

УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ - БИТОЛА
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ – КИЧЕВО
Дисперзирани студии: БИТОЛА



Љубен Андријашевик

Штета и надомест на штета од работни спорови

(магистерски труд)

БИТОЛА, 2018

Ментор:

Проф. д-р Саша Дукоски

Членови на комисија:

1. Проф. д-р Александра Патоска
2. Проф. д-р Горан Илиќ

Научна област: Облигационо право, работни односи, штета и надомест на штета во работните спорови.

Датум на одбрана:

ИЗЈАВА

од кандидатот

Изјавувам дека при изработката на магистерскиот труд ги почитувам позитивните законски прописи на Република Македонија од областа на заштитата на интелектуалната сопственост и не користев реченици или делови од трудови на други автори без да ги почитувам методолошките стандарди и соодветниот стил на цитирање. Изјавата ја давам под полна морална, материјална и кривична одговорност.

Изјавил:

Љубен Андријашевиќ

СОДРЖИНА:

ВОВЕД.....	7
------------	---

Прв дел: РАБОТНИ СПОРОВИ, РАБОТНИ ОДНОСИ, ШТЕТА, НАДОМЕСТ НА ШТЕТА, ПОСТАПКА ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВО НА НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ПО ПРИЧИНЕТА ШТЕТА.....	13
---	----

1. За корените на работните спорови.....	13
2. Поим на работен однос.....	14
2.1. Појава на работен однос.....	17
2.2. Видови на работен однос.....	17
2.3. Карактеристики на работен однос.....	20
2.4. Елементи на работен однос.....	22
2.5. Правна природа на работен однос.....	23
3. Правно регулирање на работните односи во Македонија.....	25
3.1. Право регулирање на работните односи со Устав.....	25
3.2. Правно регулирање на работните односи со закон.....	25
3.3. Подзаконски акти за регулирање на работните односи.....	26
3.4. Правно регулирање на работните односи со колективен договор.....	26
3.5. Договорот за работа како облик за правно регулирање на работните односи.....	28
3.6. Правно регулирање на работните односи со меѓународни документи.....	28
3.7. Однос помеѓу устав, закон, колективен договор и меѓународни конвенции.....	30
4. Определување на поимот и значењето на штета и надомест на штета.....	30
4.1. Штета- поим, видови и основни претпоставки за настанување на штета.....	30
4.1.1. Поим за штета.....	30
4.1.2. Видови на штета.....	33
4.1.3. Основни претпоставки за настанување на штета.....	35
5. Надомест на штета.....	37
5.1. Надомест на материјална и нематеријална штета.....	38
6. Одговорност врз основа на вина (субјективна одговорност).....	41
7. Одговорност без оглед на вина (објективна одговорност).....	44
8. Постапка за остварување на право на надомест на штета во работните односи по причинета штета.....	48

Втор дел: ПРИМЕНА НА ЗАКОНОТ ЗА ОБЛИГАЦИОНИТЕ ОДНОСИ, ПРИМЕНА НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ И АНАЛИЗА НА ОДРЕДБИТЕ КОИ ЈА РЕГУЛИРААТ ШТЕТАТА И НАДОМЕСТОТ НА ШТЕТА, НАЈЧЕСТ СЛУЧАЈ НА НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО	
--	--

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА(НЕСРЕЌА ПРИ РАБОТА), КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА СО ПРАВНИТЕ СИСТЕМИ КОИ ГИ РЕГУЛИРААТ РАБОТНИТЕ ОДНОСИ НА ЦРНА ГОРА И СРБИЈА.....	55
1.Примена на Основниот закон за работни односи (Стар закон - еден од основите по кои се настанати денешните Закони за работни односи).....	55
1.1.Одговорност на работникот за настанатата штета - Основен закон за работни односи.....	58
2.Законот за облигационите односи (Пречистен текст) – Одредби кои се однесуваат на штетата и надоместот на штета и со посебен осврт на делот од доменот на работните односи (член 157 и член 158).....	60
3.Закон за работните односи (Пречистен текст) – ЗРО.....	65
4.Надомест на штета во случај на несреќа при работа.....	68
5.Штета и надомест на штета во работното право - Закон за работата (Закон о раду) во Србија и судска пракса.....	72
5.1.Престанок на работниот однос и надомест на штета - Основен суд во Нови Сад (Електронски билтен).....	74
5.2.Парично надоместување на нематеријална штета заради незаконитиот отказ.....	76
6.Штета и надомест на штета во работното право – Закон о раду (Закон за работата) во Црна Гора.....	77
6.1.Судска пракса - Прилог пресуди и решенија во оригинал, согласно став на Врховен суд на Црна Гора.....	79
Трет дел: КОМЕНТАР И ПРАКТИЧНИ УПАТСТВА НА НАДОМЕСТОТ НА ШТЕТА СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ И СУДСКА ПРАКСА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....	82
1.Коментар на Законот за работни односи на Република Македонија.....	82
1.1.Судска пракса - Штета и надомест на штета во работните односи според ЗРО.....	85
2. Мирно решавање на работните спорови.....	90
ЗАКЛУЧОК.....	93
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....	96

**„Nominen lederae" -
„Забраната ги обрзува сите"! (Забраната се упатува кон секого и има
дејство спрема секого).**

**„Nemo iudex, sine actore... Deus iudicat, cum nemo accusat." -
„Нема судија, без тужител... Само Бог суди, кога никој не
тужи." (Римска правна максима)**

Клучни зборови:

штета, надомест на штета, работни односи, работни спорови, работникот,
вработен, работодавач, одговорност.

ВОВЕД

Работниот однос е општествен, правно регулиран, доброволен и договорен однос кој се воспоставува меѓу работникот и работодавецот во организираниот процес на трудот во кој работникот се обврзува лично да врши одредени работи во вид на занимање, а работодавецот се обврзува за извршените работи да му дава соодветна награда- плата и да му овозможува остварување на другите права од работниот однос.

Во интерес на обезбедување на егзистенција човекот не познава граници.

За да се воспостави правен ред и правна сигурност во сферата на работните спорови неопходна е изградба на соодветна трудово- правна регулатива со која се уредуваат правата и обврските на договорните страни во работниот однос, а на проблемите кои настануваат упатуваат и укажуваат и нормите на меѓународната трудово- правна регулатива, како и активностите што на тој план ги остварува Меѓународната организација на трудот (МОТ).

Секое национално законодавство, на одреден начин, ја уредува постапката на засновање, рапоредување, престанок на работен однос, како и штетата и надоместот на штета која може да биде предизвикана при неговото реализирање. Постапката е всушност формално - правно одредена со закон и како таква таа мора да се почитува. Покрај тоа, неопходно е да се исполнуваат и одредени услови од лице кое сака да заснова работен однос и од работодавецот.

Времето во кое живееме се одликува со брза пенетрација на науката и од неа предизвиканиот техничко - технолошки развој, кој не познава граници. Работната сила, капиталот и суровините, што во периодот кој измина беа примарни за обезбедување на уредно и доходовно стопанисување, со примената на современите технички, технолошки и други иновации добиваат секундарно значење.

Работните односи како вид на општествени односи се дел од општествено-економскиот систем на секоја земја. Нивната појавна форма е одраз на промените во тој систем. Работните односи ги следат промените во системот и како такви тие се најдинамична општествена појава, во однос на другите општествени појави. Забележливо е и заштитното работно законодавство и заинтересираност на меѓународната заедница при регулирање на оваа област.

Одговорноста за штета има широк домен на примена во секојдневниот живот. Таа се предизвикува на разни начини, од различни лица, физички или правни. Настанува со различно однесување на одредено лице - однесување или активности со кои се презема нешто конкретно и активно, во смисла на сторување како конкретно

дејство или со однесување кое претставува пасивност, воздржување, поточно кажано несторување.

Меѓутоа, за одговорност за штета тоа се уште не е доволно. Потребно е со конкретната активност (чинење или нечинење) штетата да настане како општ, постојано присутен услов за граѓанскоправната одговорност. Значи, со конкретната активност, треба да биде повредено определено добро кое има и може да има, во конкретниот случај, материјална и нематеријална вредност, или повреда на со закон или со друг материјалноправен пропис, легитимно заштитен интерес. Фактот дека штетата може да настане и со повреда на човековиот интегритет - поимот одговорност за штета, како значајна правна установа во граѓанското право, со тоа уште повеќе добива во значењето и содржината.

Личноста и неговиот имот се штита и со правни норми од другите области на правото како што се кривичното право, административното право, работното право и други, па така доаѓаме до разни видови на одговорност и зборуваме за кривичноправна одговорност, административноправна одговорност или одговорност за прекршок, работноправна одговорност или дисциплинска одговорност итн. Во овој случај битно е да се нагласи дека за настанатата штета имаме случај за една сосема друга одговорност, различна од наведените основи, а тоа е граѓанско правната одговорност или одговорноста за штетата. Со воспоставување на оваа одговорност на луѓето и на нивните имоти се обезбедува една целосна заштита.

Постои голема потреба од регулирање на граѓанскоправната одговорност. Сведоци сме на времето во кое живееме - време исполнето со разни видови на штета која се нанесува на луѓето, на нивниот имот и на правно заштитените легитимни интереси. Но, разните видови на штета не се одлика само на овој век. Причинители на штета (штетници) и оштетени имало низ целиот развој на човековото општество. Разлики имало само во начинот на причинување, објектите кои биле нападнати, видовите на одговорност, основот и условите за одговорност што зависело во конкретните услови, сфаќањата, економските и политичките услови и конкретната регулатива на еден правен систем.

Со развој на техниката и технологијата, со зголемувањето на бројот на разновидни правни лица и со развојот на човековото општество, се зголемуваат можностите и состојбите за се поголем број на причинети штети. На една страна имаме многу причинители на штета, додека на друга страна значително се зголемува бројот на оштетените. Во граѓанскоправна смисла на ваков начин се зголемува бројот на граѓанскоправните односи кои се нарекуваат деликтни односи.

За спречување на овие односи кои настануваат со причинување на штета или за нивно сведување до минимум, во современите законодавства се преземаат значајни мерки, вклучувајќи ги и оние кои се од превентивен карактер. Една од тие мерки е

законската регулатива со која на еден општ, но императивен начин, се забранува на друг да му се причини штета. Се работи за забрана која е воведена и предвидена во законодавствата на речиси сите земји.

Законот за облигациони односи (во натамошниот текст: ЗОО), исто така ја инкорпорира оваа забрана во своите одредби и тоа во оние одредби со чии решенија се уредуваат и утврдуваат основните начела. Одредбата на член 16 од ЗОО зборува за значењето на оваа забрана која ја уредува нашето законодавство. Но, за голема несреќа, и покрај јасната забрана – денес се соочуваме со голем број на причинување на штета, од причини кои се само површно наброени, а со тоа и граѓанскоправните односи во кои имаме штетници и одговорни лица за причинување на штета на една страна и жртви и други оштетени лица на друга страна. Поради тоа, не е случајно што на овие прашања и односи се посветува посебно место во науката, законодавството и судската практика во сите земји.

Забраната на предизвикување штета е едно од основните начела на облигационото право. Со член 9 од ЗОО, се пропишува дека секој е должен да се воздржи од постапка со која може да му предизвика штета на друг, односно се работи за нормативна етика која јасно прецизира не нанесувај штета на друг.

Многубројни се сферите во животот во кои доаѓа до причинување на штета и разни штетни последици, а од ден на ден размерите на таквите причинувања стануваат загрижувачки. Сега тоа упатува на еден нужен и неминовен заклучок дека ваквите појави сами за себе биле доволни, а такви се и денес и претставуваат доволна причина за нивно проучување да се ангажира целокупниот правен свет.

Една од прилично важните сфери во животот која честопати е објект на напад, а со тоа и причинување на многубројни и разноврсни штети е сферата на работните односи во претпријатијата и другите правни лица. Од практични причини, како и од причини во секојдневниот живот е одомаќен терминот претпријатие, односно работодавец, при што во оваа сфера постојат различни ситуации на причинување на штета. Така на пример, имаме ситуација кога штетата се предизвикува во самото претпријатие од страна на работникот (еден или повеќе) и другите органи на истото претпријатие, а штетата може да се предизвика и на трети лица од страна на работникот или органите на едно претпријатие, како и ситуација кога штета се предизвикува на самите работници со активности или други постапки на работникот или органите на претпријатието. Овде се иземаат случаите кога на претпријатието како на правно лице ќе му се предизвика штета со активност или дејство што е резултат на виша сила, случај или друг опасни активности кои настануваат без човековата волја или неговото однесување, па овој последен случај на предизвикување на штета е посебно прашање – прашање вон доменот на поставената тема што во овој труд се анализира и проучува.

Во комплексот на прашањата за предизвикување на штета на работниците и претпријатијата значајно место имаат прашањата за предизвикување на штета како последица на незаконскиот престанок на работата и работниот однос. За едно целосно согледување на оваа проблематика и целосно проблематизирање на ова прашање важно е да се даде одговор на прашањата што се во тесна врска, непосредно или посредно, со прашањата за престанок на работниот однос, како и оние отворени прашања што се јавуваат како последица на незаконскиот престанок на работниот однос.

Материјалната штета, било да е во прашање стварна штета или изгубена добивка, односно и едната и другата, е едно од основните прашања, а со тоа и проблем кој се поставува во овој комплекс на прашања. При фактот дека во прашање е работникот, материјалната штета е негово основно право од работниот однос, негова заработувачка (плата) и сите други видови на додаток кои му припаѓаат како права што произлегуваат од работниот однос. Прашањето на плата и другите додатоци претставуваат сложен комплекс на отворени прашања, почнувајќи од признавањето како право, преку утврдување на начинот на нивната пресметка, па се до прашања кои се однесуваат на каматата и нејзината пресметка. Шаренилоста на судските одлуки во поглед на прашањето за каматата, нејзиното признавање, временскиот период за кој треба да се признае и нејзиниот износ – прашањето за материјална штета уште повеќе добива во својата тежина и компактност.

На работникот покрај материјалната штета, може да му биде нанесена и нематеријална штета. Се работи за прашање кое е сложено и има свои специфики, свои особености. Особеностите произлегуваат од самиот факт на признавање (непризнавање) на нематеријалната штета, па до оние прашања кои се однесуваат на видовите, висината на нематеријалната штета и начинот на нејзиното утврдување.

Сами по себе се наметнуваат прашања кои се однесуваат на основите на одговорноста за настанување на штета и надомест од истата, со сите можни решенија и теории кои за тоа постојат, како и прашања за условите чие исполнување се бара за секој конкретен случај, бидејќи тоа е услов за конкретна граѓанскоправна одговорност. Сето тоа, се разбира, во оној обем што е нужен за едно целосно проучување на поставениот проблем.

Во првиот дел од оваа магистерска теза, главно акцентот се става на оние воведни напомени и дефинирања со мало навлегување во суштината на предметната тема, така што се дава значење пред се на изворниот контекст на поимот, појавата, видовите, карактеристиките, елементи, правната природа на работниот однос. Во понатамошниот дел се прецизира со која законска и подзаконската регулатива е регулирана оваа област во Република Македонија, со осврт на правното регулирање на работните односи во Република Македонија, правното регулирање со Устав, правното регулирање со подзаконските акти, правното регулирање со колективните договори,

правното регулирање со договорот за работа, правното регулирање со меѓународните документи, како и односот меѓу Уставот, законот, подзаконските акти и меѓународните договори, односно меѓународните конвенции. Се придава значење и на поимот штета, нејзините видови, како и основните претпоставки за настанувањето на штетата, надоместот на штетата, имајќи ги во предвид основните два видови на штета, т.е. материјалната и нематеријалната штета, со посебен осврт на објективната и субјективната одговорност по однос на вината. На крај од првиот дел се елаборира и постапката за остварување на право на надомест на штета во работните односи по причинета штета.

Во вториот дел, детално и темелно се навлегува во образложување на суштината и сржта на магистерската теза, со тоа што во прилог се прикажани голем број на одлуки, прецизно образложени врз основа на ставови пред се од страна на Врховните судови во земјите кои се земени во предвид со цел да се направи потребната компарација, односно споредба на системите кои ги регулираат работните односи во делот на штетата и надоместот на штетата. Притоа, во овој дел се започнува со анализа на Основниот закон за работниот односи, по однос на кој се воспоставени Законите за работни односи во голема во поранешните републики кои потекнуваат од поранешната СФРЈ. Потоа, се наведуваат најзначајните одредби кои ја регулираат оваа тематика согласно Законот за облигационите односи – Пречистен текст, како и согласно Законот за работните односи, како примарен закон со кој се регулираат оние односи кои настануваат по повод штета и надомест на штета во работните спорови, а се работи за закони кои се моментално применливи во позитивното законодавство. Се дава и анализа на она што најчесто претставува штета и надомест на штета во работните спорови, односно тоа е надоместот на штета во случај на несреќа при работа. Во овој дел, главниот акцент е ставен на компаративната анализа, односно наведување на она што значи оваа предметна тема на магистерката теза, односно имајќи ги во предвид Србија и Црна Гора, односно нивните Закони за работата, т.е. Закон о раду, и законските одредби со кои се регулира истата, како и презентирајќи одлуки на судовите во тие земји, претставени во прилог оригинал со цел да се долови целосна прегледност на изворноста и правилноста во составувањето на овие одлуки.

Во третиот дел, главната цел е да се даде стручна анализа и образложение само на нашето позитивно законодавство кое ја регулира предметната тематика. Па, согласно претходно наведеното, во овој дел пред се, се дава коментар на примената на законот за работните односи во Република Македонија, се прикажува вистинска и децидна судска пракса која произлегува од одлуки, односно пресуди на Апелационите судови за кои се изготвени Билтени во кои се дава темелно образложение на така донесените одлуки, а, воедно, приложени се и одлуки на Основниот суд Битола, кои се обжалени, а поради тоа се прикажани и одлуки на Апелациониот суд Битола кој одлучува по така поднесените жалби, со тоа што се дадени конкретни насоки, потковани со законски одредби кои произлегуваат од ЗОО и ЗРО и со кои биле решени предметните спорови. На крај, во овој дел, имајќи ја во предвид можноста на

мирно решавање на вака настанатите спорови, давам образложение на можноста за мирно решавање на работните спорови и начините на кои тоа може да се постигне.

Република Македонија како земја во транзиција, по прогласувањето на суверена, самостојна, демократска и социјална држава, пристапи кон изградба на сопствен правен систем и работно законодавство. Во тој процес биле користени искуствата и актите на меѓународните асоцијации и на повеќе земји со развиен систем на демократија и пазарно стопанство, во кои на науката и се придава особено внимание и третман на производствена сила во општеството.

Со изучувањето на оваа претходнонаведената проблематика, применувајќи при тоа соодветни научно - истражувачки методи, понудени се соодветни и нови решенија по однос на причинувањето, настанување и надоместот на штетата во работните спорови. Новините се одраз на потребите при оваа проблематика, а се однесуваат на поголема ефикасност, рационалност, праведност и објективност.

ПРВ ДЕЛ

РАБОТНИ СПОРОВИ, РАБОТНИ ОДНОСИ, ШТЕТА, НАДОМЕСТ НА ШТЕТА, ПОСТАПКА ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВО НА НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ПО ПРИЧИНЕТА ШТЕТА

1. За корените на работните спорови

Бидејќи, работничките проблеми воопшто не се нови, токму затоа правните корени на оваа дисциплина се доста практични консеквенци, а со тоа и на самите работни спорови кои произлегуваат од специфичниот трудово - правен однос, внимателниот истражувач, без поголеми тешкотии, може да ги лоцира во богатата ризница на Римското приватно право и подоцнежната негова рецепција во речиси сите европски национални правни поредоци, кое за разлика од македонското, беше составувано низ „ситото и решетото“ на многумина разборити и доблесни правници, кои им одржаа вистинска лекција по право на сите антички, средновековни и современи народи. Всушност, навистина нема ништо ново во колизијата на интереси меѓу помоќната и послабата страна, во случајов работодавачот (*conductor*) и работникот (*locator*).

Неминовно, во праксата, доведуваше и доведува до латентни незадоволства, но и отворени судири кои, во Рим беа санкционирани преку институтот *Arbitrium boni viri* „предлозите на чесните луѓе“. Па, оттука, со полно право, претходникот на денешните спорови произлезени од работните односи, како посебен вид судска, граѓанска и парнична постапка, го наоѓаме во римските тужби од групата *Actiones bonae fidei* наречени: *Actio locati* - кога тужител е работникот, а тужен работодавачот; и спротивната *Actio conducti* - кога тужител е работодавачот, а тужен е работникот.

Во обата случаи, основ за тужбата е договорот за *locatio conductio operis*, кој, всушност, е далечниот предок и претеча на денешниот, за многумина од нас недостиген, договор за вработување. Имено, уште во текстот на прочуената Јустинијанова кодификација (VI век), подоцна наречена *Corpus Iuris Civilis*, и тоа во нејзиниот најбомен дел кој се вика *Digestae*, или *Pandektae*, и кој е двапати поголем од Библијата, т.е. од Стариот и од Новиот Завет заедно, наоѓаме траги за постоењето на овие форми на работни спорови. За пример, колку на читателот кој не е толку упатен во правната историја и терминологија, да му биде посликовито како изгледаа овие спорови, овде ќе наведеме само еден класичен текст, чиј автор е надалеку познатиот римски правник Улпијан, кој и денес е еден од најценетите правни авторитети, сè уште

цитиран, на пример, при граѓанските судењата пред британските судови: Кога писарот ја изнајмил својата работа, па неговиот работодавач потоа умрел, божествениот император Север одговара со рескрипт на барањето на писарот, со овие зборови: „Бидејќи наведуваш дека ти не си одговорен за необезбедувањето услови за твојата работа, правично е ветувањето за платата од договорот да биде исполнето ако во текот на годината за која станува збор, не си примал дневници од никој друг“.

Не е тешко да се заклучи дека римското право, на чијашто правна традиција фундаира и нашето современо национално право, како дел од поголемото евроконтинентално правно семејство од т.н. Civil Law тип, првенствено беше процесно формално/тужбено право, односно се развиваше под процедурална закрила.

Во романистиката е стандардизиран вообичаениот, општоприфатен, начин на цитирање на Дигестите, т.е. постапка која стручно е позната како инскрипција. Тие, со потполно право, велат: „Ubi remedium, ibi ius“ - „Каде има тужба, само таму има право!“.

Спротивно на ваквата јуриспруденцијална традиција, денешните буквалистички правни позитивисти, од кои за жал голем дел постојат и во нашата академска средина, како и во судско - адвокатската фела, а кои истовремено се удираат в гради дека нашето право е изградено на „славните римски правни темели“, оваа ситуација ја имаат превртено наопаку и велат: „Ubi ius, ibi remedium“ - „Каде има право, таму треба да има и тужба!“ Или, да бидеме појасни, тие како да не сфаќаат дека за луѓето е многу побитно како правото се раздава, отколку како тоа се создава.

Тужбата, како средство е *primus*, а правото како цел е *secundus*, т.е. никако обратно, бидејќи само преку средството можеме да стигнеме до целта! Тоа е логиката која провејува во праксата на племенитите јуриспруденти низ сите изминати времиња, од кои најумните беа образовани во духот на природното право, а не во духот на бедниот и, на моменти, вулгарно нечувствителен правен позитивизам.¹

2. Поим на работен однос

Одредувањето на поимот работен однос е поврзано со степенот на општествено – економскиот развој.

Попознати теории за работниот однос се:

1. **Теоријата на работен однос** - го означува работниот однос како врска меѓу работникот и работодавецот, независно од договорот за работа. Примената на нормите од работното законодавство зависела пред се од фактичката

¹ http://lenka.mk/wp-content/uploads/2013/08/Rabotni_sporovi.pdf;

врска меѓу работникот и работодавецот, а не од постоењето на договорот за работа. Договорот за работа бил неопходен за постоење на работниот однос.

2. **Германската теорија на работниот однос** - за основа ја има правната доктрина, чија цел била одбрана и оправдување на националистичката идеологија, особено во областа на принудната работа во Германија за време на Третиот Рајх. Според оваа теорија, основната должност на работникот спрема работодавецот била неговата верност и послушност. Работникот ја вршел својата должност во функција на „општата корист и доброто на народот“.
3. **Теоријата на институција** - го објаснува поимот на работен однос со примена на концепцијата на институција. Според оваа теорија работниот однос се јавува како правна врска на шефот на претпријатието со секој од членовите на персоналот, кој се воспоставува во рамките на една институција - претпријатие. Оваа теорија е застапена и во француската наука.

Една група француски научници за трудово право сметале дека работниот однос како институција не може да опстане без постоење на договор за работа. Претставниците на оваа теорија одат дури до концепцијата дека судбината на договорот за работа ја дели и судбината на институцијата работен однос. Помеѓу овие две категории нема спротивности.

Друга група научници забележувале дека супституцијата на поимот работен однос со институцијата договор за работа е многу опасна, бидејќи, договорот за работа значи изразување слободна волја на работникот, што во праксата е поинаку.

Од овие теории можат да се издвојат четири концепции за поимот на работен однос и тоа:

- 1) работниот однос е договорен, имотен и облигационен однос;
- 2) работниот однос е пред се договорен, имотен и облигационен однос, но, содржи и некои неимотни елементи, односно ја содржи личноправната врска (германска теорија за верност и потчинетост - послушност) на работникот спрема работодавецот;
- 3) работниот однос е првенствено договорен личноправен однос, а потоа е имотен и облигационен однос;

- 4) работниот однос е однос на фактичко вработување, еден организационен однос (теорија на работниот однос и теорија на институција);

Заеднички карактеристики на овие теории се:

- 1) субјекти се работникот и работодавецот;
- 2) работникот е правно слободна личност, меѓутоа заради економски причини тој мора да работи;
- 3) работникот е потчинет и зависен од работодавецот, заради што тој мора примерно да се однесува и да ги почитува неговите директиви и наредби;

Изградбата и застапеноста на социјалистичкиот систем во одредени земји во светот доведе до создавање на теории за работниот однос карактеристични за тој систем. Во поранешна СФРЈ со свои дефиниции се истакнувале А. Балтиќ, А. Николиќ, Н. Тинтиќ, А. Фримерман, В. Брајиќ, Б. Благоев, Т. Беличанец, Б. Брајановски и други. Дефинициите на работниот однос во оваа земја биле одредувани во зависност од степенот на развојните фази на социјализмот. Во периодот на административниот социјализам работниот однос се одредувал како двостран однос меѓу работникот и работодавецот, кој се засновал врз основа на спогодба или договор за работа. Во време на самоуправниот социјализам во употреба е терминот меѓусебни односи на работниците во здружениот труд, а се појавиле и негаторски теории за работниот однос и повторно постоење на работен однос како однос во процесот на трудот, кој се воспоставува меѓу работникот и работодавецот. Поимот работен однос повторно се употребува со *Уставот од 1974 година*.

Во услови на премин од договорна кон пазарна економија се пристапи и кон изградба на нов концепт на работните односи, а во таа смисла настанале и нови концепции за работниот однос, па имајќи ги предвид сите дефиниции на работниот однос во најопшта смисла на зборот, поимот на работниот однос е следен: ***„Работниот однос е општествен, правно регулиран, доброволен и договорен однос кој се воспоставува меѓу работникот и работодавецот во организираниот процес на трудот во кој работникот се обврзува лично да врши одредени работи во вид на занимање, а работодавецот се обврзува за извршените работи да му дава соодветна награда- плата и да му овозможува остварување на другите права од работниот однос“***.²

² Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

2.1.Појава на работен однос

Работниот однос како однос меѓу работникот и работодавецот, се јавува кон крајот на XIX век и почетокот на XX век, со појавата на правната слобода на работникот. До овој период се применувал терминот „договор за работа“. Во прво време работниот однос бил поистовестуван со договорот за наем, а потоа со договорот за работа. Во почетокот на XIX век договорот за работа постепено се издвојувал од поимот работен однос, сфатен како однос на вработување (фактичка работа).

Постојат мислења според кои работниот однос се забележува и во римско време. Во тоа време постоеле одредени лица кои не биле робови, а вршеле одредени работи за робовладетелот за што добивале одредена награда, т.е. биле платени за таа работа. Овој факт кажува дека договорни односи за продавање на работната сила се среќаваат уште во времето на робовладетелството. Слободните граѓани, во овој период, можеле да склучуваат договор за наем на работната сила. Со договорот за наем на работната сила едното лице се обврзувало да ја стави на располагање својата работна сила, а другото лице дека за тоа ќе му плати одреден надоместок. Овие договори во стварноста немале никакво значење, меѓутоа се од големо значење за правниот систем и правната наука воопшто.

Работниот однос постои и во социјалистичките земји и во земјите со развиена пазарна економија. Работникот иако е правно слободна личност тој е економски зависен, принуден е да работи за да ги задоволи своите потреби.³

2.2.Видови на работен однос

Видовите на работниот однос се одредуваат според следните критериуми:

- степенот на општествено – економскиот развој,
- начинот на засновање на работниот однос,
- времето за кое се заснова работниот однос,
- должината на работното време,
- статусот на лицето со кое се заснова работниот однос,
- државјанството,

³ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

- местото на вршење на работата,
- областа во која се заснова работниот однос,
- статусот на работодавецот.

Во зависност од *степенот на општествено – економскиот развој* се разликуваат следните видови на работен однос:

- работен однос во услови на развиена пазарна економија,
- работен однос во социјалистичките земји и
- работен однос во услови на премин од договорна кон пазарна економија.

Според *начинот на кој се заснова* се разликуваат два вида на работен однос:

- работен однос заснова со јавно огласување,
- работен однос заснован без јавно огласување.

Според *времето на кое се заснова*, работниот однос се јавува како:

- работен однос заснован на неопределено време,
- работен однос заснова на определено време.

Некои земји познаваат засновање на работен однос на *доживотно* време. Таков е примерот со судиите во Врховниот суд во САД.

Со оглед на *должината на работното време*, работниот однос може да биде:

- со полно работно време,
- со пократко од полното работно време,
- со скратено работно време.

Според *статусот на лицето* кое заснова работен однос, работниот однос се јавува во неколку видови:

- работен однос со рабoтoвoдeн oргaн,
- работен однос со работник со посебни овластувања и одговорности или одговорен работник,
- работен однос со секој друг работник,
- работен однос со приправник.

Со оглед на *државјанството на лицата* со кои се засновува работен однос, работниот однос може да биде:

- работен однос со лица – државјани на Република Македонија,
- работен однос со странски државјани или лица без државјанство.

Според *местото* каде работникот ги врши работите, работниот однос може да биде во:

- работен однос за вршење на работите кај работодавецот,
- работен однос за вршење на работите во домот на работникот (работа дома).

Што се однесува до *областа* во која се заснова работниот однос може да биде во:

- стопанските дејности и
- јавните установи, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат дејност на јавна служба, државен орган и орган на општина.

Според *статусот на работодавецот*, работниот однос може да се заснова со:

- работодавец, кој е приватен сопственик на капиталот и е државјанин на Република Македонија,
- работодавец со државно/општествен капитал,

- работодавец со мешовит капитал (домашен и странски) и
- работодавец со странски капитал.⁴

2.3. Карактеристики на работен однос

Работниот однос во услови на пазарна економија ги има следните карактеристики:

- општествен однос, т.е. однос кој се воспоставува меѓу одредени лица – учесници во процесот на трудот,
- правен однос,
- лична – работно правна врска,
- доброволност,
- организираност и субординација,
- трајно вршење на работите,
- работење во вид на занимање,
- трудово правна положба и
- оневозможност.

Работниот однос е *општествен однос*, т.е. однос кој се воспоставува меѓу одредени лица како учесници во процесот на трудот. За да постои работниот однос како правен однос, потребно е да има двајца учесници – сопственик на работната сила и сопственик на средствата за производство.

Работниот однос како *правен однос*, значи постоење на правни норми кои го одредуваат воспоставувањето и остварувањето на тој однос како општествен однос во процесот на трудот.

⁴ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

Личната врска значи обврска на работникот работата да ја врши тој сам лично, без можност на пренесување на ова право на друго лице, односно работникот работата ја врши лично и самостојно и со целосна одговорност. Правото на работа е непреносливо право.

Доброволноста при засновањето на работниот однос подразбира отсуство на принуда. Во правна смисла работниот однос е целосен одраз на човековата слобода и право на работа.

Организираноста на работниот однос значи дека работата во работниот однос се врши организирано и секој работник ја врши својата работа во рамките на одредената организациона единица.

Работниот однос се заснова за да врши работникот одредена работа, *трајно* под одредени услови, во одредено време. Трајното вршење на работата го разликува работниот однос од другите видови односи што се воспоставуваат во процесот на трудот.

Работникот работата за која заснова работен однос ја врши како свое *основно занимање*, а тоа подразбира работникот да ја врши работата како свој животен позив.

Трудово правната положба на работникот во работниот однос укажува на посебниот статус на работникот во овој однос. Оваа карактеристика наведува на фактот дека станува збор за однос чија содржина е однапред правно уредена на општ начин, заради што работникот во тој работен однос се јавува како „посебна објективна правна институција“.

Работниот однос со сите карактеристики се разликува од другите односи кои се воспоставуваат во процесот на трудот. Таков вид на работни односи се:

- ***Доброволната работа*** се разликува од работниот однос заради отсуството на правноста во овој однос, т.е. овој однос правно не е уреден и од него не произлегува и обврска.
- ***Принудната работа*** е вид на однос кој се воспоставува во процесот на трудот, без слободно изразување на волјата на работникот да врши одредена работа.
- ***Со договорот за дело*** работникот се обврзува да изврши точно одредена работа за одредено време.

- *Работата на учениците и студентите* на практична работа се врши со цел учениците и студентите да се здобијат со практично знаење.

Онерозноста на работниот однос укажува на правото на заработувачка – плата за извршената работа според времето поминато на работа, резултатите од трудот и слично.⁵

2.4. Елементи на работен однос

Елементи на работниот однос се:

1. *субјектите,*
2. *содржината и*
3. *обликот.*

Во работниот однос има два основни субјекти: работник и работодавец. Работникот секогаш се јавува како физичко лице, додека работодавецот може да биде физичко и правно лице. Притоа, работникот секогаш е во улога на сопственик на работната сила и лице кое бара работа.

Националниот закон за работни односи во САД во вториот дел, го одредува работодавецот со исклучок. Покрај работодавците чии дејности не ја вклучуваат трговијата, законот ги исклучува:

- 1) федералната управа, секоја целосна владина корпорација и државните и резервни банки;
- 2) државната управа и нејзините потслужби (кантони и градови);
- 3) работодавецот од законот за работа на железници;
- 4) работните организации кои ги одредува законот како работодавци;

Општата дефиниција за службеникот во истиот овој закон е многу широка. Таа ги опфаќа не само службениците кои се на платен список, туку и оние на кои работата им престанала кај работодавецот или заради некој друг работен спор и заради тоа не добиле некоја друга редовна работа.

⁵ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

Втор битен елемент на работниот однос е неговата содржина која значи постоење на права и обврски за договорените страни, правото на едната страна е обврска за другата страна и обратно, исполнување на обврската од едната страна овозможува остварување на правото за другата страна.

Работниот однос е строго формален однос, т.е. однос кој се манифестира преку соодветна правна форма, која се изразува преку постоење на соодветен правен акт за засновање на работен однос.

Постоењето на овие елементи е кумулативно и не може да постои работен однос без субјекти, без права и обврски и без правна форма.⁶

2.5. Правна природа на работен однос

Работниот однос по својата правна природа е:

- облигационен однос,
- имотно – правен однос, со дејство *inter partes*,
- лично – правен однос,
- позитивен облигационен однос,
- двостран однос,
- двострано обврзувачки однос,
- сукцесивен,
- непаричен облигационо правен однос,
- делив облигационо – правен однос и
- чисто личен облигационо – правен однос.

Работниот однос како облигационо – правен однос, претставува таков правен однос во кој едната страна (доверител – работодавец) има право од другата страна

⁶ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

(должник – работник) да бара да изврши определена работа (определена престација). Во практиката зборот облигација најчесто означува облигационо – правен однос.

Имотно – правниот карактер на работниот однос значи дека во овој однос доверителот има право да го бара своето право и по присилен пат и има релативен карактер, односно дејствува само меѓу субјектите на тој однос.

Работниот однос како лично – правен однос се заснова меѓу точно одредени лица и тие можат да се јават во две својства, како доверители или како должници.

Работниот однос е позитивен облигационо – правен однос, што значи дека доверителот има право да бара од должникот активно однесување – работење.

Работниот однос е двостран однос, а тоа зборува дека на една страна има само еден субјект – доверител, а на другата страна има само еден субјект – должник.

Работникот, како субјект во работниот однос, работата ја извршува сукцесивно, повеќекратно. Сукцесивните облигации се еден вид трајни облигации, но со определени специфичности.

Работниот однос е двострано обврзувачки, така што и за едната и за другата страна произведува облигациони права и обврски.

Непаричен облигационо – правен однос, значи дека предметот на тој однос не се состои во пари, туку во вршење на одредени работни задачи, одредени предмети кои имаат имотни вредности.

Работните задачи, односно вршењето на работите одредени со договорот за работа, можат да се извршуваат во повеќе делови, а сепак облигацијата – обврската да биде целосно и правилно извршена. Под таа основа, работниот однос е делив облигационо однос.

Според лицата кои ги вршат работите, работниот однос е чисто личен облигационо однос и извршувањето на тие работи е тесно врзано со личните својства на работникот.⁷

⁷ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

3. Правно регулирање на работните односи во Македонија

До 1991 година правното регулирање на работните односи во Македонија било во согласност со целокупната правна регулатива на поранешната СФРЈ. За самостојна правна регулатива на работните односи во Република Македонија станува збор од донесувањето на Уставот во 1991 година.⁸

3.1. Правно регулирање на работните односи со Устав

Уставот на Република Македонија во членот 32 го регулира правото на работа и слободата на работата, правото на соодветна заработувачка, на платен дневен, неделен и годишен одмор. Овие права според Уставот се лични, неотуѓиви и непреносливи. Остварувањето на правата на вработените и нивната положба Уставот на РМ остава простор да се уредат со закон и со колективен договор.

Правата и слободата на работа според Уставот се внесени во одредбите за основните слободи и права на човекот и граѓанинот и тоа во групата на економски, социјални и културни права. Правото на работа значи секогo под еднакви услови, во зависност од степенот на квалификацијата, стручноста и образованието, да му е достапно секое работно место. Правото на работа не подразбира обврска на државата секому да му обезбеди работа – работно место.

Слободата на работа значи секој да избира работно место на кое ќе претендира. Правото на работа и слободата на работа помеѓу себе се тесно поврзани и условени едно од друго. Без право на работа нема слобода на работа и обратно – без слобода на работа нема право на работа.⁹

3.2. Правно регулирање на работните односи со Закон

Работните односи во Република Македонија се регулирани со *Законот за работни односи* донесен на 27.12.1993 година и тој се јавува како општ закон во сферата на работните односи и работното законодавство.

Во одделни области за работните односи постојат посебни закони, како на пример:

1. Закон за условите за засновање работен однос на странски државјани (Сл.лист на СФРЈ бр. 11/78, 64/89);

⁸ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

⁹ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

2. Закон за органите на управата (Сл.весник на РМ, бр. 40/90);
3. Закон за внатрешни работи (Сл.весник на РМ, бр.19/95);
4. Закон за социјална заштита (Сл.весник на РМ, бр. 43/78, 9/86, 14/95, 50/97);
5. Закон за здравствена заштита (Сл.весник на РМ, бр.38/91 и 46/93);
6. Закон за пензиско и инвалидско осигурување (Сл.весник на РМ, бр. 80/93, 14/95);
7. Закон за насоченото образование (Сл.весник на СРМ, бр. 16/85, 2/86, 29/86, 7/88, 18/89, 29/81, 10/91, 12/90, 29/90, 11/91, 40/91);
8. Закон за научно – истражувачка дејност (Сл.весник на РМ, бр.13/96);
9. Закон за основното образование (Сл.весник на РМ бр.44/95, 24/96, 35/97);
10. Закон за средното образование (Сл.весник на РМ, бр. 44/95, 24/96, 35/97);

10

3.3.Подзаконски акти за регулирање на работните односи

Одредени прашања од работните односи во поделни области се регулираат со подзаконски акти (уредби, одлуки, правилници, наредби) кои ги носат органите на управата и други овластени органи, а со кои се уредуваат посебните услови за засновање на работен однос и други прашања специфични за одредената област.¹¹

3.4.Правно регулирање на работниот однос со колективен договор

Со колективните договори се доуредуваат во согласност со закон и други прописи, правата, обврските и одговорностите на работниците од работен однос, обемот и начинот на остварувањето на правата и обврските, начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови и други прашања од интерес за работниците и работодавецот.

¹⁰ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

¹¹ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

Според *договорната теорија*, колективните договори претставуваат согласност на изјавата на волјата за условите за работа и работните односи. Колективните договори се како и другите постојни договори.

Статусната теорија ја негира договорната природа на колективните договори и тие договори ги разгледува како вид нормативни акти, бидејќи со нив се создава општа, легална правна ситуација во која доаѓаат работникот и работодавецот.

Според *дуалистичката теорија* (мешовита) теорија колективните договори имаат елементи и на договори и на нормативни акти и тие претставуваат нормативен акт од договорна природа.

Кај нас прифатлива е **дуалистичката теорија** за правната природа на договорите за работа, бидејќи го опфаќа договорниот и нормативниот аспект на колективниот договор. Правна основа за склучување на колективните договори се ***Уставот и Законот за работни односи***.

Карактеристики на колективните договори се:

- субјекти за склучување: во име на работниците како договорна страна секогаш се јавува синдикатот, а од друга страна се претставниците на работодавците,
- со колективните договори се доуредуваат правата, обврските, одговорностите на работниците и работодавците утврдени со закон,
- колективните договори се склучуваат во строго писмена форма,
- се применуваат за определени области се применуваат и имаат важност за определено време,
- се задолжителни за сите во чие име се склучени,
- задолжително регистрирање на склучениот колективен договор и објавување во соодветно службено гласило и
- арбитражно решавање на спорите кои би се јавиле при склучување на договорот.¹²

¹² Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

3.5. Договорот за работа како облик на правно регулирање на работните односи

Во нашиот правен систем договорот за работа како задолжителен конститутивен акт е нова категорија и како таков се применува од стапувањето на сила на Законот за работните односи (Сл.весник на РМ, бр. 80/93, 14/95, 53/97).

Договорот за работа во однос на колективниот договор е конкретен – поединечен договор кој се склучува меѓу работникот и работодавецот.

Договорот за работа, како и колективниот договор, се регистрира кај надлежен орган и задолжително се склучува во писмена форма.¹³

3.6. Правно регулирање на работните односи со меѓународни документи

Постоењето на меѓународни правни норми претставува обврска за националната правна регулатива да ги применува ратификуваните меѓународни конвенции за одредени прашања.

Актите за меѓународно правно регулирање на работните односи се јавуваат во два вида: *конвенции* и *препораки*. Тоа се акти кои ги донесува пред се *Меѓународната организација на трудот* (МОТ), која е основана 1919 година во Париз, кога се одржала Мирвната конференција. Тоа е една од најстарите и најмасовните меѓународни организации.

Со конвенциите и препораките се регулираат прашања за вработувањето, времето за работа, условите за работа, надоместокот за работа, социјалното осигурување, заштита на жените и младината на работа, животниот стандард на работниците, стручното оспособување за работа, синдикалното организирање на работниците и друго. Конвенциите регулираат минимум права на работниците. По својата природа се легислативни договори, бидејќи содржат апстрактни правни норми.

Конвенциите се ратификуваат со закон, тие имаат сила на закон и се составен дел од националното работно законодавство. По својата техничка обработка и содржина конвенциите имаат задолжителен нормативен карактер.

Со Уставот е прифатено монистичкото сфаќање за односите меѓу меѓународното и националното право. Меѓународното право му дава предност на ова сфаќање во однос на дуалистичкото сфаќање. Прифатеното монистичко сфаќање во македонскиот правен систем овозможува да нема противречности и колизија помеѓу

¹³ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

националното и меѓународното право. Монистичкото сфаќање за примена на конвенциите е застапено во повеќе земји со развиено пазарно стопанство, како на пример: Франција, Холандија, Источна Германија, Мексико и други.

Според дуалистичкото сфаќање, ратификуваните конвенции на МОТ би создавале обврски на државата – членка, но се уште не и за нејзините граѓани. Тие ќе бидат должни да се придржуваат спрема обврските од конвенцијата дури тогаш кога одредбите од конвенцијата ќе бидат изразени во облик на закон или некој друг вид пропис. Дуалистичката концепција се применува во Грција, Италија и други држави. Ратификацијата на конвенциите има дискреционен карактер.

Препораките немаат карактер на договор, ниту пак се ратификуваат. За разлика од конвенциите, ако препораките бидат ратификувани од една земја тие стануваат составен дел на националното право на таа земја, ако бидат прифатени од земјата тие не претставуваат составен дел на правото на таа земја. Тие не се задолжителни, туку само го препорачуваат начинот на регулирање на одредени прашања. Препораките се доставуваат на земјите на разгледување заради примена во форма на национален закон или некоја друга форма. Тие имаат директивен карактер. Со нив се укажува на начинот како треба да се решат одредени прашања.

Во групата на меѓународни документи со кои правно се регулираат одредени прашања од работните односи се вбројуваат и актите на ООН. Тука спаѓа *Декларацијата за правата на човекот*, донесена на 10 декември 1948 година. Тој ден од страна на ООН е прогласен како *Ден на правата на човекот*. Во оваа декларација, во одредбите од членовите 23, 24 и 25, утврдени се одредени економски и социјални права, како на пример:

- секој има право на работа, на слободен избор на вработување, на правни и задоволителни услови на работа и на заштита од невработеност;
- секој без никаква разлика има право на еднаква плата за еднаква работа;

Некои прашања за положбата на работниците се регулирани со *Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права*. Со овој пакт се признава правото на работа, слобода на избор на платено вработување (член 6), потоа право на правични и поволни услови за работа, под кои се подразбира особено наградата за работа и тоа правични и еднакви за сите вредности без никакви разлики.¹⁴

¹⁴ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

3.7. Однос меѓу устав, закон, колективен договор и меѓународни конвенции

Уставот е акт со највисока правна сила во една држава. Согласно со член 51 од Уставот на Република Македонија, законите мораат да бидат во согласност со Уставот, а сите други прописи со Уставот и закон. Што се однесува до меѓународните конвенции и нивниот однос со Уставот и законите, тие се составен дел од внатрешниот правен поредок само ако се во согласност со Уставот. Бидејќи, конвенциите се ратификуваат во Собранието со закон, сите други подзаконски акти и прописи треба да се во согласност со конвенциите (за одредена проблематика која е регулирана начелно со устав, поконкретно со закон, а доразработена со други прописи).¹⁵

4. Определување на поимот и значењето на штета и надомест на штета

4.1. Штета- поим, видови и основни претпоставки за настанување на штета

4.1.1. Поим за штета

Штета е општ услов за граѓанскоправна одговорност. Изразот штета е настанат од коренот „*miim*“ со значење на „*maim*“. Последно во денешна смисла на зборот, значи „празен“ или поинаку речено, претпоставува ситуација кога некој нешто имал, па тоа подоцна го изгубил. Покрај изразот штета, во постарото законодавство, за неа биле употребувани и изразите „уштрб“, „школа“ и „квар“. Последниот израз е од арапско потекло и е поврзан со зборот „хаварија“.

Во латинскиот јазик за штета постојат два изрази: „*detrimentum*“ со значење „влошување“ и „*damnum*“ со значење на изразот „штета“, сфатен во денешна смисла на зборот, но истовремено и со значење на изразот „казна“. Како и да е, прашањето за штетата, почнувајќи од времето на римското право, посебно од донесувањето на законот познат под името *Lex Aquilia* (со која била уредена граѓанската одговорност за штетата причинета на одредени предмети и животни, пример: овци, кози, коњи, говеда и слично), па се до денес наоѓа свое место во правото.

Притоа, од поновото право, прускиот Земски законик е еден од првите и ретките законици, кој прави обид да даде законска дефиниција на штетата. Според него: „штетата е секое влошување на состојбата на еден човек во поглед на неговото тело, неговата слобода, честа или имотот“. Согласно овој Законик главно се зборувало за два видови на штета и тоа: материјална и нематеријална штета.

¹⁵ Работни односи – засновање, распоредување и престанок, Татијана Камчевска, СИГНИУМ 1997;

Францускиот Граѓански законик (член 1382 и 1383) и Швајцарскиот Законик за облигациите (член 50, новелиран член 41) место законската дефиниција за штетата зборуваат за тоа кога и под кои услови штетникот ќе одговара за причинетата штета, не правејќи притоа разлика меѓу одделните видови штета.

Германскиот Граѓански законик, исто така, не дава дефиниција за штетата, но за разлика од претходните два законици, зборува за тоа дека: *„кој со намера или од невнимание противправно ќе го повреди животот, телото, здравјето, слободата, сопственоста или кое било друго право на некое лице е одговорен за штетата, покрај другото, упатува на тоа дека подеднакво се одговара за материјалната и нематеријалната штета“*.

По примерот на Прускиот Законик, Австрискиот Граѓански законик е вториот законски акт кој дава правна дефиниција на штетата: *„штета се нарекува секоја повреда нанесена на неговиот имот, на неговите права и на неговата личност“* (член 1293).

Српскиот Граѓански законик претставува скратена верзија на Австрискиот и како таква ја содржи дефиницијата за штетата (член 1240). Притоа, потребно е да се напомене дека наведената дефиниција за штетата во себе не ја вклучува нематеријалната штета, без оглед на тоа што во самата дефиниција се спомнува и повредата на личноста. Во потврда на тоа зборува член 1280, кој го уредува прашањето за повредата на честа. Според него, *„оној кој ќе биде повреден во својата чест, има право на надомест само во случај кога со таа повреда му е причинета права материјална штета или кога за него настапила загуба во добивката“*.

Самиот поим штета и нејзината дефиниција во поголем број современи граѓански закони е изоставена. Дефиницијата за штета е препуштена на правната теорија и практика. Исклучок од изложениот став постои во Австрискиот Општограѓански закон.

Страни на облигационите односи што настануваат со причинувањето на штета се:

- I. **Штетник** – било да е тој физичко или правно лице, е страната во облигациониот однос која одговара за причинетата штета.
- II. **Оштетен** – е физичко или правно лице, т.е. оштетениот е страната на облигациониот однос што настанува со причинувањето на штетата и е носител на правото од тој однос да бара од штетникот натурално или

вредносно да и биде надоместена претрпената штета, всушност се работа на страната на доверителот.¹⁶

Нашиот ЗОО припаѓа на групата на законици кои прават обид правно да ја дефинираат штетата и притоа од една страна определува што претставува обичната штета и испуштената корист (како два одделни вида на материјалната штета), а, од друга страна што претставува нематеријалната штета (член 142).

Штетата денес се дефинира како загуба (оштетување) на имотните и неимотните правни добра. Но, под штета се подразбира и повредување на правно заштитените интереси. На тоа гледиште стои и ЗОО.

Во еден дел на правната наука е направен обид поимот штета да не се смета за општ услов за одговорност во правнолојична смисла. Според овие автори, штетата е неминовен услов, неминовна претпоставка за граѓанскоправна одговорност. Но, независно од ова мислење, истиот автор штетата ја расчленува во општи услови за граѓанскоправна одговорност, а изнесеното мислење претставува само еден обид на правно објаснување на штетата како услов во севкупната организација на одговорноста за штетата денес.

Денес е општопознато гледиштето дека без штета нема одговорност. Потребно е да се појави штета, односно штетата да настане, било како сегашна, било како идна. Едно вакво правило претставува битно, есенцијално правило кое преовладува во науката и во практиката. Истото правило важи и за одговорноста на претпријатието за штета од незаконско престанување на работата и работниот однос. Значи, работникот треба да претрпи штета за да има право на барање и одговорност за предизвиканата штета и нејзиниот надомест.

Она што и теоријата и практиката, особено законската регулатива го поттикнува како предмет на расправа, а, воедно, го потенцира по однос на штетата е причинската врска која е вториот важен услов за граѓанскоправна одговорност за штета. Се работи за услов кој секогаш мора да биде присутен, односно без овој услов нема граѓанскоправна одговорност.

Поимот на причинска врска од аспект на работните односи, се дефинира како однос на активности, постапки и одлуки кои органот на претпријатието, односно работодавецот ги презема и донесува, а кои се однесуваат на престанок на работата и работниот однос на работникот, од една страна, и настанатата штета за работникот, од друга страна.

¹⁶ Проф.д-р. Гале Галев, Проф.д-р. Јадранка Дабовиќ - Анастасовска, Облигационо право, Скопје, 2008 година;

4.1.2. Видови на штета

Со оглед на критериумите што се земаат при определувањето на штетата, таа се појавува во повеќе различни видови. Во тој ред, посебно значајни се следниве видови штета:

1. а) *материјална штета* – е онаа штета која се појавува како неповолен резултат врз имотните права и правно заштитените имотни интереси на оштетениот (на пр. уништување на одреден посев под дејство на предизвикан пожар, житарици, тутун, оштетување на оградата на дворното место од куќата или самата куќа на оштетениот и слично). Претставува повреда на материјалните добра на едно лице.

б) *нематеријална штета* – претставува неповолниот резултат на штетното дејствие што се појавува на личните добродетели на оштетениот (на пр. повредите на честа, угледот, достоинството, слободата, здравјето, телесниот интегритет и слично). Притоа, за постоење на нематеријалната штета не е доволна самата повреда на одреден човеков добродетел, туку е потребно уште и тоа оштетениот да го доживува тоа како одреден физички и психички бол или да се манифестира во вид на страв од поголем интензитет. Со повредата на човековите добродетели може да дојде и до настанување на материјална штета (на пр. поднесување на трошоци за лекување во случај на повреда на телесниот интегритет на одредено лице, губење на заработувачка на повредениот, губење на издршка на блиските сродници или лицата што ги издржувал), како и материјално надоместување на нематеријална штета (во случај на претрпен страв). Нематеријалната штета (ирационална, морална, неимотна) претставува повреда на психичката рамнотежа на некоја личност со нанесување на физичка или психичка болка, односно со предизвикување страв.

2. а) *обична штета* – позната е како проста, односно стварна штета (lat. *damnum emergens*) и претставува повреда на постојниот (сегашниот) имот на оштетениот (куќата, автомобилот, посевот, книгата се целосно уништени или делумно оштетени). Се работи за имотна вредност за која оштетениот осиромашил по преземањето на штетното дејствие врз дел од неговиот имот. Вистинската, проста, позитивна штета се состои во намалување на имотната состојба на работникот во претпријатието.

б) *испуштена корист* – (lat. *Lucrum cessans*) наместо повреда на постојното имотно право, доведува до спречување оштетениот да се стекне со одредено имотно право. Е оној вид испуштена корист што оштетениот не ја остварил, поради штетното дејствие преземано во однос на него или неговиот имот од штетникот и се погодува идниот имот на оштетениот. Притоа, за да би

постоел овој вид штета не е доволно само оштетениот да очекувал зголемување на својот имот туку според редовниот тек на работите или според посебни околности да било изгледно дека до тоа и ќе дојде, односно станува збор за два критериуми, односно субјективен и објективен критериум. Т.е. е онаа штета која се состои во спречување да се зголеми имотот на работникот, а до кое зголемување сигурно би дошло да не претходел престанок на работата и работниот однос од страна на препријатието на незаконски начин.

Претходно наведените два вида на штета, претставуваат два подвида на материјалната штета.

3. а) *сегашна* – е онаа штета која како последица на штетното дејствие веќе е настаната (постои).

б) *идна* – е онаа штета што се уште не е настаната, но со сигурност се очекува дека ќе настане.
4. а) *предвидлива* – е онаа што штетникот требало (морал) да ја предвиди во моментот на преземањето на штетното дејствие, односно во моментот на пропуштањето на тоа дејствие, со оглед на фактите што тогаш му биле познати или морале да му бидат познати.

б) *непредвидлива* – е онаа чие настанување, со оглед на околностите во кои било преземено одредено штетно дејствие, односно во кои бил склучен одреден договорен облигационен однос, не можело да се предвиди.
5. а) *директна* – настанува како непосредна последица од некое штетно дејствие, односно од пропуштањето на одредено дејствие што требало да се преземе.

б) *индиректна* – настанува посредно како последица на веќе настаната директна штета.
6. а) *позитивна* – е онаа штета која е причинета со неисполнување или неправилно исполнување (влегува задоцнувањето) на договорна обврска произлезена од полноважно склучен договор, т.е. позната е како позитивен интерес.

б) *негативна* – е онаа која е причинета со склучување на договор кој не е полноважен.

7. а) *конкретна* – е онаа штета која се утврдува во зависност од конкретните околности во дадениот случај и се надоместува во така утврдениот износ.

б) *апстрактна* – е онаа штета која се утврдува во однапред определен износ, без оглед колку таа реално изнесува.¹⁷

4.1.3. Основни претпоставки за настанување штета

Во деловното работење, но вообичаено и во секојдневниот живот човекот е изложен на можности со своето работење, однесување или пропуштање да предизвика штета. Поимот штета во облигационото право се разликува од економскиот поим штета и од значењето кое му се дава во секојдневниот живот.

Основен извор на позитивното право во Република Македонија со кое се уредува граѓанско – правната одговорност за причинета штета е Законот за облигациони односи од 2001 година, а нови и модерни решенија за институтот граѓанско – правна одговорност внесува Законот за изменување и дополнување на Законот за облигациони односи од 2008 година, додека пак од аспект на работните односи тоа е Законот за работните односи.

Вообичаено е оној што ја причинил штетата истиот или некој друг во негово име да ја надомести, но претходно ваквото нешто треба да се утврди во соодветно пропишана постапка.

Општа одредба на која е заснована граѓанско – правната одговорност претставува член 9 од ЗОО, според која: *„Секој е должен да се воздржи од постапка со која може да му се предизвика штета на друг“*.

Граѓанската одговорност е израз кој најчесто се употребува за означување на обврската за надомест на штета, иако овој поим може да има и пошироко значење, односно тој може да значи и одговорност за која во граѓанското право се предвидени некои други санкции, а не надомест на штета.

Под поимот на граѓанска одговорност не се подразбира исклучиво обврска за надомест на штета. Тој опфаќа и обврска за плаќање на камата, пенали, договорна казна, како и должност за преземање на соодветни мерки за спречување на настанување на штета или вознемирување, односно обврска за отстранување на изворот на опасност или воздржување од дејствија со кои се прави повреда на правата на личноста на друг.

¹⁷ Проф.д-р. Гале Галев, Проф.д-р. Јадранка Дабовиќ - Анастасовска, Облигационо право, Скопје, 2008 година;

Во правната теорија несомнено е дека обврската за надомест на штета е најважниот облик на граѓанска одговорност.

Професорот Константиновиќ во едно свое предавање рекол: „Одговорноста за надомест на штета причинета на друг со дејствие или со пропуштање на дејствие се нарекува уште и граѓанска одговорност, а дејствијата или пропуштањето на дејствијата од кои потекнува штетата која треба да се надомести се нарекуваат граѓански деликт“.

Законот за облигациони односи посветува голем дел токму на штетата и надоместот на штетата во различни околности. Тоа е регулирано со членовите 141 до 198 кое ќе биде елаборирано и анализирано во вториот дел од оваа магистерска теза.

Општи услови за настанување на граѓанско – правна одговорност се 4 и тоа:

1. да постои штета за одредено лице или за неговите материјални добра;
2. штетата да е направена со противправно дејствие или пропуштање на причинителот на штетата;
3. да постои вина на сторителот на штетата;
4. да постои причинска врска помеѓу противправното дејствие и штета;

За да одредено причинување штета претставува облигационен факт, односно основа (извор) за настанување на облигационен однос, а, воедно, да доведе и од настанување на граѓанско – правна одговорност (настанување на обврска за надоместување на штетата) потребно е да бидат исполнети 3 претпоставки, односно општи услови и тоа:

1. штетата фактички да настанала;
2. штетата да е причинета со штетно дејствие, односно со противправно дејствие;
3. да постои причинска врска (каузалитет) помеѓу штетното дејствие и штетата, односно штетата треба да настанала како резултат на штетното дејствие;

Врз основа на сето она што досега кажав за поимот на штетата, може да се заклучи дека штетата во граѓанско - правна смисла има неколку карактеристики, т.е. обележја и тоа:

- штетата претставува негативна, односно неповолна промена во состојбата на оштетениот;
- штетата настанува во онаа материјална сфера или лична сфера на оштетениот која е правно заштитена, односно штетата се состои во повреда на материјални или лични права или интереси на оштетениот кои се правно заштитени;
- штетата се јавува во два основни вида: а) материјална(имотна) и нематеријална (морална) штета. Сите останати поделби на штетата можат да се сведат на еден од основните видови на штета;
- штетата настанува како резултат на противправно дејствие, односно противправното дејствие и штетата се во причинско – последичен однос;
- штетата во граѓанско – правна смисла се надоместува според правилата за граѓанска одговорност.

5.Надомест на штета

Надоместување на штета претставува отстранување на штетните последици од причинувањето на штета. Како резултат на настанувањето на облигациониот однос со причинувањето на штетата, се разбира, при исполнетост на општите и посебните услови, за оштетениот се појавува право настанатата штета да му се надомести, а за штетникот обврска да ја надомести штетата. Обврската за надомест на штета настанува во согласност со објективното право и во принцип не зависи од волјата на одговорното лице, ниту од волјата на оштетениот. По исклучок, штетникот и оштетениот можат да се договорат дека за оштетениот нема да настане обврска за надомест на штета или таа обврска нема да се ефектуира (пр. простување на долг).

Се поставува прашањето во кој момент настанува обврската за надомест на штета. Во правната наука не постои единствено гледање за ова прашање. Според едно мислење, таа настанува во моментот на предизвикување на самата штета. Според друго, обврската за надомест настанува во моментот на донесување на правосилна судска одлука за граѓанско правна одговорност за штета. Во нашата правна теорија, како и во законодавството, се прифаќа првото гледиште и тоа се оправдува со фактот дека од моментот на предизвикување на штета до моментот на донесување на правосилна одлука може да настапат околности кои што ќе резултираат со тоа што и одговорниот штетник нема да одговара (на пр. ако оштетениот почине, па поради ненаследливост на побарувањето ни тој ни неговото семејство нема да добијат компензација). Улогата на судот се состои во констатирање на постоењето на

обврската и во определување на висината на надоместот, но, исто така, оваа улога на судот не е секогаш неопходна. Заинтересираните лица, т.е. одговорното и оштетеното лице, можат и сами да ја определат висината на обврската за надомест на штета и тоа во практиката е чест случај, се разбира, доколку постоењето на оваа обврска не е спорна, или не произлегува нешто друго од законот. Кога висината на надоместот го определува судот, тој го прави тоа во согласност со одредбите на ЗОО (но не е исклучено и да се одлучува според посебен закон, ако за тој за одредени случаи содржи посебни одредби).¹⁸

5.1.Надомест на материјална и нематеријална штета

Надоместувањето на материјална штета претставува отстранување на штетните последици настанати од штетното дејствие на штетникот врз имотот на оштетениот. Притоа, во зависност од видот на надоместувањето, имотот се доведува во онаа натурална или вредносна состојба во која бил пред да настане штетата.

Надоместувањето на материјалната штета во основа има репараторна функција, бидејќи е насочена кон отстранување на штетните последици настанати со штетното дејствие. Но, во одредена мера има и превентивна функција, бидејќи „заканата“ дека штетата ќе се надомести на одреден начин влијае врз лицата како потенцијални штетници да се воздржат од дејствија со коишто на други лица би им се причинила штета.

По правило, надоместувањето на штетата го врши штетникот како одговорно лице. Во одредени случаи, надоместувањето може да биде префрлено и врз друг. Така, врз основа на договор за осигурување, наместо штетникот штетата е должен да ја надомести осигурувачот. На овој начин, ако така може да се каже, доаѓа до социјализација на ризикот: одговорноста во случај на остварување на осигурениот случај се префрла од реалниот штетник врз осигурителната компанија како осигурувач, кој, инаку, ниту ја причинил штетата со свое дејствие, ниту пак бил виновен за нејзиното настанување. Меѓутоа, во одредени услови надоместот што го исплатил осигурувачот на оштетениот може во регресна постапка да му биде надоместен од осигуреникот како реален штетник.

Материјалната штета се надоместува материјално при што тоа може да се изврши на два начини: преку враќање на имотот во состојбата во којашто бил пред да настане штетата (**натурална реституција**) или преку враќање во она вредносна состојба во којашто бил пред да настане штетата (**парична реституција**).

¹⁸ Проф.д-р. Гале Галев, Проф.д-р. Јадранка Дабовиќ - Анастасовска, Облигационо право, Скопје, 2008 година;

Воспоставувањето на поранешната состојба е на одреден начин правилно претпочитано од Законот за облигациони односи.

Притоа, со натуралната реституција може да се надомести само обичната штета, но не и изгубената корист. Одредбата за надоместување на материјална штета со воспоставување на поранешната состојба, содржана во член 174 од ЗОО, по својата правна природа претставува дополнителна – диспозитивна норма. Поради тоа, таа одредба ќе се примени ако оштетениот и штетникот не се договориле поинаку.

По однос на паричното надоместување, всушност, се работи за доведување на имотот на оштетениот во онаа вредносна состојба во која се наоѓал непосредно пред причинувањето на штетата. Тоа може да се постигне со еднократно парично надоместување во определен износ, со последователни давања, кои се појавуваат како парична рента, со плаќање договорна казна и со плаќање на затезна камата. Паричното надоместување се врши со еднократно давање на определена сума на пари секогаш кога е можно во моментот на надоместувањето за да се утврди неговата вредност изразена во пари. Паричното надоместување се врши со последователни давања во пари кои се појавуваат како парична рента кога материјалната штета е причинета со смрт, телесна повреда или оштетување на здравјето и таа се исплаќа доживотно или на определено време.

При надоместувањето на материјалната штета две прашања се од особена важност: во кој обем треба да се надомести штетата и колкав е износот на тоа надоместување. Притоа ЗОО дава одговор на двете прашања, односно овој дел ќе биде елабориран во понатамошниот дел од изработката на овој магистерски труд, во делот каде прецизно ќе биде анализиран ЗОО.

Нематеријалната штета настанува со повреда на личните права на оштетениот. Таа се изразува преку физички или психички болки или страв кај оштетениот.

Оттука, се поставува прашањето како ќе се надомести нешто што не може да се изрази материјално? По правило, нематеријалната штета се надоместува нематеријално. Во определени случаи се досудува паричен надоместок кој нема функција на компензација, ами на сатисфакција – овозможување на некои други задоволства поради претрпените повреди. Надоместот може да ја опфати и веќе настанатата (сегашна) штета, но и идната нематеријална штета.

Нематеријалното надоместување на нематеријална штета е возможно само во ситуациите кога може да се воспостави состојбата којашто постоела пред настанувањето на штетата. Ова е случај на повреда на некои т.н. лични добра како што се: угледот, честа, слободата на личниот мир и некои други права поврзани со тие добра. Во овие случаи надоместувањето на штетата доаѓа со објавување на пресуда или

на исправка. Во согласност со член 188 од ЗОО, судот може да нареди, на трошок на штетникот, објавување на пресудата, односно на исправката или да нареди штетникот да ја повлече изјавата со која е сторена повредата, или нешто друго со што може да се оствари целта која се постигнува со надоместот. Се работи за морално задоволување на оштетениот, или во теоријата се нарекува *морална сатисфакција*.

Под враќање во поранешна состојба, не треба да се подразбира стопостотно воспоставување на состојбата што постоела пред да настане нематеријалната штета, туку воспоставување на онаа општествена состојба која за оштетениот постоела пред причинувањето на штета.

Надоместувањето на нематеријална штета може да се состои во обврска на штетникот да плати определена сума пари. Паричното надоместување на нематеријалната штета штетникот секогаш може да побарува, а оправданоста на тоа барање ја цени судот.

За паричното надоместување на нематеријална штета во законодавството, во судската практика и во правната теорија постојат две крајно спротивставени гледишта: според едното, нематеријалната штета не може да се надоместува во пари, а според другото гледиште, таа може и треба да се надоместува и во пари.

Она што се поставува како прашање кај паричното надоместување на нематеријалната штета не е дали треба да се овозможи, бидејќи несомнено треба, туку во колкав обем и во која висина треба да се направи. Според сфаќањата на нашето законодавство, теорија и практика, судот, ценејќи ги околностите на случајот, а особено интензитетот и траењето на повредата и последиците од неа, досудува справедлив паричен надомест, независно од надоместот на материјалната штета, како и во нејзино отсуство. Притоа, судот ќе води сметка за значењето на повреденото добро и за целта за која служи тој надомест, но и за тоа со него да не им се погодува на стремежите што не се спојливи со неговата природа.

Како лица кои имаат право на паричен надомест на нематеријална штета, се појавуваат пред се, оштетеното лице, т.е. лицето чие добро е повредено и кое како резултат на тоа претрпело нематеријална штета. Но, како доверители на надомест на нематеријална штета може да се појават и други лица. Во нашето право тоа е предвидено во член 190 од ЗОО, според кој во случај на смрт или тежок инвалидитет како оштетени лица се јавуваат членовите на потесното семејство (брачен другар, деца, родители) на починатиот или повредениот, т.е. лицата со кои тој бил во трајна заедница.¹⁹

¹⁹ Проф.д-р. Гале Галев, Проф.д-р. Јадранка Дабовиќ - Анастасовска, Облигационо право, Скопје, 2008 година;

6.Одговорност врз основа на вина (Субјективна одговорност)

Во нашето право како посебни услови се јавуваат: вината, ризикот произлезен од опасна ствар, односно вршење на опасна дејност, повреда на постојна обврска од даден облигационен однос, деликтна неспособност на штетникот и други услови предвидени со закон. Тие се резултат на специфичностите на одредени случаи од праксата кои барале издвојување на посебни видови на одговорност за кои се применуваат посебните правила креирани според тие специфичности.

Во зависност од посебните услови, можеме да зборуваме за следниве видови одговорност:

- **Субјективна одговорност (одговорност врз основа на вина);**
- **Објективна одговорност (одговорност без оглед на вина);**

Според една правна теорија, вината претставува повреда на некоја поранешна обврска која произлегува од законот, а во случај на постоење на договор и од самиот договор.

Според друга, вината се поврзува со самото противправно дејствие, односно се изедначува со него.

Вината како субјективна категорија го изразува воопштениот психички однос на штетникот кон своето штетно дејствие и последицата произлезена од тоа дејствие.

Штетникот не е виновен затоа што на оштетениот му причинил некаков вид на штета, туку е виновен затоа што донел (духовна - психичка) одлука која и ја спровел со причинувањето на определена штета.

Способноста за расудување, односно поимање на своето делување е природна појава која ја поседува секое физичко лице, освен заостанатите со душевен развој.

Според член 145 став 1 од ЗОО, лице кое поради душена болест или заостанат душевен развој или од кои да е други причини не е способно за расудување, не одговара за штетата што ќе му ја причини на друг. Тие ја стекнуваат со постигнување на одредено ниво на психофизичка зрелост, а кај нас тоа се случува со наполнување на четиринаесеттата година.

Според член 147 став 3 од ЗОО, малолетник со наполнети 14 години одговара според општите правила за штета.

Лицата кои без своја вина биле доведени во состојба на преодна неспособност за расудување во која состојба со свое дејствие предизвикале штета на некое трето лице, не одговара за причинетата штета, туку одговорност за штета се префрла врз лицата кои со своја вина ги довеле во ваква состојба на преодна неспособност за расудување.

Но, постои и околност на т.н. преодна неспособност. Според член 146 став 2 од ЗОО се предвидува дека тој што ќе му причини штета на друг во состојба на преодна неспособност за расудување, одговорен е за неа, освен ако докаже дека во таа состојба не се нашол по своја вина.

Во одредбите од член 145 став 1 од ЗОО е предвидено дека вина постои кога штетникот причинил штета со намера или со невнимание (крајно, обично или друг степен на невнимание) предвиден со закон.

Намера - е најтежок вид на вина. За умисла е виновен оној кој свесно - интелектуален елемент и волево - волев елемент причинил штета на друг. Интелектуалноста, укажува на тоа дека штетникот бил свесен за противправноста на своето дејствие и штетата настаната од него. Волевиот елемент, ни укажува на тоа дека и покрај свеста кај штетникот тој исто така сакал да причини штета или се согласил со нејзиното настанување.

Постоењето на овие два елемента (свеста и волјата) треба да се докажува, а товарот на докажување паѓа на оштетениот.

Член 145 став 2 од ЗОО предвидува ако штетата е причинета со намера или со крајно невнимание, оштетениот треба да го докаже оштетениот. Поради тоа што овој вид на вина е најтежок, нејзиното докажување не да биде апстрактно, туку треба да се докажува во секој конкретен случај (*dolus in concreto*).

Намерата може да биде во два облика:

1. *директна намера* - постои кога штетникот свесно сакал со своето противправно однесување да му причини штета на друг, т.е. оштетениот;
2. *евентуална намера* – постои кога штетникот немал непосредна цел со преземањето на одредено дејствие да му причини штета на оштетениот. Меѓутоа, иако не ја посакувал, сепак тој ја прифатил како возможна,

евентуална последица на своето дејствие, т.е. се согласил со евентуално настанатата штета иако не би била цел за тоа дејствие.

Невнимание - претставува пропуштање на потребното внимание кое во дадената околност требало да го има извршителот на противправното дејствие. Невниманието се јавува во три вида:

1. *крајно (грубо) невнимание (culpa lata)* – постои кога штетникот со преземањето на некое дејствие не го покажал ни оној степен на внимание што се очекува од секој просечен човек (човек кому не му е потребно какво било посебно знаење, искуство). Овој вид на невнимание е многу блиску до намерата како најтежок вид на вина. Според член 157 став 4 од ЗОО, работодавецот кој на оштетениот ќе му ја надомести штетата што работникот ја причинил намерно или со крајно невнимание, има право од тој работник да бара надомест на платениот износ. Во одредбите од член 254 став 1 од ЗОО, одговорност на должникот за намерата или крајното невнимание не може однапред до договор да се исклучи или ограничи. Исто така, согласно член 255 став 2 од ЗОО, во случај на измама или намерно неисполнување, како и неисполнување поради крајно невнимание, доверителот има право да бара од должникот надомест на целокупната штета што настанала поради повреда на договорот, без оглед на тоа што должникот не знаел за посебните околности поради кои настанале тие.
2. *обично невнимание (culpa levis)* - постои кога штетникот со преземањето на некое дејствие го пропуштил оној степен на внимание што се бара од посебно внимателен човек, чија способност и внимание се натпросечни (невообичаени). Тука станува збор за стандардизирани степен на внимание: внимание на добар стопанственик, внимание на добар домаќин и внимание на добар стручњак. Така, според одредбите од член 11 став 1 од ЗОО, учесникот во облигационен однос е должен во извршувањето на својата обврска да постапува со внимание кое во правниот промет се бара во соодветниот вид облигациони односи, внимание на добар домаќин, односно внимание на добар стопанственик.
3. *невнимание како во сопствените работи* – кај овој вид на внимание се бара да постои внимание како во сопствените работи. Тргувајќи од сопственото внимание како мерило внимателно би било постапувањето на одредено лице во однос на одредени туѓи работи кога тоа во однос на нив би го пројавило она внимание што го има и при постапувањето спрема своите сопствени работи. Така, според член 770 став 1 од ЗОО, примачот на депозит е должен

да го чува предметот како свој сопствен, а ако депозитот е со надомест, како добар стопанственик, односно како добар домаќин.²⁰

Степенувањето на вината нема особено значење на одговорноста на штетникот за причинетата штета. Сепак, постојат случаи кога ова степенување е релевантно. Според член 157 став 4 од ЗОО, работодавецот кој на оштетениот ќе му ја надомести штетата што работникот ја причинил намерно или со крајно невнимание, има право од тој работник да бара надомест на платениот износ. Според член 561 став 1 од ЗОО, дарувачот одговара за неисполнување на својата обврска, како и за задоцнување на исполнувањето, ако е тоа со намера или е од негово крајно невнимание.

Штетникот, вината со која се товари може да ја симне од себе со докажување дека за штетата не е виновен тој, туку дека за тоа е виновен оштетениот, некој друг или пак дека вината е поделена меѓу него и оштетениот. На ваква линија е решението од член 181 од ЗОО, кое го уредува прашањето за односот меѓу штетникот и оштетениот кога за причинувањето на штетата делумно придонел и самиот оштетен. Имено, ако се утврди постоење на ваков случај, оштетениот има право на сразмерно намален надомест.²¹

7. Одговорност без оглед на вина (Објективна одговорност)

Одговорност за штета од опасни ствари или од вршење на опасни дејности е всушност објективна одговорност, затоа што се одговара без оглед на вина. Во член 160 од ЗОО од 2001 година е предвидено дека за штетата од опасен предмет одговара неговиот имател, а за штетата од опасна дејност одговара лицето кое се занимава со неа.

Во член 159 од ЗОО се вели дека за штета настаната во врска со предмет, подвижен или недвижен, чија положба, употреба, особина или самото негово постоење претставуваат зголемена опасност од настанување на штета за околината (опасен предмет, пример автомобил, железница, авион, експлозив и сл.) или дејноста чие вршење претставува зголемена опасност од настанувањето на штета за околината (опасна дејност на пример работење во каменолом со експлозив, пожарничарска дејност и сл.), се претпоставува дека потекнува од тој предмет, односно од таа дејност, освен ако не се докаже дека причината е на страната на оштетениот или трето лице, односно настанала поради виша сила.

За настанување на објективна одговорност потребно е постоење на две страни: штетник и оштетен, како носители на облигационите однос со причинување на штета и

²⁰ Саша Дуќоски, Облигационо право и договори, издавач „Графомак“ - Кичево, 2016 година;

²¹ [https://www.pravdiko.mk/vidovi-na-vina-subjektivna-odgovornost/;](https://www.pravdiko.mk/vidovi-na-vina-subjektivna-odgovornost/)

постоење на трите општи услови: штетно дејствие, штета и причинска врска (каузалитет) помеѓу дејствието и настанатата штета.

Штетно дејствие треба да произлегува од стварта сама по себе (експлозив, отровна супстанца), од употребата на стварта (автомобил, железница, авион) или од местоположбата на стварта или пак од вршењето на дејноста, кои на одреден начин, секоја од нив претставува извор на зголемена опасност за околината.

Штета е последица произлезена од опасната ствар, односно од вршењето на опасната дејност.

Причинска врска (каузалитет) е причинско - последичниот однос помеѓу штетното дејствие и штетата, при што штетното дејствие е причината, а настанатата штета е последица на таа причина. Овде штетното дејствие кај објективната одговорност е во модифицирана форма затоа што произлегува т.е. се остварува преку опасната ствар или преку вршењето на опасната дејност.

Овој вид на одговорност е поврзана (условена) од постоење на опасна ствар или дејност кои претставуваат извор на зголемена опасност за околината, па за нив може да се каже дека претставуваат своевиден посебен услов.

За вината не се расправа, т.е. овде кај објективната одговорност не се бара постоење на вина, таа е елемент само на субјективната одговорност од каде и се гледа разликата меѓу овие два вида одговорности. Овде кај овој вид на одговорност не се бара постоење на вина, па макар и да постоела на страна на штетникот, затоа и оваа одговорност е уште наречена одговорност без оглед на вина. Всушност, можно е да постои вина кај некое лице, но таа не е релевантна како основ за одговорност.

Кај објективната одговорност, за штета одговара лицето кое е имател на опасна ствар или вршител на опасна дејност, како фактори на зголемена опасност од настанување штета за околината.

Објективната одговорност се објаснува со *Теоријата на ризик*. Според оваа теорија, имателот на опасна ствар или оној кој се занимава со опасна дејност, од кои произлегува зголемен ризик од настанување на штета, се должни да ја надоместат штетата која настанува од нив или во врска со нив, а не да ја пренесуваат на друг. Имено, неправично е последиците од штетата да ги сноси самиот оштетен, туку правично е нив да ги сноси оној кој го создал ризикот.

Според *Теоријата на интерес (профит)*, лицето кое има некоја корист од фактот што поседува или користи ствар од која произлегува зголемена опасност од штета за околината или се занимава со дејност од која настанува таква опасност,

должно е да ја надомести штетата настаната од таа ствар или дејност затоа што од нив влече корист.

Максимата на оваа теорија е чив е интересот – негова е и штетата. Вината во услови на одговорност се заменува со самото постоење на опасната ствар или вршењето на опасната дејност. Така, овде оштетениот не треба да ја докажува вината на штетникот, туку единство што треба да докаже е дека претрпел штета од одредена опасна ствар или опасна дејност. Така, според член 159 од ЗОО, штетата настаната во врска со опасен предмет, односно опасна дејност, се смета дека произлегува од тој предмет, односно дејност, освен ако не се докаже дека тие не биле причина за штетата.

Одговорни лица за околности во кои имаме објективна одговорност според правната практика и одредбите од ЗОО се:

1. **владетел на стварта** - за владетел на стварта се смета секое лице кое стварта ја употребува за своја сметка и кое има стварна власт со неа да располага. Тоа е најчесто сопственикот на стварта, но сопственоста и правните односи по повод на стварта не се одлучувачки за поимот владетел. Владението подразбира траен однос на владетелот во однос на стварта. Поради тоа, краткотрајното или инцидентално држење на стварта не е релевантно за поимањето на терминот владетел на стварта.
2. **имател на стварта** - ЗОО во член 160 предвидува дека за штета од опасен предмет одговара неговиот имател, а за штета од опасна дејност одговара лицето кое се занимава со неа. Оттаму, за штетата одговара владетелот, а не сопственикот, затоа што е битна фактичката власт врз опасната ствар, односно фактичкото занимање со опасна дејност. Сепак, за имател на стварта ќе се смета лицето кое ја користи потрајно. Ако постојат повеќе иматели на опасна ствар, тие за штетата одговараат солидарно. Својство на имател може да има и деликтно неспособно лице, бидејќи основ на одговорноста не е вината.
3. **противправен владетел на стварта** - според член 161 од ЗОО, ако на имателот му е одземен опасен предмет на противправен начин, за штетата што произлегува од него не одговара тој, туку оној што му го одзел опасниот предмет, ако имателот не е одговорен за тоа.
4. **лице во служба на имател на стварта** - се работи за лица на кои имателот им ја предал опасната ствар, како на негови работници, да ја употребуваат или чуваат во негов интерес. Во ваков случај, по правило, за штетата од опасна ствар ќе одговара нејзиниот имател. Но, лицето во служба на имателот на стварта ќе одговара за штетата ако ја причинило со употреба на стварта без овластување, ако за тоа е виновно. Имателот,

во овој случај, одговара солидарно со него, но има право на регрес доколку исплати надомест.

5. *лице кое не е во служба на имател на стварта* - се работи за лице кое не ја држи стварта во служба на имателот, туку имателот му ја предал за ова лице да се користи со неа (како послугопримач, закупец, или плодоуживател). Според член 162 став 1 од ЗОО, овие лице одговараат за штета, наместо имателот и исто како него. Според член 162 став 2 и став 3 од ЗОО, имателот ќе одговара солидарно со лицето ако штетата произлегла од некоја скриена мана или скриено својство на предметот на кои тој не му обрнал внимание, но лицето има право на регрес од имателот. Според член 162 став 4 од ЗОО, имателот на опасен предмет што му го доверил на лице кое не е оспособено или не е овластено да ракува со него, е исклучиво одговорен за штетата што ќе произлезе од тој предмет.

Околности кои ја исклучуваат објективната одговорност се: виша сила, дејствие на оштетениот и дејствие на трето лице.

Според одредбите на член 163 став 1 од ЗОО, имателот на опасна ствар може да ја собори законската претпоставка (да поднесе приговор) со тоа што ќе докаже дека штетата потекнува од причина која се наоѓа надвор од опасната ствар, а чие дејство не можело да се предвиди, ниту да се избегне или отстрани. Според член 163 став 2 од ЗОО, имателот на предметот се ослободува од одговорноста и ако докаже дека штетата настанала исклучиво со дејствие на оштетениот или на трето лице, кое тој не можел да го предвиди и чии последици не можел да ги избегне или отстрани.

Доколку успее во ова, имателот на опасната ствар, т.е. вршителот на опасната дејност ќе ја симне одговорноста од него што од друга страна одговорноста ќе премине на оштетениот со тоа што оштетениот ќе ги сноси штетните последици доколку тој е виновен за настанатата штета, а доколку за тоа е виновно некое трето лице е субјективна и неговата вина треба да е докажана од страна на имателот на опасната ствар, односно на вршителот на опасната дејност. Ако пак само делумно штетата настанала од дејствие на оштетениот или од трето лице, имателот на опасната ствар/вршителот на опасната дејност само делумно ќе се ослободи од одговорност. Ако трето лице е делумно одговорно за настанатата штета тој ќе е одговорен сразмерно на тежината на неговата вина заедно со имателот на опасната ствар/вршителот на опасната дејност. Со ова на оштетениот му се остава да избира од кого ќе бара надомест на штета, дали од имателот на опасната ствар/вршителот на опасната дејност, дали од третото лице или и од двајцата истовремено.²²

²² Саша Дукоски, Облигационо право и договори, издавач „Графомак“ - Кичево, 2016 година;

8. Постапка за остварување на право на надомест на штета во работните односи по причинета штета

За да може работникот да го оствари правото за надомест на штета потребно е да се објаснат, покрај условите и основот на одговорност на претпријатието, односно работодавецот и одредени прашања кои се би можело да се каже од процесноправен карактер. И во рамките на самата постапка за остварување на надоместот на штета треба да се направи осврт и преглед на одредени правни дејства во рамките на претпријатието, дејства кои се однесуваат на донесувањето на конкретните индивидуални правни акти до фазата на нивната конечност и посебна фаза на постапката пред надлежниот суд и издејствувањето на одлуката (пресудата) која претставува во понатамошниот тек на постапката извршна исправа подобна за извршување, врз чија основа може да се остварат одредени права со закон, колективен договор и општите акти на претпријатието, односно се работи за предвидени права од работен однос.

За да се заокружи она што темелно и суштински претставува темата на овој магистерски труд, потребно е да се каже дека истиот претставува една целина, со тоа што постои морална и научна потреба да се објасни прашањето на постапката за остварување на правото за надомест на штетата и роковите во кои може да се оствари, а со тоа постои потреба и накратко да се направи еден осврт на институтот застареност.

Од особена важност е да се нагласи дека изложената проблематика за заштита на правата пред надлежниот орган на претпријатието има тесна врска и со постапката и заштитата на работникот пред надлежниот суд. Важна напомена во постапката за остварување на правото на надомест на штета е одлуката на судот која се донесување најчесто по барање на работникот. Одлуката на судот, во случајот пресудата треба да биде позитивна за работникот, а во контекст на наведеното класичен пример е дека со одлуката треба да се уважи тужбеното барање на работникот и да се поништи актот на претпријатието, односно работодавецот со кој акт му престанала работата и работниот однос во соодветното правно лице.

Како што стојат работите, јасно може да се забележи една установена практика на судовите, решавајќи по тужбеното барање на работникот, особено предмет на истото е незаконито престанување на работа и работниот однос во овој случај прво се одлучува за враќање на работникот на работа.

Во диспозитивот на судските одлуки, а во поглед на другите права од работниот однос, исто така, се забележува практика на судовите тоа што се однесува до овие права се изјаснуваат и произнесуваат на еден воопштен начин. Имено, со задолжување на туженото претпријатие – работодавецот да го врати работникот на работа, со иста

одлука судот го задолжува претпријатието да му ги признае на работникот и сите други права од работниот однос.

Може да се случи, иако е редок случај, по правосилната судска одлука меѓу работникот и работодавецот да се постигне вонсудско порамнување (спогодба) за надомест на штета, како што е на пример заработувачката или другите парични побарувања од работен однос. Ако се постигне таква спогодба, за претпријатието се намалуваат трошоците на постапката пред судот, односно такви трошоци и нема. Во целина земено една ваква мерка претставува значаен придонес да се намали штетата на товар на туженото претпријатие, односно работодавецот. Со други зборови, до израз доаѓа примената на едно важно начело на ЗОО „**преземање на мерка да се намали штетата колку што е можно**". Ако постигната спогодба не се изврши, истата има својство на извршен наслов, а него го поднесува работникот како тужител, односно доверител и за истото постапува извршен суд како надлежен суд.

Ако не може да се постигне спогодба помеѓу претпријатието и работникот за надомест на штета, останува тоа прашање да се реши во судска постапка. Причините поради кои за надомест на штета не може да се постигне порамнување вон судот, помеѓу конкретните странки во конкретниот настанат облигационоправен однос се многубројни. Од друга страна, тие можат да бидат различни и по својата природа.

Како спорни прашања меѓу странките, најчесто се јавуваат:

- правото на заработувачка, кога таа е спорна;
- висината на заработувачката;
- правото на затезна камата и нејзиното пресметување;
- правото на надомест на неискористен годишен одмор и регрес;
- право на други примања во вид на парични побарувања, а може да постојат и други спорни прашања;

Не е на одмет да се каже, што често пати е присутно, дека на страна на туженото претпријатие, односно работодавецот нема волја на работникот да му се надомести штетата, а ова особено вон судот и со вонсудските порамнувања, т.е. спогодба.

Поради изнесените причини, а изложените причини не се единствени, работникот го бара правото на надомест на штета преку судот. По негово барање (по неговата тужба), судот донесува пресуда (одлука) и во случај на позитивно решавање

за работникот со одлуката се утврдува и правото на работникот на конкретен надомест на штета по сите видови што законот ги признава и уредува. Правосилната судска одлука за надомест на штета има својство на извршна исправа. Неа, исто така, ја извршува надлежниот суд како извршен суд.

Во поглед на извршување на правосилната судска одлука за надоместок на штета важни се две прашања. Прво прашање е она кое се однесува на можноста за доброволното извршување на судската одлука за надоместок на штетата, а второто прашање се однесува на принудното (присилно) извршување.

Во работните односи, односно спорови кои настануваат како резултат на причинета штета, активно присутни во праксата се два институти и тоа: **доброволно извршување на судската одлука за надоместок на штетата** и **присилно извршување на судската одлука за надоместок на штетата**.

Редовно се случува, правосилната судска одлука за надоместок на штета да се извршува доброволно од страна на претпријатието – работодавецот. Ова е случај, значи кога постои извршна исправа, а таа е правосилна и подобна за извршување и за нејзино конкретно оживотворување, потребни мерки презема претпријатието, односно работодавецот, без за тоа да се ангажираат механизмите на судот. Со овие мерки фактички се исклучува целата судска постапка, како извршна постапка.

Ако се постапи на овој начин, доброволно се изврши судската одлука, во еден дел на судската практика, а беше спорно прашањето на затезната камата кај доброволното извршување. Со други зборови, во судската практика имало случаи при доброволното извршување на судската одлука за враќање на работниците на работа, на исплатената заработувачка да нема камата, односно истата не се признавала.

Сметам дека со ваквиот став не треба да се сложиме. Затезната камата секогаш припаѓа на доверителот кога должникот паѓа во доцнење. Не е битно дали на кој начин на доверителот му е предизвикана штета. Исто така, не е битно дали има на страна на должникот вина. Затезната камата претставува еден вид цена на користење туѓи пари.

Кога сме кај каматата, особено е битно да се нагласи, дека во судските постапки, многу често, не би сакал да потенцирам секогаш, се побарува камата, т.е. законска казнена камата на одредено парично побарување, најчесто од денот на поднесување на тужбата, од денот на донесување на пресудата, па се до конечната исплата и доколку судот утврди дека се работи за парично побарување кое не е застарено истото се досудува и на така досудениот износ се досудува и законска казнена камата, која неспорно му следува на тужителот, а сето тоа согласно член 266 и член 266- а од ЗОО.

Редовно се случува судската одлука за надоместок на штета да се извршува и присилно. Ова е сложена постапка, постапка која трае подолго време. Оваа постапка, како и целата постапка пред судот за надоместок на штета има слабости, па и сериозни пречки во одредени случаи. Иако според ЗПП, работните спорови се спорови од итен карактер, тоа не е секогаш така во практиката.

Досегашната практика укажува дека во одредени средни работните спорови траат долго време, со месеци, ако не и неколку години. Од друга страна, во работните спорови за работникот настануваат конкретни и разни обврски, посебно оние од парична природа. Работникот се доведува во ситуација во судската постапка да биде изложен на процесни трошоци кои можат да бидат енормни, т.е. преголеми.

Специфичноста на надоместокот на штета во работните односи и спорови бара сосем накусо да се објасни примената на институтот на застареност во вака настанатите граѓанскоправни односи.

Самата регулатива на институтот застареност е материја која се регулира од одредбите на ЗОО, во чии рамки и законски решенија треба да се бараат и решенијата кои се однесуваат на застареноста на побарувањата за надоместок на работата и работниот однос во претпријатието, односно кај работодавецот и кај другите правни лица.

Пред донесување на ЗОО, прашањето на застареност на побарувањата од работноправните односи беа регулирани делумно со одредбите на Законот од областа на работноправните односи, додека поголемиот дел со одредбите на Законот за застареност на побарувањата.

Во контекст на правата за надоместок на штета, која се проучува и анализира во овој магистерски труд, застареноста доаѓа до примена и од нејзиното застапување, можат да се случат одредени правни последици во поглед на одредени права и тоа: право на работникот на враќање на работа, за кое право постојат одредени правила и второ, право на работникот да побарува надоместок на штета.

Застареноста најчесто ја среќаваме кај паричните побарувања при работен спор, при што истата започнува да тече првиот ден по денот кога доверителот имал право да бара исполнување на стасаната обврска и таа настапува по истекот на последниот ден од рокот (времето) определено со закон. Па, според тоа ако рокот на застареност бил три години, кој и е согласно ЗОО, а доверителот поднел тужба до судот по истекот на законски определениот рок макар и 1 ден по истекот на рокот, должникот може да истакне приговор на застареност, а со тоа всушност успева во постапката, согласно фактот дека од денот на настанување на обврската до денот на поднесување на тужбата изминал предвидениот рок од 3 години.

Граѓанскоправната одговорност поради предизвикување на штета во областа на работните односи е посебен комплекс на прашања. Одговорноста за штета е централно прашање на целокупната проблематика и истата се елаборира, проучува и проблематизира во различни теоретски и практични насоки, односно се предлагаат соодветни решенија *de lege ferenda*.

Штетата е резултат на противзаконските одлуки кои се однесуваат на статусот и другите права на работникот, донесени од надлежните органи на претпријатија, односно работодавците, но од друга страна и како резултат на противзаконското дејствување, т.е. влијание на работникот кој може да му предизвика штета на работодавецот при вршењето на работата или во врска со работа, како и да му предизвика штета на трети лица.

Инаку, во областа на работноправните односи, видовите на штета се различни како по своите настанувања, така и по својата природа и по други свои специфичности. Од различните видови на штети во работните односи, правната наука, законодавството и судската практика, правата особени напори и даваат особен придонес во проучување на штетите, кои се вид на последици во целокупната организација на одговорноста за штета.

Меѓутоа, ако развитокот на институцијата одговорност за штета се набљудува во еден континуиран развој, во една еволуција, паѓа во очи дека многу прашања од оваа област се уште не се доволно расветлени, како во правната теорија, така и во законодавството на конкретната земја.

Судската практика, во зависност од конкретната правна регулатива, во своите одлуки (решенија и пресуди) не била секогаш доследна во применувањето на одделни институции на граѓанскоправната одговорност, односно многу често се случува да не постои воедначеност на судската пракса, така што од случај до случај се одлучува на различен начин, а при тоа се работи за исто или слично побарување, но при ваквите одлуки особено влијание имаат ставовите кои се воспоставуваат на одржаните седници кај повисоките судот, т.е. Апелационите судови, но битно е да се нагласи дека често Основите судови повикувајќи се на Европската конвенција за човекови права, која е ратификувана во нашата земја и која недвосмислено ја нагласува потребата и моралноста од постоење на воедначена судска пракса и покрај различните ставови на Апелационите судови, сепак при одлучувањето по однос на исти или слични основи на предметот за кој се води постапката, се досудува во корист на тужителот(работникот), бидејќи не е јасно како за еден може да се досуди позитивно со усвојување на тужбеното барање, а за друг тоа да биде одбиено, а се работи за сроден основ. Сето ова укажува дека списокот на отворените, ако не и спорните прашања бара *de lege ferenda* на целокупниот комплекс на прашања за предизвиканата штета од областа на работните односи, треба да се обрати особено внимание и да се даде одговор за правото на надоместување на штета.

Сложеноста на правната институција надоместување на штета бара по ова прашање решението да се бара прво во рамките на важечките начела за надоместок на штета кои ги уредува конкретното законодавство и второ во решението за овој вид на штета чија регулатива е содржана во прописите кои ги регулираат работните односи, т.е. Законот за работните односи од една страна и конкретните одредби на ЗОО или во граѓанските закони на некои земји од друга страна.

За институцијата – надоместување на штета во работните односи со посебен осврт на штетата важат одредени начела или би можело да се рече стојалишта и искуства кои ги познава и признава правната теорија и судската практика.

Она што е важно се однесува на степенот на вината на штетникот, односно на одговорното лице. Имено, независно од степенот на вината, оштетениот во конкретен граѓанскоправен однос, има право на цела штета, како на обична штета така и на изгубена добивка. При утврдување на висината за надоместување на штетата и нејзиниот надоместок важно е да се примени и познат принцип, т.е. надоместувањето на штетата да не биде повисока од самата штета. Современото граѓанско право, а особено облигационото право, во областа на надоместување на штетата воведува принцип на морализација. Со овој принцип се овозможува во одредени случаи, но под точно предвидени услови, надоместување да може да биде и помало од штетата. Врз овој принцип на морализација и неговата примена упатува на принципот на правда и правичност кои во Законот за облигационите односи се предвидува во повеќе од 20 случаи.

Иако прашањето за надоместување на штетата во работните односи е посебен вид на надомест, треба да се биде внимателен при примена на принципот на морализација во надоместувањето на штетата во настанати граѓанскоправни односи, имајќи во предвид дека постојат две страни доверител и должник, независно на која страна припаѓа работодавецот, т.е. работникот.

Што се однесува до видовите на надоместоците за штета, особено се посветува внимание на тоа да се направи еден посебен осврт на надоместот како на материјалната така и на нематеријалната штета и притоа се работи за доста сложено прашање, кое повлекува дискусии и разни дебатирања со цел да се изнајде средно, односно задоволително, позитивно решение за секоја од страните.

Сето погоре наведено, упатува на една потреба правната наука и понатаму да се занимава со проучување и треба да се направат поголеми мисловни напори за изнаоѓање на правилни и порационални решенија во разрешувањето на прашањата кои настануваат во граѓанскоправните односи од доменот на работните односи, а сето тоа во контекст на фактот дека за одредени прашања во поглед на уредувањето на правата,

обврските и одговорностите меѓу работникот и работодавецот како страни, односно должникот и доверителот се уште има одредени дилеми, а и спорни прашања.²³

²³ Д-р. Осман Кадриу, Одговорност за штета поради незаконитиот престанок на работен однос, Агенција „Академик“ - Скопје, Скопје, 2000 година;

ВТОР ДЕЛ

ПРИМЕНА НА ЗАКОНОТ ЗА ОБЛИГАЦИОНИТЕ ОДНОСИ, ПРИМЕНА НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ И АНАЛИЗА НА ОДРЕДБИТЕ КОИ ЈА РЕГУЛИРААТ ШТЕТАТА И НАДОМЕСТОТ НА ШТЕТА, НАЈЧЕСТ СЛУЧАЈ НА НАДОМЕСТ НА ШТЕТА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА(НЕСРЕЌА ПРИ РАБОТА) КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА СО ПРАВНИТЕ СИСТЕМИ КОИ ГИ РЕГУЛИРААТ РАБОТНИТЕ ОДНОСИ НА ЦРНА ГОРА И СРБИЈА

1.Примена на Основниот закон за работни односи (Стар закон - еден од основите по кои се настанати денешните Закони за работни односи)

Како што е познато, Основниот закон за работни односи содржи воглавно општествени норми за регулирање на работните односи, како односи кои настануваат помеѓу рамноправните членови на работната заедница, кои во согласност со Уставот и законот самостојно ги уредуваат меѓусебните работни односи и непосредно одлучуваат по однос на условите на своето работење и прашањата на економска положба воопшто, а познато е дека работниот однос странките можат и договорно да го уредат.

Поаѓајќи од основните претпоставки дека работните односи и нивното уредување првенствено е работа на работната заедница и нивните самоуправни органи, законот дава начела за уредување на меѓусебните односи во работните заедници, а со своите посебни прописи и норми поблиску го определува статусот на работниците и ги прецизира нивните основни права на работа и во врска со работата, како и начинот на нивното остварување и заштитата од евентуалните незаконитости, неправилности или самостојните постапки и конкретни решенија.

Овој закон, од друга страна ги штити, допринесува или обезбедува оживотворување на Уставните загарантирани права:

1. на работа и слобода на работа, вклучувајќи ја слободата на избор на занимањето и вработувањето;
2. на достапност на секое работно место на секој граѓанин под еднакви услови;
3. на стално вработување, одредувајќи ги условите и начинот на престанок на работа на работникот во работната организација против негова волја;
4. на ограничено работно време и одмори, одредувајќи ги условите и рамките кои не можат ни со волјата на работникот да бидат ограничени или повредени;
5. на посебна заштита на жената, младината и инвалидите во работниот однос;
6. на судска заштита на сите права на работниците утврдени со Уставот, законот, статутот или со кој било друг општ акт на самата работна организација и сл.;

Утврдувањето на законски загарантираните права, како и правата кои работните заедници сами ги конституираат, законот препушта и наредува работните заедници со своите статuti, другите општи акти и конкретните решенија да ги одмеруваат по начелото: **„СЕКОЈ СПРЕМА СВОИТЕ СПОСОБНОСТИ – НА СЕКОЈ СПРЕМА РАБОТАТА“**.

На овој начин законот само доследно ги изразува уставните поставки на самоупраувањето во областа на работните односи. Се подразбира, дека таму каде што Уставот наредува или упатува дека законот одредени прашања кои повеќе или помалку ги регулира, тој тоа и го прави, т.е. општите услови кои работникот мора да ги исполнува како би можел да стапи на работа во работната организација; условите за стекнување на право на годишен одмор; некои прашања, посебно правата на жените, младината и инвалидите во работниот однос, номиналното, односно минималното и максималното време за кое работникот има права и должности да остане на работа во случај на престанок на работниот однос итн.

Основниот закон за работните односи во согласност со Уставот и облигационите односи кои се развиваат и настануваат во услови на самоупраување, всушност во голем дел ги напуштат униформираните законски решенија, односно имаме ист рецепт за различни случаи и во општествената област, оставајќи ги работниците сами да конституираат што е можно подобри услови при своето работење и решавањето на меѓусебните односи, спрема сопствените потреби и можности, па

како такви по самата логика на работите, ќе бидат поадекватни конкретните услови и односите од решенијата кои би можел единствено да ги даде и најдобриот закон.

Сето претходно наведено укажува на значењето на самоуправните норми и регулирањето на работните односи и сложеноста и одговорноста на работата, како и на донесувањето на статутарни решенија и други општи акти во работната заедница, во која се регулираат меѓусебните работни односи на луѓето кои се здружени во работата со средствата кои се во општествена и приватна сопственост.

Исто така, работните организации се должни да со статут или други општи акти да ги регулираат работните односи согласно одредбите на законот и притоа законот изречно одредува кои од работните односи задолжително се регулираат со статут, а кои со други општи акти, односно со одлуките на работната заедница, т.е. организација.

Пред се, потребно е да се истакне дека законот во своите основни начела прецизира дека статутот најмалку мора да содржи основни одредби за работните односи, а тоа значи дека со правилниците и другите општи акт на работната организација поблиску ги уредува условите и начинот на стекнување и остварување на правата и должностите на работникот кои произлегуваат од заедничката работа.

Сосема е логично да се претпостави дека во статутите поголемиот број на работните организации ќе бидат опфатени повеќе основни одредби, односно поголем број на прашања ќе бидат препуштени да се регулираат со други општи акти, па тоа значи дека во тој поглед ќе постојат различни решенија во праксата.

Меѓутоа, во секој случај основните одредби во статутот мораат да бидат конкретни, бидејќи одредбите мораат да бидат во согласност со основните решенија во статутот.

По закон, секое слободно работно место мора да биде огласено по правило преку средствата за јавно информирање (дневен весник, службен весник, радио и друго) со што се обезбедува оживотворување на уставните норми по однос на достапноста на секое работно место за секој граѓанин под еднакви услови.

На крај од оваа точка, покрај се досега наведено, во основните начела законот го истакнува постоењето на работното место пропратено со општи и посебни должности на секој работник спрема неговата работа и одговорностите спрема другиот работник, општествените и приватните средства на работата, работната и општествената

заедница, а од друга страна и судската заштита при стекнувањето и остварувањето на неговите права на работа и по основа на работата во работната организација.²⁴

1.1.Одговорност на работникот за настанатата штета - Основен закон за работни односи

Работникот кој намерно или од крајно невнимание ќе причини материјална штета на работната организација на работа или во врска со работата, должен е направената штета да ја надомести, се вели во член 94 од Основниот закон за работни односи.

Работникот одговара за штетата која ќе ја причини на работната организација согласно исполнување на неколку услови:

- штетата да е настаната;
- штетата да била направена спрема работната организација;
- штетата да е вистинска;
- штетата да ја направил работник на работа или во врска со работата;
- штетата да ја направил работникот со своја кривица, намерно или од крајно невнимание;
- измеѓу работата на работникот и настанатата штета да постои причинска врска;

Работникот одговара за секоја штета која ќе му ја причини на работната организација на работа или во врска со работата. Под штета, по правило се подразбира неповолниот резултат на штетните дејствија спрема работата и спрема законски заштитените имотни интереси, како и на личните добра, доколку се предмет на заштита во граѓанското право.

Работникот одговара за штетата која ќе ја причини на работната организација намерно или од невнимателност, но не одговара за штетата која не ја направил намерно или од крајно невнимание. Тоа значи дека направената штета која настанува од обична невнимателност не повлекува материјална одговорност на работникот.

²⁴ Милан Лаковиќ, Славко Бујдиќ, Теодор Томиќ, Приручник за примену Основног закона о радним односима, са објашњењима, Савремена администрација, издавачко - штампарско предузече Београд, 1965 година;

Од произнесеното произлегува дека штетата може да настане со чинење или нечинење, т.е. вршење на одредени работи кои ја предизвикуваат штетата, или пропуштањето да се изврши одредено дејствие со кое настанува штетата за работната организација.

Ако штетата ја предизвикаат повеќе работници, секој од работниците е посебен одговорен за делот од штетата кој го предизвикал.

Ако не може за секој работник да се утврди делот на предизвикување на штетата, се смета дека подеднакво се одговорни и штетата ја надоместуваат во еднакви делови.

Ако штетата ја предизвикаат повеќе работници со умисла да се стори кривично дело, сторителите солидарно одговараат за надоместувањето на штетата.

Во случај кога повеќе работници заеднички ќе причинат материјална штета, материјалната одговорност по правило се утврдува по принципот на лична одговорност на секој поединечен работник кој во предизвикувањето на штетата учествувал. Но, ако не може да се утврди делот на секој од работниците при причинувањето на штетата, тогаш се отстапува од принципот на лична одговорност и штетата се надоместува во еднакви делови, по принципот на еднаква (солидарна) одговорност за причинета штета. Постои посебно правило во поглед на материјалната одговорност, кое важи во случај кога повеќе работници ќе причинат штета со умисла за сторување на кривично дело и во ваков случај материјалната одговорност на работниците кои ја причиниле штетата се утврдува на принципот на солидарна одговорност.

За штета која работникот во работата или во врска со работата ќе ја причини на трети лица (поединци или правни лица), одговара работната организација, кај која работникот бил на работа во моментот на причинувањето на штетата.

За штетата која спрема трето лице во врска со вршењето на служба или други работи на државниот орган, или организацијата која врши работа од јавен интерес, ќе ја предизвика работникот со својата незаконита или неправилна работа кој работи во тој орган или организација, одговара општествено – политичката заедница, односно организација во која се врши службата или другата делатност, т.е. работа.

Работникот не може да се ослободи од плаќањето на надомест на штета ако штетата ја направил намерно. Кога работникот причини штета која ќе ја направи со обична невнимателност не одговара, тоа практично значи дека работникот ќе биде

ослободен од плаќањето на надоместот на штетата која ја причинил од крајно невнимание.²⁵

2. Законот за облигационите односи (Пречистен текст) – Одредби кои се однесуваат на штетата и надоместот на штета и со посебен осврт на делот од доменот на работните односи (член 157 и член 158)

- Согласно член 9 од ЗОО, секој е должен да се воздржи од постапка со која може на друг да му предизвика штета. Кога сме кон ова да не ги заборавиме и заповедите кои произлегуваат од начелото на совесност и чесност, забраната за злоупотреба на правата, забраната на монополско однесување на пазарот, бараните стандарди на однесување во извршувањето на правата и обврските и остварувањето на правата, сите уредени со ЗОО. Во контекст на оваа одредба е и одредбата од член 10 со која се предвидува дека учесниците во облигациониот однос се должни да ја извршат својата обврска и се одговорни за нејзиното исполнување.²⁶
- Тој што со вина ќе му причини штета на друг, должен е да ја надомести (член 141 став 1).
- Штетата е намалувањето на нечиј имот (обична штета) и спречувањето на негово зголемување (испуштена корист), како и повреда на личните права (нематеријална штета) (член 142).
- Вина постои кога штетникот причинил штета со намера или со невнимание (крајно, обично или друг степен на невнимание предвидено со закон) (член 145 став 1).
- Ако штетата е причинета со намера или крајно невнимание, оштетениот треба да го докаже нивното постоење (член 145 став 2).
- Ако штетата е причинета со обично невнимание или друг помал степен на невнимание, штетникот треба да докаже дека тие не постоеле (член 145 став 3).
- Лицето кое според законот е обврзано да склучи некој договор, должно е да ја надомести штетата ако на барање од заинтересираното лице без одлагање не го склучи тој договор (член 172).

²⁵ Д-р. Теофило Поповиќ, Александар Николиќ, Коментар Основног закона о радним односима, „Просвета“ Београд, 1969 година;

²⁶ Проф.д-р. Гале Галев, Проф.д-р. Јадранка Дабовиќ - Анастасовска, Облигационо право, Скопје, 2008 година;

- Одговорното лице е должно да ја воспостави состојбата што била пред да настане штетата. Доколку воспоставувањето на поранешната состојба не ја отстранува штетата на полно, одговорното лице е должно за остатокот на штетата да даде надомест во пари. Кога воспоставувањето на поранешна состојба не е можно, или кога судот смета дека не е нужно тоа да го стори одговорното лице, судот ќе определи тоа да му исплати на оштетениот соодветна сума на пари на име надомест на штета. Судот ќе му досуди надомест во пари кога тој тоа го бара, освен ако околностите на дадениот случај го оправдуваат воспоставувањето на поранешната состојба. (член 174 став 1,2,3 и 4).
- Обврската за надомест на штета се смета за²⁷ стасана од *моментот на настанувањето на штетата*. (член 175)

Во Законот за облигационите односи причинувањето на штетата е предвидена и регулирана во Оддел 2, отсек 1(општи начела), отсек 2(одговорност врз основа на вина), отсек 3(одговорност за друг), отсек 4(одговорноста на работодавецот спрема трето лице), отсек 5(одговорност за штета од опасен предмет или опасна дејност), отсек 6(посебни случаи на одговорноста), отсек 7(надомест на материјална штета), отсек 8(одговорност на повеќе лица за иста штета), отсек 9(право на оштетениот по застареноста да бара надомест). Во конкретниот случај, делот на штетата и надоместот на штетата се движи во законска регулатива од член 141 до член 198, во кои се предвидени разни одговорности по однос на причинета штета, како и надомест на истата. Особено важен дел по однос на оваа магистерска тема и кој е од значење за доловување на суштината на истата се членовите 157 и 158 кои спаѓаат отсек 4 Одговорноста на работодавецот спрема трето лице, при што делот Одговорност на работодавец е регулиран со член 157, а делот Одговорност на правно лице за штета што ќе ја причини негов орган е регулиран со член 158.

Од посебна важност и значење е да се нагласи дека настанатата штета, во случајот нематеријална како посложена појава и облик на причинување на штета е надоместувањето на нематеријалната штета, каде според ЗОО е изречно предвидено дека нематеријалната штета се надоместува *нематеријално* (морална сатисфакција) и *материјално* (материјална сатисфакција) во случаите превидени со закон, а сето ова на прилог на фактот дека оштетениот при поднесување на тужбеното барање во случај кога му е причинета нематеријална штета, т.е. повреда на личните права, надоместувањето го бара во материјална форма, а по однос на определувањето на износот се изготвува вештачење од страна на специјалист од делот на судска медицина, односно лиценциран судски вештак и доколку се утврди основот дека е нанесена на пример телесна повреда, судот само го определува износот на настанатата штета која материјално е должен да ја надомести штетникот.

²⁷ Закон за облигационите односи (Пречистен текст);

1. Одговорност на работодавецот

- *За штета што работникот во работата или во врска со работата ќе му ја причини на трето лице одговара работодавецот кај кој работел работникот во моментот на причинувањето на штетата, освен ако докаже дека работникот во дадените околности постапил онака како што требало. (член 157 став 1).*
- *Оштетениот има право да бара надомест на штетата и непосредно од работникот ако штетата ја причинил намерно. (член 157 став 2).*
- *Со одредбата од став 1 на член 157 не се засега во правилата за одговорноста за штета што потекнува од опасен предмет или опасна дејност. (член 157 став 3).*
- *Работодавецот кој на оштетениот ќе му ја надомести штетата што работникот ја причинил намерно или со крајно невнимание, има право од тој работник да бара надомест на платениот износ. (член 157 став 4).*
- *Тоа право застарува шест месеци од денот на исплатениот надомест на штетата. (член 157 став 5)²⁸.*

2. Одговорност на правно лице за штета што ќе ја причини негов орган

- *Правно лице одговара за штета што ќе му ја причини негов орган на трето лице во вршењето или во врска со вршењето на своите функции. (член 158 став 1).*
- *Ако за определен случај не е нешто друго определено во законот, правното лице има право на надомест од лицето кое штетата ја причинило намерно или со крајно невнимание. (член 158 став 2).*
- *Тоа право застарува во рок од шест месеци од денот на исплатениот надомест на штетата. (член 158 став 3).²⁹*

Овој вид на одговорност на правното лице, односно на негов орган, настанува кога работникот на ова лице или негов орган во вршењето на работата или во врска со работата, односно вршењето на функцијата, му причинат штета а трето лице во случајот оштетениот.

²⁸ ЗОО (пречистен текст);

²⁹ ЗОО (пречистен текст);

Со оглед на особеностите кај неа, кои се однесуваат на страните (штетникот и оштетениот), на штетното дејствие и вината таа се појавува како посебен вид на одговорност на штета.

Страна на штетник кај овој вид одговорност на штета е правното лице, без оглед на фактот што тоа, како општествена (вештачка) творба, само по себе не може да презема одредени дејствија, во рамките на кои се и дејствијата кои можат да се квалификуваат како штетни. Овие дејствија можат да бидат преземени исклучиво од работник (работници) или од органот (директори, бордот на директори) на правното лице.

Одговорноста на правното лице за штетата причинета на трето лице од работник или од орган на ова лице, врз него од причина што работникот или органот дејствијата кои ги преземаат во вршењето на работата или во врска со работата, односно остварувањето на функцијата не ги презема за себе, туку тоа го прави за и во интерес на правното лице. Оттука, овој вид на одговорност, колку и да наликува на одговорноста за друг, не преставува вид на таа одговорност, туку посебен (засебен) вид на одговорност за причинетата штета. Во контекст на претходно наведеното говорат член 157 и член 158 од ЗОО. Меѓутоа, по исклучок, заедно со правното лице како штетник може да се појави и самиот работник, односно соодветниот орган на тоа лице. Тоа е случај кога работникот намерно му ја причинило штетата на третото лице. Во ваков случај, страната на штетникот од проста се јавува како сложена солидарна страна (правното лице плус работникот, односно органот на тоа лице), со право, се разбира, на оштетениот да избира од кого ќе го бара надоместувањето на штетата. Идејата, овде, е на овој начин да се обезбеди поголем степен на правна заштита на оштетениот. Во контекст на наведеното му е и правото да бара надомест на штетата непосредно од работникот (член 157 став 2 од ЗОО).

Оштетен кај овој вид на одговорност исклучиво може да биде трето лице, а тоа значи лице кое не е работник на правното лице, односно лице кое не е орган на правното лице. Во кругот на трети лица како оштетени влегуваат и сите правни лица надвор од правното лице чиј работник или орган ја причинува штетата. Својство на оштетен може да има и друг работник од правното лице во кое е вработен и работникот кој ја причинува штетата, но тоа само тогаш кога на другиот работник штетникот (работникот од правното лице) штетата ќе му ја нанесе надвор од работата или во врска со работата. Ако, пак, штета му е причинета на работник во работата или во врска со работата, тогаш се работи за одговорност за штета причинета во работен однос, која е уредена со правилата на трудовото право (Законот за работни односи). Ист е случајот и со причинувањето на штета од работникот или органот на (своето) правно лице, за кој случај важат правилата на трудовото право, како и оние од доменот на деловното право.

Штетното дејствие на правното лице, со оглед на неговата природа е дејствие изведено од реално преземеното дејствие на работникот на правното лице, односно на соодветниот орган на тоа лице како штетник.

Одговорноста на правното лице за штета причинета од негов работник, односно орган по својата природа, по правило, претставува модифициран вид на субјективна одговорност. Ова од причина што кај неа услов да се одговара е постоењето на вина, која истовремено е и основа врз која почива одговорноста на правното лице за штетата причинета на трето лице. Во случајот, станува збор за претпоставена вина. Имено, кога работникот или органот со свои дејствија на трето лице ќе му причинат штета се тргнува од тоа дека тие тоа го сториле со вина. Оттука, ако правното лице како штетник сака да се ослободи од одговорноста за надомест на штетата причинета на третото лице треба да ја собори правната претпоставка за постоење на негова вина. Тој ќе успее во тоа, како што вели законот: „ако докаже дека работникот во постојните околности како што требало" (член 157 од ЗОО).

По аналогија, ова решение се применува и на ситуациите кога штетата ја причинил соодветен орган на правното лице. Во контекст на изложеното за вината на правното лице, заслужува да се нагласи дека во случајот станува збор за вина кај него како изведена категорија. Имено, од цитираната законска формулација може да се заклучи дека таа, всушност, се изведува од вината на работникот, односно на органот, кој во дадените околности не постапувал како што требало.

Во секој случај, прашањето за претпоставената вина се однесува само во случаите кога работникот или органот штетата ја направиле со обично невнимание, а не и со намера, односно крајно невнимание. Доколку се во прашање овие два потешки видови вина, потребно е нивното постоење и да се докаже. Во овој случај, товарот на докажување паѓа врз оштетениот, што инаку не е во случај со обичното невнимание. Неговото постоење треба да го докаже правното лице како штетник.

Кога сме кон намерата и крајното невнимание, заслужува да се укаже уште и на тоа дека кога тие постоеле кај работникот, односно органот кои со свои дејствија му причиниле штета на трето лице, правното лице (штетникот), кој на оштетениот му ја надоместил штетата има право да го бара од нив надоместот на платениот износ (член 157 став 4 и член 158 став 2 од ЗОО). Ова право на правното лице е временски ограничено на шест месеци, сметано од денот на исплатениот надомест на штета. По истекот на тој рок правото на регрес застарува. (член 157 став 5 и член 158 став 3 од ЗОО).

Правното лице како штетник за штетата што на трето лице (оштетениот) ќе му ја причини негов работниот, односно орган, покрај субјективно може да одговара и објективно, или како што уште се вели *без оглед на својата вина*. Тоа ќе биде случај кога работникот или органот штетата причинета на третото лице ќе ја сторат со

употреба на *опасна ствар*, односно при вршење на опасна дејност (член 157 став 3 од ЗО). Во секој случај, овие два вида одговорност не се исклучуваат. Во таа смисла, правното лице за дел од штетата може да одговара според правилата на субјективната одговорност, а за другиот дел без оглед на неговата вина (објективно). Но, тоа не значи дека одговорноста не може да биде само субјективна или само објективна.

3.Закон за работните односи (Пречистен текст) - ЗРО

Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договорот за вработување. Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договор за вработување.

Цел на овој закон е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.

Овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и другите правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

Работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор.

Во работниот однос секоја од страните е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности.

Работниот однос е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.

Овој закон се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште или престојувалиште во Република Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територија на Република Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство. Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската Унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската Унија и кај нив вработените работници, коишто се

воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Македонија. За работниците кои работодавач и од територијата на земја членка на Европската Унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската Унија ќе ги упати на привремена работа во Република Македонија врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите на овој и друг закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците. Овој закон се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на Европската Унија во територијата на Република Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската Унија.³⁰

Делот со кој законски се регулира надоместот на штета во работните односи, посебно ќе биде наведен согласно членовите кои го регулираат тој дел и истите ќе бидат прецизно изнесени во понатамошниот текст.

- Работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го стави во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности (член 6).
- Во случаите на дискриминација од членот 6 на ЗРО, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи (член 10).
- *Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен да ја надомести* (член 156 став 1).
- *Ако повеќе работници предизвикаат штета секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што го предизвикал* (член 156 став 2).
- *Ако за секој работник не е можно да се утврди колкав дел од штетата предизвикал, сите работници се еднакво одговорни и ја надоместуваат штетата во еднакви делови* (член 156 став 3).

³⁰ Закон за работните односи - Пречистен текст;

- *Ако повеќе работници предизвикале штета со намерно казниво дејствие, за штетата се солидарно одговорни (член 156 став 4).*
- *Ако работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на работодавачот (член 156 став 5).*
- *Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор (член 157).*
- *Со колективен договор за работникот можат да се определат начинот и условите за намалување или простување од плаќањето на обештетувањето (член 158).*
- *Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата (член 159 став 1).*
- *Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос (член 159 став 2).*

Со овој закон се регулира и делот кој се однесува на годишниот одмор, кој законски му следува на работникот, но постои одредбата 145, која гласи: *„Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, ако претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја.*

Предвид претходно наведеното, може да се заклучи дека Законот за работните односи е дециден и јасно го прецизира надоместот на штетата во работните односи. Истиот, го елаборира надоместот на штета во Глава XI со наслов Надомест на штета и притоа видно постојат 4 поднаслови и тоа:

1. **Одговорност на работниците за штетата** – опфатено во член 156 со 5 ставови;
2. **Паушално обештетување** – опфатено во член 157 со 1 став;
3. **Намалување на обештетувањето и простување на плаќањето на обештетување** – опфатено во член 158 со 1 став;
4. **Одговорност на работодавачот за обештетување** – опфатено во член 159 со 2 ставови;

Овој закон влегол во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а одредбите од овој закон отпочнале да се применуваат од 15 март 2015 година, што значи дека овој закон е во важност и истиот е применлив ден денес.

4.Надомест на штета во случај на несреќа при работа

Формите на заштита на работникот на работното место се пропишани во Законот за заштита при работа. Од содржината на одредбите на овој закон може да се извлече заклучок дека на полето на заштитата на вработените, пропишани се современи правни решенија. Проблемот на заштита при работа е огромен, а некои од нив имаат и фатален исход, односно завршуваат со смртен исход.

Работодавачот е должен веднаш по приемот на работникот на работа да му ги осигура потребните услови за заштита на работата, а со кои се осигуруваат заштитата на животот и здравјето на работникот. Всушност, треба да му овозможи запознавање со прописите од заштита при работа, а, воедно, е должен да го оспособи работникот за работа на начин кој што осигурува целосна заштита на неговото здравје, се со цел несреќа на работа.

Несреќите при работа се многу честа појава, бидејќи од една страна свеста на работодавачите и на работниците за ризиците при работа е ниска, а од друга страна поради големата невработеност во Република Македонија, невработените прифаќаат да работат во опасни услови без адекватна заштита, само за да можат да осигураат средства за себе и за своето семејство.

Работниците кои што се во редовен работен однос, со потпишаниот договор за вработување, во случај на настапување на несреќа при работа остваруваат надомест на штета, заради повредата здобиена на работа, и тоа како од осигурителната компанија, доколку се осигурани, а, исто така, можат да ја надоместат материјалната или нематеријалната штета од работодавачот.

Притоа, надоместот на штетата следува поради целосно или делумно губење на работната способност и во тој случај се остварува право на инвалидска пензија, за работниците кои што се социјално осигурани.

Покрај тоа, ако работникот доживее повреда на работа, или во врска со работата, има право и на паричен надоместок од работодавачот за настанатата штета, ако се исполнети два услови и тоа:

- 1. мора да постои субјективна или објективна одговорност на работодавачот и**
- 2. работникот при работа не смее да биде невнимателен и не смее да работи без пропишаната заштитна опрема, односно не смее да се однесува спротивно со правилата за заштита при работа.**

Ако работникот е одговорен за повредата при работа, работодавачот не е должен да му го исплати надоместокот на штетата.

Доколку, пак работодавачот е одговорен за настанатата штета, односно повреда, дури и кога работникот со своето однесување допринел за настанувањето на штетата, работникот има право на исплата на штета.³¹

Работодавачите, воглавно, својата одговорност за повреда на работникот на работното место ја осигуруваат во соодветното осигурувачко друштво, низ осигурување од граѓанска одговорност. Во тој случај, надоместот на штетата се проследува на соодветна осигурителна компанија, која врз основа на утврдената одговорност ја утврдува висината на штетата.

Доколку, работодавачот не го осигурал работникот заради граѓанска одговорност, надоместот на штетата може да се бара директно од работодавачот. Во тој случај, судовите ја испитуваат субјективната одговорност на работодавачот за настапување на штетата во врска со несреќа на работа, или пак се испитува дали постои објективна одговорност на работодавачот за повреда на работникот при вршење на работните задачи и овој вид на одговорност настапува независно од вината на работодавачот. Тоа е одговорност на работодавачите која што тој ја има само заради поседување опасна ствар или предмет кој се употребува во процесот на работа, или пак за обавување на одредена опасна дејност.

Судска пракса избилува со бројни случаи на надомест на штета за настапена несреќа при работа и најчесто како форми за остварување на надоместот на штета се:

- *надомест на штета за примарен и секундарен страв, поради последица од повреда на работата;*
- *надомест на штета за душевна болка поради намалување на животна активност или нагрденост;*
- *надомест на штета за душевна болка поради смртен исход;*

За обележување е дека првите форми на надомест на штета се лично право кое може да го остварува оштетениот, а додека надоместот на штетата за душевна болка поради смрт може да ја остваруваат блиските роднини на умрениот (родители, законските и незаконските партнери, децата, браќата, сестрите, бабите и дедовците) ако живееле во исто семејно домаќинство и ако меѓу нив постоела трајна животна заедница. Потесните членови на семејството имаат право покрај надомест на нематеријалната штета и на надомест на материјалната штета.

Во нашиот правен систем со ЗОО е предвидена посебна форма на надомест на штета во вид на рента, популарен збор кој што има латинско потекло и која вообичаено означува приход од капиталот, имотот или земјишен посед и сл. , но, воедно, е пропишано и постоење на надомест на штета во облик на рента во врска со настаната несреќа при работа, кога на работникот му е оштетено здравјето со повредата и штета која настанала поради смрт на работникот како давател на издржување на своето семејство, на родителите, како и на други лица кои според Закон или одлука на надлежен орган ги издржувал.

Законот за облигациони односи во Република Македонија ги познава следните облици на рента кои што се досудуваат во судската пракса:

- изгубено издржување, односно помагање како последица на смрт на давателот на издржувањето (член 183 од ЗОО);
- изгубена заработувачка (член 182 од ЗОО);
- трајно зголемување на потребите на повреденото лице (неопходна туѓа помош);
- уништување или смалување на можноста на натамошниот развој и унапредување што е последица на потполната или делумната неспособност за работа, заради настанатата несреќа при работата;

Рентата во определени случаи може да се оствари заедно со претрпената нематеријална штета на основа на одредбите на Законот за облигациони односи и тоа

во случаи кога постои барање на оштетениот, како и да се работи за штета која што е однапред познато дека ќе трае подолго и во иднина и таквиот облик на надомест на штета во конкретниот случај да претставува парична сатисфакција.

Во судската пракса поради намалување на животната активност и другите нејзини трајни облици, најчесто работниците бараат и надомест на штета во вид на рента. Таа се досудува на начин што се исплатува месечно однапред, ако судот поинаку не определи. Рентата може да биде досудена доживотно или на определено време. Во определени случаи, рентата може да му се исплати на барателот во една вкупна сума.

Доколку работникот е одговорен за настанатата несреќа (не користел средства за заштита при работа и сл.) при работата, работодавачот не е должен на работникот да го исплати надоместот на штетата. Доколку, пак работодавачот е одговорен за настанатата штета, односно повреда на работникот на работното место, тој е должен да ја надомести таа штета и тогаш кога работникот со своето однесување придонел за настапување на истата. Работникот има право на исплата на соодветен дел на штетата во зависност од неговиот придонес во настанувањето на штетата.

Работодавачот во секој случај одговара за повреди на работникот за време на несреќа на работа и без оглед на неговата вина, а тоа е одговорноста која тој ја сноси поради поседување на опасна ствар или обавува опасна дејност. Станува збор за објективна одговорност.

Воедно, работодавецот одговара за штетата која работникот ќе ја предизвика на поединци или на правни лица, а која настала при несреќа во работата или во врска со работата. Во тој случај, работодавецот ја исплатува штетата на третото лице, меѓутоа има право да бара од работникот надомест на извршената исплата, само ако работникот штетата ја направил намерно или од крајно невнимание.

Слична одредба содржи и Законот за облигациони односи, според кој за штетата што во работата или во врска со работата работникот ќе му ја причини на трето лице, одговара работодавецот кај кого работел работникот во моментот на причинување на штетата, освен ако докаже дека работникот во дадените околности постапувал така како што треба да постапува. И според Законот за облигациони односи, работодавецот кој на оштетениот му ја надоместил штетата што работникот ја причинил намерно или со крајно невнимание, има право од тој работник да бара надомест на платениот износ, односно има право на регрес за небрежно предизвикување на штета на трето лице за случај на несреќа при работа (штета предизвикана со обично невнимание), работодавачот нема право на регрес.³²

³² <http://www.vsrn.mk/wps/wcm/connect/vsrn/94446ff9-df95-4cc0-a1ed-eb46b77fed3f/%D0%9D%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82+%D0%BD%D0%B0+%D1>

5.Штета и надомест на штета во работното право - Закон за работата (Закон о раду) во Србија и судска пракса

Вработениот е одговорен за штетата која на работа или во врска со работата, намерно или од крајно невнимание ќе му ја причини на работодавачот. Ако штетата е причинета од страна на повеќе вработени, секој вработен одговара за делот на штетата што ја предизвикал. Ако за вработениот не може да се утврди делот на штетата што ја причинил, се смета дека сите вработени се подеднакво одговорни и штетата ја надоместуваат во еднакви делови.

Ако штетата ја предизвикале повеќе вработени со кривично дело умисла, за штетата се одговара солидарно.

Постојењето на штетата, нејзината висина, околностите под кои настанала, кој ја предизвикал штетата и како се надоместува, сето тоа го утврдува работодавачот во согласност со општиот акт, односно договорот за работа. Ако надоместот на штета не биде остварен, тогаш за надоместот одлучува надлежниот суд.

Доколку вработениот претрпи повреда или штета на работа или во врска со работата, работодавачот е должен таа штета да му ја надомести во согласност со законот и општиот акт (член 163 од Законот за работата = Закон о раду).

Ако судот донесе правосилна судска одлука со која е утврдено дека на вработениот незаконски му престанал работниот однос, има право да се врати на работа, ако тоа го побара. покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на вработениот да му исплати надомест на штета во висина на изгубената заработка и другите примања кои му припаѓаат по закон, општ акт и договорот за работа и да му ги уплати придонесите за задолжително социјално осигурување. Надоместот на штетата се намалува за износот на приходите кои вработениот ги остварил по основ на работата, по престанокот на работниот однос, а се во согласност со член 191 од Законот за работата.

Во Законот за работата во член 18 се забранува непосредна(директна) и посредна(индиректна) дискриминација на лицето кое бара да се вработи, како и на вработените, поради полот, раѓањето, јазикот, расата, бојата на кожа, староста, бременоста, здравствената состојба, односно инвалидност, национална припадност, вероисповед, брачен статус, семејни обврски, сексуално определување, политичко или

друго убедување, социјалното потекло, имотната состојба, членството во политички организации, синдикати и сл.

Непосредната дискриминација, во смисла на членот 19 од Законот за работата гласи дека секое постапување предизвикано од некоја од претходно наведените ситуации лицето кое бара вработување, како и вработениот, го става во неповолна ситуација по однос на друго лице во иста или слична ситуација. Посредната дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога одредена наизглед неутрална одредба, критериум или пракса го става или ќе го стави во неповолна ситуација лицето кое бара вработување, како и вработениот во однос на други лица, поради одредено својство, определување или убедување.

Дискриминацијата е забранета во однос на:

- условите за вработување и изборот на кандидатот за извршување на определена работа;
- условите на работата и сите права од работниот однос;
- образованието, оспособувањето и усовршувањето;
- напредокот на работа;
- отказ на договорот за работа;

Одредбите на договорот за работа со кои се утврдува дискриминацијата од претходнонаведените основи се ништовни.

Не се смета за дискриминација правењето на разлика, исклучувањето или давањето на првенство (предност) во однос на определена работа кога природата на работата е таква или работата се извршува во такви услови, карактеристиките поврзани со некои од напред наведените основи претставуваат вистински и се одлучувачки услов за извршувањето на работата, и целта која сака со тоа да се постигне да е оправдана.

Одредбите на законот, општ акт и договорот за работа кои се однесуваат на посебна заштита и помош на одредени категории на вработени, а посебно оние кои се однесуваат на заштита на лицата со инвалидитет, жените за време на породилно отсуство и отсуство од работа поради нега на детето, посебната нега на детето, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите, старателите и хранителите не се сметаат за дискриминација.

Во случаите на дискриминација, во претходнонаведените ситуации, лицето кое бара вработување, како и вработениот, може да покрене постапка пред надлежниот суд за надомест на штета.

Вработениот има право на надомест на нематеријална штета, само ако дисциплинската постапка која била покрената, се водела злонамерно со цел на повреда на честа, угледот и правата на вработениот и доколку оваа постапка предизвикала душевни болки од силен интензитет.³³

5.1.Престанок на работниот однос и надомест на штета - Основен суд во Нови Сад (Електронски билтен)

Работникот има право на надомест на штета заради заостаната заработка и другите примања, ако работниот однос му престанал поради незаконски акт на работодавачот, но, не и кога работниот однос му престанал поради сопствена волја, бидејќи со престанокот на работниот однос му престанува и правото на работа, а ако тоа право го нема, работникот не може да го остварува ни правото на надомест на штета заради повредите на правата по основ на работата.³⁴

Сентенца – Образложение на пресуда на Апелациониот суд во Нови Сад ГЖ1-645715 (Јармила Лончар, виш судски соработник)(ОРИГИНАЛ)

Прилог:

Побијаном пресудом одбијен је тужбени захтев тужиле, којим је тражила да се обавезе тужени, да јој на име накнаде штете, због престанка радног односа, услед од стране послодавца учињене повреде права из радног односа, исплати осам месечних зарада, односно износ од по 297.480,00 динара, са законском затезном каматом, почев од дана утужења, па до коначне исплате, као и да јој надокнади трошкове парничног поступка, све у року од 8 дана, под претњом извршења.

Одредбом чл. 178. став 1 Закона о раду, прописано је да запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, а одредбом чл. 178 став 2 прописано је да отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана, пре дана, који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок). Одредбом става 3 истог члана, прописано је да ако запослени откаже уговор о раду, због од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као и у случају да му је незаконито престао радни однос.

³³ <https://www.besplatnapravnapomoc.rs/tekstovi/radno-pravo/naknada-stete-u-radnom-pravu/>;

³⁴ Проф.д-р. Борислав. Т. Благојевиќ, Проф.д-р. Врлета Круљ, Коментар закона о облигационим односима, друго издање, издавачко – штампарско – књижарска радна организација „Савремена Администрација“, 1983 година.

Одредбом чл. 191 став 1 Закона о раду, прописано је да ако суд донесе правоснажну одлуку, којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева. Одредбом става 4 истог члана, прописано је да ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца, да запосленом исплати накнаду штете, у износу од највише 18 зарада, које би запослени остварио да ради, и то зависно од временаведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Наиме, првостепени суд је заузео становиште да је тужила у конкретном случају сама дала отказ, те да јој је радни однос престао по основу отказа уговора о раду, од стране запосленог. Како тужила није у законом прописаном року, покренула спор пред надлежним судом, ради поништаја решења о отказу уговора о раду, које је тужени донео, тужила нема право на накнаду штете, у складу са одредбом чл. 191. став 4 Закона о раду, с обзиром на то да је услов за остваривање права на накнаду штете-постојање правоснажне одлуке, којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос.

Супротно жалбеним наводима тужиле, првостепени суд је правилно утврдио да је услов за исплату накнаде штете тужили, управо поништај решења о отказу уговора о раду, те како тужила у законом предвиђеном року од 90 дана, није поднела захтев за поништај решења, на основу кога јој је престао радни однос код туженог, те је предметно решење постало правоснажно, тужила нема право на накнаду штете, коју потражује у конкретном случају.

Неосновани су жалбени наводи да тужили припада накнада штете, коју потражује, јер је била приморана дати отказ уговора о раду, јер је тужени кришио њена права из радног односа, јер јој није исплаћивао зараде и уплатио доприносе за обавезно социјално осигурање, мада је тужила имала могућност да тражи исплату зараде.

Радник има право на накнаду штете због изостале зараде и других примања, ако му је радни однос престао незаконитим актом послодавца, али не и када му је радни однос престао властитом вољом, пошто престанком радног односа престаје и право на рад, а ако то право нема, радник не може остварити ни право на накнаду штете, због повреде права по основу рада.

Одредба чл. 178 став 3 Закона о раду, могла би се односити једино на права из радног односа, које је запослени стекао пре давања отказа, али није стигао, или могао да их оствари (неисплаћене зараде, доприноси и друго). Према утврђењу првостепеног суда, ову зараду тужила потражује тужбом, по којој се поступак води под посл. бројем П1-702/14. Сходно томе, тужила овом тужбом неосновано тражи исплату 8 зарада, одређених у висини минималне зараде-брutto, а по основу накнаде штете.

Тужилца се у тужби позива на чињеницу да би у случају да јој је радни однос престао сходно одредби чл. 179 став 1 тачка 9 Закона о раду, имала право на исплату отпремнине, у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, по основу чл. 158 став 23 Закона о раду. Међутим, првостепени суд правилно закључује да овај начин престанка радног односа представља могућност за послодавца, али не и његову обавезу.

(Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, посл. број ГЖ1-645715 од 11.05.2015. године, којом је потврђена пресуда Основног суда у Новом Саду, посл. број П 1-2193/13 од 13.02.2015. године).³⁵

5.2. Парично надоместување на нематеријална штета заради незаконитиот отказ

Незаконитиот отказ и неговите последици се составен дел од најзначајните прашања кога се работи за науката за работно право и односи. Овој проблем е предмет на внимание на теоретичарите и практичарите уште од самата појава на државниот интервенционизам во оваа област и постоењето на законската рамка за отказ на работниот однос од страна на работодавачот.

Правните последици од незаконитиот отказ можат да бидат:

1. утврдувачка пресуда дека отказот е незаконит;
2. враќање на работа;
3. надомест на штета во вид на изгубена заработка и други примања;
4. уплата на придонесите за социјално осигурување кои му припаѓаат;

Ова прашање предизвикува полемики во правната теорија и праксата во Србија. Не залагајќи се за правото на надомест на нематеријална штета во сите случаи на незаконитиот отказ, се смета дека постојат случаи кога со потполна репарација не може да се постигне само со парични методи, туку е потребно да се пристапи кон овој вид на надомест.³⁶

³⁵ <http://bilten.osns.rs/presuda/sentenca?url=prestanak-radnog-odnosa-i-naknada-stete;>

³⁶ [http://www.prafak.ni.ac.rs/files/zbornik/sadrzaj/zbornici/z67/12z67.pdf;](http://www.prafak.ni.ac.rs/files/zbornik/sadrzaj/zbornici/z67/12z67.pdf)

Република Србија – Врховен касационен суд (Рев.2 1285/10), Претседател на совет, Судија Снежана Андрејевиќ = Судска пракса, Надомест на штета од работен однос(ОРИГИНАЛ)

Прилог:

Vrhovni kasacioni sud, u veću sastavljenom od sudija Snežane Andrejević, predsednika veća, Jelene Borovac i Mirjane Đerasimović, članova veća, u parnici tužioca M.Š. iz K, koga zastupa D.J, advokat iz K, protiv tuženog „Z. a.“ AD K, koga zastupa J.P, advokat iz K, radi naknade štete, odlučujući o reviziji tuženog izjavljenoj protiv presude Okružnog suda u Kragujevcu Gž. 1777/09 od 15.9.2009. godine, u sednici održanoj dana 19.5.2011. godine, doneo je:

R E Š E N J E

UKIDAJU SE presuda Okružnog suda u Kragujevcu Gž. 1777/09 od 15.9.2009. godine u stavu I tačka 1. i u stavu II izreke i presuda Opštinskog suda u Kragujevcu P. 931/07 od 14.5.2009. godine u delu stava 1. izreke u pogledu iznosa naknade nematerijalne štete za fizičke bolove 675.000,00 dinara, za strah 675.000,00 dinara, za duševne bolove zbog naruženosti 315.000,00 dinara i za duševne bolove zbog umanjenja životne aktivnosti 1.440.000,00 dinara, sa zakonskom zateznom kamatom na ove iznose od 14.5.2009. godine do isplate i u stavu 2. izreke za troškove parničnog postupka i u ovim delovima predmet ustupa Osnovnom sudu u Kragujevcu na ponovno suđenje.³⁷

**6.Штета и надомест на штета во работното право – Закон о раду
(Закон за работата) во Црна Гора**

Правата и обврските на вработените по основ на работата, начинот и постапувањето на нивните остварувања, вработувањата и олеснувањето на флексибилноста на пазарот на работата се уредуваат со Законот за работа(Закон о раду), колективен договор и договорот за работа.

Работниот однос е однос по основ на работата помеѓу вработениот и работодавачот кој се заснова со договорот за работа, во согласност со законот и колективен договор.

Вработениот е одговорен за штетата која на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе му ја предизвикал на работодавачот (член 133 став 1, Закон о раду).

³⁷ file:///D:/Downloads/Rev2%201285-10%20-%20naknada%20stete%20iz%20radnog%20odnosa%20-%20adekvatna%20uzrocnost8218.pdf;

Ако штетата ја предизвикаат повеќе вработени, секој вработен е одговорен за делот од штетата што ја предизвикал (член 133 став 2, Закон о раду).

Ако за секој вработен од ставот 2 од член 133 не може да се утврди делот од штетата која ја предизвикал, се смета дека сите вработени се подеднакво одговорни за штетата и штетата ја надоместуваат во еднакви делови (член 133 став 3, Закон о раду).

Ако повеќе вработени предизвикаат штета со кривично дело со умисла, за штетата се одговара солидарно (член 133 став 4, Закон о раду).

Ако вработениот претрпи повреда или штета на работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата. (член 134 став 1, Закон о раду).

Постојењето на штета, нејзината висина, околностите под кои настанала, кој ја предизвикал штетата и како истата се надоместува утврдува посебна комисија која ја формира работодавачот. (член 134 став 2, Закон о раду).

Ако надоместот на штета не се оствари согласно став 2 од член 134, за штетата одлучува надлежниот суд. (член 134 став 3, Закон о раду).

Вработениот кој на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на трето лице, која ја надоместил работодавачот, должен е на работодавачот да му го надомести исплатениот износ за предизвиканата штета. (член 135 став 4, Закон о раду).

Особено внимание се посветува на регулирањето на делот кој посветува внимание на надоместот на штета за неискористен годишен одмор. Овој дел е регулиран со член 71 став 1 и став 2 од Законот за работа на Црна Гора и истите гласат:

Вработениот кој поради кривица на работодавачот не го искористил годишниот одмор или дел од годишниот одмор има право на надомест на штета (член 71 став 1, Закон о раду).

Висината на надоместот од ставот 1 од член 71 се одредува од должината на неискористениот годишен одмор, спрема заработувачката која вработениот ја остварува во месецот кога се надоместува штетата.³⁸

³⁸ Закон о раду, Законот е објавен во Службен лист на Црна Гора, бр.49/2008, 26/2009, 59/2011 и 66/2012;

6.1. Судска пракса - Прилог пресуди и решенија во оригинал, согласно став на Врховен суд на Црна Гора

- *Поништување на одлука за престанок на работен однос од формални причини и право на надомест на штета*

Работникот на кој одлуката за престанок на работниот однос му е поништена од формални причини, повредите на работниот однос содржат обележје на кривично дело за кое е осуден, нема право на надомест на платата до временската обврска за враќање на работа утврдени со правосилна пресуда.

Прилог: Решение на Врховен суд на Црна Гора, Рев.бр.195/11 од 27.04.2011 година

"U postupku koji je prethodio donošenju pobijane odluke utvrđeno je da je tužilji izrečena disciplinska mjera prestanka radnog odnosa, radi teže povrede radne obaveze. Odluku tužene tužilja je osporavala u posebnoj parnici, pa je pravosnažnom presudom Osnovnog suda u Herceg Novom, P. br. 553/05 od 25.12.2008. godine poništena kao nezakonita odluka o prestanku radnog odnosa tužilje iz formalnih razloga zato što disciplinski postupak nije sproveden u skladu sa Pravilnikom o utvrđjenju i vodjenju disciplinske odgovornost zbog čega je tužena obavezana da tužilju vrati na rad, a što nije uradila. Presudom istog suda K. br. 60/06 od 04.02.2008. godine tužilja je oglašena krivom zbog krivičnog djela falsifikovanje isprave iz člana 412 stav 2 u vezi st. 1 KZ CG i izrečena joj uslovna osuda. Ovo zato što je pribavila lažnu diplomu o završenoj ekonomskoj školi i istu upotrijebila zahtijevajući raspored na drugo radno mjesto. Stoga kako je odluka o prestanku radnog odnosa poništena iz formalnih razloga a povreda sadrži obilježja krivičnog djela za koje je osudjena tužilja, po nalaženju ovog suda tužilja nema pravo na traženu štetu do vremena obaveze vraćanja na rad, utvrđjene pravosnažnom presudom Osnovnog suda u Herceg Novom, P. br. 553/05 od 25.12.2008. godine. Poslodavac je dužan da postupi po odluci suda, pa zbog nepostupanja tužilja trpi štetu i ima pravo na naknadu iste sve do momenta vraćanja na rad. Kako je tužilja tražila ukupan iznos za period od vremena suspenzije do dana davanja nalaza, to nije bilo moguće razdvojiti period u naprijed navedenom smislu i preinačiti odluku, već su morale biti ukinute obje nižestepene odluke. U ponovnom postupku prvostepeni sud će utvrditi traženu štetu za period od momenta obaveze vraćanja na rad, koja obaveza je utvrđjena pravosnažnom presudom P. br. 370/2010-09 od 30.07.2010. godine, pa do vremena kada tužena postupi po pomenutoj odluci suda, koji obračun će izvršiti uz pomoć već ranije angažovanog vještaka finansijske struke. Nakon toga prvostepeni sud će ocjenom već provedenih dokaza i novih na koje je ukazano ovim rješenjem biti u mogućnosti donijeti pravilnu i zakonitu odluku u ovoj pravnoj stvari."

- *Исклучителна одговорност на вработениот за повреда при работа (член 106, Закон о раду во врска со член 27, 28,29 и 31 од Законот за заштита на работа).*

Самостојното преземање на опасна работа која предизвикала повреда на работа, вработениот сноси самостојна одговорност за настанувањето на сопствената штета.

Прилог: Пресуда на Врховен суд на Црна Гора, Рев.бр.226/11 од 13.04.2011 година

"Pravilno zaključuje drugostepeni sud da na strani tuženog u sporu ne stoji osnov odgovornosti za naknadu štete koju je tužilac pretrpio kritičnom prilikom. Ovo iz razloga što u prvostepenom postupku nesumnjivo utvrđjeni način povredjivanja tužioca dana 22.01.2008. godine isključuje odgovornost tuženog u sporu. Naime, svi saslušani svjedoci u toku postupka su potvrdili da je zaposlenim tuženog bilo poznato da nijesu smjeli da se prevoze do mjesta izvršenja zadatka kroz rudarsko okno na utovarnoj lopati ili damperu, o čemu je postojala izričita naredba tuženog iz septembra 2006. godine. Međutim, tužilac je kritičnom prilikom, bez obzira što je krenuo na izvršenje naloženog zadatka, koristio nedozvoljeno prevozno sredstvo, pri čemu je znao za izričitu zabranu tuženog da se utovarna lopata ne može koristiti za prevoz osoblja, a što nije demantovao ni vještak zaštite na radu u svom nalazu i mišljenju od 15.12.2008. godine i dopuni tog nalaza od 23.02.2009. godine. Ovo tim prije što odredbe čl. 27, 28, 29 i 31 Zakona o zaštiti na radu ("Sl. list RCG", br. 79/2004) dozvoljavaju zaposlenom mogućnost da odbije izvršenje radnog naloga zbog rizika upotrebe neispravnog i nedozvoljenog sredstva za prevoz, čime bi se spriječila mogućnost nastanka štetne posledice. Istu mogućnost dozvoljava i važeći Kolektivni ugovor tuženog kao poslodavca. Kod takvog stanja, pravilno je našao drugostepeni sud da ne stoji odgovornost tuženog za nastanak kritične nezgode, pa stoga nema ni njegove obaveze na naknadu štete proistekle iz iste. Sa iznijetih razloga pravilno je odlučio drugostepeni sud pobijanom presudom kada je žalbu tužioca protiv prvostepene presude u odbijajućem dijelu odbio, a po žalbi tuženog preinačio prvostepenu presudu u usvajajućem dijelu sa navedenih razloga, koje u svemu prihvata valjanim i ovaj sud."

- *Надомест на штета поради професионално заболување* (член 106 од Законот за работа, во врска со член 154,173 и 174 од ЗОО)

Вработениот кој за разболил од професионална болест има иста положба како и вработениот кој несомнено претрпил повреда на работа во поглед на одговорноста на работодавачот за штетата.

Прилог: Решение на Врховен суд на Црна Гора, Рев.бр.542/11 од 26.05.2011 година)

"Predmetnom tužbom tužilac je tražio naknadu nematerijalne štete koja je nastala kao posljedica profesionalnog oboljenja, po osnovima označenim pobijanom presudom, a u

ukupnom iznosu od 34.500,00 €. U postupku koji je prethodio donošenju pobijanih odluka proizilazi, da je tužilac zaposlen kod tuženog u pogonu Elektroliza, na radnom mjestu poslućioca ćelija, da je Ekspertizom Klinićkog centra Srbije - Instituta za medicinu rada i radiološku zaštitu "Dr D. K", na koju je upućen od strane Doma zdravlja Podgorica, utvrđeno da je zadobio profesionalno oboljenje - asthma bronchiale. Iz ovako utvrđenih ćinjenica nićstepeni sudovi su izveli zaključak da tužilac nije prućio valjane dokaze o osnovanosti svog zahtjeva, jer nije donijeta odluka o utvrđjenju profesionalnog oboljenja tućioca, koji postupak shodno ćlanu 36 Zakona o penzijsko invalidskom osiguranju ("Sl. list RCG", br.54/03 i 78/08) provodi drćavni organ uprave nadlećan za poslove penzijsko - invalidskog osiguranja po prethodno pribavljenom mišljenju nadlećnog organa za poslove zdravlja. Medjutim, po nalaćenju ovog suda, sporni odnos nije se mogao raspraviti primjenom ocjene ćlana 36 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, jer ta odredba propisuje koji je organ nadlećan za donošenje opšteg akta kojim se utvrđjuje profesionalne bolesti, radna mjesta i poslove na kojima se javljaju i uslove pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima. Profesionalne bolesti se, po pravilu, javljaju zbog štetnih uticaja radnih uslova na određenim radnim mjestima, a zaposleni koji je obolio od profesionalne bolesti ima isti poloćaj kao i zaposleni koji je pretrpio povredu na radu u pogledu odgovornosti poslodavca za štetu. Naknada štete prouzrokovana profesionalnom bolešću ostvaruje se po odredbama Zakona o obligacionim odnosima koje se odnose na objektivnu odgovornost, a pravna kvalifikacija profesionalne bolesti utvrđjena je Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju. Kako se navodima istaknutim u reviziji s pravom ukazuje da zbog pogrešne primjene materijalnog prava relevantne ćinjenice nijesu utvrđjene u ovom sporu, jer je sud odbio predlog tućioca da se provede dokaz vještaćenjem preko vještaka medicinske struke radi utvrđjivanja da li je zbog profesionalnog oboljenja, umanjena ćivotna aktivnost tućioca da li trpi fizićke bolove kao i strah, i kog intećiteta, to je 230 reviziju valjalo usvojiti i ukinuti nićstepene presude, a predmet vratiti prvostepenom sudu na ponovno sudjenje."³⁹

³⁹ <https://sudovi.me/podaci/vrhs/dokumenta/574.pdf>;

ТРЕТ ДЕЛ

КОМЕНТАР И ПРАКТИЧНИ УПАТСТВА НА НАДОМЕСТОТ НА ШТЕТА СОГЛАСНО ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ И СУДСКА ПРАКСА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1.Коментар на Законот за работни односи на Република Македонија

Постоењето на евентуални заблуди кои може да ги создаде Законот за работните односи на Република Македонија, главно се отстрануваат преку објаснување на разликата која се однесува на разните видови на работен однос и договорите за вработување, на пример приправничкиот стаж, волонтерскиот стаж и волонтерството и пробната работа, двоен работен однос, дополнително работење и други.

Оваа област е потесна специјалност, особено за работодавачите при ангажирањето на нови работници како можност за избор на поквалитетни и постручни кадри, кои се регрутираат преку формите на договорот за вработување на приправници и договорот за пробната работа.

Стегнатото образование е само предуслов за квалитетно и стручно извршување на работните задачи, а преку приправничкиот стаж се постигнува вистинско оспособување за самостојно извршување на работните задачи за работното место за кое кандидатот се подготвува.

Таа е неопходна образовна подлога, вештината и способноста за успешно извршување на работата во структурата се стекнува со практична работа.

Предноста на пробната работа е во тоа што, ако работникот не задоволува, работодавачот не е во обврската да склучи договор за вработување и има можност да провери и изврши избор од други кандидати, што не е во случај кога работникот е во редовен работен однос, на неопределено време, каде Законот при случаи во судир со работодавачот му овозможува да побарува надомест на штета.

Работникот условно заснова работен однос. Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос.

Штетата претставува повреда на нечие субјективно право или правен интерес. Штетата спрема работодавачот може да биде предизвикана од еден работник или од повеќе работници.

Во случаите кога штетата е предизвикана од еден работник имаме исклучива одговорност од него.

Во вториот случај, а имено кога штетата се причинува од повеќе работници, секој меѓу нив е одговорен за оној дел од штетата што ја предизвикал.

За да се одговара за причинета штета на работодавачот, законодавецот предвидува истата да биде предизвикана со одреден степен на вина.

Ако работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот ќе биде должен да ја надомести штетата на работодавачот.

Според Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството е регулирано: *„Со колективен договор на ниво на работодавач, се определуваат случаи на штетни дејствија на работникот за кои се утврдува висината на паушалното обезштетување, како и начинот и условите за намалување или простување на плаќањето на обезштетувањето“*.

Постојат комплекс на односи кои настануваат помеѓу работникот и работодавачот, а во ситуациите кога на работникот му се причинува штета на работа или во врска со работата.

Првото ниво, се однесува на штетата што работникот ќе ја претрпи на работа или во врска со работата. Обврска е на работодавачот оваа штета да ја надомести според општите правила на одговорност за надомест на штета.

Втората димензија, односно второто ниво на одговорност на работодавачот за предизвиканата штета на работникот се однесува на сите оние штети кои работникот може да ги претрпи како последица на повреда на правата од работниот однос. Само како пример, престанување на работниот однос. Ако во постапката се утврди дека престанувањето на работниот однос нема законска основа, зборуваме дека имаме незаконски престанок. Одговорноста на работодавачот е неспорна.

Законот за работни односи има за цел да го олесни пристапот до бројните законски и подзаконски акти кои ја регулираат оваа проблематика за полесна примена на релевантното законодавство во овој домен, т.е. штетата и надомест на истата од

работен однос или спор. Станува збор за едно систематизирање на оваа проблематика, кое е нужно со оглед на нејзината сложена природа, но и поради бројните измени и дополнувања на законската регулатива, т.е. со ЗРО темелно се разгледува делот кој се однесува на надоместок на штета од работен однос.

Работодавачот има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата.

Во рамките на неговите обврски, работодавачот мора да презема мерки потребни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука и обезбедување соодветна организација и потребните средства.

Работодавачот има обврска да воведо такви заштитни мерки и да избере такви работни и производствени методи кои ќе го подобрат нивото на безбедноста и здравјето при работа, а ќе се вклучат во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организацијата.

Во ЗРО се елаборирани кривичноправните и прекршочните аспекти на односот меѓу работодавачот во случај кога ќе биде причинета штета на работникот или на трети лица.

Заштитата на работникот за време на работата, како и за време на дејности поврзани со работниот процес е од круцијално значење за гарантирање на неговиот телесен интегритет, заштитата на неговото здравје и живот.

Постојат одредби од Кривичниот законик и тоа во Глава седумнаесетта - Кривични дела против работните односи, како и Глава деветнаесетта - Кривична дела против општата сигурност на луѓето и имотот и останатите релевантни закони и подзаконски акти кои се однесуваат или поблиску го регулираат прашањето на штета и надоместот на штета која настанува во работните односи. Заради полесно воочување на законските решенија, т.е. релевантно и соодветна интерпретација и разбирање на релевантните одредби, покрај теоретското елаборирање на оваа тема, потребно е оваа проблематика да биде илустрирана и прикажана преку одлуки (пресуди, решенија) од судската пракса на Република Македонија за конкретни случаи и прашања.

Се работи за сите физички и правни лица. Посебна правна и практична корист по однос на оваа тема имаат вработените во судовите, во сите правосудни органи, во јавните обвинителства, адвокатите, вработените во државните институции, како и сите видови на трговски друштва.

Целта е да се обезбеди континуитет за суштествената проблематика од работните односи.

Законот за работни односи е пропатен со измени и дополнувања, кои се применуваат заклучно со денот на издавањето, т.е. донесувањето.

„Ниту едно човечко битие не е доволно само на себеси“.

Потребата од спротивниот пол и потребата од работа се двете заповеди врз кои се заснова целата човечка цивилизација, затоа што тие ја задолжуваат секоја индивидуа да стапи во врски со другите под покровителство на еден заеднички закон.⁴⁰

1.1.Судска пракса - Штета и надомест на штета во работните односи според ЗРО

- *Незаконит прекин на работата и неизвршувањето на работните задачи од страна на работникот е основ за повреда на работниот ред и дисциплина со предизвикување на штета на работодавачот. (Одлука на Апелационен суд Скопје РОЖ.бр.1528/12 од 01.11.2012 година, Билтен бр.7)*

Прилог:

Од образложението:

Во жалбата на тужителката се наведува дека при донесување на пресудата, првостепениот суд му поклонил верба само на тужениот, не обрнувајќи притоа внимание на фактите и доказите истакнати од тужителката. Исто така, наведува дека не е јасно како судот констатирал дека тужителката одбила да ги исполни работните обврски дадени од страна на главниот уредник, кога од исказот на главниот и одговорен уредник не се сеќава кои обврски и ги издала, од исказот на сведокот Т. И. Б. која цел ден била со тужителката и присуствувала на колегиумот, се констатира дека тужителката на ден 26.06.2011 година не добила задача од главниот уредник, и тужителката самата кажала на колегиумот дека нема настан кој би го обработила тој ден, што значи дека нема конкретна работна задача и не може да стане збор дека тој ден одбила, односно не извршила конкретна работна обврска. Наведува и дека од исказите на сите сведоци како и од исказот на уредникот на весникот, произлегува дека тужителката ниту била организатор, ниту поттикнувач за прекин на работниот процес, ниту пак вршела било каков притисок на главниот уредник и останатите вработени да не работат, како и тоа дека е нејасно зошто овој прекин судот го третираше како штрајк а

⁴⁰ Д-р. Војо Беловски, Работните односи, видови на работен однос, надомест на штета од работен однос, коментар, образци и практични упатства за современите и успешни кадровски служби, Европа 92 Кочани, Скопје, 2015 година;

не како неизвршување на работните задачи од тужителката, како што во својата одлука го третира работодавачот. Овој суд ги ценеше истакнатите жалбени наводи но ги најде за неосновани, бидејќи согласно со Законските одредби од ЗПП и Апелационен суд Скопје Билтен бр.7 - 91 - ЗРО истиот не е врзан за квалификацијата на работодавачот. Имено, во конкретниот случај се работи за откажување на договор за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина и неисполнување на работните обврски, и во овој случај битно е дали тужителката ја сторила повредата од работен однос кој и се става на товар. Од изведените докази, произлегува дека тужителката заедно со други колеги со што го поттикнала прекин на процесот на работа со цел да се попречи излегувањето на саботното издание на У. В. и иако од страна на преставникот на синдикатот биле предупредени дека прекилот не е во согласност со законските одредби, истата постапила спротивно на Законот за работни односи и од чл.38 од Правилникот за работни односи на тужениот согласно со кој работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот ја сторила повредата од работен однос која и се става на товар. Од тука, по наоѓање на овој суд правилно првостепениот суд утврдил дека одлуката со која на тужителката и престанал работниот однос без отказан рок е донесена согласно со Закон.

Се работи за одлука чиј став е прифатен од страна на Врховниот суд на РМ во донесената пресуда РЕВ.бр.20/2013 од 28.11.2013 година.

- *Утврден кусок во работењето на работникот кој претходно материјално и финансиски е задолжен од страна на работодавачот, претставува повреда на работниот ред и дисциплина со предизвикување на штета на работодавачот согласно со член 82 став 1 точка 5 од Законот за работните односи. (Одлука на Апелациониот суд Скопје РОЖ.бр.2174/12 од 07.02.2013 година, Билтен бр.7).*

Прилог:

Од образложението:

Со жалбата тужителот укажува дека тужениот во текот на постапката не приложил и не предложил ниту еден доказ ниту пак бил изведен доказ во врска со тоа дека постои записник за попис кој бил спроведен на ден 11.09.2010 година со кој би се утврдил кусок. Имено, во жалбата се укажува дека не е јасно зашто првостепениот суд не дозволил изведување на доказ со ново вештачење иако тоа било потребно со цел да се утврди наводното постоење на кусок кој во целост бил оспорен од страна на тужителката. Исто така во жалбата се укажува дека поради неправилностите во работењето на тужениот тужителката била оптеретена со наведен кусок, а во услови кога постојат документи кои не биле потпишани од страна на тужителката која поднела пријава до МВР која се засновала на постојната пописна листа на која бил

ставен фалсификуван потпис во име на тужителката . Ваквите жалбени наводи овој суд ги ценеше и истите ги одби како неосновани. Ова од причина што правилно првостепениот суд врз основа на сите изведени докази во текот на постапката утврдил дека тужителката ги сторила повредите на работниот ред и дисциплина бидејќи предизвикала штета на работодавачот изразена како кусок во продавницата каде работела. Имено при донесувањето на одлуката правилно првостепениот суд ги имал во предвид извршените вештачења во текот на постапката во кои било наведено дека во продавницата на тужителката бил пронајден кусок и тоа континуирано во период од две години во повеќе наврати. Правилно првостепениот суд утврдил дека тужителката како продавач била материјално финансиски задолжена во продавницата што значи дека утврдените неправилности во работењето повлекуваат нејзина одговорност, а при тоа правилно постапил и кога го одбил приговорот на тужителката за ново вештачење со образложение дека претходно изготвените вештачења се правилно и совесно изготвени врз основа на целокупната документација, истите не се контрадикторни туку напротив на идентичен начин биле утврдени состојбите на појавен кусок во продавницата во која работела тужителката. Со оглед на сето ова произлегува дека правилно Апелационен суд Скопје Билтен бр.7 - 93 - првостепениот суд тужбеното барање на тужителката го одбил како неосновано.

Се работи за одлука чиј став е прифатен од страна на Врховниот суд на Република Македонија во пресуда РЕВ.бр.102/2013 од 12.12.2013 година.⁴¹

- *Пресуда на Основен суд Битола - РО-137/15, основ надомест на штета, вредност 2.000.000,00 денари*

Прилог:

ВО ИМЕТО НА ГРАЃАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

ОСНОВНИОТ СУД ВО БИТОЛА, како првостепен парничен суд, со судијата Т.М., како судија поединец, решавајќи по тужбата на тужителот Т.Т. од Б. , ул. ... , застапуван од полномошник адвокат В.Т. од Б. против тужениот З.П. , од Н. , ул. ... , застапуван од полномошник адвокат А.Ѓ. од Б. ,основ надомест на штета, вредност 2.000.000,00 денари, по одржана усна, јавна и главна расправа, на ден 16.09.2016 година, во присуство на полномошниците на странките, на ден 23.09.2016 година, ја донесе следната:

⁴¹ <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Bilten-br.7.pdf>;

ПРЕСУДА

ДЕЛУМНО СЕ УСВОЈУВА тужбеното барање на тужителот.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот З.П. од Н. да му плати на тужителот Т.Т. од Б. , на име надомест на нематеријална штета вкупен износ од 1.400.000,00 денари од кои за физичка болка 350.000,00 денари, за намалена животна активност износ од 420.000,00 денари, за душевни болки заради нагрденост износ од 280.000,00 денари со законска казнена камата во висина на референтната каматна стапка на НБ на РМ што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодието што му претходело на тековното полугодие, зголемена за 8 процентни поени, сметано од 23.09.2016 година, како и да му ги надомести трошоците на постапката во износ од 147.928,00 денари, се' во рок од 8 дена по приемот на пресудата.

Барањето на тужителот да се задолжи тужениот на име надомест на нематеријална штета за разликата од досудениот износ од 1.400.000,00 денари до побаруваниот износ од 2.000.000,00 денари со законска казнена камата во висина на референтната каматна стапка на НБ на РМ што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодието што му претходело на тековното полугодие, зголемена за 8 процентни поени, како и да му ги надомести трошоците на тужителот за разликата од досудениот износ од 147.928,00 денари до побаруваниот износ од 210.077,00 денари **СЕ ОДБИВА КАКО НЕОСНОВАНО.**

Кратко образложение: Основниот суд во Битола делумно го усвои тужбеното барање на тужителот, со тоа што му досуди на име надомест на нематеријална штета износ од 1.400.000,00 денари по однос на погоре побаруваните основи, поради настаната несреќа при работа, со тоа што тужителот се здобил со тешки телесни повреди, намалена работна активност и намалување на животната активност, на начин што тужениот не ги презел сите потребни дејства за обезбедување на градба во неговите објекти и тужителот паднала при монтажа на водоводни цевки, односно паднал од метален столб од објект во градба. Судот својата одлука за справедливиот паричен надоместок ја оправдува со тоа што се повикува на член 159 став 1 и став 2 од ЗОО, член 141 став 1 од ЗОО, член 142 од ЗОО, член 145 став 1, став 2 и став 3 од ЗОО, член 189 став 1 од ЗОО, односно одредби кои се детално обработени во делот на анализирањето на Законот за облигационите односи.

По однос на оваа пресуда, тужениот поднел жалба до Апелациониот суд во Битола преку Основниот суд во Битола. Заведен е предмет РОЖ-457/16 од 16.02.2017 година и одлуката на Апелациониот суд во Битола е следната:

ПРЕСУДА

Жалбата на тужениот, **СЕ ОДБИВА КАКО НЕОСНОВАНА**.

Пресудата на Основниот суд Битола РО-137/15 од 23.09.2016 година, освен во делот на уважените трошоци, **СЕ ПОТВРДУВА**.

Пресудата на Основниот суд Битола РО-137/15 од 23.09.2016 година, во став 2 од изреката, **СЕ ПРЕИНАЧУВА**.

Тоа значи дека, првостепениот суд правилно ја утврдил фактичката состојба, правилно го спровел делот на изведување и слободна оценка на доказите, односно донел правилна и законита одлуката, освен во делот на трошоците со тоа што Апелациониот суд во тој дел ја преиначил пресудата, но, тоа не го менува крајниот исход на спорот, односно се работи само за корекција на трошоците.

- *Пресуда на Основен суд Битола - РО-38/16 од 12.12.2016 година, основ надомест на штета, вредност 450.000,00 денари*

Прилог:

ПРЕСУДА

СЕ УСВОЈУВА тужбеното барање на тужителот.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот А.Б. од Б. да му плати на тужителот И.М. од Б. , на име справедлив паричен надомест надомест на нематеријална штета од повреда на неговите лични права на телесно и душевно здравје вкупен износ од 140.000,00 денари од кои за претрпена физичка болка 50.000,00 денари, за претрпен душевна болка износ од 50.000,00 денари, за претрпена душевна болка поради намалена животна активност износ од 40.000,00 денари со законска казнена камата во висина на референтната каматна стапка на НБ на РМ што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодие што му претходело на тековното полугодие, зголемена за 8 процентни поени, сметано од 12.12.2016 година, како и да му ги надомести трошоците на постапката во износ од 57.540,00 денари, се' во рок од 8 дена по приемот на пресудата.

Кратко образложение:

Основниот суд во Битола го усвои тужбеното барање на тужителот, со тоа што му досуди на име надомест на нематеријална штета износ од 140.000,00 денари по однос на погоре побаруваните основи, поради настаната несреќа при работа, со тоа што тужителот се здобил со тешки телесни повреди, на начин

што тужителот се движел во висина од три метри од земјата на објект на кој пред недела дена се турала плоча и пренесувал кадрони на втората плоча и кога одел кон втората плоча се сопнал од железна пречка која била остаток од челична арматура, изгубил рамнотежа и паднал во висина од три метра. Судот својата одлука за справедливиот паричен надоместок ја засновал врз основа на член 159 од Законот за работни односи, член 159 од ЗОО, а и согласно член 160 од Законот за штета од опасен предмет, кој изречно наведува дека за штета од опасен предмет одговара неговиот имател, а за штета од опасна дејност лицето кое се занимава со неа.

По однос на оваа пресуда, тужениот поднел жалба до Апелациониот суд во Битола преку Основниот суд во Битола. Заведен е предмет РОЖ-234/17 од 05.03.2017 година и одлуката на Апелациониот суд во Битола е следната:

ПРЕСУДА

Жалбата на тужениот, **СЕ ОДБИВА КАКО НЕОСНОВАНА.**

Пресудата на Основниот суд Битола РО-38/16 од 12.12.2016 година, во став 1 и став 2 од изреката, **СЕ ПОТВРДУВА.**

Тоа значи дека, првостепениот суд правилно ја утврдил фактичката состојба, правилно го спровел делот на изведување и слободна оценка на доказите, односно донел правилна и законита одлуката, односно се потврди дека штетата настанала како резултат на вршење на опасна дејност, при извршувањето на работните задачи по наредба на претпоставените, па факт е дека постои објективна одговорност на страната на тужениот.⁴²

2. Мирно решавање на работните спорови

Принципи и начела врз кои се темели мирното решавање на работните спорови:

1. *неутралност;*
2. *непристрасност;*
3. *ефикасност;*

⁴² Судска пракса на Основен суд Битола и Апелационен суд Битола, од областа на штетата и надоместот на штетата во работните односи;

4. *доверливост без присуство на јавност;*
5. *доброволност;*
6. *независност;*
7. *еднаквост;*
8. *правичност;*
9. *брзина;*

Се поставува прашањето како до мирно решавање на работните спорови. Во нашата земја со закон е воспоставен механизам за решавање на колективните и на одделни индивидуални работни спорови по вонсудски пат.

Постапката на мирно решавање на работни спорови, која е доброволна, им помага на страните во спорот на полесен, побрз финансиски поисплатлив начин да дојдат до компромис, односно до решение за одреден проблем.

Постојат два начини на мирно решавање на работните спорови:

- I. Помирување - Се работи за постапка за мирно решавање на колективен работен спор, во која преку учество на неутрално лице (помирувач), двете спротивставени страни преговараат се до постигнување заемно прифатлива спогодба. За колективни работни спорови се сметаат недоразбирања меѓу синдикатите и работодавачите при склучување, измени и дополнувања на колективните договори, остварување на синдикално организирање и штрајк. Важно е да се напомени дека за колективните спорови во дејности од општ интерес, во кои прекилот со работа може да нанесе големи штети или да го загрози животот и здравјето на луѓето, законски е предвидено двете страни задолжително да пристапат кон мирно решавање на спорот кој мора да заврши за максимум десет дена.
- II. Арбитража - Се работи за постапка за мирно решавање на индивидуални спорови поврзани со прекин на договорот за работа или неисплата на плата, кои според анализите се најчестиот вид на работни спорови во нашата земја. Постапката ја води трето неутрално лице (арбитер), кое врз основа на фактите и аргументите на двете страни во спорот донесува обврзувачко решение. Важно е да се напомени дека за другите видови индивидуални работни спорови, исто така, постои

алтернативен начин на решавање, преку **медијација**, за што е предвидена постапката според Законот за медијација, за чие спроведување е воспоставен механизам со кој управува Министерството за правда.

Министерството за труд и социјална политика е одговорно за целокупната стручно - административна поддршка и управување со механизмот на мирно решавање на работните спорови.

Министерството води регистар, издава и одзема лиценци за помирувачи и арбитри, врши нивна обука и стручно усовршување и води евиденција на постапките за мирно решавање на работните спорови.

Во овој дел, важно е да се напомени дека Министерството за труд и социјална политика ги покрива трошоците на постапката за мирно решавање на работните спорови.

Со претходно наведеното, се дава одговор на прашањето кој помага работните спорови да се решат на мирен начин.

Целта е искористување на полесниот, побрзиот и поисплатливиот начин за решавање на работните спорови.

Во текот на работниот однос се среќаваме со различни ситуации, некои од нас како вработени, други како работодавачи.

Секоја од страните смета дека има право.

Влегуваме во работен спор со или без причина.

Без оглед на која страна сте, сепак постои можност да се дојде до решение на предметниот спор по мирен, вонсудски пат, со помош на помирувач, односно арбитер.

ЗАКЛУЧОК

Земајќи во предвид се она што е напишано и образложено во рамките на оваа магистерска работа на тема „Штета и надомест на штета во работните спорови“, може да се извлече заклучок дека се работи за тема која има доста широк и обемен дијапазон на литературно и практично обележје, историјат, сегашност и иднина кое секојдневно се зголемува во рамките на својот обем, капацитет и граници.

Целта на овој магистерски труд е објаснување на штетата која може да биде направена при засновање, распоредување и престанувањето на работните односи, а како последица на настанатата штета во вид на нејзин одговор и надоместот на штетата која била предизвикана како резултат на противправно дејствие кое било преземено во текот на конкретен работен однос.

Цел на истражување на предметниот магистерски труд е утврдување на релевантна состојба во сферата на интерес на магистерскиот труд по однос на домашната и меѓународната регулатива. Предност при изработката им се дава на законските одредби кои ја регулираат оваа област, а истите како составен дел од Законот за работни односи, како и Законот за облигациони односи. Покрај законските одредби со кои се регулираат штетата и надоместот на штета во Република Македонија како примарна цел на истражување и објаснување, опфатени се и законски регулативи, судски практики, литература од теоретски како и практичен аспект на некои од соседните земји, како и од земјите од Балканскиот полуостров, односно во случајот Црна Гора и Србија, елаборирајќи го она што оваа предметна тема претставува во претходнонаведените држави.

Покрај спроведената компаративна анализа по однос на законската регулатива која ја регулира исклучиво оваа област, која со сигурност може да се каже дека претставува секојдневен чинител и активен актер не само во правото, туку и во рамки на позитивното живеење, во предвид е вклучено и согледување на реалните состојби во сферата од интерес на овој магистерски труд, а сето тоа потпомогнато и спроведено со анкета на релевантен број испитаници.

Во секој од насловите, поднасловите, како и секциите на овој магистерски труд, изготвена е анализа на разни ситуации и случаи, судски предмети, како и теоретски и практични литератури и анализи, а најдобар начин да се разбере оваа сфера, односно најрелевантен и истраен начин за да се дојде до правилно сознание за тежината и суштината на штетата и надоместот на штетата во работните односи е всушност елаборирањето и анализирањето на судската пракса, каде донесени се голем број на одлуки, т.е. пресуди и решенија од страна на Основните судови, како и од страна на Апелационите судови, кои длабински ја разработуваат предметната тематика со

прецизно дадено образложение поткрепено со законската и подзаконската регулатива, која е во согласност со Уставот на РМ.

Имајќи ја во предвид целокупната материја која беше искористена при изработката на магистерскиот труд, со сигурност може да се каже дека од она што беше презентирањето по однос на законското регулирање на работните спорови во РМ, како и во Црна Гора и Србија, како земји кои беа земени поради споредба, неминовно е да се нагласи дека во голема мера одредбите кои ја регулираат областа на штетата и надоместот на штетата во работните спорови во овие земји е благо речено иста, односно слична со мали финеси по кои би се разликувале, но сепак тие разлики се толку мали што доколку истите би биле под превод на ист јазик, тешко и најголемите познавачи на оваа област би можеле да познаат кој е изворниот закон со кој се регулира оваа материја во својата земја.

Во магистерскиот труд, јасно и прецизно се опфатени сите делови, тргнувајќи пред се од општото запознавање на тоа што значи работниот однос, кои се видовите, карактеристиките, елементите итн, бидејќи за да можеме да дојдеме до она што го бара оваа магистерска тема, најпрво мора да починиме од основата. Потоа, прикажано е правното регулирање, земајќи го предвид уставот, законските и подзаконските одредби, меѓународните документи, како и договорот за работа како основа на работните односи. Дадено е детално објаснување на се она што значи штетата, надоместот на штетата, основната поделба на материјална и нематеријална штета.

Несебично, во вториот дел презентирани и длабински се објаснети сите одредби со кои се регулира оваа област согласно Законот за облигациони односи и Законот за работни односи. Прикажан е и начинот на кој се функционира при спроведувањето на судската пракса во Црна Гора и Србија, а сето тоа поткрепено со прилог пресуди и решенија на судовите, во оригинал, со цел да се долови правилната слика за тоа како изгледа и како се прави тоа во овие две земји.

Се со цел да се дојде до она што темелно значи оваа тема е даден коментар по однос на примената на ЗРО, а во прилог се претставени пресуди на Основниот суд Битола и Апелациониот суд Битола, каде јасно се гледа дека во Република Македонија, работните спорови најчесто се резултат на несреќа при повреда на работа, каде јасно во овој магистерски труд е опфатен справедливиот паричен надомест, објективната и субјективната одговорност, кои се многу битен елемент при составувањето на судските одлуки, односно тоа е основата.

На крај, се осврнувам и кон презентирање на можноста за мирно решавање на работните спорови, прикажувајќи конкретни, правно и законски издржани начини преку кои може да се дојде до решавање на работните спорови без потреба од судска постапка, односно со искористување на можноста сето тоа да се реши по вонсудски пат.

„Причинувањето штета е човеково дејствие со кое на друг му се причинуваат негативни, неповолни последици во имотната и во личната состојба, а е воедно и дејствие со кое се повредуваат природните закони на кои е засновано човековото постоење“.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Проф.д-р. Борислав.Т.Благојевиќ, Коментар о закона о облигационим односима, II издање, Савремена администрација, 1983 година;
- Д-р.Теофило Поповиќ, Александар Николиќ, Коментар основног закона о радним односима, Збирке прописа, 1969 година;
- Милан Лаковиќ, Славко Бујдиќ, Теодор Томиќ, Приручник за примену основног закона о радним односима, са објашњенима, Савремена администрација, 1965 година;
- Д-р. Осман Кадриу, Одговорност за штета поради незаконитиот престанок на работен однос, Скопје 2000 година;
- Татијана Камчевска, Работни односи, Засновање, распоредување и престанок, Сигниум, 1997 година;
- Саша Дукоски, Облигационо право договори, Графомак, Кичево, 2016 година;
- Проф.д-р. Гале Галев, Проф.д-р. Јадранка Дабовиќ – Анастасовска, Облигационо право, Скопје, 2008 година;
- Штети, Andre tunc;
- Закон о раду, Законот е објавен во Службен лист на Црна Гора, бр.49/2008, 26/2009, 59/2011, 66/2012;
- Одлука на Уставен суд на Република Македонија, У.број. 139/2005-0-0 од 12.21.2005 година;
- Д-р. Војо Беловски, Работните односи, монографија, видови на работен однос, надомест на штета од работен однос, коментар, обрасци и практични упатства за современите и успешни кадровски служби, Скопје, 2015 година;
- Апелационен суд Скопје, Билтен 7, Скопје, март 2014 година;
- Мирно решавање на работните спорови, Министерството за труд и социјална политика;

- Одлуки на Основен суд Битола и Апелационен суд Битола, http://www.vsrn.mk/wps/portal/osbitola/sud/odluki!/ut/p/z1/jY-7DoJAFES_xYJS7jUiLHaLIhFQE5WI2xgwuJAASwDd-PeiVia-ppvJOcUAgxBYGV0yHrWZKKO863umH0yc6gNrgv7KMwjSRWD7gTN3R8sh7B6A7mgaEg99sllbSG00yNak6MwQ2D_-F-Du44dQ7Hz2C3GB8VzEzze0jIeEA6uTU1IntXquuzlt26oZK6iglFLlQvA8UY-iUPCdkoqmhfCVhKoIQuyz-Cpp7waeAppd/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?uri=nm%3Aoid%3AZ6_90D61BC0LOK780AMUELUGIJ5N3;
- Закон за облигационите односи (Пречистен текст), <http://www.jpacademy.gov.mk/upload/Materijali%202018/ZOO-prechisten%20tekst.pdf>;
- Закон за работните односи (Пречистен текст), <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>;
- <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/12/Nadomest-na-shteta-od-povreda-na-rabota.pdf>;
- http://lenka.mk/wp-content/uploads/2013/08/Rabotni_sporovi.pdf;
- <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/12/Odgovornost-na-rabotodavets-sprema-treto-litse.pdf>;
- <https://www.pravdiko.mk/vidovi-na-raboten-odnos-nadomest-na-shteta-od-raboten-odnos-komentar-obrasti-i-praktichni-upatstva-za-sovremenite-i-uspeshni-kadrovski-sluzhbi/>;
- <https://www.besplatnapravnapomoc.rs/tekstovi/radno-pravo/naknada-stete-u-radnom-pravu/>;
- <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/130617/130617-vest5.html>;
- <https://sudovi.me/podaci/vrhs/dokumenta/574.pdf>;
- <https://www.vk.sud.rs/sr-lat/rev2-128510-naknada-%C5%A1tete-iz-radnog-odnosa-adekvatna-uzro%C4%8Dnost>;
- <file:///D:/Downloads/Rev2%201285-10%20-%20naknada%20stete%20iz%20radnog%20odnosa%20-%20adekvatna%20uzrocnost8218.pdf>;
- <http://www.prafak.ni.ac.rs/files/zbornik/sadrzaj/zbornici/z67/12z67.pdf>;

- <https://sirius.rs/praksa/gffPDw>;
- <http://bilten.osns.rs/presuda/sentenca?url=prestanak-radnog-odnosa-i-+naknada-stete>;
- <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Bilten-br.7.pdf>;
- http://www.vsrn.mk/wps/wcm/connect/vsrn/94446ff9-df95-4cc0-a1ed-eb46b77fed3f/%D0%9D%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82+%D0%BD%D0%B0+%D1%88%D1%82%D0%B5%D1%82%D0%B0+%D0%B2%D0%BE+%D1%81%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%98+%D0%BD%D0%B0+%D0%BD%D0%B5%D1%81%D1%80%D0%B5%D1%9C%D0%B0+%D0%BF%D1%80%D0%B8+%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_L8CC1J41L0B520APQFKICD0CU3-94446ff9-df95-4cc0-a1ed-eb46b77fed3f-lfLTfzQ;
- <https://www.akademik.mk/nadomest-na-shteta-vo-sluchaj-na-nesrekja-pri-rabotad-r-milka-ristova-sudijka-vo-vrhovniot-sud-na-republika-makedonija/>;
- <https://www.pravdiko.mk/vidovi-na-vina-subjektivna-odgovornost/>;