



---

## ПО ОДНОС НА ОБЈАВЕНАТА УРЕДБА ЗА ПРИМЕНА НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ ЗА ВРЕМЕ НА ВОНРЕДНА СОСТОЈБА

---

Здружението ЕСЕ чувствува неопходна обврска да презентира правни ставови и толкувања на една од најкритичните владини Уредби со законска сила донесени по прогласувањето на вонредната состојба. Владата на РС Македонија на ден 02.04.2020 година ја објави Уредбата за примена на Законот за работни односи во насока спречување на ширење на пандемијата од вирусот КОВИД-19 и намалување на штетните последици, како од здравствен, така и од економски карактер имајќи го во предвид неизбежното влијание и врз компаниите и работниците.

Во интерес на јавното здравје, поаѓајќи пред се од примарното значење за грижата за здравјето и безбедноста на мајките и децата и немањето друга алтернатива во овој период, со уредбата се продолжува периодот на правото на платено отсуство од работа на работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство и посвојување, а исто така продолжува да тече и правото за надоместокот на плата регулирано преку Фондот на здравствено осигурување на РС Македонија и ќе продолжи да се исплаќа се до истекот на траењето на времените мерки за заштита од корона вирусот.

Последователно на новонастанатата тешка ситуација како и применливоста на важечката законска регулатива за права и обврски од работниот однос, ја наложи неопходната потреба од донесување на одредби со оваа Уредба која подеднакво ги засега вработените, работодавачите, а со тоа и опстанокот на работниот процес во целост. Уредбата за вработените во приватниот сектор предвидува неискористениот дел од годишниот одмор од 2019 година да се искористи до 31 мај 2020 година, додека делот од годишниот одмор од 2020 година да се искористи до 30 јуни 2020 година и мора да е со непрекинато траење од две недели а согласно потребите на работниот процес со одобрение на работодавачот, како најсоодветно идејно решение и најмалку болно за сите засегнати страни при прекин на работните активности за време на вонредната состојба. Со овие одредби се овозможува користење на годишниот одмор од 2020 година до истекот на траење на времените мерки на работникот кој користи отсуство поради боледување, повреда или за нега и чување на дете како и користење

годишен одмор за работник кој е упатен на работа во странство и за неговиот брачен партнер.

Со Уредбата се предвидува и продолжување на рокот од 15 дена по истекот на вонредната состојба и враќање на работникот на работа на кој работниот однос времено престанал поради упатување на работа во странство со согласност и потребите на работодавачот а во рамките на меѓународна стручна соработка и усовршување, како и на брачниот партнер, вработените во дипломатски и конзуларни претставништва, на здравствените работници како и вработените здравствени соработници упатени во хуманитарни или мировни операции надвор од територијата на РСМ.

Исто така, продолжување на рокот за враќање на работа уредбата утврдува и за воените обврзници од резервниот состав на АРСМ, припадниците на активен резервен персонал ангажирани заради учество во мировни операции надвор од територија на РСМ како и на вработените упатени на работа во странство на кои работниот однос кај работодавачот е прекинат во траење до 8 месеци. Враќање на работа под истите услови се овозможува и за вработените кои во период пократок од 6 месеци не биле во можност да ја вршат работата заради отслужување на воен рок, заради потребите на цивилната служба, притвор, издржување казна затвор како и во други случаи утврдени со чл. 45 ст. 3 од Закон за работни односи.

Потребно е да се направи јасна дистинкција и проценка помеѓу примена на Законот за работни односи и оваа Уредба со законска сила што пак во услови на вонредна состојба и мерките за заштита и превенција од КОВИД -19, подеднакво не ги засега сите учесници во работниот однос а со тоа и негативните ефекти врз работниот процес во целост. **Тоа значи дека за време на вонредна состојба ќе се применува Законот за работни односи само доколку со оваа Уредба со законска сила не е поинаку уредено, поточно одредбите се меродавни само од аспект на неизвршување на работниот процес поради мирување или прекин на правата и обврските од договорот за вработување или неможност за извршување на работните активности.**