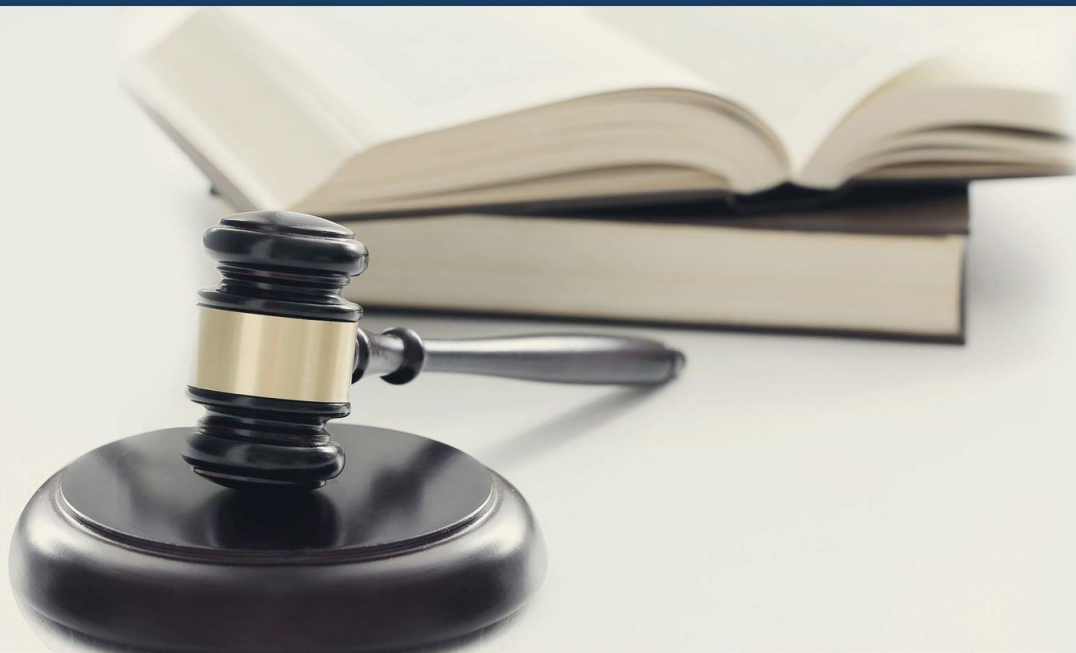


УЖИВАЊЕ НА ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС ЗА ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЈА



Едина Зекировиќ Фазлагик

март, 2021 година

Овој правен текст е подготвен од авторот Едина Зекировиќ Фазлагик ангажирана од Коалицијата „Сите за правично судење“ со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД). Мислењата изразени во овој правен текст му припаѓаат на авторот и не ги изразуваат ставовите на Агенцијата на САД за меѓународен развој или на Владата на Соединетите Американски Држави

ВОВЕД

Обидите успешно да се менаџира и држи под контрола здравствената криза предизвикана од пандемијата од Ковид 19 со носење на низа мерки од страна на Владата на Република Северна Македонија, доведе до ограничувања во остварувањето и на работничките права, кое нешто резултираше со голем број на отпуштања на работници и попречувања во уживања на правата од работен однос.

Меѓународната организација на трудот го зазема ставот дека работниците чиј работен однос е прекинат заради економското влијание на Ковид-19 или прекилот се должи на здравствени и безбедносни причини, треба да имаат право на надомест за отпремнина или други слични надоместоци, како и бенефиции за осигурување во случај на невработеност или помош за да ја надоместат загубата на заработката како последица на прекилот на работниот однос.

Согласно податоците на Агенција за вработување на Република Северна Македонија, евидентирани се 17.026 невработени лица за кои престанокот односно одјавата од задолжително социјално осигурување е регистрирана во периодот после 11.03.2020 година, односно во периодот на започнување на пандемијата предизвикана од COVID-19 вирусот.¹

Исто така, во праксата евидентирани се случаи каде работници се принудени да потпишат спогодби за раскинување на договорите за вработување, со што им е оневозможен каков било пристап до заштитен механизам.² На дел од работниците, договорите им се раскинати со фалсификување или искористување на нивните потписи, претходно ставени на бланко листови.³

Домашното законодавство предвидува дека во случај на спогодбено престанување на работниот однос на работникот⁴, истиот не може да го оствари **право на паричен надоместок во случај на невработеност**⁵ кое што му следува на секое невработено лице кое било во работен однос најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци. Согласно тоа, лицата кои принудно склучиле спогодба со работодавачите за раскинување на договорот се лишени од ова право, а дополнително на тоа обесхрабрани се своите права да ги заштитат пред суд, поради тоа што истото би предизвикало финансиски импликации кои граѓаните не би можеле да си ги дозволат во случај кога се без работа.

РАНЛИВИ КАТЕГОРИИ НА РАБОТНИЦИ СО АКЦЕНТ НА БРЕМЕНИТЕ ЖЕНИ

Специфична позиција за време на пандемијата заземаа и бремените жени кои со одлука на Владата од 10 март 2020 година се ослободени од работни обврски (освен онаму каде работниот процес може да се организира од дома). И покрај тоа што Законот за работни односи (ЗРО) е јасен во пропишаната забрана за отказ поради бременост, раѓање и родителство, бремените жени, како другите работници се соочија со губење на работните места. Мерките на Владата дополнително ги охрабрија работодавачите да го прекинат работниот однос на оваа категорија на работници бидејќи истите со самото тоа што се ослободени од работни обврски претставуваат дополнителен финансиски товар за приватните

¹ Прегледот на лица евидентирани во Агенција за вработување на Република Северна Македонија 2020 година

² Месечен извештај за човековите права во Република Северна Македонија април 2020- ЕУ за тебе и Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија

³ Посебен извештај за состојбата со човековите права во време на Ковид 19- октомври 2020 Хелсиншки комитет за човекови права.

⁴ Член 67 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност

⁵ Член 65 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

работодавачи. Истата судбина во уживање со правата од работен однос ја имаа и другите ослободени категории на работници со мерките на Владата за спречување на ширење на корона вирусот.

Со откажување на договорот за вработување, покрај последиците кои ги трпат сите видови на работници, бремените жени го губат и **правото на платено отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство**⁶ и **право на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство**⁷ Од друга страна, бремените жени поради ситуацијата во која се наоѓаат не можат да засноваат нов работен однос, а и да засноваат истите тешко можат да ги остваруваат горе наведените права со оглед на тоа што истите се апликативни само ако работниот однос им траел шест месеци непрекинато пред настапување на случајот (раѓањето) или ако придонесот за задолжително здравствено осигурување редовно е уплатуван или со задоцнување од најмногу 60 дена. Ваквата ситуација ги става оваа категорија на лица во неповолна положба во која истите поради немање на доволно финансиски средства не се охрабруваат да поведат постапка за заштита на своите права, па поради тоа работодавачите кои ги прекршуваат законските одредби остануваат неказнети.

ЗАГРОЗЕНИ ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС ЗА ВРЕМЕ НА КОВИД-19

Правата од работен однос кои се најзагрозени со појавата на пандемијата се:

1. Обврска за плаќање за извршената работа

Работникот има право на заработувачка - плата (секогаш во парична форма) во износ не помал од износот на минималната плата утврдена со закон, поради што работодавачот е должен на работникот да му обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата согласно ЗРО, договорот за вработување и колективниот договор. Конвенцијата за заштита на плати предвидува дека платите треба редовно да се плаќаат. По раскинувањето на договорот за вработување, конечното порамнување на сите должни плати ќе биде извршено според пропишаното или ако не е одредено, во разумен временски период.⁸

Сепак, во праксата сè почесто се евидентирани случаи за време на пандемијата во кои работодавачите ја повредиле обврската за плаќање за извршената работа со исплата на плата во помал износ, особено во погодените секторите и тоа угостителство, туризам, текстилна индустрија и др., и со неисплаќање на плата и придонеси. Како последица на ваквите постапки, доаѓа до губење на **правото на здравствена заштита**⁹ поради **губење на статусот на осигуреник**¹⁰ и **правото на користење основните здравствени услуги**¹¹ во време на пандемија кога сите мерки за менаџирање на здравствената криза се во насока на зачувување на јавното здравје преку здравјето на поединецот, а поединецот не може да ги користи основните здравствени услуги.

2. Право на платено боледување и отсуство од работа поради карантин

Работниците кои се заразиле со КОВИД-19 имаат **право на надоместок на плата**, сè додека трае нивната неможност да работат, со цел да се надомести привременото запирање на заработката како последица од заболувањето и тоа до 30 дена на товар на работодавачот. Сепак, сведоци сме дека од почетокот на пандемијата, наместо работодавачите да го обезбедуваат ова право, истите прибегнуваат кон

⁶ член 165 ст.1 од Закон за работни односи

⁷ Член 14 Закон за здравствена заштита

⁸ Стандарди на МОТ и Ковид-19 (корона вирус) ЧПП -Клучни одредби на Меѓународните стандарди на трудот значајни за избивањето и ширењето на КОВИД-19, Норми, 29 мај 2020 година - Верзија 2.1 стр. 13

⁹ член 3 од Законот за здравствена заштита

¹⁰ член 5 ст.1 од Законот за здравствено осигурување

¹¹ член 9 од Законот за здравствено осигурување

прекинување на работниот однос, кое нешто повторно е на штета на работниците и покрај законски загарантираното право за надомест на плата.

3. Обврска за обезбедување на безбедни работни услови.

Со ЗРО на работодавачот му е пропишана обврска да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците на работното место. Во услови на пандемија работодавачот меѓу другото треба да обезбеди работниот процес да тече на начин на кој работникот е заштитен од евентуално инфицирање со корона вирусот, преку овозможување на почитување на препораките за носење на лична заштита на носот и устата¹², постојана дезинфекција на рацете и соодветно физичко растојание.

За време на пандемија работодавачите имаат целосна одговорност да ги преземат сите применливи превентивни и заштитни мерки со цел да се минимизираат ризиците при работа кое нешто е предвидено во член 16 од Конвенција за безбедност и здравје при работа од 1981 година на Меѓународната организација на трудот (МОТ).

Сепак, во нашата држава повеќето работници останаа незаштитени и загрозени по здравјето, особено работниците во првата борбена линија против вирусот, работниците во супермаркетите, продавачите и продавачките. Работодавачите не им обезбедија соодветна заштитна опрема, па тие ги остваруваа своите работни задачи изложувајќи се на сериозен ризик за своето здравје и живот.¹³

4. Право на обештетување за повреда при работа односно професионално заболување

Доколку работникот се заразил со Ковид-19 како резултат на неговата работа, тогаш може да се смета за повреда при работа или повреда на работното место. Ваквото право го гарантира ЗРО во член 67 ст.2 т.2 и истото е став на МОТ согласно Конвенција за надоместоци во случај на повреда на работното место, 1964 година.

Во таа насока е и судската пракса на Европскиот суд за човекови права во случајот *Brincat and others v. Malta*¹⁴. Судот недвосмислено утврдил повреда на правото на живот – член 2 од ЕКЧП поради несоодветна заштита при работа. Случајот е поведен од страна на група од дваесет и еден работник кои работното место биле изложени на азбест, што придонело да развијат различни болести, кои за дел од нив биле фатални. Апликантите, сметале дека државата го прекршила нивното право на живот со тоа што не успеала да ги заштити од повеќедецениска изложеност на азбест. Судот проценил дека членот 2 - Право на живот е применлив во овој случај и дека обврските на државите за почитување на правото на живот налагаат заштита и од повредите на работниците што може да настанат како дел од работниот процес.

МЕХАНИЗМИ НА ЗАШТИТА

Работникот заштита на своите права може да бара пред самиот работодавачот, преку синдикат, преку инспекциски органи и преку поведување на судска постапка. Во рамки на судска заштита постои можност правата од работен однос да се заштитат во граѓанска или во кривична постапка.

¹² Уредбата со законска сила за носење лична заштита заради спречување на ширењето, сузбивање на заразната болест предизвикана од корона вирусот КОВИД-19 и заштита на населението за време на вонредна состојба

¹³ Посебен извештај за состојбата со човековите права во време на Ковид 19 – октомври 2020 – Хелсиншки комитет за човекови права

¹⁴ Европски суд за човекови права, *Brincat and others v. Malta*, апликации број 60908/11, 62110/11, 62129/11, 62312/11 и 62338/11, финална пресуда од 24.10.2014 година.

Граѓанска постапка:

Во парнична постапка се применува начелото на итност во решавање на работните спорови. **Постапката пред првостепениот суд мора да се заврши во рок од шест месеци од денот на поднесувањето на тужбата. Второстепениот суд е должен да донесе одлука по жалба поднесена против одлуката на првостепениот суд во рок од 30 дена од денот на приемот на жалбата, односно во рок од два месеца доколку пред второстепениот суд се одржи расправа.** Законот за парничната постапка предвидел и **привремени мерки** на предлог на странката заради спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета.

Кривична постапка

Во Кривичниот законик инкриминирани се различни облици на загрозување на правата што произлегуваат од работниот однос во кривичните дела, и тоа: Повреда на права од работен однос (член 166 од КЗ), Повреда на правото од социјално осигурување (член 167 од КЗ), Злоупотреба на правата од социјално осигурување (член 168 од КЗ), Повреда на правата за време на привремена невработеност (член 169 од КЗ), Непреземање мерки за заштита при работа (член 170 од КЗ).

ПОПРЕЧЕН ПРИСТАП ДО ПРАВДА

Без оглед на воспоставените инструменти за олеснување на пристапот до правда како што се Ослободување од плаќање трошоци на постапка од член 163 до член 169 од ЗПП, задолжителна одбрана во кривична постапка од член 74 од Законот за кривичната постапка (ЗКП), одбрана за сиромашни член 75 од ЗКП, пристапот до правда за работниците е попречен од причина што и самиот суд спроведувајќи ги мерките на Владата на Р.С.М. на еден начин ја оневозможи навремената судска заштита работејќи со половичен капацитет¹⁵ и одложувајќи ги закажаните расправи кои не се нужни во смисла на член 72 од Законот за судови¹⁶.

Со Одлука¹⁷ на Основниот граѓански суд Скопје од 18.05.2020 година СУ-02-45/20 се става вон сила одлуката на Судскиот совет на РСМ бр. 02 606/1 од 17.03.2020 година, со која судовите треба да постапуваат само по итни предмети, со што судот требаше да се врати на нормалното функционирање, но во пракса рочиштата се одржуваат многу ретко или се одлагаат со изговор поради спречување на ширење на вирусот.

ЗАКЛУЧОК

Од сè горе наведено, останува заклучокот дека луѓето ја обезбедуваат својата егзистенција преку својот труд, кој е неопходно да биде правно регулиран за од истиот да произлегуваат права кои може да ги ужива работникот. Поради тоа, државата треба да обезбеди ефикасна примена на тие права и да ја зголеми ефективността на заштитните механизми во пракса, особено преку навремена судска заштита, со цел правата на работниците да не останат напишани за лист хартија, туку истите соодветно и навремено да се реализираат во пракса, бидејќи истите се круцијални во поглед на обезбедување на егзистенција на граѓаните.

¹⁵ Известување од Основен граѓански суд Скопје СУ-04-98/2011.03.2020 година

¹⁶ Одлука за постапување на судови во РСМ во услови на зголемена опасност од вирусот- Ковид 19 на Судскиот совет на Република Северна Македонија бр.02 606/1 од 17.03.2020 година