од Законот за облигационите односи (натаму: ЗОО) со кои се уредува раскинувањето на договорите, особено на оние со трајни прстаии кои се раскинуваат со отказ. Во ниеден од тие случаи иако известувањето за раскинување на договор, доколку тоа нема основа во законот, претставува незаконит акт на една од страните на договорот, во судски спор не се утврдува ниту негова ништовност, ниту се поништува, туку тоа се цени од аспект дека нема никаво правно дејство во однос на опстанокот на предметниот договор.

Аналогно на ова, како основа за размислувања, се поставува прашањето зошто сега, и во работните спорови така не би се постапувало, бидејќи во нив се одлучува за опстанокот на работниот однос како договорен однос, т.е. дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, без потреба, во изреката на пресудата, да се поништува, утврдува ништовност или да се укинува одлуката на работодавачот да со која на работникот му е откажан договорот за вработување.

Евентуално, во таков случај, изреката на судската пресуда со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос (чл.102 ст.1 од ЗРО), на пример - во една варијанта, би гласела:

Се утврдува дека со одлуката број _____ од _____ година, на тужениот _____ како работодавач, за откажување на договорот за вработување број _____ од _____ година склучен меѓу тужениот _____ како работодавач и тужителот _____ како работник, незаконски му престанал работниот однос на тужителот кај тужениот.

Се задолжува тужениот _____ како работодавач да го врати на работа тужителот _____ како работник, на работното место за кое е заснован договорот за вработување број _____ од _____ година (или: на работно место соодветно на стручната подготовка на тужителот, _____ или на работа _____ итн.),,

Во другите случаи кај предизвиканите основи за поведување работен спор, кога не се работи за откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот, изреката на пресудата, напр. во една варијанта, би гласела „се утврдува дека со одлуката _____ на тужениот како работодавач е прекршено правото _____ на тужителот како работник од работниот однос

заснован со договорот за вработување _____. Се задолжува тужениот _____ кршењето на правото на тужителот да го отстрани така што ____ (на пример: ќе ја отповика наведената одлука ____ во рок од 8 дена од приемот на пресудата, а доколку тоа не го стори, ќе се смета дека одлуката _____ нема правно дејство и тужениот како работодавач не може да ја спроведува, _____ или нешто слично),, .

Во случаите пак кога работодавачот не му обезбедува право на работникот од работниот однос, тогаш, откако работникот ќе се обрати до работодавачот за обезбедување на тоа право, а работодавачот не го усвои тоа барање на работникот, во заведениот судски спор (по иницијална основа за поведување работен спор), со пресудата судот не треба да се произнесува за одлуката на работодавачот со која не е усвоено барањето на работникот, во смисла да ја поништува, односно утврдува ништовност или да ја укинува, туку само ќе одлучи за основаноста, односно неоснованоста на тужбеното барање работодавачот да се задолжи да го му обезбеди односното право на работникот за кое е заведен работниот спор, со тоа што ќе ја исполни односната обврска која произлегува од заснованиот работен однос меѓу нив.

Подробностите за ова се изложени во делот од оваа статија во која се разгледани тужбените барања, па нема потреба овде да се повторуваат, бидејќи она што е речено за содржината на тужбените барања, важи и за содржината на пресудите.

Патем, овде треба да се наведе и тоа дека според член 372 од ЗПП, ревизија е допуштена само ако вредноста на предметот на спорот на побиваниот дел од второстепената пресуда надминува 500.000,00 денари, (односно 1.000.000,00 денари од 09.09.2011 година), а во споровите во работните односи, само доколку се работи за престанок на работен однос ревизија е дозволена без оглед на вредноста на предметот на спорот. Според едно решение на Врховниот суд на РМ (Рев. бр. 1160/2006 од 13.02.2008 година, објавено во „Правник“, бр. 198), ревизија не е дозволена во споровите за утврдување за трансформација на работен однос од определено на неопределено време.

Наместо заклучок

Општиот преглед на правозащитните средства кои во овој труд се презентирани според Законот за работните односи од 2005 година со значителни измени и дополнувања во наредните години, упатува на заклучок дека се бројни предвидените правозащитни средства, кое нешто од лицата кои го применуваат тој Закон бара солидна стручна подготовка, дури и специјализација во постоечкиот образовен систем во Република Македонија. Во таа насока, не е на одмет да се укаже на раководните структури во правните лица, особено на оние во трговските друштва, да настојуваат вработените правници во нивното правно лице што повеќе стручно да се оспособуваат, обезбедувајќи неопходни средства за таа цел, што секако ќе придонесе кон законито постапување во разрешувањето на проблематиката која произлегува од Законот за

работните односи, но и од бројните други закони од работното законодавство, како што се оние со кои е уредено инвалидското и пензиското осигурување, здравствената заштита, заштитата при работа и други. Ова особено е важно со оглед на недоуреденоста на извесни правни прашања од оваа област, на која редовно се укажува во стручната публицистика, но и на различните советувања и обуки, но сепак останува констатацијата дека законодавството во недоволна мерка ги следи вавите укажувања, така што и судската практика покажува значителни колебања во примената на одредени законски прописи, што неретко доведува и до правна несигурност.

Може да се очекува дека укажувањата на оваа проблематика, што во овој труд само сумарно е сторено, но затоа таа е темелно обработена во другата стручна публицистика, ќе придонесе кон законито и целесобразно остварување на правата на работниците од заснованите работни односи, што претставува и хумана ориентација во делувањето на лицата од правната струка.