



СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ПАРЛАМЕНТАРЕН ИНСТИТУТ

УРЕДУВАЊЕ И ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ ВО ИЗБРАНИ ДРЖАВИ

-компаративен преглед-

јуни 2021 година

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	2
I ПРАВНА РАМКА ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА НЕДЕЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ, НАДОМЕСТ НА ПЛАТА ПРИ РАБОТА ВО НЕРАБОТЕН ДЕН И ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА.....	3
II НЕДЕЛА (НЕ)РАБОТЕН ДЕН	8
ЛИСТА НА ИЗВОРИ	12

РЕЗИМЕ

Со оваа истражувачка работа е опфатено прашањето за **работните часови во текот на неделата, можноста за прекувремена работа и начинот на кој се компензира за прекувремената работа и дозволеноста за работа во недела**. Во воведот е даден Предлог-законот за измена на Законот за работни односи која се однесува на ова прашање. Даден е и преглед на европското законодавство преку Директивата 2003/88/ЕЗ на Европскиот парламент и Советот на ЕУ која се однесува на одредени аспекти од организацијата на работното време. Според Директивата, просечното работно време за секој седумдневен период, вклучувајќи го и прекувременото, не треба да надминува 48 часа и земјите членки се должни да ги преземат неопходните мерки за да обезбедат дека, за секој период од седум дена, секој работник има право на минимален период на непрекинат одмор од 24 часа, без притоа да се спомене дека периодот од 24 часа непрекинат одмор е во недела. Во истражувачката работа се прикажани законските решенија во **десет држави (Грција, Германија, Словенија, Хрватска, Белгија, Франција, Србија, Црна Гора, Бугарија и Босна и Херцеговина)**. Во просек работното време во текот на неделата во сите држави трае приближно 40 часа, а во текот на денот 8 часа. Најкратко времетраење на работните часови има во Франција (35 часа) и Белгија (38 часа). Во Грција вработените можат да работат плус 5 часа дополнително од полното работно време (40 часа неделно) и тоа не се смета како прекувремена работа, туку како дополнителна работа. Прекувремената работа почнува да се смета над 45 часа неделно. Во Германија вработените не смеат да работат повеќе од 48 часа неделно. Во однос на неделниот одмор и работата во недела, законските решенија во државите се различни. Во некои воопшто не постои забрана за работа во недела (Словенија, Хрватска, Бугарија, Црна Гора), меѓутоа се почитува правилото дека мора да постои ден за неделен одмор согласно пишаното во Директивата. Во другите држави (Грција, Белгија, Франција) генерално работата во недела е или забранета со предвидени исклучоци кога истата е дозволена или пак за работа во недела е потребно исполнување на строго определени законски услови (Србија).

Анализата содржи и податоци во однос на надоместоците кои се исплаќаат за прекувремена работа, работа во недела, прекувремена работа во недела, како и надоместоци за работа на ден на државни или верски празници.

Слика 1: Просечни работни часови (статистички податоци за 2021)¹



¹ Податоците се преземени од Clockify, <https://clockify.me/working-hours>, (пристапено на 19.4.2021)

ВОВЕД

Предмет на оваа истражувачка работа е **законската рамка со која се одредуваат работните денови и работните часови во одредени земји од регионот и земји членки на Европската Унија**, а со цел да се обезбедат информации за работните денови и работните часови во истите.

Во Република Северна Македонија, Владата предложи измени на Законот за работни односи заради создавање на законски решенија за поголема заштита на правото на неделен одмор во недела, како и елиминирање на можните злоупотреби во однос на обезбедување на тоа право². Имено, измената предвидува дека недела е ден на неделен одмор, за разлика од досегашното законско решение со кое работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато плус 12 часа дневен одмор и како ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата. Во новите измени таксативно се наведени исклучоците според кои работодавачите од одделни дејности можат на работниците да им наложат работа во недела и дека за нив ден на неделен одмор може да биде друг ден во неделата. За работа во недела работниците ќе добијат додаток на плата од најмалку 50% за секој час на работа, доколку со закон и колективен договор не е утврден повисок износ на додатокот, како и право на ден на неделен одмор во наредните седум дена. За работа во недела работодавачот е должен да го извести Државниот инспекторат за труд. Исто така, работата во недела се додава како дел од додатоките кои се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време. Со новите измени му се дава дополнителна надлежност на Државниот инспекторат за труд да изрекува санкција во вид на забрана за работа во случај на постапување спротивно на одредбите со кои како ден на неделен одмор е предвидена недела. Утврден е и правен лек против изречената санкција³.

Оваа истражувачка работа е изработена **по сопствена иницијатива**, согласно *Правилникот за вршење на надлежностите на Парламентарниот институт*.

I ПРАВНА РАМКА ЗА РЕГУЛИРАЊЕ НА НЕДЕЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ, НАДОМЕСТ НА ПЛАТА ПРИ РАБОТА ВО НЕРАБОТЕН ДЕН И ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

Правната рамка преку која се определува неделното работно време во Европската Унија, неделниот одмор, максималното работно време итн. е регулирана со **Директивата на Европскиот парламент и Советот на ЕУ 2003/88/ЕС која се однесува на одредени аспекти од организацијата на работното време**.⁴ Директивата ги поставува минималните безбедносни и здравствени барања кои се поврзани со организацијата на работното време. Со Директивата се регулираат: минимални периоди на дневен одмор, неделен одмор и годишен одмор, паузите како и максималното неделно работно време;

² Образложение на Предлог-законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи; https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64918 (пристапено на 9.6.2021)

³ Предлог-закон за изменување и дополнување на Законот за работни односи https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64918

⁴ Директива која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>, пристапено на 15.3.2021.

одредени аспекти на ноќната работа, работата во смени и моделите на работа.⁵ Директивата се однесува на приватниот и на јавниот сектор. Согласно Директивата поимот **работно време** е дефиниран како секој период во кој работникот работи, е на располагање на работодавачот и ги извршува неговите активности или должности, во согласност со националните закони и/или практики.⁶ Согласно Директивата земјите членки треба да ги преземат сите потребни мерки за да обезбедат безбедност и здравје при работа на своите вработени. Периодот на неделното работно време се утврдува со закони, регулативи или административни одредби или со колективни договори или договори меѓу двете страни на индустрија. Просечното работно време за секој седумдневен период, вклучувајќи го и прекувременото, не треба да надминува 48 часа.⁷

Во **Грција** работната недела утврдена со закон трае 40 часа. Максималното дневно работно време е 10 часа. Воспоставен е систем за прекувремена работа и за оние кои работат прекувременно следи надоместок за прекувремена работа. Кај деловните субјекти кај кои се применува договорената работна недела од 40 часа, по барање на работодавачот вработените можат да работат пет дополнителни часови во текот на неделата. Тие часови (41, 42, 43, 44 и 45 час) се сметаат како дополнителна работа и се плаќаат со 20% повисока стапка од нормалната и не се сметаат како дел од дозволената прекувремена работа. Работата подолга од 45 часа неделно се смета како прекувремена работа. Законското прекувременно работење до 120 часа годишно се плаќа со 40% над стандардната стапка и е предмет на посебно одобрување. За законското прекувременно работно време подолго од 120 часа следува надоместок од 60% над стандардната стапка.⁸ Дополнително на ова, вработените можат да работат 2 часа повеќе во текот на деновите кога имаат поголем обем на работа и 2 часа помалку кога обемот на работа е помал, или пак кумулативно да ги соберат дополнителните часови во ден за одмор. Работа на шестиот ден во работната недела, без оглед на правилото за пет работни дена и предвидените санкции, се плаќа со 30% повеќе од предвидениот дневен надомест. Во секои 24 часа, минималниот период за одмор не треба да биде помал од 12 часа. На вработените им следува минимално време за неделен одмор од најмалку 24 часа континуирано.

Во **Германија** постојат строги законски ограничувања на работното време. Не смее да се работи повеќе од 8 часа на ден и работната недела трае од понеделник до сабота. Работа во недела и на празници е генерално забранета, иако постојат исклучоци предвидени со закон кои тоа го дозволуваат. Вработените не смеат да работат повеќе од 48 часа неделно. Сепак работното време може да се продолжи на 10 часа на ден, ако во рок од 6 месеци (или 24

⁵ Директива која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>, член 1, пристапено на 15.3.2021

⁶ Директива која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>, член 2, пристапено на 15.3.2021

⁷ Директива која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>, член 6, пристапено на 15.3.2021

⁸ Податоците се преземени од официјалната веб страна ЕУРЕС-Мрежа на европска соработка на услуги за вработување, дизајнирана да го олесни слободното движење на работниците, <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8403&acro=living&lang=en&parentId=7779&countryId=GR&living=>, пристапено на 16.3.2021

недели) вкупното просечно работно време не надминува осум часа на ден.⁹ Нема законско ограничување за висината на надоместок за прекувремена работа, но е прашање кое се регулира со договорот за вработување, колективните договори или сл. Можно е договорно да се согласат страните дека прекувремената работа која ќе трае од 10% до 20% повеќе од регуларното работно време да се надомести со висината на надоместокот за редовно работно време.¹⁰

Во **Словенија** полното работно време не може да надмине 40 часа неделно. Со закон или колективен договор може да предвиди полно работно време што е пократко од 40 часа неделно, но не помалку од 36 часа. Работа со полно работно време што трае помалку од 36 часа неделно може да се утврди со закон или друг пропис во согласност со закон или колективен договор за работни места каде што постои поголем ризик од повреда или здравствена штета.¹¹ Прекувремената работа може да трае најмногу осум часа неделно, максимум 20 часа месечно и максимум 170 часа годишно. Работниот ден може да трае најмногу десет часа.¹² Надоместоците на плата се утврдуваат за посебни услови за работа што произлегуваат од распределбата на работното време односно за ноќна работа, прекувремена работа, работа во недела, работа на празници и работа во неработни денови утврдени согласно закон. Висината на надоместоците може да се утврди со колективен договор како апсолутен износ или како процент од основната плата за работа со полно работно време¹³. Надоместокот за работа во недела и за работа во неработни денови се исклучуваат меѓусебно.

Во **Република Хрватска**, согласно Законот за работни односи, полното работно време не смее да надмине 40 часа неделно. Ако работното време не е поинаку определено со закон, колективен договор, договор склучен помеѓу работничкиот совет и работодавачот или договорот за вработување, тогаш за полно работно време се смета дека е 40 часа неделно.¹⁴ Во случај на виша сила, зголемување на обемот на работа и во други законски предвидени случаи, работникот на писмено барање од страна на работодавецот е должен да работи подолго од полното работно време, што се смета за прекувремена работа. По исклучок може и усно да му се соопшти на работникот, но во рок од 7 дена да се достави писмена потврда од работодавецот. Вкупното прекувременно работно време не смее да е повеќе од 50 часа неделно, 180 часа годишно освен ако поинаку не е уредено со колективен договор, но и во таков случај не смее да трае подолго од 250 часа годишно¹⁵. За прекувремена, ноќна и работа во недела, работа на

⁹ Employment law overview Germany 2019-2020, стр.7 https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Germany_2019-2020.pdf, пристапено на 16.3.2021

¹⁰ Ibid.

¹¹ Закон за работни односи на Република Словенија, член 142, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>, пристапено на 17.3.2021

¹² Закон за работни односи на Република Словенија, член 143, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>, пристапено на 17.3.2021

¹³ Закон за работни односи на Република Словенија, член 127 и 128, <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>, пристапено на 17.3.2021

¹⁴ Закон за работни односи на Република Хрватска, член 61, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html, пристапено на 16.3.2021

¹⁵ Закон за работни односи на Република Хрватска, член 65, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html,

празници или на друг законски определен неработен ден, работникот има право на зголемена плата¹⁶.

Во **Кралство Белгија**, максималното просечно работно време е 38 часа неделно и 8 часа на ден. Сепак, врз основа на колективен договор, максималното неделно работното време кај некои индустриски сектори може да трае пократко. Постојат неколку законски исклучоци од ова правило. Во случај на работа во смени можно е да се работи до 11 часа на ден, а во случај на континуирана работа дури и до 12 часа. Во Белгија е предвиден и минимумот на дневно работно време и изнесува 3 часа. Нокна работа, работа во недела и работа за време на празници е дозволена само под строги законски услови. Прекувремената работа генерално е забранета, иако постојат неколку исклучоци од ова правило. Онаму каде што прекувремената работа е дозволена, платата за прекувремена работа е најмалку 1,5 пати поголема од редовната стапка на плата на вработениот и двапати поголема доколку прекувремената работа се изведува во недела или државен празник.¹⁷

Во **Република Франција**, вработените работат 35 часа неделно. Сепак, работодавачите можат да се договорат за подолга работна недела со нивните вработени. Во тој случај, секоја работа над 35 часови неделно се наплаќа како прекувремена работа (иако нема право на дополнителни слободни денови). Во секој случај, вработените не треба да работат повеќе од просечно 44 часа неделно во текот на 12 последователни недели, или повеќе од 48 часа во текот на секоја недела и повеќе од 10 часа на ден.¹⁸ Само оние часови кога работникот работи, а кои го надминуваат неделниот максимален праг за работни часови, работодавачот ќе ги смета за прекувремена работа. Должност на работодавачот е да внимава дали вработените ги надминуваат дневните и неделните граници на предвиденото работно време. Оние што работат прекувремено имаат право на компензациона исплата со доплата (што е генерално 25% за првите 8 часа во текот на неделата, а за наредните 50%) и не може да биде под 10% од стандардната плата на вработениот. Секој прекувремен час може да се плати или да се компензира со одмор, т.е. за секој час прекуремено работење на работникот му следува или 1 час надоместок или 1 час одмор, плус соодветен надоместок. Сите прекувремени часови на работникот се реализираат во рамките на годишниот лимит за прекувремена работа.¹⁹

Во **Бугарија** дневното работно време изнесува 8 часа, а работното време во текот на неделата е 40 часа. Продолженото работно време е дозволено од организациони причини и вработениот мора да се согласи со таквата организација на работното време. Работното време може да се продолжи само писмено со наведено време на работа, вработен, траење и други детали. Надоместокот за прекувремена работа се договара помеѓу страните, но не смее да е помал од: 50% за прекувремена работа во работни денови; 75% за работа

¹⁶ Закон за работни односи на Република Хрватска, член 95, https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html,

¹⁷ Преглед на Законот за вработување, Белгија 2019-2020 година, Van Olmen & Wynant / Горд член на L&E GLOBAL, стр. 8, https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf, пристапено на 19.3.2021

¹⁸ Преглед на Законот за вработување, Франција 2019-2020 година, Van Olmen & Wynant / Горд член на L&E GLOBAL, стр.11 https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_France_2019-2020.pdf, пристапено на 19.3.2021

¹⁹ Ibid.

на празници, 100% за работа на официјални празници. Во Бугарија работникот не е обврзан да работи прекувремено.

Во **Црна Гора** полното работно време изнесува 40 часа во текот на работната недела, освен ако со Законот за работни односи не е определено поинаку. Со колективен договор може да се утврди работното време да трае пократко од 40 часа²⁰. Работното време може да трае и подолго од договореното во случај на зголемување на обемот на работа, во случај на виша сила и во други случаи. Прекувременото работно време се утврдува писмено од страна на работодавачот и може да трае само толку колку што е неопходно да се отстранат причините заради кои е воведено, со тоа што работното време во текот на неделата не може да биде подолго од просечно 48 часа неделно во период од 4 месеци, но не подолго од 50 часа. Во случај на прекувремена работа или работа за време на верски или државни празници основната плата на вработениот му се зголемува во согласност со колективен договор или договорот за работа²¹.

Во **Босна и Херцеговина** полното работно време трае 40 часа неделно, ако со закон, колективен договор, правилник за работа или договор за работа не е предвидено пократко траење. Полното работно време може да се распредели на 5 односно 6 работни денови во согласност со колективен договор или правилник за работа. Во случај на виша сила и неочекувано зголемување на обемот на работа, како и во други случаи кога е неопходно, работникот е должен на барање на работодавачот да работи подолго од полното работно време, најмногу до 8 часа неделно (за повеќе часови работодавачот ја известува надлежната инспекциска служба)²². Работното време може и да се прераспредели така што во тек на еден период ќе трае подолго, а во друг пократко од полното, но не смее да биде подолго од 52 часа неделно односно 60 часа за сезонски работни активности. Прераспределеното работно време не се смета како прекувремена работа. Работникот има право на зголемена плата за отежнати услови за работа, за прекувремена и ноќна работа, како и за работа на ден на неделен одмор или некој друг неработен ден, во согласност со колективен договор, правилник за работа или договор за работа.

Во **Србија** полното работно време изнесува 40 часа, доколку поинаку не е определено со Закон и со општ акт може да се утврди да трае помалку од 40 часа, но не пократко од 36 часа. На барање на работодавачот работникот е должен да работи подолго од предвиденото работно време во случај на виша сила, неочекувано зголемување на обемот на работа и во други случаи кога во одреден рок мора да се заврши работа која инаку не била испланирана. Прекувремената работа не може да трае подолго од 8 часа неделно и работникот не може да работи подолго од 12 часа дневно, вклучувајќи ја и прекувремената работа²³. Работната недела по правило трае 5 работни дена. Вработениот има право на повисока заработувачка во висина утврдена со општ акт и договорот за работа за: работа на празник кој е неработен ден – најмалку

²⁰ Закон за работни односи на Црна Гора, член 61

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html>

²¹ Закон за работни односи на Црна Гора, член 98

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html>

²² Закон за работни односи на БиХ, член 36 и член 38;

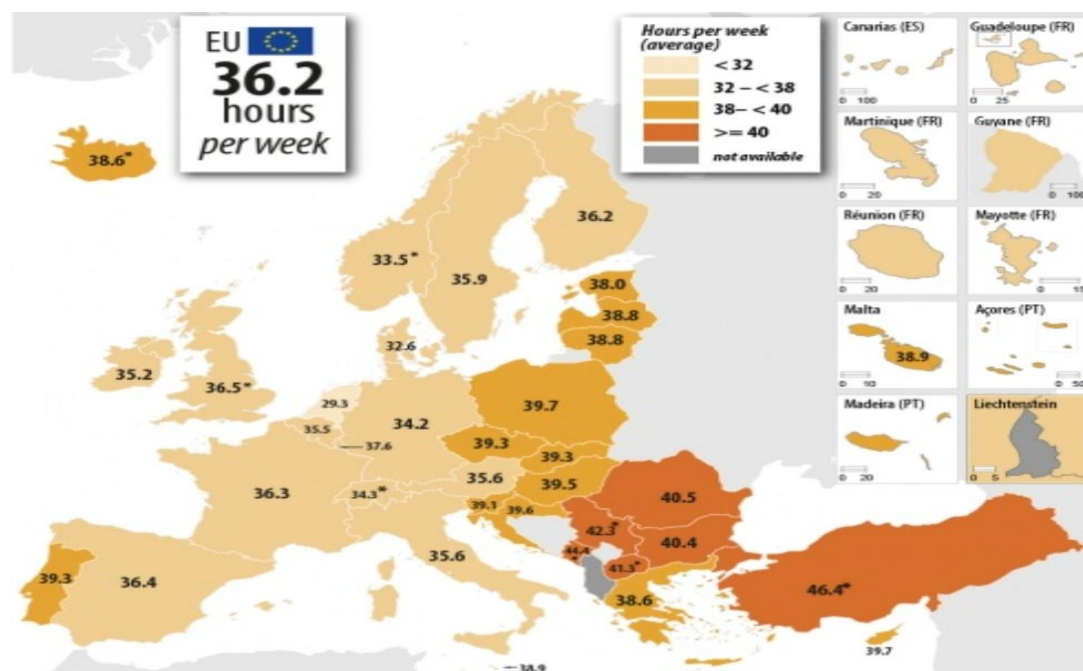
<http://www.pufbih.ba/v1/public/upload/zakoni/f0787-zakon-o-radu-precisceni-tekst.pdf> (пристапено на 10.6.2021)

²³ Закон за работни односи на Србија, член 51 и член 53;

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/resenje/2005/24/1/reg> (пристапено на 11.6.2021)

110% од основницата; за ноќна работа и прекувремена работа – најмалку 26% од основницата²⁴.

Слика 2: Просечен број на работни часови на вработените во ЕУ за 2019 година.²⁵



Резултатите се презентирани за Европската унија (ЕУ) како целина, за сите земји членки на ЕУ поединечно, Велика Британија, три земји на ЕФТА (Исланд, Норвешка и Швајцарија) и четири земји кандидати (Црна Гора, Северна Македонија, Србија и Турција).²⁶

II НЕДЕЛА (НЕ)РАБОТЕН ДЕН

Во Директива на Советот **93/104/ЕЗ** од **23 ноември 1993** година која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, е предвидено дека земјите членки на ЕУ треба да ги преземат потребните мерки и да обезбедат дека секој работник има право на минимум дневен одмор во траење од 11 часа непрекинато во период од 24 часа. Исто така, за секој период од седум дена секој работник има право на непрекинат неделен одмор од 24 часа кои му следуваат независно од споменатите 11 часа. Според оваа Директива која во 2000 година е изменета, а во 2003 укината, непрекинатиот неделен одмор во

²⁴ Закон за работни односи на Србија, член 108; <http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/resenje/2005/24/1/reg> (пристапено на 11.6.2021)

²⁵ Податоците се преземени од Eurostat - Statistical Explain - официјална веб-страница на Евростат која презентира статистички теми на лесно разбирлив начин , https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Map1_Average_number_of_usual_hours_of_work_of_employees-01.jpg, пристапено на 15.3.2021

²⁶ Ibid

принцип би требало да е во недела.²⁷ Во новата Директива **2003/88/ЕЗ** е наведено само дека земјите членки се должни да ги преземат неопходните мерки за да се осигури дека, за секој период од седум дена, секој работник има право на минимален период на непрекинат одмор од 24 часа, без притоа да се спомене дека периодот од 24 часа непрекинат одмор е во недела.²⁸

Во **Грција** за работниците во приватниот сектор кои работат индустриска, производствена, комерцијална работа и секоја друга професионална активност во недела и на државните празници се забранети. Работници во приватниот сектор кои работат во недела имаат право на: алтернативен период на неделен одмор од 24 последователни часови.²⁹ Согласно Договорот за работни часови бр. 3385 на работниците кои работат во недела ќе им бидат исплатени 25% + надоместокот за редовни работни часови, на вработен кој работи прекувремено во текот на денот во недела - редовни работни часови + 75%, на вработен кој работи навечер во недела - редовни работни часови + 75%, на вработените кои работат во текот на ноќта во недела - редовни работни часови + 75% + 25%.³⁰

Во **Германија**, работата во недела и државни празници е генерално забранета, освен ако поинаку не е утврдено со закон. Работата во недела мора да се надомести со соодветно отсуство во следните две недели. Нема законско ограничување за висината на надоместок за прекувремена работа но истата може во детали да се регулира со договорот за вработување, колективните договори и сл.³¹

Во **Република Словенија**, работникот има право на надоместок за работа во посебни услови за работа, кои произлегуваат од распределбата на работното време како на пример надоместок за работа ако работи во недела.³² Во Словенија нема законска рамка со која се забранува работење во недела.

Во **Република Хрватска**, согласно законот за работни односи работникот има право на неделен одмор во непрекинато траење од 24 часа на кои се додаваат 12 часа од дневниот одмор. Неделниот одмор се користи во недела или во ден кој и претходи или следи на неделата. Доколку работникот нема услови да го искористи неделниот одмор на ден кога му следува, мора да му се обезбеди слободен ден како замена³³.

Во **Кралство Белгија**, работа во ноќно време и работата во недела и за време на државни празници е дозволена само под строги законски услови.

²⁷ Директива на Советот 93/104 / ЕЗ од 23 ноември 1993 година која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, член 5, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=EN>, пристапено на 22.3.2021;

²⁸ Директива која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>, член 5, пристапено на 15.3.2021

²⁹ 24-ти Национален извештај за спроведувањето Европската социјална повелба од 1961 година, <https://rm.coe.int/1680489fdd>, стр.7, пристапено на 15.3.2021

³⁰ <https://www.replicon.com/regulation/greece/>

³¹ Податоците се преземени од Employment law overview Germany 2019-2020, стр.7

https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Germany_2019-2020.pdf, пристапено на 16.3.2021

³² Закон за работни односи на Република Словенија, член 144,

<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>, пристапено на 17.3.2021

³³ Закон за работни односи на Хрватска, член 75;

https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html (пристапено на 15.6.2021)

Прекувремената работа во недела или на празник се исплаќа двојно повеќе од редовната стапка за плата.³⁴

Во **Република Франција**, во однос на работата во недела, Францускиот законик за работни односи утврдува два принципа. Според првиот принцип на неделен одмор, на работодавачите им е забрането вработените да работат повеќе од шест дена во неделата. Времетраењето на неделниот одмор мора да биде 35 последователни часови (24 часа плус 11 часа дневен одмор). Според вториот принцип неделниот одмор **мора да е во недела**. Сепак, заради социјални и економски потреби, предвидени се исклучоци. На пример, институциите или установите што не можат да се затворат заради производство, активност или јавна потреба, можат да го дадат неделниот одмор во друг ден од неделата. За такво отстапување не е потребно претходно одобрување од владата. Истите принципи се однесуваат и на трговијата со храна, туристичките области или областите со топли извори. Работодавачите во рамките на трговијата со храна можат да работат до 13 часот во недела. Работодавачите во туристичка дејност или во природните топли извори, исто така, можат да го дадат неделниот одмор во друг ден откако ќе исполнат законски одредени услови. Постои список на овие области утврдени од Префектите (раководителите на окрузи во Франција) по предлог на градските одбори.³⁵

Законодавството на **Бугарија** не забранува работа во недела и не се бараат посебни одобрувања од страна на надлежни органи³⁶. Неделниот одмор е период од два последователни дена (48 часа) во работна недела од 5 работни дена. Во Законот има предвидено исклучоци во однос на вкупното пресметување на работното време. Исклучоците предвидуваат дека неделниот одмор може да трае најмалку 36 часа. Ако пресметаното собирање на времето е поврзано со работа во смени, неделниот одмор не смее да е пократок од 24 часа³⁷.

Во **Црна Гора**, вработените имаат право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа, кои се додаваат на дневниот одмор од 12 часа. Неделниот одмор се користи во недела и во деновите кои и претходат и кои следат на недела. Во зависност од природата на работата, работодавачот може да определи и други денови за неделен одмор и во тој случај должен е да утврди распоред за користење на неделен одмор³⁸. Таксативно се набројани исклучоци од правилата кои се однесуваат на дневен и неделен одмор (во дејности кои се однесуваат на заштита на имот и лица, во дејности во кои е неопходно да се обезбеди непрекинато производство или пружање на услуги, за вработени во железнички сообраќај и сл.). Меѓутоа дури и во овие случаи неделниот одмор не може да биде пократок од 20 часа непрекинато³⁹. Основната заработка на вработениот му се зголемува, во согласност со колективен договор и договор за

³⁴ Преглед на Законот за вработување, Белгија 2019-2020 година, Van Olmen & Wynant / Горд член на L&E GLOBAL, стр. 8, https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf, пристапено на 19.3.2021

³⁵ Податоците се преземени од The National law review, <https://www.natlawreview.com/article/law-macron-work-sundays-and-evenings-france>, пристапено на 19.3.2021

³⁶ Bulgaria: Employee rights -Comprehensive employment law and HR practice guidance <https://www.xperthr.co.uk/international-manual/bulgaria-employee-rights/152427/> (пристапено на 14.6.2021)

³⁷ THE TREATMENT OF PERIODS OF REST ACCORDING TO BULGARIAN LABOUR LAW <http://www.bulgaria-labour-law.bg/periods-of-rest.html> (пристапено на 11.6.2021)

³⁸ Закон за работни односи на Црна Гора, член 76 <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html> (пристапено на 10.6.2021)

³⁹ Закон за работни односи на Црна Гора, член 78 <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html> (пристапено на 10.6.2021)

работа по основ на прекувремена работа, ноќна работа, работа за време на државен или верски празник.

Работник во **БиХ** има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, а ако е неопходно да работи на денот на својот неделен одмор, му се обезбедува еден слободен ден во наредните две недели⁴⁰.

Во **Србија** вработениот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато заедно со утврдениот дневен одмор од 11 часа. Неделниот одмор по правило се користи во недела, но работодавачот може да одреди и друг ден за одмор ако природата и организацијата на работата тоа го бара. Доколку е неопходно вработениот да работи на денот на својот неделен одмор, работодавачот е должен да му обезбеди одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато во текот на наредната недела⁴¹.

Изработиле: Есељ Лукрис

Ивана Арсовска Трајановиќ

Одобрила: Ивана Арсовска Трајановиќ

Согласна: Фани Коровешовска

Раководител на Парламентарен институт

Златко Атанасов

⁴⁰ Закон за работни односи на БиХ, член 76;

<http://www.pufbih.ba/v1/public/upload/zakoni/f0787-zakon-o-radu-precisceni-tekst.pdf> (пристапено на 10.6.2021)

⁴¹ Закон за работни односи на Србија, член 67;

<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/resenje/2005/24/1/reg> (пристапено на 11.6.2021)

ЛИСТА НА ИЗВОРИ

1. Clockify, <https://clockify.me/working-hours>
2. Образложение на Предлог-законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи;
https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64918
3. Предлог-закон за изменување и дополнување на Законот за работни односи,
https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=64918
4. Директива која се однесува на одредени аспекти на организацијата на работното време, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&rid=1>
5. ЕУРЕС - Мрежа на европска соработка на услуги за вработување, дизајнирана да го олесни слободното движење на работниците,
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8403&acro=living&lang=en&parentId=7779&countryId=GR&living=>
6. Employment law overview Germany 2019-2020, стр.7
https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Germany_2019-2020.pdf
7. Закон за работни односи на Република Словенија, Член 142,
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
8. Закон за работни односи на Република Хрватска, Член 61,
https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html
9. Преглед на законот за вработување, Белгија 2019-2020 година, Van Olmen & Wynant / Горд член на L&E GLOBAL, стр. 8,
https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Belgium_2019-2020.pdf
10. Преглед на Законот за вработување, Франција 2019-2020 година, Van Olmen & Wynant / Горд член на L&E GLOBAL, стр.11
https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_France_2019-2020.pdf
11. Закон за работни односи на Црна Гора, <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-radu.html>
12. Закон за работни односи на БиХ,
<http://www.pufbih.ba/v1/public/upload/zakoni/f0787-zakon-o-radu-preciscenitekst.pdf>
13. Закон за работни односи на Србија, член 108;
<http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/resenje/2005/24/1/reg>
14. Eurostat -Statistical Explain- официјална веб-страница на Евростат која презентира статистички теми на лесно разбирлив начин ,
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Map1_Average_number_of_usual_hours_of_work_of_employees-01.jpg
15. 24-ти Национален извештај за спроведувањето Европската социјална повелба од 1961 година, <https://rm.coe.int/1680489fdd>
16. <https://www.replicon.com/regulation/greece/>

17. Податоците се преземени од Employment law overview Germany 2019-2020, стр.7 https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Germany_2019-2020.pdf
18. Податоците се преземени од The National law review, <https://www.natlawreview.com/article/law-macron-work-sundays-and-evenings-france>
19. Bulgaria: Employee rights -Comprehensive employment law and HR practice guidance <https://www.xperthr.co.uk/international-manual/bulgaria-employee-rights/152427/>
20. THE TREATMENT OF PERIODS OF REST ACCORDING TO BULGARIAN LABOUR LAW <http://www.bulgaria-labour-law.bg/periods-of-rest.html>



Насоки за користење на истражувачките услуги на Парламентарен институт

Кој
ги користи
услугите?



Зошто?

- пратениците
- работните тела
- советите
- пратеничките групи
- генералниот секретар

за обезбедување објективни и непристрасни информации заради:

- подобро аргументирање на ставовите;
- подобро запознавање со предлог-законите и другите акти;
- кристализирање на идејата за поднесување предлог-закон;
- учество на јавни настапи, комуникација со граѓани и дипломатски посети

Како?



- со поднесување барање за истражувачки работи:
- во писмена форма (на пропишаниот образец, потпишан лично од корисникот)
- во електронска форма (преку системот на е-парламент)



Кому
му се поднесува
барањето?



на раководителот на Парламентарен институт
(за дополнителни појаснувања во однос на темата и рокот,
истражувачот и раководителите се консултираат со корисникот
при добивањето на барањето и во текот на изработката на
истражувачката работа)

Какви услуги
и препорачан
минимален рок?

минимум работни дена:

- кратка информација	3
- хронолошки преглед	5
- тематски преглед	5
- компаративен преглед	7
- опширна информација	10



Што содржат
истражувачките
работи?

истражувачките работи се од информативна
природа, политички неутрални и објективни, се
фокусираат на факти и не содржат препораки, ниту
сугерираат решенија

Што
не може да
биде
побарано?



parl.inst@sobranie.mk

070/409-544
070/352-474
070/320-349
070/320-348
071/305-384

