

Врховниот суд на Република Северна Македонија на Општата седница одржана на 11.07.2023 година, расправајќи по иницијативата поднесена од адвокат Николчо Атанасовски од Делчево, заведено под Су-03.бр.169/23 од 24.02.2023 година, согласно член 101 од Уставот на Република Северна Македонија и член 37 став 1 точка 1 од Законот за судовите („Службен весник на Република Македонија“ број 58/2006...96/2019), го утврди следното:

НАЧЕЛНО ПРАВНО МИСЛЕЊЕ

Користењето на слободни денови поради работата подолга од полното работно време претставува отсуство од работа.

Образложение

Врховниот суд на Република Северна Македонија како највисок суд кој обезбедува единството во примената на законите од страна на судовите, на Општа седница утврди потреба од донесување начелно правно мислење по прашањето дали искористените слободни денови / слободни часови за претходно одработени, а неплатени прекувремени часови (кои се користат согласно закон и колективен договор), претставуваат отсуство од работа во смисла на отсуствата определени на повеќе од 21 ден согласно член 117 став 4 од Законот за работните односи, кое прашање е од значење за обезбедување на единствена примена на наведениот закон од страна на судовите.

Според член 1 од Законот за работни односи („Службен весник на РМ“ бр.62/2005, 25/13), (2) Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување. Според член 3 од законот, во работните односи секоја од странките е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права и обврски и одговорности.

Според член 12 од истиот закон, (1) При склучувањето и престанувањето а договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос, работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и друг закон, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор, не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон.

(4) Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не може да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

Според член 112 став 1 и 2 од Законот за работни односи (1) Работникот има право на надоместок на плата за целото време на отсуство во случаите и во траење

определени со закон, како и во случаевите кога не работи од причини на страната на работодавачот. (2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишен одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

Согласно член 117 став 1 од Законот за работните односи, работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа) и тоа во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата, ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и во други случаи определени со закон или колективен договор. Во став 2 од овој член, наведено е дека прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела или најмногу 190 часа годишно, освен на работите кои поради специфичниот процес на работа не може да се прекине или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени. Во став 3 од овој член, наведено е дека за работниците од Министерството за внатрешни работи кои вршат посебни должности и овластувања согласно со посебен закон, прекувремената работа може да трае подолго од 190 часа годишно поради извршување на итни и неодложни работи, по претходно дадена писмена согласност на работникот.

Согласно член 117 став 4 од ЗРО на работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал повеќе од 21 ден во текот на годината кај истиот работодавач, во кој не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина на една просечна плата на републиката.

Поаѓајќи од содржината на наведените одредби од ЗРО во врска со правото на работникот на бонус плата за работа подолго од полното работно време, користењето на слободни работни денови за работа подолго од работното време неспорно произлегува дека претставува оправдано отсуство од работа. Ова особено произлегува од член 112 од ЗРО. Со оглед на тоа што од страна на судовите различно се постапува при примена на наведените одредби од ЗРО, а во врска со прашањето за исплата на бонус плата за работа подолго од полното работно време Општата седница на Врховниот суд на Република Северна Македонија следувахе да одлучи како во изреката на начелното правно мислење.

Врховен суд на
Република Северна Македонија
Општа седница