



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**EPICENTAR**  
Economy · Planning · Innovation  
*Your partner of choice*

# Policy Position Papers

## Од областа на Работни односи

Злоупотреба на правото на платено отсуство од работа



СТОПАНСКА КОМОРА  
НА МАКЕДОНИЈА  
ECONOMIC CHAMBER  
OF MACEDONIA



СОЈУЗ НА СТОПАНСКИ  
КОМОРИ НА МАКЕДОНИЈА  
ВОДЕЧКА МАКЕДОНСКА ДЕЛОВНА МРЕЖА



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**EPI CENTAR**  
Economy · Planning · Innovation  
*Your partner of choice*

## Формулар за предлог политики - Policy Position Papers

*Овој документ ќе се користи како алатка за потребите на „Проектот на УСАИД – Партнерство за подобра бизнис регулатива“ за идентификување на ограничувачки институционални политики, како и за подобрување на конкурентноста и правната усогласеност на компаниите*

Датум:	Поднесено од:	<b>Краток назив на ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Position Papers):</b>  Злоупотреба на правото на платено отсуство од работа
--------	---------------	---

Овој ИДЕНТИФИКУВАН ПРОБЛЕМ (ПИРН) е релевантен за подобрување на регулативата во (заокружи):

*Сектор - Земјоделство; Сектор – Градежништво; ~~Сектор – Туризам~~; Сектор - Текстил;  
Сектор – ИКТ ; Сите Сектори*

**Краток опис на ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ Policy Position Papers– За кои проблеми е потребно решение? Каква е моменталната ситуација (Анализа на политики: моментални околности, конкретно идентификување на проблеми)**

Согласно актуелниот Закон за работни односи, на работникот во определени ситуации му следува платено отсуство од работа. Основите можат да бидат различни, од смрт на близок член на семејството до спреченост за работа поради болест. Во овие случаи на работникот, иако не е на работа, му следува надоместок на плата чија висина е определена во Колективниот договор за приватниот сектор и се движи од 70% па во одредени ситуации и до 100% од платата. Товарот за исплата на овој надоместок за отсуствата до 30 дена паѓа врз работодавачот, што за него претставува финансиски товар бидејќи иако не го користи трудот на работникот за истиот плаќа, но





**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**EPI CENTAR**  
Economy · Planning · Innovation  
*Your partner of choice*

сепак станува збор за придобивка по линија на социјално/здравствено осигурување како сегмент на социјална сигурност. Ваквата состојба се усложнува при злоупотреби од страна на работниците. Имено, чести се случаите каде работникот иако формално отсуствува од работа поради со закон допуштена причина или е на боледување поткрепено со лекарска документација, тој фактички работи „на црно“ кај друг работодавач и на тој начин добива приходи и од надоместокот на плата заради платено отсуство и од нелегалниот приход со дополнителната работа кај друг работодавач или едноставно прави нешто во личен интерес.

Проблемот дополнително се усложнува со тоа што работодавачите немаат заштитен механизам со кој можат да ја спречат ваквата негативна појава. Иако во позитивните прописи на Република Македонија е предвидена можност во случај на злоупотреба работникот да го изуби правото на надоместок на плата, како и можност за евентуално кривично гонење, сепак докажувањето и пред сè откривањето на злоупотребата е многу тешко. Од овие причини и судската пракса е сиромашна со вакви предмети.

Најголем е проблемот со лажните боледувања кога матичните лекари нестручно и непрофесионално издаваат лекарски потврди за спреченост за работа дури и во случаи кога реална спреченост не постои. Причините за тоа можат да бидат најразлични, од лично познанство со работникот до нестручност. Сепак, најголем е бројот на лекари кои се доведени во заблуда, а притоа немаат функционален механизам како да се заштитат од „пациентите“ кои ги доведуваат до заблуда при издавањето на потврдите за спреченост за работа.

Контролата во домот на отсутниот работник од страна на комисији се покажува крајно неефикасен бидејќи работникот кој нема да биде затекнат дома постојано може да се оправдува дека бил на контрола, на прошетка, спиел и слично. Не постои конкретен егзактен механизам и процедура за спроведувањето на ваквата контрола и последиците од констатираната состојба. Обидите ова да се регулира со интерни акти кај работодавачот не резултираат со правна сигурност и во случај на спор не се прифаќаат од страна на инспекторатот или судовите.

### **На кој начин ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Position Papers) негативно влијае врз конкурентноста, работењето и правната усогласеност на компаниите?**

Работодавачите се соочени со огромен непродуктивен финансиски товар. Тие плаќаат за трудот на работникот кој реално не го користат. Иако ова е солидарен и хуман принцип востановен во голем број држави, сепак неговата злоупотреба предизвикува уште поголеми штети кај работодавачот бидејќи на тој начин de facto тој го плаќа работникот кој работи кај друг работодавач, најчесто негов конкурент. Ова негативно влијае на конкурентноста на пазарот бидејќи се создава нелојална конкуренција преку користење на работа на црно токму од работници кои се на „боледување“, а





**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**EPI | CENTAR**  
Economy · Planning · Innovation  
*Your partner of choice*

дополнително компаниите имаат непродуктивни трошоци кои би можеле поинаку да ги искористат за подобрување на својата конкурентност. Всушност, трпи и трудовиот процес заради отсуството на работникот.

**На каков начин компаниите се соочуваат со ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Position Papers) и каква е нивната процентуална застапеност по сектори во однос на проблемот?**

Работодавачите, како што и беше претходно наведено, немаат ефикасен механизам за справување со овој проблем па се присилени негативните последици да ги трпат врз себе, односно да го исплаќаат надоместокот на плата дури и во случаи кога се сомневаат дека тоа се злоупотребува. Застапеноста е во сите сектори.

**Кои се важечките закони , подзаконски прописи ( наведување на членовите ) кои го регулираат ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Position Papers)?**

1. Законот за работните односи
2. Општиот колективен договор за приватниот сектор

**Кои државни институции се директно вклучени во регулирањето или решавањето на овој проблем? Дали треба да бидат вклучени и дополнителни институции?**

Државни институции кои се директно надлежни за решавање на идентификуваниот проблем се:

1. Министерството за труд и социјална политика
2. Државен инспекторат за труд

Ресорното министерство е надлежно за спроведување на Законот за работни односи и во случај на потреба може да даде мислење за определен негов сегмент. Истовремено министерството е и овластен предлагач за измени и дополнувања на Законот.

Државниот инспекторат има улога на контрола на примената на Законот за работни односи и придружните прописи кои се однесуваат на работниот однос, со исклучок на прописи кои го засегаат работниот однос или се во врска со истиот, но се уредени со закон или пропис за кој е надлежен друг ресор на извршната власт.





**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**EPI CENTAR**  
Economy · Planning · Innovation  
*Your partner of choice*

### Како овој проблем е регулиран во други држави?

Праксата во останатите држави се разликува. Сепак позитивен пример е истакнат за востановена процедура каде при заминување на боледување работникот наведува на која адреса ќе престојува (освен за болничко лекување). Во случај на сомневање за злоупотреба, Комисија на работодавачот врши увид на лице место на наведената адреса. Доколку работникот не е затекнат на таа адреса, се прави уште еден обид за увид и негово наоѓање на наведената адреса (се остава можност првиот пат да бил на лекарска контрола и слично). Ако по вториот обид повторно не е на адресата која ја предвидел, работодавачот има право да му даде отказ, а работникот низ постапка во втор степен да докажува. На овој начин работодавачот може ефикасно да контролира дали работникот навистина е на домашно лекување или работи кај друг работодавач.

### Кои се квантитативните и квалитативните резултати/придобивки кои ќе ја подобрат конкурентноста на компаниите, а кои директно ќе произлезат од успешното адресирање – упатување - решавање на ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Position Papers)?

Со успешно решавање на овој проблем ќе се избегнат честите злоупотреби со што ќе се подобри правната сигурност. Дополнително, работодавачите ќе можат непродуктивните трошоци кои негативно влијаат на нивната финансиска стабилност и конкурентност на пазарот да ги пренасочат и искористат во подобрување на квалитетот на производите/услугите а со тоа и подобрување на нивната конкурентност. Решавањето на проблемот ќе доведе и до зголемување на продуктивноста на трудот.

### Кои се квантитативните и квалитативните резултати/придобивки фискални импликации на државата, доколку ИДЕНТИФИКУВАНИОТ ПРОБЛЕМ (Policy Position Papers) успешно се адресира – упати – реши?

Со оглед на фактот што надоместокот за боледување над 30 дена паѓа на товар на Фондот за здравствено осигурување, државата со решавањето на овој проблем ќе заштеди и средства на Фондот. Дополнително ќе се спречи вработувањето „на црно“ што со себе носи и даночно затајување бидејќи работниците така остваруваат непријавени приходи.

Кога се донесе Законот за работните односи во 2005 година, во член 112 став 3, беше регулирано:

Работодавачот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди **до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување.** (Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр. 62/2005)





**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**EPI CENTAR**  
Economy · Planning · Innovation  
*Your partner of choice*

Во тогашниот Општ колективен договор за стопанството на РМ, оваа одредба допрецизирана гласеше:

„За време на временна неспособност за работа до 7 дена, работникот има право на надомест на плата во висина **од 70%**; **до 15 дена** почнувајќи од првиот ден на боледувањето **од 80%** и **над 15 дена** за сите денови **од 90%** од основица утврдена со закон (ОКД за стопанството „Службен весник на РМ“ бр. 88/2009)

Со подоцнежните измени на ОКД, оваа одредба (член 31) се измени и гласеше:

„За време на временна неспособност за работа до 15 дена работникот има право на надомест на плата во висина од **70%**, а над 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови **од 90%** од основицата утврдена со закон, како и надомест на плата во висина од 90% од основицата во случаи утврдени со закон кога боледувањето над 30 дена го плаќа работодавачот.“ (ОКД, Службен весник на РМ“ бр. 189 од 31.12.2013)

Со измените и дополнувањата на ЗРО („Службен весник на РМ“ бр. 39 од 22.03.2012), одредбата за боледувањето се измени и сега гласи:

Работодавачот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди **до 30 дена**, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

Допрецизирана оваа одредба во ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството, гласи:

За време на временна неспособност за работа до 15 дена работникот има право на надомест на плата во висина **од 70%**, а над 15 почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови **од 90%** од основицата утврдена со закон.

Значи, ако работодавачот исплаќал во 2005 година до 2012 година за боледување:

- до 7 дена, надомест на плата во висина **од 70%**;
- **до 15 дена** почнувајќи од првиот ден на боледувањето **од 80%** и
- **над 15 дена** за сите денови **од 90%** од основица утврдена со закон, **НАЈМНОГУ ДО 21 ДЕН**

Сега исплаќа:

- до 15 дена надомест на плата во висина **од 70%**,





**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**EPICENTAR**  
Economy · Planning · Innovation  
*Your partner of choice*

- над 15 почнувајќи од првиот ден на боледувањето за сите денови **од 90%** од основницата утврдена со закон **ДО 30 ДЕНА**

Основницата за пресметување на надоместоците на работниците преставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните три месеци.

Или појаснето, ако претходно исплаќал за боледување до 7 дена, 70% од основницата и сега исплаќа 70% од основницата за овој период.

Ако претходно за боледување од 7 дена до најмногу 15 дена исплаќал 80%, сега за истиот период исплаќа 70%.

Ако претходно за боледување повеќе од 15 дена за сите денови исплаќал 90% од основницата и сега исплаќа толку, **НО ЗА 30 ДЕНА, А НЕ ЗА 21 ДЕН, ЗНАЧИ СЕГА ПЛАЌА ПЛУС УШТЕ И ЗА 9 ДЕНА.**

**Предлог решенија и очекувани резултати? Што сакаме да се постигне, во која насока треба да се насочиме? (главни цели)**

Предлог за надминување на овој проблем се измени и дополнувања на позитивните прописи кои ќе предвидат контролни механизми за заштита на работодавачите од ваквите злоупотреби со конкретно пропишување на процедура или со давање на рамки за интерно воспоставување на правила и процедури на ниво на работодавач.

Надоместокот на платата во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреда да биде до 21 ден да го исплаќа работодавачот, а над 21 ден да се исплаќа на товар на здравственото осигурување.

