

ТРИМАНОВА ПРОТИВ СТОБИ

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНА ИСПРАТНИНА¹

*Nullam cum litigatore, quem in proprium recepit fidem,
contractum ineat advocatus nullam conferat pactionem* (C.I. – 2,6,6,2)
Адвокатот кој ќе се нафати да застапува не би смеел да влегува во
никакви [тајни] преговори, ни спогодби со парничниот противник

Работничката Лиљана Триманова од Велес (сега 50 годишна) беше вработена во приватната модна конфекција АД „Стоби“ – Велес, од 2002 година – седум години пред да настане конкретниот работен спор опишан подолу. Таа, на секои три или, пак, на секои шест месеци – склучуваше т.е. го продолжуваше **договорот за работа на определено време** со нејзиниот работодавач.² Инаку, претходно, веќе имаше остварено повеќе од 13 години *работен стаж* во печатница – којашто, во неуспешната транзиција, како и многу други велешки претпријатија, отиде под стечај и повторно не проработи.

Во текстилната фабрика, кадешто имаше сè на сè околу 100-тина работнички – според систематизацијата на работните места, таа ја извршуваше задачата на *конфекционер*, односно машинист-шивач.

Работната атмосфера во друштвото беше прилично лоша и напната: претпоставените често знаеја, без никаква причина, да се развикаат на некоја работничка, да ја омаловажат пред нејзините колешки, па дури и да ја расплатат. Покрај ова имаше воспоставено и некаква премолчена традиција на класични злоупотреби на законот пред кои замижуваа локалните трудови инспектори – како на пример: Триманова, а и други работнички, преку две години работеа „на црно“ т.е. **непријавени во АВРМ** и за ова време

немаат никаков платен стаж или, пак, придонеси за осигурување;³ работничките, кои земаа **мизерни плати** од 6.000 МКД⁴ – работеа по десет, а понекогаш и по 12 часа, а беа пријавувани дека работат со скратено **работно време** од само четири часа;⁵ на вработените, кои работеа и саботи и недели, не им беа исплаќани ниту **хранарина**, ниту **патарина**;⁶ имаше и малверзации со *картиците за евиденција* – па така, кога работничките остануваа прекувремено или кога работеа за викенд им беше забранувано да се „откуцаат“ – што значи нивната работа никаде не се евидентираше, па според тоа и не се плаќаше; законски загарантираната дневна пауза од половина час им беше преполовена и сл.

Иако во рамки на претпријатието МК „Стоби“, барем на хартија, имаше основано и регистрирано *синдикат*, неговото неактивно раководство замижуваше пред ваквите неправди и беше сосем безгласен во заштита на правата на тамошните работници.

Во меѓувреме, покрај тоа што на фирмата почна слабо да и оди пласманот на својот асортиман и да назадува зад конкуренцијата на пазарот, настануваат и одредени *внатрешни превирања* и поделби на вработените на неколку табора. На Триманова и се зема за грев наводната блискост со нејзината дотогашна претпоставена шефица, која претходно е избркана од работа – по што следува „логички“ расплет и таа да биде истерана од фирмата, како еден вид колатерална штета од целата ситуација. Имено, таа е прогласена за **технолошки вишок** и, од страна на работодавачот, и е врачено *отказно решение*. Но, бидејќи претходно таа веќе беше паднала во немилост на нејзиниот директор – и покрај тоа што на дел од останатите работнички кои беа напуштени по истиот правен основ, им беа исплатени испратнините кои законски им следуваат – тоа, од неразбирливи причини, не беше сторено и во случајот на Триманова!⁷

По ова, таа прави обид настанатиот спор *спогодбено* да се разреши – на трипати, во придружба и на нејзиниот сопруг, се обраќа до сопственикот којшто истовремено е и менаџер на акционерското друштво. Откако наидува на крајно непрофесионален, дрзок и игнорантски однос од претпоставените и откако увидува дека е изманипулирана и практично не постои можност за *вонсудско решавање* на спорот, таа – заедно со уште десетина работнички

кои се најдоа во ист кош, а охрабрени од позитивното искуство на некои работнички од истото трговско друштво, кои уште од порано се одважиле спорот да го решат по судски пат – решаваат, во јули 2009 – та, да поднесат колективна тужба против нивниот доверливиот работодавач.

Тие, немајќи потребно правно знаење, а и како поевтина варијанта, заеднички се обраќаат до *адвокат* (А. Мандак) – којшто, пак, како попрактично решение им изготвува индивидуални тужби и потоа, поединечно, ги застапува при преземањето на сите правни дејствија – сè до завршувањето на спорот, за што си наплаќа 10% од вредноста на целиот спор, плус адвокатски трошоци согласно *Адвокатската тарифа* (1993)⁸ – коишто во нејзиниот конкретен спор изнесуваат вкупно 4.760 МКД.

По дознавањето дека е утужен, работодавачот реагира различно спрема конкретни поранешни вработени, обидувајќи се да ги компромитира и да внесе неслога меѓу нив – па така, на некои од нив им понудува да ги врати на работа, а тие за возврат да ги **повлечат тужбите**. Некои паднаа на оваа „квака“ – по што, по краток временски период откако беа вратени на работа, повторно беа избркани на улица! За среќа, Триманова не беше во онаа група работнички кои првично ги повлекоа тужбите.⁹

Целиот процес пред Основниот суд Велес траеше половина година, а воопшто не беше потребно судијата (Ј. Лазаров) да носи првостепена пресуда – бидејќи странките, кон крајот на 2009-та, се договорија спорот да го окончаат на тој начин што тужениот работодавач *доброволно ќе* и ги исплати неисплатените испратнини за кои е тужен [во висина од 9.185 МКД/околу 150 ЕУР] – сосе парничните трошоци на постапката, без камата, а за возврат тужителката да ја повлече тужбата. Ова и беше сторено, усно на записник пред судот, на последното рочиште, во декември 2009 – но, симптоматично во целиот овој случај е тоа што адвокатот воопшто не ја извести Триманова, како негов ополномоштувач, за вака постигнатата *спогодба* меѓу него и застапникот на работодавачот – па таа, за цело време, мислеше дека парите кои и се исплатени на нејзината трансакциска сметка [околу 130 ЕУР], на име испратнина, се по основ на донесена судска пресуда!? Исто

така, збунувачки делува и фактот што работодавачот ја исплатува потребната сума на банкарската сметка на адвокатот – којшто, откако си задржува онолку колку што е потребно за себе, преостанатата сума ја исплаќа на сметката на тужителката!?

Примерот на Триманова – која во моментот води и друг спор против истиот работодавач, но сега по друг правен основ и со нов адвокат (Д. Чакаровска), е за одбележување затоа што укажува на потребата **работниците да немаат безрезервна верба во своите полномошници-адвокати**, и почесто да се интересираат за текот на спорот и за начинот на нивно застапување.

Триманова, која досега има учествувало и во неколку работнички штрајкови и која сега работи во друга приватна добротоечка фирма во малопродажба – вели дека, во иднина, пак би тужела доколку и биде повредено некое законски гарантирано право од работен однос.

1. Интервјутото е водено од страна на Димитар Апасиев, на 6.II.2011, во Велес. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Велес е: РО.бр. 202/09.

2. Од почетокот на транзицијата до денес – временскиот период за кој може да се склучи договорот за вработување на определено време перманентно и сукцесивно беше продолжуван: од *една година*, како што изнесуваше на почетокот (1993), тој се зголеми на *три* (од 2003), па на *четири* (од 2005) – за да, на крајот, по првата измена и дополнување на најновиот ЗРО, онаа од август 2008, стигне дури до *пет години*!? Па така, сега договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години. А договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник. 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, под услови и на начин утврдени со закон. 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 пет години], 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 (чл. 46, ЗРО).

3. Според актуелниов важечки ЗРО: со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот. Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување. Работодавачот е должен да поднесе *пријава/одјава* [образец М1/М2] за работникот во задолжително социјално осигурување [пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност], во согласност со посебните прописи – во АВРМ, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата му се врачува на работникот, во рок од три дена од денот на стапувањето на работа... Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување! (чл. 13, ст.1-3 и ст.7 од ЗРО). Инспекторот на трудот, со решение, ќе го забрани вршењето на работи на работодавачот ако затекне да работи лице со кое не е заснован работен однос во согласност со закон и колективен договор и за кое не поднел пријава за задолжително социјално осигурување (чл. 259, ст.1, ал.1 од ЗРО).

4. Иако платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од најниската плата утврдена според закон и колективен договор (чл. 107, ЗРО) – до денес [јуни 2011] во РМ не е донесен таков закон кој ја регулира материјата за т.н. „минималец“ односно *најниска плата*, а оваа материја не е регулирана ниту со *Општиот колективен договор за стопанството на РМ* (10.VII.2009) – туку тоа е оставено да се стори со колективните договори на ниво на дејностите (в. чл. 17, ОКДС).

5. *Полното работно време* не смее да биде подолго од 40 часа неделно, а *работната недела*, по правило, трае пет работни дена (чл. 116, ст.1-2, ЗРО). *Прекувремената работа* може да трае најмногу

осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно – освен за работите кои, поради специфичниот процес на работа, не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени. Ако работодавачот воведува прекувремена работа подолго од наведените законски ограничувања – должен е да изврши прераспоредување на работното време или воведување на нови смени (чл. 117, ст.2 и ст. 7 од ЗРО). Работодавачот мора, во писмена форма, да го извести работникот за временото *прераспоредување на работното време* најмалку еден ден пред тоа, а одредбата за „забрана на работа преку полното работно време“ важи, исто така, и во случај на нееднакво распоредување или прераспоредување на работното време (чл. 123, ст.2 и ст. 6 од ЗРО). Инспекторот на трудот, со решение, ќе го забрани вршењето на работи на работодавачот ако не го почитува, односно го крши работното време и распоредот на работното време (чл. 259, ст.1, ал.3 од ЗРО).

6. Според ЗРО работодавачот е должен на работникот да му ги надомести и *трошоците поврзани со работата*. Па така – работодавачот, на свој трошок, на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа. „Хранарината“ може да изнесува најмногу до 20% од просечната нето-плата по работник исплатена во претходната година, а „патарината“ се исплаќа во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај (чл. 113, ст.4-5 од ЗРО).

7. Со носењето на законите за работни односи и нивните перманентни рогации во време на транзицијата, со полно право може да се констатира дека најдрастични и, се чини, најмалициозни и систематски, скратувања на правата на работниците имаше кај оние кои, по сила на околностите, останаа „технолошки вишок“ (целиот законски назив кај овие непопуларни, колективни и масовни отпуштања од работа е *отказ од деловни причини* заради технолошки, економски, организациони и/или слични промени поради кои престанува потребата од вршење на определена работа) – при што треба да се истакне дека станува збор за доста важно прашање, особено за македонски прилики. Според актуелниот ЗРО – работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини, може на работникот да му понуди: 1) *вработување кај друг работодавач* без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација; 2) *стручно оспособување* – обука,

преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач; или 3) *нов договор* за вработување [пред отказ] (чл. 96, ст.1, т.1-3 од ЗРО). А, пак, во случај на прогласување за технолошки вишок, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина – како негово неотповикливо право, и тоа според следниве *критериуми*: а) до 5 години поминати во работен однос = во висина од една нето-плата; б) од 5 до 10 години работен однос = две нето-плати; в) од 10 до 15 год. = три плати; г) од 15 до 20 год. = четири плати; д) од 20 до 25 год. = пет плати и б) над 25 год. = шест плати. Сега *основицата* за пресметка на испратнината е просечната нето-плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од 50% од просечната нето-плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот. А под „работен однос“ се смета само времето поминато во работен однос кај ист работодавач, како и времето кај претходниот работодавач – на кој, поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач. Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос, а барањето т.е. давањето согласност за *откажување од правото на испратнина* од страна на работодавачот, односно од страна на работникот се ништовни! (чл. 97, ЗРО).

8. Адвокатската тарифа кај нас, согласно *Законот за адвокатура* (2002), ја носи Собранието на Адвокатската комора на РМ. Најновиот пречистен текст на *Тарифата за награда и надомест на трошоците за работа на адвокатите*, објавен во Сл. весник на РМ 20/2005, ги опфаќа: *Тарифата за награди и надомест на трошоците за работа на адвокатите* (Сл. весник на РМ, 23/93); *Одлука* (Сл. весник на РМ, 4/94); *Одлука за измена на Адвокатска тарифа* (Сл. весник на РМ, 80/02) и *Одлука за измени и дополнувања на тарифата за награда и надомест за работа на адвокатите* (Сл. весник на РМ, 14/05).

9. Според ЗПП тужителот може да ја повлече тужбата – без *согласност од тужениот*, пред да се впушти тужениот во расправање за главната работа. Тужбата може да се повлече и подоцна, сè до заклучувањето на главната расправа, но само ако тужениот се согласи со тоа. Ако, пак, тој [тужениот] – во рок од осум дена од денот на известувањето за повлекувањето на тужбата, не се изјасни за тоа, ќе се смета дека се согласил со повлекувањето. Повлечената тужба се смета како да не била ни поднесена и може повторно да се поднесе

(чл. 183 од ЗПП). Тужителот кој ќе ја повлече тужбата е должен на спротивната странка да и ги надомести парничните трошоци – освен ако до повлекување на тужбата дошло веднаш по исполнување на барањето од страна на тужениот (чл. 152, ст.1 од ЗПП).