

Република Северна Македонија

Министерство за труд и социјална политика

Ул. Даме Груев бр. 14, 1000 Скопје,

Министер за труд и социјална политика, г-ѓа Јагода Шахпаска

**ЗАБЕЛЕШКИ НА ПРЕДЛОГ ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНА И ДОПОЛНУВАЊЕ НА
ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ НА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

Почитувани,

Ви се обраќаме во врска со Предлог законот за измена и дополнување на Законот за работните односи (во понатамошниот текст „Предлог“) објавен во Националниот електронски регистар на прописи на Република Северна Македонија.

Регулирањето на работните односи има значително влијание врз работењето на стопанските субјекти: влијае на односите помеѓу работодавачите и вработените, врз организацијата на работата, врз обемот на административните работи во трговското друштво, врз бројот на ефективни часови на работа, врз платите и другите бенефиции на вработените и воопшто, врз трошоците на работењето на секој стопански субјект.

Во многу земји, вклучително и Република Северна Македонија, прокламирана е намерата на законодавецот да постигне рамнотежа помеѓу вработените и работодавачите со регулирање на работните односи, односно да обезбеди заштита на интересите на вработените, а со тоа да не ги загрози работењето и ефикасноста на стопанството. Меѓутоа, се поставува прашањето дали таквата намера е остварлива и дали се остварува во реалниот живот, бидејќи проширувањето на правата на вработените најчесто **негативно влијае врз работењето на стопанските субјекти**, на еден или друг начин.

(Пре)големата заштита на вработените, односно ригидното законодавство за работни односи исто така може значително да им отежне на трговските друштва да се прилагодат на променетите околности на работењето: може да се покаже дека законодавството за работни односи кое е прифатливо во нормални времиња не е и во време на криза, кога е потребно е да се промени начинот на работење, да се намалат трошоците, најчесто да се намали обемот на работење, а понекогаш и да се намали работната сила, и кога законодавството за работни односи им ги врзува рацете на работодавачите или им носи прохибитивно високи трошоци за прилагодување. Слично на тоа, ригидното законодавство за работни односи значително ги отежнува неопходните и постојани прилагодувања на трговските друштва во конкурентниот натпревар и многу динамичниот амбиент на отворени стопанства, носејќи загуби во конкурентноста на домашните трговски друштва во споредба со надворешните конкуренти.

За жал, значително влијание врз законодавството за работни односи имаат политичките моменти, односно аспирациите на партиите да го зголемат својот политички рејтинг со проширување на правата на вработените. Затоа, повремено се покренуваат прашања за измени во регулативата во насока поволна за гласачите, а тоа

се вработените, без потребното земање предвид на другите учесници и крајните економски ефекти од ваквите предлози.

Со Предлог законот за измени и дополнувања на Законот за работните односи се воведува забрана за работа во недела, со одредени таксативно наведени исклучоци, без да се наведат образложенија и оправдани причини за тоа. Законодавецот мора да пронајде рамнотежа помеѓу ограничувањата на претприемачките слободи и заштитата на правата на работниците, за што Предлагачот на Законот за измена и дополнување на Законот за работните односи не водел сметка.

Природата и организацијата на работата на повеќето стопански субјекти, вклучително и приредувачите на посебните игри на среќа, е таква што тие не можат да прекинат со работа во недела, **па затоа на работодавачот треба да му се остави право (и обврска) на вработените кои работат во недела да му определи други денови за користење на неделниот одмор.**

Во денешните услови и околности предизвикани од здравствената ситуација во земјата, односно епидемијата на заразната болест КОВИД-19 предизвикана од вирусот САРС-КоВ-2, како резултат на што целата индустрија на игри на среќа е на работ на опстанок и скоро и да не работи повеќе од една година, примената на предложените измени и дополнувања на Законот за работните односи ќе резултира во затворање на голем број деловни единици на приредувачите и укинување на стотици работни места, што пак последично ќе резултира со големо намалување на буџетските приходи.

Понатаму, при изготвувањето на Предлог законот за измени и дополнувања на Законот за работните односи, не само што не беа земени предвид негативните импликации и последици кои ваквите промени неминовно ќе ги предизвикаат врз стопанските субјекти и општеството во целина, туку не се водело сметка ни на одредбите од Законот за игрите на среќа и за забавните игри („Службен весник на Република Македонија“ бр. 24/11, 51/11, 148/11, 74/12, 171/12, 27/14, 139 / 14, 61/15, 154/15, 23/16 и 178/16).

Имено, членот 83 од Законот за игрите на среќа и за забавните игри пропишува дека **„обложувалницата може да утврди работно време од 24 часа на ден, секој ден, независно од тоа дали со закон или со друг пропис е одреден државен или верски празник или друг неработен ден.“** Истото правило е пропишано и за автомат клубовите во став 3 од член 96 од Законот за игрите на среќа и за забавните игри. Имајќи предвид дека Законот за игрите на среќа и за забавните игри е **lex specialis** во однос на Законот за работните односи, неговите одредби преовладуваат над, односно ги надминуваат одредбите од Законот за работните односи како општ Закон.

Со цел да се постигне рамнотежа помеѓу вработените и работодавците, укажуваме на споредбени правни законски решенија и примери на добра практика во земјите од окружувањето, пред се членот 76 од Законот за работни односи на Црна Гора, кој пропишува:

„(1) Вработениот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа, на кој се додава и одморот од член 75 од овој закон и се користи непрекинато.

(2) Одморот од став 1 на овој член се користи во недела и во денот кој претходи или следува по неделата.

(3) Доколку природата и организацијата на работата налага поинаку, работодавачот е должен да определи други денови за користење на одморот од ставот 1 на овој член.

(4) Во случајот од ставот 3 на овој член, работодавачот е должен да утврди распоред за користење на неделниот одмор и за тоа да го извести вработениот.“

Исто така, го посочуваме член 67 од Законот за работни односи на Србија:

„Вработениот има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато, на кој период се додава периодот на одмор од членот 66 на овој закон, освен ако не е поинаку предвидено со закон.

Неделниот одмор, **по правило**, се користи во недела.

Работодавачот може да определи друг ден за користење на неделниот одмор ако тоа го налага природата и организацијата на работата.

Без оглед на став 1 на овој член, вработениот кој заради вршење на работата во различни смени или во прераспределба на работното време не може да го користи одморот во периодот наведен во став 1 на овој член, има право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато.

Доколку е потребно вработениот да работи на денот на својот неделен одмор, работодавачот е должен да му обезбеди одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, во текот на наредната недела. “

Напоменуваме и дека Уставниот суд на Хрватска двапати ја укина, односно прогласи за неуставна, забраната за работа во недела.

Тековното законодавство за работни односи го помести нишалото за рамнотежа на правата и одговорностите во корист на вработените, на штета на работодавачите. На подолг рок, **резултатот е помала стапка на вработување и помалку ефикасна економија.** Доколку Република Северна Македонија сака да тргне по патот на вистински економски напредок, една од насоките на реформата ќе мора да го опфати и законодавството за работни односи, земајќи ги предвид интересите на работодавачите.

Во Скопје, 16.04.2021 година

Друштво за приредување игри на среќа
ДЕЛТА БЕТ ДОО Скопје

Слободан Веселиновиќ, управител