Одделот за граѓански дела на Врховниот суд на Република Северна Македонија, врз основа на член 68 од Судскиот деловник (Службен весник на РМ бр.66/2013 и 114/2014) и член 31, член 32 и член 33 од Деловникот за работа на Врховниот суд на Република Северна Македонија(Службен весник на РСМ бр.14/2022), постапувајќи по барање за донесување на правно мислење заради воедначување на судската практика, на седницата одржана на ден 09.10.2023 година, го утврди седното:

ПРАВНО МИСЛЕЊЕ

Работникот има право на бонус на плата само доколку се исполнети кумулативно предвидените законски услови, односно кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсуствувал од работа повеќе од 21 работен ден во текот на календарската година, во кој не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор, само ако работел кај ист работодавач во текот на година.

О б р а з л о ж е н и е

До Врховниот суд на Република Северна Македонија, Одделот за граѓански дела, доставен е поднесок со кој се укажува на неправилности, контрадикторности и спротивни одлуки на Апелациониот суд Скопје и Апелациониот суд Штип, по однос на иста правна работа, поточно примената на член 117 став 4 од Законот за работните односи, за што во прилог се доставени одлуки на наведените судови.

Врховниот суд, преку Одделот за граѓански дела, ја прибави судската пракса на Апелациониот суд Битола и Апелациониот суд Гостивар, по однос на примената на член 117 став 4 од Законот за работните односи, па од анализа на поднесокот, како и доставените судски одлуки од апелационите судови, го констатира следното:

Станува збор за тужбени барања со кои тужителите побаруваат бонус плата за прекувремена работа, заради одработени над 150 часа подолго од полното работно време, за период од 01.01.2019 година до 31.08.2019 година, по што продолжил да работи кај друг работодавач, при што немаат отсуства, боледувања ниту земени неработни денови, што го докажуваат со наод и мислење на вешто лице врз основа на документацијата на тужениот-работодавач. Се работи за тужби поднесени со ист правен основ, идентични околности, идентичен тужен – работодавач.

Апелациониот суд Скопје, одлучувајќи по жалба на тужениот, истата ја уважува, па пресудата на првостепениот суд ја преиначува и пресудува на начин што го одбива тужбеното барање на тужителот на име бонус плата за остварени прекувремени часови работа во 2019 година. Во образложението на доставените одлуки на овој апелационен суд се укажува на погрешна примена на член 117 став 4 од ЗРО од страна на првостепениот суд. Во одлуките, судот образложил дека тужителот кумулативно не ги исполнил условите кои ги предвидува наведениот член, односно тужителот не работел во текот на целата календарската година за која се однесува побарувањето кај ист работодавач, туку до 31.08.2019 година, по што продолжил да работи кај друг работодавач.

Апелациониот суд Штип, во иста правна работа, постапувајќи по жалбата на тужениот, истата ја одбива и ја потврдува првостепената пресуда со која е усвоено тужбеното барање на тужителот на име бонус плата поради остварени часови на прекувремена работа во 2017, 2018 и 2019 година. Во образложението на одлуката е изразен став дека иако тужителот во текот на месец септември 2019 година е вработен кај друг работодавач, Агенција за национална безбедност, од наодот и мислењето на вештото лице произлегува дека до 31.08.2019 година, тужителот кај тужениот остварил повеќе од 150 часови прекувремена работа, за која тужениот има обврска да му исплати бонус плата.

Апелациониот суд Битола, ја уважил жалбата на тужениот и првостепената пресуда во однос на тужбеното барање за исплата на бонус плата за 2019 година ја преиначил и пресудил на начин што го одбил тужбеното барање на тужителот. Второстепениот суд наоѓа дека погрешно било применето материјалното право од страна на првостепениот суд, со оглед што тужителот не ги исполнил во целост условите за исплата на бонус плата од страна на тужениот. Наведеното од причина што тужителот работел кај тужениот заклучно со 31.08.2019 година, а не до крајот на годината, бидејќи од 01.09.2019 бил вработен кај друг работодавач, Агенцијата за национална безбедност, кој е посебен правен субјект. Овој суд и во пресуда каде како тужен се јавува друг правен субјект, изразил став дека на тужителот не му следува бонус плата од причина што тужителот не работел во континуитет кај тужениот непрекинато во текот на целата календарска година, со што не го исполнил условот од член 117 став 4 од ЗРО.

Апелациониот суд Гостивар, во иста правна работа, постапувајќи по жалбата на тужениот, истата ја одбива и ја потврдува првостепената пресуда со која е усвоено тужбеното барање на тужителот на име бонус плата поради остварени часови на прекувремена работа во 2019 година. Овој суд, во одговор на жалбени наводи, изразил став дека тужениот е пасивно легитимиран со оглед што тужителот правото на бонус го остварил додека работел кај тужениот, кога одработил повеќе од 150 часа прекувремена работа. Видно од изјавената жалба на тужениот, како и во другите предмети, тужителот работел кај тужениот до 31.08.2019 година, кога преминал кај друг работодавач, Агенцијата за национална безбедност, кој е посебен правен субјект.

Од погоре наведената анализа на одлуките на апелационите судови, се заклучи дека има различно толкување на судовите во однос на примената на одредбата од член 117 став 4 од ЗРО. Поточно, постои различното толкување на одредбата од ставот 4 во однос на пропишаното „во текот на годината кај ист работодавач“, односно дали работникот треба да работел кај ист работодавач во текот на целата календарската година за која бара остварување на правото на бонус, или пак без оглед колкав период во текот на годината работел кај ист работодавач доколку работел над 150 часа подолго од полното работно време и да не отсуствувал од работа повеќе од 21 ден значи дека на работникот му следува правото на бонус.

Одделот за граѓански дела на Врховниот суд на Република Северна Македонија, расправајќи по прашањето за примена на одредбата од член 117 став 4 од Законот за работните односи, го утврди правното мислење, поради следните причини:

Според член 117 став 1 од Законот за работните односи („Сл.весник на РМ“ бр. 62/2005....“Сл.весник на РСМ“ бр.111/23), работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време(прекувремена работа):
1) во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;

2) ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
3) ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинувањ на работата;
4) ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедност на прометот и
5) во други случаи определени со закон или колективен договор.

Со ставот 2 од истиот член е пропишано дека 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. Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно.

Со ставот 3 од истиот член е предвидено за работниците од Министерството за внатрешни работи и работниците од Агенцијата за национална безбедност, кои вршат посебни должности и овластувања согласно со посебни закони, 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 ставот 4 од истиот член, на работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсуствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај истиот работодавач во кои не се засметуваат деновите на искористениот годишен одмор, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

Работодавачот, според ставот 5 од овој член, е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа посебно да ги наведе во месечната пресметка на платата на работникот.

Од цитираниот член 117 од Законот за работните односи и тоа ставот 4, произлегува дека за да може работникот да го оствари правото на исплата на бонус, законодавецот пропишал кумулативно исполнување на предвидените услови.

Со оглед што тужбеното барање е насочено кон работодавачот кај кој работникот ги остварил часовите на прекувремена работа, се поставува прашањето доколку кај тој работодавач работникот не работел во текот на целата година за која бара остварување на правото на бонус, дали со наод и мислење изготвено само од документацијата на тој работодавач може да се утврди дека работникот не отсуствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, во кои, според законската одредба не се засметуваат единствено деновите на искористениот годишен одмор. А тоа е еден од кумулативно поставените услови за стекнување на правото на бонус.

При завземањето на правното мислење, а со оглед што се работи за спорови од работен однос против ист тужен - работодавач на тужителите, Министерството за внатрешни работи, Одделот за граѓански дела на ВСРСМ, ги имаше предвид и следните одредби:

Со член 102 став 1 од Законот за полиција е пропишано дека полицискиот службеник е должен по наредба на непосредниот раководен полициски службеник, полициските работи да ги извршува и подолго од полното работно време ако тоа е

нужно заради нивно успешно и навремено извршување. Според ставот 2 од истиот член, на полицискиот службеник за работата подолга од полното работно време му припаѓа паричен надоместок или слободни денови согласно со прописите за работни односи.

Согласно член 169 од Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи, вонреден работен додаток на плата се исплаќа за работа подолга од полното работно време – прекувремена работа.

Според член 170 од истиот Колективен договор, вонреден работен додаток на плата се исплаќа на основната компонента на плата на работникот. Вонредниот додаток на плата се исплаќа по час во висина од 40%.

Со член 171 од истиот Колективен договор, е пропишано дека вонредниот работен додаток на плата на работникот се исплаќа за одработени 32 часа прекувремена работа во месецот. Наместо зголемување на платата согласно ставот 1 на овој член, со согласност на работникот може да се определи истиот да користи слободни денови.Доколку работникот одработи повеќе од 32 часа прекувремена работа во месецот, за останатите часови (над 32 часа) користи исклучиво слободни денови. Користењето на слободните денови се пресметува на начин што реализираните работни часови се зголемуваат за 40%, па потоа се делат со бројот на работни часови во една смена (осум часа) односно шест часа прекувремена работа се заменуваат со еден слободен ден. Слободните денови од ставот 3 на овој член, кои работникот не ги искористил во тековната календарска година, може да ги искористи најдоцна до 30 јуни следната календарска година.

Според член 172 од истиот Колективен договор, начинот на евидентирање на реализираните часови прекувремена работа, ноќна работа, работа во недела, работа за време на празници утврдени со закон, работа во смени, како и начинот на пополнување на месечните списоци за евиденција на работните часови во Министерството се врши согласно посебен интерен акт од министерот.

Од сите погоре цитирани одредби, неспорно е дека со член 117 од ЗРО е пропишана прекувремената работа, а со Законот за полиција како lex specialis и Колективниот договор, детално се предвидени правата на работникот во однос на прекувремена работа, начин на пресметка и висина на паричен надоместок, како и слободните денови, а сето тоа врз основа на обврска за работодавачот за евидентирање на часовите на прекувремена работа и нивно внесување во месечни списоци.

Со оглед што за истите часови на прекувремена работа, законодавецот го предвидел во член 117 став 4 од ЗРО, и правото на бонус, за исполнување на условите како што ги предвидел цитираниот став, може да стане збор само доколку работникот во текот на годината во која бара остварување на ова право, работел кај ист работодавач.

Врховен суд на Република Северна Македонија
Оддел за граѓански дела