

ОБЕШТЕТУВАЊЕ НА РАБОТНИКОТ ЗА НЕИСКОРИСТЕН ДЕЛ ОД ГОДИШЕН ОДМОР

Проф. д-р Билјана Тодорова



УНИВЕРЗИТЕТ
ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ

ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ

Цели на трудот

- ❖ Според ЗРО, секој работник има право на годишен одмор, но прашањето за обештетување за неискористениот дел на одморот е посложено и често предмет на злоупотреба или погрешно толкување.
- ❖ Да се анализира и критички оцени како правната рамка ја регулира исплатата на надоместок за неискористен годишен одмор.

Прашања за анализа:

- ❖ Дали законските одредби адекватно ги заштитуваат правата на работниците во врска со ова прашање?
- ❖ Кога се врши исплатата и дали постојат пречки за навремена исплата?
- ❖ Како се пресметува надоместокот?
- ❖ Дали судската практика ги заштитува интересите на работниците или фаворизира формализам кој им штети на работниците?

Меѓународни стандарди

❖ МОТ Конвенција бр. 132 (1970):

- Обезбедува право на годишен одмор со полно плаќање за сите работници.
- Исплата на надоместок при престанок на работен однос ако одморот не е искористен.

➤ **Принцип** - Обештетувањето за неискористен годишен одмор е задолжително.

- ❖ Поради законски пречки принципот на обештетување за неискористен годишен одмор во случај на престанок на работниот однос не секогаш се применува во полза на работникот.

Европски стандарди

- ❖ **ЕУ Директива 2003/88/ЕЕЦ:** Го дефинира правото на минимум четири недели платен годишен одмор и го гарантира правото на обештетување за неискористен одмор при престанок на работниот однос.
 - Иако ова е минимумот предвиден од директивата, националните законодавства (вклучувајќи ја и Македонија) често не го обезбедуваат доволно ефикасно спроведување на ова право, што доведува до злоупотреби.
 - Работодавачите честопати користат „согласности“ со работниците како начин за избегнување на обврската за исплата на надоместокот.

Домашна правна рамка

- ❖ Уставот на РМ става посебен акцент на неприкосновеноста на правото на одмор за неговиот носител, со определба дека од ова право вработениот не може да се откаже .
- ❖ Уставната гаранција не е доволна ако законите и практиката не го обезбедуваат ефективното спроведување на ова право.
- ❖ 2012 г. измени на ЗРО **чл. 145** „Работникот има право на надоместок на неискористениот дел од годишниот одмор пред престанок на работниот однос, *ако претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено користење на годишен одмор, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја*“.
- ❖ Важно е да се напомене дека ништовна е секоја спогодба со која работникот би се откажал од ова право, што ја потврдува неговата неотуѓивост и основност.

Услови за исплата на надоместокот

- ❖ Правото на надомест за неискористен годишен одмор пред престанок на работен однос се стекнува во случаи кога **вработениот побарал користење на годишниот одмор, но тоа не му било овозможено.**
- ❖ Согласно ова, работникот треба да има **формално и писмено барање** за искористување на годишниот одмор, а работодавачот таквото барање да го има **одбиено** (со писмено решение) поради процесот на работа. *пресуда на основен суд
- ❖ Меѓутоа, *престанокот на ро не смее да биде:*
 - **по основ на вина** (отказ согласно **член 81** или **член 82** од ЗРО – кршење на работен ред и дисциплина)
 - и поради **волја на работникот** (согласно **член 71 став 1** - отказ од страна на работник или **член 69** - потпишана спогодба за престанок на ро).
- ❖ Отказ поради **член 79 - Откажување на договорот за вработување од лични причини** на страна на работникот **???**

Услови за исплата на надоместокот

- ❖ Поедноставувајќи ги наведените услови низ призма на позитивен (афирмативен) пристап произлегува следното:
 - ✓ право на надоместок има работникот чие барање за користење на годишен одмор било одбиено од работодавачот во некој момент **пред** престанокот на работниот однос, а престанокот да се случил, условно кажано, по вина и волја на работодавачот.
- ❖ ЗРО (чл. 67, став 2) На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со закон, **им се обезбедува и** право на исплата на: ... 3) неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година. **(не е условено со барање).**

Услови за исплата на надоместокот

- ❖ Дозволени основи за престанок на работниот однос за кој, условно, е „виновен“ работодавачот, а кој му дава право на работникот на надомест:
 - ✓ Отказ од деловни причини (член 76 став 1 точка 3 од ЗРО).
 - ✓ „Отказ од страна на работникот“ (член 100 од ЗРО) при таксативно наброените причини, иако номинално ја интегрира волјата на работникот за престанокот на работниот однос, суштествено - отказот го дава работникот како последица на деловни причини отсликани во неисполнување на обврските од страна на работодавачот и
 - ✓ Престанокот на договорот за вработување на определено време (член 64 од ЗРО) го интегрира истекот на времето како основ за престанок на работен однос, не ја содржи вината, односно волјата на работникот за престанок на работниот однос, поради што и во овој случај би имал право на надомест за неискористен одмор.
 - ✓ Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице) (член 65).
 - ✓ Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот (член 104).

Условувањето на правото на годишен одмор со барање од работникот е незаконско и неуставно!

- ❖ ЗРО во ниту еден член користењето на годишниот одмор не го условува со поднесување на барање за користење од страна на работникот, што би било и целосно неуставно, слично како кога правото на исплата на плата би зависело од поднесеното барање на работникот истата да му се исплати.
- ❖ Барањето, според тоа, може да биде само **во функција на прецизирање на периодот на користење на одморот** со оглед на потребите на работниот процес и на работникот, но не и главен услов за негово користење.
- ❖ Ова го потврдува и самиот законодавец во членот 145 став 2 од ЗРО во кој е недвосмислено утврдено дека е **ништовна било каква спогодба со која што работникот би се откажал од правото на годишен одмор**. Ако е тоа така, произлегува дека работодавачот има обврска на работникот задолжително да му овозможи користење на годишен одмор и дека секаков вид на условување во поглед на остварувањето на ова право е незаконско и неуставно и поради тоа ништовно.

Судска практика

- ❖ **Европскиот суд на правдата** - Во случајот *King v. The Sash Window Workshop Ltd* - Судот нагласува дека ако работникот не бил во можност да го искористи годишниот одмор заради постапките на работодавачот, правото на надомест не истекува по раскинување на договорот за работа, туку се пренесува додека работникот не биде соодветно обештетенчл. 7 на Директивата 2003/88 на ЕУ.
- ❖ **Домашните судови** - Различната практика на судовите во РСМ во интерпретацијата на одредбата од чл. 145. Работниците го губат правото на надоместок поради формален пропуст (воопшто неподнесување на барање за користење на годишен одмор, усно барање, или правото се губи поради задоцнетост на барањето...поднесено по престанокот на ро).

Како се пресметува надоместокот?

- ЗРО (член 112, став 2) - Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор
- ЗРО (член 137, став 1) - Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена...
- ЗРО не содржи децидни одредби за висината на обештетувањето во случај на некористење на годишниот одмор??? – ЗРО (чл. 159, 1) - Општите правила на одговорност за надоместок на штетата. (2) Одговорноста за обештетување на работодавачот се однесува, исто така, и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос.

Рокови за исплата

- ❖ Во ЗРО нема јасно дефиниран рок за исплата, но препорачано е исплата со последната плата.
 - Ова создава несигурност кај работниците.
 - Недефинираните рокови дозволуваат работодавачите да го одложуваат или избегнуваат исполнувањето на своите обврски.
- ❖ ЗРО (член 265, став 1) - Глоба во износ од 200 до 400 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач - правно лице, глоба во износ од 300 до 600 евра во денарска противвредност на среден работодавач - правно лице, глоба во износ од 600 до 1.000 евра во денарска противвредност на голем работодавач - правно лице, ако: (алинеја 39)не исплати надоместок за годишен одмор, не обезбеди платен одмор, ...

Даночни импликации

- ❖ Надоместокот за неискористен годишен одмор е предмет на данок на доход и придонеси за социјално осигурување.
- ❖ УЈП утврдува дека овој надоместок не се смета за дел од плата, но е оданочливо како доход од работа (создава конфузија околу неговото оданочување).
 - ✓ Недоволно јасно дефинираните правила за оданочување и пресметка на придонеси дозволуваат различни интерпретации кои често не се во корист на работниците.

Заклучок

- ❖ Националното законодавство содржи недоследности (правни аномалии) кои влијаат на примената на правото на платен годишен одмор.
- ❖ Според основните меѓународни стандарди, правото на платен годишен одмор е заштитено и не може да биде укинато со националното законодавство. МОТ поставува минимални стандарди за платениот годишен одмор, и државите членки треба да ги усогласат своите закони и прописи со овие стандарди. **Националното законодавство може да предложи подобри услови, но не може да ги намали или елиминира основните права.**
- ❖ Работодавачот има обврска да го овозможи користењето на годишниот одмор, а начинот на престанок на ро, како и неуспехот на работникот да поднесе барање не треба да го лишува од тоа право.

Препораки

- ❖ Потребно е појаснување и поедноставување на постапката за остварување на правото на надоместок (измена на член 145 од ЗРО).
- ❖ Да се воедначи судската практика и да се обезбеди еднаквоста на граѓаните пред законот, а со тоа ќе се зацврсти и нивната правна сигурност.
- ❖ Јасни даночни норми - Потребно е усогласување на даночните прописи со ЗРО за избегнување на недоразбирања и спорови.
- ❖ Работниците треба да бидат подобро информирани за своите права и постапката за нивно остварување.