

ПАПАЗОВА ПРОТИВ ГРАДСКА АПТЕКА

СПОР ЗА НЕИСПЛАТЕНИ НАДОМЕСТОЦИ¹

Nemo in persequendo vel agendo deteriorem causam, sed meliorem facit (Paul. – D. 50,17,87)

Со покренувањето судска постапка никој не [треба да] се доведува себеси во полоша, туку само во подобра позиција

Работничката Јелена Папазова од Велес (сега 51 годишна) беше вработена во поранешната јавна Градска аптека „9^{ти} Ноември“ во нејзиниот град – којашто, по приватизацијата, го носеше целосниот назив Приватна здравствена установа „Градска Аптека“ – Струмица, бидејќи сега седиштето на фирмата сега беше заведено во оваа општина.

Таа, во новата т.е. пререгистрираната фирма, беше вработена со **договор за вработување на неопределено време** бр. 03-3/22, од август 2005-та² – три години пред да настане конкретниот работен спор со нејзиниот нов „газда“, иако претходно, во истата аптека, имаше остварен работен стаж од над 25 години, односно таа сиот свој работен век го имаше поминато во истото **претпријатие**.³

Во оваа компанија од фармацевтската дејност, во којашто имаше околу 35 вработени, според систематизацијата на работните места, таа ја извршуваше задачата на *фармацевтски техничар*, работејќи **сменска работа** со дежурства на шалтер – непосредно во контакт со пациентите.⁴

Работната атмосфера, особено по доаѓањето на новите гозди и смената на дотогашната сопственичка структура, почна забрзано и значително да се „вжештува“: беше поставена нова директорка која ги тераше вработените да работат и за викенди,

без да бидат соодветно платени за тоа; се работеше и по цели денови – од 7 часот наутро до 21 часот навечер, под образложение дека на вработените „им фалеле работни саати“ за да ја остварат предвидената норма; перманентно некој од вработените работеше и на празници – без за тоа да добие надоместок [дневница] или, пак, слободен ден; а беше вршен и перманентен *мобинг* врз работниците – преку разни средства на **вознемирување** (на пример, тие беа тенденциозно казнувани за измислени „прекршоци“ и дисциплински повреди; често, при пописот на лековите, беа лажно обвинувани дека имаат наводен кусок, односно „минус“ во касата – дури и по неколку илјади денари, а којшто потоа требаше да го надокнадат од свој џеб; беа терани солидарно да учествуваат во плаќањето на сметката за фиксен телефон кој го користеа исклучиво за службена комуникација и сл.).⁵

Згора на сè, вработените – кои дотогаш земаа плата од околу 13.000 МКД, вон сите стандарди на добро деловно однесување и надвор од законот, практично беа присилени да потпишат *бланко договори за вработување* (!?) – по што отпосле, од страна на работодавачот, беше напишана сума од само 10.000 МКД.⁶ Но, и оваа намалена сума не беше испочитувана – па, по само еден месец нејзина исплата, реалната плата која работниците ја носеа дома се сведе само на 7.500 МКД!?

Иако, во рамки на аптеката имаше основано и *синдикат* на ниво на работодавач, во кој работниците уплатуваа месечна членарина – тој остана нем сведок на овие непосакувани случувања, коишто резултираа со тоа што над 90% од вработените „самоиницијативно“ ги напуштија своите дотогашни работни места!

Во септември 2007 Папазова, неможејќи да ги издржи условите за работа кои од дена на ден стануваа се понеподносливи, решава да си даде **оставка** т.е. поднесува барање за раскин на договорот за вработување (*отказ даден од страна на работник*) – за што работодавачот, следниот месец, своеволно, носи и посебно декларативно Решение бр. 03-48/3 за „доброволен престанок на работниот однос“ *без отказан рок*.⁷ По ова, таа предлага *порамнување* со дотогашниот работодавач, односно „расчистување на сметките“ и вонсудска доброволна исплата на долгуваното по сите основи. Но, откако нејзините претпоставени одбиваат, па

дури во нејзиното „работничко досие“ забележуваат дека нејзе наводно и престанал работниот однос не доброволно, туку поради недоаѓање на работа три работни дена последователно (!?) – таа решава да се консултира со адвокат (А. Шоптрајанов) и да поднесе индивидуална тужба против аптеката во која порано работеше.

На овој потег, кој се случи во август 2008, Папазова е поттикната и охрабрена од успехот на некои поранешни колеги, кои веќе имаа добиено судски спорови против истиот проблематичен работодавач.

Во текот на судскиот процес, којшто траеше нешто повеќе од девет месеци и кадешто беа одржани вкупно *пет рочишта* (шестото беше оправдано одложено) – таа беше застапувана од истиот полномошник, а лично се појави само на едно рочиште – кога требаше да биде **распитана** како странка во парницата.⁸

Пресудата со којашто *делумно се усвојува* тужбеното барање на тужителката, судијата (Ј. Лазаров) ја донесе и ја објави во текот на месец мај 2009, а стана извршна во септември истата година. *Парничните трошоци* на спорот во оваа правна работа – судски, адвокатски и странкарски – изнесуваа вкупно 32.200 МКД (530 ЕУР).

Работодавачот ПЗУ „Градска аптека“ беше задолжен, во рок од осум дена од правосилноста на Пресудата, на Папазова – како поранешен вработен, да и исплати главен долг во износ од 56.040 МКД (околу 920 ЕУР), зголемен за законската казнена камата, и тоа по следниве пет основи:

а) на име *разлика за помалку исплатени плати* – сума од 21.169 МКД;

б) *додаток на нето-плата* за признат работен стаж [т.н. „минат труд“] – сума од 15.670 МКД;

в) неисплатена *хранарина* – сума од 10.000 МКД;

г) *додаток за патни трошоци* – 7.851 МКД; и

д) *работа на празник* – сума од 1.350 МКД.⁹

Жалбена постапка до второстепениот Апелационен суд немаше – но, спроведувањето на веќе правосилната и извршна пресуда, наместо доброволно, беше **присилно** т.е. беше извршено преку *извршител* – со блокирање на сметката на аптеката.¹⁰

Примерот на Папазова е за одбележување затоа што укажува на тоа дека поранешните работници, кои поради разни нанесени неправди си одат од кај работодавачите – **сè уште имаат можност, по судски пат, да си ги остварат правата кои им следувале, иако повеќе не се водат како вработени во тоа друштво!**

Папазова, која сега е невработена и која досега има учествувано и во неколку работнички штрајкови, и покрај добиениот судски спор – поради недовербата кон нашиот судски систем, вели дека доколку во иднина, евентуално и биде повредено одредено работничко право – двапати ќе размисли дали пак би се впуштила во ваква „авантура“!?

1. Интервјутото е водено од страна на Димитар Апасиев, на 7.II.2011, во Велес. Архивскиот број под кои е заведен предметот во Основниот суд Велес е: П.бр. 918/08.

2. Договорот за вработување [кој порано се викаше „договор за работа“] има две подеднакво релевантни варијанти при склучувањето: прво – тој може да се склучи за време чие траење однапред не е определено – во којшто случај станува збор за *работен однос на неопределено време*; и второ – да се склучи за време чие траење однапред е одредено – при што, тогаш станува збор за *работен однос на определено време* (чл. 14, ЗРО). Договорот за вработување се склучува во *писмена форма* и се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот, а примерок од склучениот договор му се врачува на работникот – и тоа на денот на потпишувањето (чл. 15, ЗРО). *Страни* на овој договорот се работодавачот и работникот (чл. 16, ЗРО).

3. По осамостојувањето на РМ, со носењето на првиот македонски ЗТД (1996) – беше дерогираниот терминот „претпријатие“, воведен со поранешниот сојузен *Закон за претпријатија* (1988) и се вовеле само генеричкиот термин „трговски друштва“ – во сите негови законски форми (ЈТД, КД, КДА, АД, ДОО). И покрај некомпатибилноста со нашата внатрешна легислатива, особено од сферата на македонското деловно и трговско статусно право, кое воопшто не ги познава и не оперира со зборовите „претпријатие / компанија / фирма“ – сепак, авторите на оваа студија решија да ги употребуваат овие

термини, првенствено од практични причини. Имено, и покрај ризикот дека, од правна гледна точка, овие изрази не се најкоректни и најпрецизни и со право се чинат надживеани – сепак, од друга страна, тие се веќе одомаќинети во секојдневниот говор на нашите граѓани. А, пак, *трговското друштво* е правно лице во коешто едно или повеќе лица вложуваат пари, ствари или права во имот што го користат за заедничко работење и заеднички ја делат добивката и загубата од работењето. Трговското друштво, самостојно и трајно, врши дејност, заради остварување добивка (чл. 19, ЗТД). ТД, според формата, без оглед на тоа дали врши трговска или некоја друга дејност, е: 1) јавното трговско друштво; 2) командитното друштво; 3) друштвото со ограничена одговорност; 4) акционерското друштво и 5) командитното друштво со акции. ТД може да биде основано само во форма и на начин определени со овој закон. Основачот слободно ја избира формата на трговското друштво, освен ако со закон поинаку не е определено (чл. 20, ЗТД). ТД може, како предмет на работење, да ги врши сите дејности што не се забранети со закон (чл. 62, ст.1 од ЗТД).

4. Работодавачот може да ја организира работата и во смени. *Работа во смени* значи секој метод на организирање сменска работа во која работниците се менуваат едноподруго на исто работно место, во согласност со одреден план, и кое може да биде континуирано или со прекини – вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време, во даден период на денови или недели. Овој план се доставува и до синдикалната организација кај работодавачот, најмалку 10 работни дена пред примената на планот (чл. 124-а, ЗРО). Ако работата се врши во смени, работодавачот е должен да обезбеди периодично менување на работниците (чл. 128, ст.4 од ЗРО). *Сменски работник* е секој работник чијшто распоред на неговата работа е дел од работа во смени (чл. 5, ст.1, ал.8 од ЗРО). *Нокна работа* се смета работењето во нокно време, односно во периодот меѓу 22:00 часот и 6:00 часот наредниот ден. Работодавачот кој редовно користи работници за нокна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот (чл. 127, ЗРО). *Дежурството* во здравствените установи се уредува со прописите од областа на здравството (чл. 118, ЗРО). *Додатоците* на платата, пак, се определуваат за посебните услови при работа, коишто произлегуваат од распоредот на работното време – и тоа за: работа во смени, работа во поделено работно време, нокна работа, работа на дежурство согласно закон, продолжена работа,

работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж (чл. 106, ст.3 од ЗРО).

5. *Вознемирување*, во смисла на ЗРО, е секое несакано однесување кое ги прекршува т.н. „забрани за дискриминација“, а кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, и кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување (чл. 9, ст.2 од ЗРО). Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот. Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и/или полово вознемирување (чл. 43, ЗРО).

6. *Структурата на договорот* за вработување е законски регулирана, и тој особено треба да содржи: 1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште; 2) датум на стапување на работа; 3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот го склучува договорот, со краток опис на работата што ќе ја врши; 4) место на вршење на работата – а ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот; 5) време на траење на работниот однос – кога е склучен договор за определено време; 6) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време; 7) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време; 8) одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување; 9) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор; 10) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и 11) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот. Договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор. Во него, во однос на одделни прашања, страните можат да се повикаат на закони, колективни договори и [општи] акти на работодавачот (чл. 28, ЗРО). Одредбата во договорот за вработување којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот е *ништовна*

од моментот на склучувањето; а одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со коишто била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го *дополнуваат* или непосредно се применуваат (чл. 29, ЗРО).

7. Еден од законски предвидените начини на престанок на договорот за вработување е со *отказ* (чл. 52, ст.1, ал.5 од ЗРО). Но, секоја од договорните страни може да го откаже договорот за вработување само во целост. Во принцип, страните можат да го откажат договорот со отказан рок, кој започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ и за кое време работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела – заради барање на ново вработување. Само во случаи определени со закон, страните можат да го откажат договорот и без отказан рок (в. чл. 70, чл. 89 и чл. 92 од ЗРО). Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок... (чл. 87, ЗРО). Во поглед на т.н. *минимални отказни рокови* ситуацијата е следна: ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец, а со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок – меѓутоа не подолг од три месеца; Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници – отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот. А, пак, во поглед на *дозволеноста на отказот* – како трудовоправен институт, работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот; работодавачот, пак, може да го откаже договорот само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот [лична причина или причина на вина] или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот [деловна причина]. Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување (чл. 71, ст.1-3 од ЗРО). Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во *писмена форма*. Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето

на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон (чл. 74, ЗРО). Работодавачот и работникот можат да се договараат за *паричен надоместок* наместо отказан рок (чл. 90, ст.1 од ЗРО).

8. Распитот на парничарите е вид доказно средство кое спаѓа во групата на вербални и персонални докази и кое, во нашето граѓанско процесно право, се користи по исклучок. Имено, само кога нема други докази или, пак, кога и покрај изведените докази е потребно да се утврдуваат важни факти – на предлог на странка, судот може да определи доказ со *сослушување на странките* (чл. 249, ЗПП). Не можат да се применуваат никакви присилни мерки спрема странката што не се јавила на поканата од судот заради сослушување, ниту пак странката може да се присили на давање исказ (чл. 254, ст.1 од ЗПП). Доказот со сослушување на странките се изведува без полагање заклетва (чл. 255, ЗПП).

9. Не беше прифатено само барањето за исплата на *регрес за годишен одмор*, односно популарно наречениот К-15. Што се однесува, пак, до оваа тема – која често и е дебатирана во јавноста – треба да напоменеме дека, досега, ниту еден од трите македонски ЗРО не ја регулираше оваа материја!? Но, непостоењето на одредено работничко право во законот, не значи дека тоа не може да се регулира во колективен договор. Тоа, впрочем, и беше сторено со *Општиот колективен договор за стопанството* (2009) – според кој „со колективен договор на ниво на дејност се утврдува висината на регресот за годишен одмор и новогодишниот надоместок“ (чл. 35, ст.1, ал.8 од ОКДС). Но, од оваа несреќно формулирана одредба се гледа дека ингеренцијата за определување на висината на регресот се делегира на пониско ниво [со грански колективен договор], а такви во РМ се склучени многу малку.

10. Како *средства на извршување* заради остварување на парично побарување се користат следниве законски инструменти на присилна наплата: продажба на подвижни предмети [*res mobiles*], продажба на недвижности [*res immobiles*], продажба на хартии од вредност и удели во трговски друштва, пренос на парично побарување, претворање во пари на други имотни права и пренос на средства што се водат на сметката кај носител на платен промет – согласно со прописите за платен промет (чл. 23, ЗИ). *Извршување врз парично побарување* кое, по сметка кај банка, му припаѓа на физичко

или правно лице – се спроведува така што, со налог за извршување, и се наложува на банката паричниот износ за кој е издаден ваков налог да го исплати на сметката на извршителот. Налогот има дејство на забрана и пренос за наплата (чл. 137, ЗИ).