

## ПРАВЕН ОСВРТ И МИСЛЕЊЕ ПО ОДНОС НА ПРАВОТО НА РЕГРЕС ЗА ГОДИШЕН ОДМОР

### I. ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Работниот однос помеѓу работниците и работодавачите се уредува со Законот за работните односи, колективен договор и договорот за вработување. Со договорот за вработување и со колективните договори можат да се одредат права, кои за работниците се поповолни, отколку што определува Законот за работните односи.

Законот не содржи одредба која го уредува правото на регрес за годишен одмор. Ова право на работниците е предвидено со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

### II. ОПШТИ КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

#### A. Општ колективен договор за јавниот сектор

Општиот колективен договор за јавниот сектор не содржи одредба за правото на регрес за годишен одмор. Оттаму произлегува дека на вработените во јавниот сектор, во овој момент, не им следува исплата на ваков надоместок.

#### B. Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството

Општиот колективен договор (во понатамошниот текст: Колективниот договор) за приватниот сектор од областа на стопанството предвидува право на надоместоци на трошоци на работниците поврзани со работа.<sup>1</sup> Еден од надоместоците поврзани со работа, а предвидени со членот 35 од Колективниот договор е правото на регрес за годишен одмор, попознато како

<sup>1</sup> Член 35 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството број 0101-24 и 0206-180/1.

К-15. Идејата и целта за воведување на ваков вид надоместок е со него на работниците да им се покријат сите трошоци поврзани со годишниот одмор.<sup>2</sup>

### **Б1. Услови за стекнување право на регрес за годишен одмор**

Работникот има право на регрес за годишен одмор под услов да работел најмалку 6 месеци во календарската година кај ист работодавач.

### **Б2. Начин на исплаќање на регресот за годишен одмор**

Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во текот на годината, а исплатата на регресот е задолжителна за работодавачите.

### **Б3. Утврдување на износот на регресот за годишен одмор**

Работникот има право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40 отсто од основницата. Износот на регресот се утврдува според основницата која важи на денот на донесувањето на одлуката за исплата. Основницата за пресметување на надоместоците на работниците преставува просечната месечна нето плата во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

→ Во пракса тоа значи дека доколку еден работник, кој најмалку 6 месеци во календарската година работел кај ист работодавач, во последните 3 месеци земал плата од 25.220 денари нето, има право на регрес на годишен одмор од најмалку 10.088 денари.<sup>3</sup>

### **Б4. Исклучок од правилото за исплаќање регрес за годишен одмор**

Работодавачите кај кои настанале потешкотии во работењето, ценејќи ја економско – финансиската состојба на работодавачот, можат да одат под загарантираниот минимум од 40 отсто, согласно Спогодбата за изменување и дополнување на Колективниот договор за приватниот сектор од областа на стопанството.<sup>4</sup> Ова е дозволено само по задолжителна претходна консултација со синдикатот на ниво на гранка, односно оддел, што значи дека со

---

<sup>2</sup> Breman, J., & Van der Linden, M. (2014). Informalizing the economy: The return of the social question at a global level. *Development and change*, 45(5), pp. 920-940.

<sup>3</sup> Притоа, во моментот, минималниот износ за исплата на К-15 изнесува 10.088 денари бидејќи пресметката се прави врз основа на 40 отсто од износот на просечната нето плата исплатена во последното тромесечје во државата според објавените податоци на Државниот завод за статистика.

<sup>4</sup> Спогодба за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството („Службен весник на Република Македонија“ број 119/2015).

спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација може да се утврди регрес за годишен одмор во помал износ од износот утврден со овој колективен договор.<sup>5</sup> Кај работодавачите во кои нема формирано синдикат, спогодбата се потпишува со претставник избран од работниците. Ваквата промена неретко доведува до злоупотреба и изигрување на овој став од член 35 од Колективниот договор од страна на работодавачите. Ова е последица на правната недореченост на измените и дополнувањата на Колективниот договор во насока на непостоење на јасни критериуми околу тоа како се утврдува дали навистина постоеле објективни потешкотии при работењето и соодветна проценка на големината на проблемите. Измените и дополнувањата не ги пропишуваат ниту критериумите за ценење на економско-финансиската состојба на работодавачот ниту пак предвидуваат кој треба да ја спроведе ваквата постапка.

Ова резултира со правна несигурност на работниците и неможност на Државниот инспекторат за труд да утврди прекршување на работничките права од колективен договор, заради недостаток на прецизни критериуми и постапки за утврдување на потешкотните во работењето на работодавачот. Таквата ситуација овозможува за работодавачот да е доволно едноставно да приложи завршна сметка во која ќе покаже помал профит во календарската година, во споредба со претходната, за да докаже дека имал потешкотии во работењето и да исплати помал регрес за годишен одмор од предвидениот минимум од 40 отсто од основницата.

*→ Како резултат на ова, многу често работодавачите исплаќаат незначителни износи на име регрес за годишен одмор, за што говорат и документираните случаи на Хелсиншкиот комитет, во кои работодавачите неретко исплаќаат 1000, 500, па дури и 100 денари регрес за годишен одмор. Околу 7 отсто од сите случаи на повреди на работнички права пријавени до Хелсиншкиот комитет за човекови права се однесуваат токму на случаите поврзани со исплаќањето на регресот за годишен одмор.*

Дополнителен проблем е тоа што во случаи кога работодавачот има потешкотии во работењето, повторно нема јасни критериуми за намалувањето на износот на регрес за годишен одмор. Целосно е нејасно колку помал износ од предвидениот минимум му е дозволено на работодавачот да исплати *vis a vis* потешкотните во работењето. Тоа значи дека утврдувањето на ваквиот износ е дискреционо право на работодавачите или на државните

---

<sup>5</sup> Право на регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40 отсто од основницата.

инспектори за труд, во случаите во кои Инспекторатот ќе утврди дека работодавачот не исплатил регрес за годишен одмор или исплатил регрес помал од предвидениот.

Оттука, поради трендот на исплата на регрес за годишен одмор во многу мал и незначителен износ, неопходно е воведување на јасни критериуми и постапки за утврдување дали, а доколку е тоа случај, во колкав обем, работодавачот навистина се соочува со финансиски потешкотии во работењето. Само на тој начин ќе се избегнат моменталните нормативни парадокси со кои е возможно работодавачот континуирано да има зголемен обем на работа, а истовремено да се соочува со финансиски потешкотии, па како резултат на тоа да исплаќа регрес за годишен одмор во износ помал од утврдената основица. Работниците во ваква ситуација немаат никаква заштита на која можат да се повикаат доколку не им е исплатен соодветен надоместок за регрес на годишен одмор, па така, надоврзувајќи се на погоре наведениот пример, работникот кој има право на К-15 од најмалку 10.088 денари, може на крајот да добие само 100 денари.

#### **Б5. Право на регрес за годишен одмор на работничките и работниците кои користеле породилно отсуство**

Поради погрешна и невоедначена примена на одредбите кои се однесуваат на регрес за годишен одмор во однос на работничките кои користеле породилно отсуство, Хелсиншкиот комитет за човекови права иницираше постапка. Постапката се водеше пред Комисијата за толкување на колективниот договор за приватниот сектор од областа на стопанството, за толкување на спорните одредби со цел воедначена примена на истите. Комисијата за толкување одлучи дека жените кои користат отсуство поради бременост и раѓање, а се во работен однос 6 месеци кај ист работодавач во календарската година, имаат право на исплата на регрес за годишен одмор.

## **ЗАКЛУЧОК:**

Само преку јасни критериуми и постапки за утврдување дали, а доколку е тоа случај, во колкав обем, работодавачот навистина се соочува со финансиски потешкотии во работењето, ќе може да се постигне правна сигурност во однос на спорните одредби. Фирмата што има финансиски тешкотии е обврзана да прати писмено известување до гранковиот синдикат и потоа со својата синдикална организација да го утврди помалиот износ. Теоретски, ваквиот пристап ги заштитува работниците од злоупотреби, но со оглед на тоа што голем дел од фирмите немаат своја синдикална организација, работодавачите имаат право тоа да го направат со претставник на вработените. Оттука, неизбежно е Државниот инспекторат за труд да посвети должно внимание за да истражи како во секој поединечен случај се назначува претставникот и да процени дали фактите врз основа на кои била направена проценката го задоволуваат критериумот за финансиски потешкотии во работењето.

На овој начин, работодавачите во процесот на исплата на регрес за годишен одмор ќе можат доследно и целосно да ги почитуваат одредбите од Општиот колективен договор и толкувањата на Комисијата за толкување на колективниот договор за приватниот сектор од областа на стопанството. Со тоа, законодавецот ќе ги охрабри синдикалните организации да застанат на страна на заштита на работниците и ќе им овозможи будно да ја следат состојбата со исплатата на регресот за годишен одмор, особено во текстилните и кожарски фабрики каде има формирано синдикати. Конечно, со ова Државниот инспекторат за труд ќе може да врши засилен мониторинг во процесот на исплата на регрес за годишен одмор од страна на работодавачите и навремено и ефикасно да постапува по поднесените барања за инспекциски надзор за евентуални повреди и прекршувања на работничките права поврзани со исплата на регрес за годишен одмор. Само така ќе се прати порака на охрабрување до сите работнички и работници и понатаму да продолжат со пријавувањето на прекршувањата на работничките права.