

ВИДОВИ ТУЖБИ ВО ОСТВАРУВАЊЕТО НА ПРАВТА ОД РАБОТЕН ОДНОС

Гордана Билеска
Судија на Основен Граѓански Суд Скопје
АСЈО Скопје 04.03.2025

Основи за поведување на индивидуален работен спор:

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

Со одредени правозаштитни средства може да се бара:

- утврдување ништовност, односно поништување на одредени правни акти, или на договорот за вработување, односно одредби од него;
- остварување на некое непарично побарување од работниот однос;
- остварување на парично побарување, при што се разликува парично побарување на кое работникот стекнал право со извршување на обврските од работниот однос, и парично побарување како надоместување на штетата што работникот ја претрпел во работата или во врска со работата, како и онаа што му е причинета од страна на работодавачот, односно надоместување на штетата причинета на работодавачот од страна на работникот.
- покренување иницијатива пред надлежниот суд за престанок на работодавачот
- судска заштита на членските права на член на синдикатот, како и на член на здружението на работодавачите, односно за судска заштита на правото на здружување.

- покренување иницијатива пред надлежниот суд за престанок на работодавачот
- судска заштита на членските права на член на синдикатот, како и на член на здружението на работодавачите, односно за судска заштита на правото на здружување.
- обраќањето до судот за разрешување на спорот за тоа кој синдикат е репрезентативен, како и она од член 234 од ЗРО, според кое страна на колективен договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.

Во теоријата на процесното право се разликуваат три видови на тужби:

- а) кондемпнаторна тужба, тужба за осуда, со која се бара судот со пресуда да му наложи, да го обврзе тужениот врз основа на определен пропис содржан во материјалното право, нешто да стори, да трпи, или да пропушти и сл. ;
- б) деклараторна тужба, тужба за утврдување, со која се бара судот да пресуди дека постои или не постои некое право или правен однос, односно за вистинитоста, односно не вистиноста на некоја исправа;
- в) конститутивна тужба, правно-преобразувачка тужба, со која се бара со пресуда да се создаде некоја промена во определен правен однос, која промена, по правило, без пресуда не би можела да се изврши.

- Во работните спорови кои ги поведува работникот пред суд, специфичните претпоставки за дозволеноста на тужбата се однесуваат на тоа дали основот за поведување на работен спор, од аспект на работникот, е иницијален или предизвикан.
- Разликувањето на овие два основи во врска со можноста за поведување на работен спор од страна на работникот е од значење за оценување на прашањето дали со поднесувањето на тужбата е заснована надлежност на судот. По исклучок, според одредбата од чл. 181 став 5 од ЗРО, без оглед на претходно наведените рокови, работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

1. Активна и пасивна легитимација во работните спорови.

- Каузалната легитимација е прашање кое се проценува според материјалниот закон и е предмет на мериторното одлучување.
- Странкарската способност е прашање на процесното право (чл. 70 од ЗПП), каузалната (стварната) легитимација одговара на прашањето: дали определено барање му припаѓа на определено лице (активна легитимација), односно дали определено барање може да се стави против определено лице (пасивна легитимација).

2.Тужбени барања во споровите поведени од страна на работникот.

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

- Од аспект на тоа дали се остварени претпоставките за засновање надлежност на судот да постапува по тужбата поднесена од страна на работникот, основна е поделбата за тоа дали се работи за остварување на непарично или парично побарување. Доколку се работи за непарично побарување, било тоа да е според предизвиканиот основ, било да е според иницијалниот основ, за да се заснова надлежност на судот, нужно е претходно работникот да поведе постапка кај работодавачот (чл. 181 ст. 1- 4). Во таков случај може да дојде предвид било кој од видовите на тужбите: деклараторна, конститутивна или кондемнаторна, односно комбинација на некои од нив. Доколку пак се работи за остварување на парично побарување, може да дојде предвид кондемнаторна тужба со тужбено барање за осуда на работодавачот да му го исплати на работникот бараниот паричен износ, во кој случај претходното вонсудско обраќање на работникот до работодавачот не е претпоставка за засновање надлежност на судот да постапува по таквата тужба.

- а) *деклараторна тужба*, комбинирана со кондемнаторна тужба во извесни случаи, по правило, ќе се поднесе во оние случаи со кои се бара да се утврди дека е ништовен одреден договор за вработување, односно е дека е ништовна одредена одредба од таквиот договор.
- б) *конститутивна*, правнопреобразувачка тужба, комбинирана со кондемнаторна тужба во одредени случаи, по правило, работникот ќе поднесе тогаш кога со акт, т.е. со писмена одлука на работодавачот е прекршено некое негово право од работниот однос, па работодавачот, и покрај обраќањето на работникот не го отстранил прекршувањето на правото. Овде се работи за предизвикан основ за поведување на работен спор , во кој со тужбата работникот ќе бара поништување на писмената одлука со која е повредено неговото право и задолжување на работодавачот да ја воспостави претходната состојба која постоела до донесување на поништената одлука.

- в) *кондемнаторна тужба*, т.е. тужба со барање за задолжување на работодавачот на одредени сторувања, односно плаќања, работникот ќе поднесе во случај кога работодавачот не му обезбедил одредени права на работникот од работниот однос, не усвоил одредени барања на работникот на кои тој има право согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, како и кога работодавачот крши кое било од неговите права од работниот однос, но и во случај кога на работникот му е предизвикана штета во работата и во врска со работата. Претпоставките за ваква тужба можат да бидат оние од предизвиканиот основ за поведување на работен спор, но исто така и од иницијалниот основ за поведување на работен спор, што ќе може да се утврди од конкретностите на одделно барање.

▣ **Покрај ова, кај кондемнаторните тужби се прави разлика според тоа дали со нив се бара работодавачот да се задолжи:**

- 1) да му исплати на работникот определен паричен износ, при што тој паричен износ може да се истакне:
- - по основ на надоместување на причинета штета (чл. 159), односно
- - по основ на исплата на плата, на определени надоместоци на кои работникот има право во текот на траењето на работниот однос (чл. 112, 113 од ЗРО), на испратнина (чл. 97 од ЗРО) , односно на бонус (чл. 117 ст. 4 од ЗРО) како и
- - плаќање за неискористен дел од годишниот одмор (чл 145 од ЗРО), или пак

- 2) да се задолжи работодавачот нешто да стори, како на пр. да го врати на работа работникот на кој му мирувале правата и обврските од работниот однос (чл. 45, 151, 152 од ЗРО), односно да му ги обезбеди правата на работникот во случај на промена на работодавачот (чл. 68 од ЗРО), како и правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво (чл.68-а - 68-д), односно да му дозволи отсуство на работникот, платено или неплатено, кога работникот, согласно со закон , колективен договор и договорот за вработување има право на такво отсуство (чл. 146, 147, 148, 149, 150, 155 и други од ЗРО), односно да му обезбеди на работникот користење на годишен одмор (чл. 137-144 од ЗРО) . Во определени случаи, основаноста на кондемнаторните тужбени барања со кои се бара надоместување на причинетата штета, зависи од тоа дали претходно е усвоено конститутивното барање за поништување на определени одлуки на работодавачот.

3.Тужби поднесени од страна на работодавачот против работникот

- Во тужбите поднесени од страна на работодавачот, главно, се содржани кондемнаторни барања, т.е. барања на осуда.
- Правозаштитни средства во вид на тужби, кои може да ги користи работодавецот се оние од чл. 242 од ЗРО, за забрана организирање и спроведување штрајк, како и оние од чл. 36, 37 и 38 од ЗРО за спречување на конкурентско дејствување, односно од чл. 156 , 157 и 158 од ЗРО за одговорноста на работниците за штетата причинета на работа или во врска со работата.

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

- Кај судските спорови во врска со членство во синдикатот, односно со членство во здружението на работодавачите, може да се работи за индивидуални работни спорови или за колективни спорови според ЗРО.

5.Судски спорови во врска со колективните договори

- Со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор, а може да содржи и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните односи и во врска со работните односи. Правните норми содржани во колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица на кои, во согласност со одредбите од ЗРО, се применува колективниот договор (чл. 206 од ЗРО) . Колективен договор склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат (чл. 210).

6.Тужба според чл.34 од Закон за спречување и заштита од дискриминација

- Во цитираната одредба се предвидени видовите и содржината на правната заштита која може да ја бара тужителот со тужбата. Во ст.1 предвидена е посебната индивидуална антидискриминациска тужба, односно предвидени се различни видови на самостојни антидискриминациски тужби, а тоа се:
 - тужба за утврдување на дискриминација (деклараторна тужба)
 - тужба за надоместок на штета (кондемнаторна тужба)
 - тужба за забрана на извршување на определено дејствие, односно пропуштање на дејствие (прохибитивно барање)
 - истакнување на барање за задолжување на дискриминаторот да презема дејствија со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици (реститутивна тужба) и
 - тужба за објавување на пресудата (публикациска тужба).

7. Тужби според Законот за заштита од вознемирување на работно место

- Право за поднесување на тужба - вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд. - споровите поведени поради заштита од вознемирување на работно место имаат карактер на работни спорови.

Во постапката по споровите поради заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите Законот за парнична постапка.

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место ,со поднесување на тужба може да бара:

- утврдување дека претрпел вознемирување на работно место;
- забрана на вршење однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место;
- преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и
- надоместок на материјална и нематеријална штета, причинета со вознемирувањето на работно место.

ВИ БЛАГОДАРАМ НА ВНИМАНИЕТО!