1. Барање 14-472/1
* Работодавач во кој случај на работник му утврдува дека врши кршење на работен ред и дисциплина како и неисполнување на работни обврски, додека работи и ги извршува своите работи на работното место во работно време, односно дали и во време на оправдано отсуство при користење – Годишен одмор или пак спреченост за работа од Боледување, на вработеното лице (работник) на кого Не му се определени работни обврски и задачи согласно утврдено работно време според план и распоред за работа дали и на овој начин работникот е одговорен од работно време во случај при користење на „социјални мрежи“ за комуникација со други лица а кои приватни работи не се во врска со работи ниту се во определено работно време.
* Конкретно кога настанува неисполнување на работни обврски од страна на работник во „работно време“ на работно место, или пак дали работникот е и 24 часа, одговорен за работен ред и дисциплина и надвор од работното време додека не извршува работи и задачи согласно закон, колективен договор и договор за работа.

Одговор:

Законот за работните односи, го дефинира работниот однос како 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. Според истиот закон, „работно време“ е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување.

Понатаму, Законот предвидува дека работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.

Согласно наведеното, сметаме дека одговорноста на работникот за исполнување односно неисполнувае на работните обврски, не може да е поврзано со активности кои се вон работното место и вон работното време на работникот, освен во случаи кога тоа е утврдено со посебен закон.