



Примено и пропуштено:	27. 12. 2019		
Датум на испуштање:	Број на актот:	Парнир бројот:	Вредност на актот:
	08 633113		

**Влада на Република Северна Македонија**

Бр.45.1-9699/1

Скопје, 24 декември 2019 година

**ДО ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА  
МАКЕДОНИЈА**

**СКОПЈЕ**

Владата на Република Северна Македонија, на седницата, одржана на 24 декември 2019 година го разгледа Барањето за давање на автентично толкување на членот 85 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016, 120/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/2019), поднесено од пратеникот Иван Стоилковиќ и притоа го утврди следното

**МИСЛЕЊЕ**

Членот 85 од Законот за работните односи се однесува на формата на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за паричната казна и гласи:

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

Во барањето за автентично толкување се наведува дека потребата од давање на автентично толкување произлегува од повеќе различни сфаќања на оваа одредба во судската пракса така што некои судии и адвокати оваа одредба ја толкуваат на начин дека работодавачот при изрекување на парична казна на работникот мора

да наведе правен основ за казната. Понатаму, се наведува дека спротивно на тоа е сфаќањето дека наведувањето на правниот основ е обврска за работодавачот само кога донесува одлука за отказ, а не и за парична казна, односно дека за паричната казна е доволно само да се наведе образложение со причините за казната. Второто сфаќање гледа оправдување во тоа дека не постои и дека не може да постои прекршочно-дисциплински законик кој би можел да ги утврди сите можни дисциплински прекршоци кај работодавачот, особено ако се знае дека некои работодавачи и немаат интерни правни акти и своето работење го темелат директно врз законските прописи. Оттука, поради наведеното се наметнува дилемата дали работодавачот во одлуката за парична казна мора да внесе и правен основ за казната или е доволно во одлуката да внесе само образложение за причините на казната.

Имајќи го во предвид горенаведеното, Владата смета дека членот 85 доволно јасно утврдува дека во писмената одлука и за откажување на договорот за вработување и за одлуката за изрекување на парична казна задолжително се образложува основот за донесување на одлуката.

Имено, Законот за работните односи предвидува дека парична казна се изрекува исклучиво за повреда на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, со тоа што членот 84 утврдува дека во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеца. Со членовите 81 и 82 од Законот се утврдени основите за откажување на договорот за вработување со или без отказан рок поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски (причини на вина на работникот), со тоа што се дадени полу-затворени листи со основи за откажување на договорот. Во таа смисла, овие два члена од Законот даваат можност да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина со колективен договор, правила за работниот ред и дисциплина или закон. Следствено на тоа, работодавачот е во апсолутна диспозиција во одлучувањето, по утврдена одговорност на работникот, дали да му го откаже договорот за вработување на работникот или да донесе одлука за изрекување на парична казна. Оттука, за да работодавачот донесе одлука за изрекување на парична казна, мора да постои определено однесување или дејствие на работникот квалификувано како кршење на работните обврски или на работната дисциплина и ред, со основ предвиден во закон, колективен договор или правила за работниот ред и дисциплина. Секоја одлука за изрекување на парична казна која нема да го содржи основот за нејзино изрекување, ја доведува во прашање законитоста на самата одлука, бидејќи паричното санкционирање на работникот е предвидено само во случај на неисполнување на работните обврски и кршењето на работниот ред и дисциплина.

Во сите други случаи работодавачот има само можност да му го откаже договорот за вработување на работникот.

Од овие причини, Владата на Република Северна Македонија му предлага на Собранието на Република Северна Македонија, да не дава автентично толкување на членот 85 од Законот за работните односи, бидејќи содржината на членот е јасна и не упатува на двосмислена примена на истиот.

**ПРЕТСЕДАТЕЛ НА ВЛАДАТА  
НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА  
МАКЕДОНИЈА**

**Зоран Заев**

