

Предлагач: Група пратеници

ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА  
ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ  
ПО СКРАТЕНА ПОСТАПКА

Скопје,

јануари 2026 година

|                          |                |                   |                    |
|--------------------------|----------------|-------------------|--------------------|
| Примено:<br>E prapilar   | 28. 01. 2026   |                   |                    |
| Org. Един:<br>Njësia Org | Број:<br>Numër | Прилог:<br>Shitja | Вредност:<br>Vlerë |
| 08                       | 626/1          |                   |                    |

ДО:  
ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО  
НА РЕПУБЛИКА С. МАКЕДОНИЈА

Врз основа на член 71 став 1 од Уставот на Република С. Македонија и член 139, член 144 и член 175 од Деловникот на Собранието на Република С. Македонија, Ви поднесуваме Предлог на закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, по скратена постапка.

Пратеници:

Димитар Апасиев

Борислав Крмов

Реџеп Исмаил

Јована Мојсоска

Амар Мециновиќ

Сашко Јанчев

## ВОВЕД

### I. ОЦЕНА НА СОСТОЈБИТЕ ВО ОБЛАСТА ШТО ТРЕБА ДА СЕ УРЕДИ СО ЗАКОНОТ И ПРИЧИНИ ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Уставот ги гарантира правото на еднаквост во правото на работа, слободата за одлука за создавање семејство, како и посебната заштита на мајчинството и децата, при што иако бременоста како личен статус не е експлицитно спомената во Уставот, таа е опфатена во принципот на еднаквост, правото на слободно формирање семејство и правото на работа, кое е подеднакво достапно за сите.

Законот за работните односи ја уредува положбата на работничката за време на бременост и отсуство од работа поради бременост, при што истиот претпоставува еднаква положба и уживање на еднакви права за сите работнички без разлика на видот на работниот однос.

Истиот во повеќе членови ја афирмира еднаквоста во правата од работниот однос, како што е членот 6 кој утврдува општа забрана за дискриминација, при што работникот или кандидатот за вработување не смее да биде ставен во нееднаква положба поради пол, семеен статус или други лични околности во сферата на работата и работните права. Понатаму, со членот 9-б од секоја форма на дискриминација врз бремена работничка или работничка која користи права од родителство е забранета, без оглед на видот или траењето на работниот однос.

Законот прецизно утврдува кога е дозволен отказ и кои причини се сметаат за неосновани а како неоснована причина за отказ во членот 77 меѓудругото е наведена бременоста, раѓањето и родителството, што со член 101 е апсолутно забрането, а отказот е ништовен доколку работодавачот знаел за овие околности или ако работничката го извести во рок од 15 дена со соодветна лекарска потврда.

Дополнително, Законот за спречување и заштита од дискриминација забранува каква било дискриминација врз основа на бременост во процесот на вработување и за време на работниот однос, а Законот за безбедност и здравје при работа обврзува работодавачите да обезбедат безбедни услови и прилагодување на работното место за бремени работнички.

Сепак, иако навидум бремената работничка е целосно заштитена при заснован работен однос, што и овозможува и користење на правата од работен однос поврзани со бременост, во реалноста всушност се случува нееднаквост во

пристапот и во остварувањето на овие права, особено кога станува збор за работничките кои се во работен однос на определено време. Во најголемиот број од случаите бремените работнички во работен однос на определено време, со истекот на договорот за определено време ги губат правата од работен однос поврзани со бременост, иако до тој момент законски ги имале тие права подеднакво како и работничките кои се во работен однос на неопределено време. Така доаѓаме до ситуација на нееднаквост а ставот 3 на членот 101 од Законот за работните односи контрадикторно на членот 9-б кој ги става во еднаква положба работничките на определено и неопределено време, ја овозможува оваа нееднаквост и предвидува дека бременоста не го спречува истекот на договор за вработување склучен на определено време, со што бремената работничка по тој период ги губи сите права, а често работодавачите преку „скриена дискриминација“ во ситуација кога се информирани за бременоста на работничката, истите не го продолжуваат нејзиниот договор за вработување иако потребата за работна сила сеуште е присутна ниту пак во меѓувреме потребата за работното место престанала или истото е укинато.

Ова укажува на потреба од измени на Законот за работните односи, особено во делот што го регулира статусот на бремените работнички со договор на определено време, со цел вистинско спроведување на забраната за дискриминација поради бременост и нивно овозможување на остварување на правата поврзани со бременост. Забележливо е дека, иако бремените работнички со договор на определено и неопределено време формално треба да уживаат исти права, непродолжување на договорот на определено време ја става бремената работничка во понеповолна и нееднаква положба, особено поради тоа што до моментот на истекот на договорот ги уживала сите права поврзани со бременост, но со истекот на договорот за определено време таа ги губи тие права, за разлика од работничката која е со договор на неопределено време и која во целост ги остварува тие права до крајот на бременоста, односно породилното отсуство.

Оттука, неопходна е измена на Законот за работните односи во делот на регулирање на работниот однос на бремената работничка, како би се остварила крајната цел на забраната за дискриминација поради бременост.

## II. ЦЕЛИ, НАЧЕЛА И ОСНОВНИ РЕШЕНИЈА

Предлог-законот е заснован на истите начела на кои се заснова основниот текст на Законот за работните односи.

## III. ОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН ВРЗБУЏЕТОТ И ДРУГИТЕ ЈАВНИ ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА

Предложениот закон ќе предизвика финансиски импликации врз Буџетот на Република С. Македонија и другите јавни финансиски средства.

IV. ПРОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ СРЕДСТВА ПОТРЕБНИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ, НАЧИН НА НИВНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ, ПОДАТОЦИ ЗА ТОА ДАЛИ СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНОТ ПОВЛЕКУВА МАТЕРИЈАЛНИ ОБВРСКИ ЗА ОДДЕЛНИ СУБЈЕКТИ

Финансиските средства потребни за спроведување на законот ќе се обезбедат од Буџетот на Република С. Македонија.

V. СКРАТЕНА ПОСТАПКА ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Врз основа на член 175 став 1 алинеја 1 од Деловникот на Собранието на Република С. Македонија, имајќи во предвид дека не се работи за сложена или обемна измена на законот, предлагаме Собранието да расправа по *Предлог законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, по скратена постапка.*

## ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

### Член 1

Во Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија„ бр.62/05; 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016; 120/2018; 110/2019; 267/2020; 151/2021; 288/2021; 111/2023 и 39/2025) во член 46 по ставот (4) се додава нов став (5) кој гласи:

„(5) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време поради бременост по доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.“.

### Член 2

Во член 101 ставот (3) се брише.

Ставовите (4), (5), (6), (7), (8),(9) и (10), стануваат ставови (3), (4), (5), (6), (7), (8) и (9).

### Член 3

Во член 265 став (1) алинеја 17 зборовите во заградата „член 46“ се менуваат со зборовите „член 46 ставови (3) и (4)“.

По ставот (1) се додава нов став (2) кој гласи:

„(2) Глоба во износ од 1.000 до 2.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач-правно лице, глоба во износ од 1.500 до 3.000 евра во денарска противвредност на среден работодавач-правно лице, глоба во износ од 3.000 до 5.000 евра во денарска противвредност на голем работодавач-правно лице, ако на работникот не му го трансформира работниот однос согласно со член 46 став (5) од овој закон.“.

Ставовите (2), (3), (4) и (5) стануваат ставови (3), (4), (5) и (6).

Во ставот (4) кој станува став (5) зборовите „по ставовите (1), (2) и (3)“ се менуваат со зборовите „по ставовите (1), (2), (3) и (4)“.

Во ставот (5) кој станува став (6) зборовите „ставот (4)“ се менуваат со зборовите „ставот (5)“.

### Член 4

Овој закон влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“.

**ОБРАЗЛОЖЕНИЕ**  
**НА ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕНА**  
**ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

**I. ОБЈАСНУВАЊЕ НА СОДРЖИНАТА НА ОДРЕДБИТЕ НА ПРЕДЛОГ - ЗАКОНОТ**

Предлог законот содржи четири члена.

Членот 1 предвидува измена на членот 46 од основниот Закон за работните односи со кој е уреден договорот на определено време, на тој начин што се предвидува трансформација на договорот на определено во неопределено време поради постоење на бременост.

Членот 2 се однесува на забрана за престанок на работниот однос на работник на определено време, по истекот на истото, ако работникот приложил потврда за бременост од овластен лекар или надлежен орган. Со цел усогласување на членот 101 со предложената измена на членот 46.

Членот 3 се однесува на казната која му се заканува на работодавецот во случај да не го почитува законот и не го трансформира работниот однос од определено во неопределено време.

Членот 4 го предвидува денот на влегување во сила на законот без вообичаениот уставен рок *vacatio legis*.

**II. МЕЃУСЕБНА ПОВРЗАНОСТ**  
**НА РЕШЕНИЈАТА СОДРЖАНИ ВО ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ОДРЕДБИ**

Решенијата содржани во одредбите од овој закон се меѓусебно поврзани, истите се однесуваат на иста правна работа и како такви прават правна целина и се применливи.

**III. ПОСЛЕДИЦИ ШТО ЌЕ ПРОИЗЛЕЗАТ ОД ПРЕДЛОЖЕНИТЕ РЕШЕНИЈА**

Предложеното решение ќе придонесе за воедначување на правата од работен однос поврзани со бременост на работничка, со тоа што ќе се овозможи еднаквоста во работничките права гарантирани со Устав, меѓународни акти и други позитивни правни акти кои се дел од правниот поредок на Република Македонија.

**ТЕКСТ НА ОДРЕДБИТЕ  
ОД ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ  
КОИ СЕ ИЗМЕНУВААТ И ДОПОЛНУВААТ  
(ИЗВОД)**

**Договор за вработување на определено време**

**Член 46**

- (1) Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години.
- (2) Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.
- (3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.
- (4) По исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член, ако работникот работи повеќе од две години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон.

**Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство**

**Член 101**

- (1) Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за нега на дете до тригодишна возраст.
- (2) Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од ставот (1) на овој член, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од ставот (1) на овој член со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.
- (3) Околностите од ставот (1) на овој член не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен. (4) Забраната за отказ од ставот (1) на овој член не се однесува на откажување на договорот за вработување поради потешки прекршувања на договорните обврски, односно поради кршење на работниот ред



и дисциплина или работните обврски за кои се дава отказ без отказан рок согласно со закон и колективен договор.

(5) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради основите утврдени во ставот (4) на овој член, само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот кој се штити од отказ.

(6) Доколку синдикатот во рок од осум дена не се изјасни за откажување на договорот од ставот (5) на овој член со давање или не давање на согласност, ќе се смета дека се согласил со одлуката на работодавачот.

(7) Доколку синдикатот не даде согласност за откажување на договорот за вработување на работникот од ставот (1) на овој член, работодавачот може во рок од 15 дена од денот на доставувањето на изјавата за не давање на согласност да поведе постапка за нејзино преиспитување со судска или арбитражна одлука.

(8) Постапката за преиспитување на согласноста од ставот (7) на овој член ја спроведува надлежниот суд во рок од 30 дена од денот на поднесувањето на тужба од работодавачот.

(9) Доколку кај работодавачот не е формиран синдикат или работникот од ставот (1) на овој член не е член на синдикат, претходна согласност за отказот на договорот за вработување дава надлежниот инспектор на трудот.

(10) Во текот на постапката за претходна согласност во која учествува надлежниот инспектор на трудот се применуваат роковите и дејствијата од ставовите (6), (7) и (8) на овој член.

### **Член 265**

(1) Глоба во износ од 200 до 400 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач-правно лице, глоба во износ од 300 до 600 евра во денарска противвредност на среден работодавач-правно лице, глоба во износ од 600 до 1.000 евра во денарска противвредност на голем работодавач-правно лице, ако:

- не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот и работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 13 ставови (1), (2), (3) и (7));
- договорот за вработување не се чува во работните простории во седиштето на работодавачот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (член 15 ставови (2) и (3));
- склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност (член 18);
- склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на членот 18 од овој закон или ако склучи договор за вработување спротивно на овој закон (член 19 ставови (1), (2) и (3));
- склучи договор за вработување со странец кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20);
- не склучи договор со странски државјанин или лице без државјанство (член 20);
- објави јавен оглас и слободно работно место спротивно на овој закон (членови 22, 23 и 24);
- не го извести неизбраниот кандидат (член 27);

- при склучување на договор за вработување постапи спротивно на членот 25 од овој закон;
- договорот за вработување не ги содржи законските елементи (член 28);
- работодавачот направи измени на договор за вработување спротивно на овој закон (член 28-а ставови (2), (3) и (4));
- во договорот за вработување внесе одредби спротивни на закон и колективен договор (член 29);
- на работникот му наложи да врши други работни задачи спротивно на закон (член 30);
- определи конкурентска клаузула спротивно на закон (членови од 36 до 39);
- на работникот не му обезбеди работа за која е склучен договорот за вработување (член 40);
- не му обезбеди мирување на работниот однос, согласно со закон (член 45);
- не му го трансформира работниот однос согласно со закон (член 46);
- на сезонскиот работник не му ги обезбеди правата согласно со закон (член 47);
- на работникот кој работи со неполно работно време му наложи да работи подолго од договореното работно време (членови од 48 до 60);
- на приправникот не му обезбеди права, согласно со закон (членови 56 до 59);
- доколку изрече отказ на договорот за вработување (членови од 70 до 83);
- склучи спогодба спротивно на овој закон или го одјави работникот без спогодба (член 68); - ако изрече парична казна спротивно на овој закон (членови 84 и 85);
- не ги почитува отказните рокови (членови 88 и 89);
- го откаже договорот за вработување по истекот на рокот од овој закон (член 94);
- не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членовите 94-а и 95 од овој закон;
- не обезбеди права и не исплати испратнина согласно со закон (членови 96 и 97);
- не постапи по предупредувањето и откажувањето на договорот за вработување дадено од работникот (член 100);
- го откаже договорот за вработување спротивно на членот 101 од овој закон;
- не исплати плата, не уплати придонеси од плата и не исплати надоместоци согласно со закон и колективен договор (членови од 105 до 114);
- на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција на работното време и на прекувремената работа, не исплати бонус на плата и не го извести инспекторот за воведување на прекувремена работа (членови 116, 117, 119 и 120);
- не го продолжи договорот за вработување (член 104);
- на работникот не му овозможи дополнителна работа, согласно со закон (член 121);
- не му овозможи право утврдено согласно со закон (член 122-а);
- организира работа во смени спротивно на закон (член 124-а);
- пресметува работно време спротивно на овој закон (член 126);
- не ги почитува прописите за прераспределбата и распоред на работното време (членови 123, 124 и 125);
- ноќната работа ја организира спротивно на членовите од 127 до 131 од овој закон, односно не го извести инспекторот за воведување на ноќна работа;

- на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор, во согласност со овој закон, не исплати надоместок за годишен одмор, не обезбеди платен одмор, не обезбеди неплатено отсуство, согласно со закон, не го врати работникот на работа по рокот за мирување на работниот однос, не му обезбеди отсуство заради образование утврден со овој закон и не издаде решение за годишен одмор (членови од 132 до 155);
  - на синдикалниот претставник му ја намали платата или му го откаже договорот за вработување спротивно на овој закон (член 200);
  - вршењето на работа во странство го организира спротивно на закон (членови 248, 249 и 249-a) и
  - не постапи по решението на инспекторот за отстранување на повреда на закон или друг пропис или по налог на инспекторот за труд за забрана на работа (членови од 256 до 263).
- (2) Глоба во износ од 150 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на одговорното лице во правното лице кај микро и мал работодавач, глоба во износ 300 евра во денарска противвредност кај среден работодавач и глоба во износ 400 евра во денарска противвредност кај голем работодавач.
- (3) Глоба во износ од 250 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршокот од ставот (1) на овој член на работодавач-физичко лице.
- (4) За изрекување на прекршочните санкции по ставовите (1), (2) и (3) на овој член, надлежна е прекршочна комисија, формирана од страна на министерот за економија и труд.
- (5) Остварувањето на правото на правен лек против одлуката на прекршочната комисија од ставот (4) на овој член, се спроведува согласно со Законот за прекршоци.