

Д О:

УСТАВЕН СУД НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
ул. „12-та Ударна бригада“ бр. 2, 1000 Скопје, РМ
www.ustavensud.mk и e-mail: mail@ustavensud.mk

ПОДНОСИТЕЛИ:

1. Асоцијација „МАГНА КАРТА“
ул. „Вера Циривири“ бр. 21, 1400 Велес
e-mail: apasiev@gmail.com и тел. 075 / 25 61 08
2. Движење за социјална правда „ЛЕНКА“
ул. „Питу Гули“ бр. 38, 1000 Скопје
контакт: www.lenka.mk

ПРЕДМЕТ:

ПРЕТСТАВКА

ИНИЦИЈАТИВА ЗА ПОВЕДУВАЊЕ ПОСТАПКА
ЗА ОЦЕНУВАЊЕ НА УСТАВНОСТА НА ДЕЛ ОД ЗАКОН

I. IUSTA CAUSA

Целта на оваа граѓанска иницијатива, односно петиција за т.н. конституциона, јудициелна, нормативна, репресивна и апостериорна контрола *in abstracto*, е поведување постапка за оценување на уставноста на дел од актуелниот важечки **Закон за изменување и дополнување на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност** (2004) - како општ акт, односно правен пропис, донесен од страна на Собранието на Р. Македонија - а објавен во Службен весник на РМ, бр. 37/04 од 14 јуни 2004 година.

Инаку, основниот матичен **Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност** (Сл. весник на РМ, 37/97) досега е менуван и дополнуван со дури **дванаесет рогациски закони** (скратено ЗИД ЗВОСН, Сл. весник на РМ - 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10 и 88/10). Законодавно-правната комисија, и покрај четирите изречни овластувања - од 2004, 2006, 2007 и 2008 год. - сè уште нема подготвено негов *Пречистен текст*, што го прави тежок за снаоѓање дури и за самите правници кои се бават со оваа сензитивна област и егзистенцијална проблематика!?

Според нашата евиденција, досега и Уставниот суд на РМ, барем во најмалку два случаја, носел касаторни одлуки *a priori* овој конкретен Закон (Одлука на У. суд во Сл. весник - 4/98 од 27.I.1998 год. и Одлука У.бр. 119/2006-0-0 од 27.VI.2007).

II. IUSTUS TITULUS

Оваа иницијатива за оцена на уставноста на дел од овој Закон ја поднесуваме како своевидна *Actio popularis sui generis*, согласно чл. 24, ст.1; чл. 108; чл. 110, ст.1, ал.1

и чл. 112, ст.1 од *Уставот на Република Македонија* (1991); како и чл. 12 од *Деловникот за работа на Уставниот суд на РМ* (1992).

III. PETITUM

Бараме **поништување** (дејство *ex tunc*) или **укинување** (*ex nunc*) на дел од **горенаведениот Закон** – т.н. алтернативна петиција за „целосна/делумна касација“ на долунаведенава одредба, **со Ваша конечна и мериторна одлука** – од причини што, основано, сметаме дека следнава негова одредба, а особено во подвлечениот дел, е во директна спротивност со УРМ/’91:

а) **чл. 5, ст.1, ал.5 и 6 од ЗИД ЗВОСН (2004):**

Членот 53 се менува и гласи:

„Невработено лице, во смисла на овој закон, е лице кое:

- 1) не е вработено;*
- 2) е пријавено во Агенцијата за вработување;*
- 3) е способно и сака да работи;*
- 4) активно барало работа во изминатите 30 работни дена и е на располагање на берзата на трудот да започне со работа во следните 15 дена;*
- 5) не одбило соодветна понуда за вработување и**
- 6) на кое работниот однос не му престанал по негова волја“.**

IV. EXPLICATIO

Сметаме дека горенаведениот член од предметниов оспорен Закон, во подвлечениот дел, е **спротивен на следниве уставни одредби**, стипулирани во нормативниот дел на Уставот на РМ (1991) – особено во Делот I: *Основни одредби*, како и во Делот II: *Основни слободи и права на човекот и граѓанинот* – оддел 1 „Граѓански и политички слободи и права“, оддел 2 „Економски, социјални и културни права“ и оддел 3 „Гаранции на основните слободи и права“:

а) **чл. 32, ст. 1-2 од УРМ:**

*Секој има право на работа, **слободен избор на вработување**, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.*

Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.

б) **чл. 11 од УРМ:**

Физичкиот и моралниот интегритет на човекот се неприкосновени. Се забранува секој облик на мачење, нечовечко или понижувачко однесување и казнување.

Се забранува присилна работа.

в) **чл. 35, ст. 1 од УРМ:**

Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните, согласно со начелото на социјална праведност.

г) **чл. 34 од УРМ:**

Граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување утврдени со закон и со колективен договор.

д) **чл. 54, ст.1-3 од УРМ:**

Слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да се ограничат само во случаи утврдени со Уставот.

Слободите и правата на човекот и граѓанинот можат да бидат ограничени за време на воена или вонредна состојба според одредбите на Уставот.

Ограничувањето на слободите и правата не може да биде дискриминаторско по основ на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба.

ѓ) **чл. 9 од УРМ:**

Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.

е) **чл. 51 од УРМ:**

Во Република Македонија законите мораат да бидат во согласност со Уставот, а сите други прописи со Уставот и со закон.

Секој е должен да го почитува Уставот и законите.

ж) **чл. 8, ст.1; ал.1, 3 и 8 од УРМ:**

Темелни вредности на уставниот поредок на Р. Македонија се:

т. 1: основните слободи и права на човекот и граѓанинот, признати во меѓународното право и утврдени со Уставот,

т. 3: владеењето на правото; и

т. 8: хуманизмот, социјалната правда и солидарноста.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ:

Во полугодишниот период од месец декември 2009 до месец јуни 2010 година, Движењето за социјална правда „Ленка“ (Скопје) спроведе, досега единствена, сериозна **научно-истражувачка студија од областа на трудовото право и законодавство**, којашто се занимава со проблематиката на работничките права во РМ од нејзинот осамостојување до денес – насловена како: *„Обезвреднување на трудот – Анализа на трудовоправната легислатива во периодот на транзицијата“*. Во неа учество земаа неколку доктори на науки и магистри од различни универзитети од РМ, како и дипломирани правници и политиколози – а беше помогната од меѓународната фондација „Роза Луксембург“, со седиште во Берлин (Германија).

При спроведувањето на оваа опсежна јуристичка студија, прва од ваков вид во нашата држава, ангажираните правни тимови, открија неколку „пункта“ на противуставни одредби – и решија да поведат над **десетина постапки пред Уставниот суд** за разни закони од оваа проблематична сфера, од коишто една е и оваа (н.з. осум се веќе поднесени).

Имено, нашиот Устав разликува две категории поврзани со **проблематиката на вработувањето**, како круцијално економско право на граѓаните (*status civitatis*):

1) „слобода на работа“ која е прокламирана во три димензии, и тоа: (а) право на граѓанинот слободно да го избира своето занимање и вработување т.е. да одлучи дали ќе врши или не одредена работа или дејност, односно дали и кога ќе престане да работи - доколку тоа го сака; (б) на секој граѓанин под еднакви услови да му се достапни секое работно место и секоја функција во општеството и (в) забраната на присилна работа. Всушност, *слободата на работа*, за економскиот систем, има исто значење какво што има слободата на политичко здружување за политичкиот систем.

2) „право на работа“ кое, исто така, е тродимензионално: (а) право на постојан или привремен работен однос, согласно неговите стручни и физички способности; (б) загарантирана заштита при работењето и (в) право на соодветна заработувачка и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.¹ За разлика од *слободата на работа*, како првенствено духовна категорија, *правото на работа* се јавува како круцијална материјална основа за обезбедување пристојна животна егзистенција на граѓанинот и неговото поблиско семејство кое тој го издржува.

Од вака поставените концепти, евидентно е дека нема, ниту логички, ниту правни причини, зошто законодавецот сакал оваа категорија работници на која „работниот однос им престанал по нивна волја“ да ја изостави од процесот на евидентирање на навработени лица, кој е одлика на секое модерно и цивилизирано општество – а со тоа, *pro futuro*, и да ја лиши од правата кои им припаѓаат по основ на привремена невработеност!? Со ова, истовремено се воведува и недопустлива подвоеност меѓу самите невработени лица, кои претставуваат една компактна и хомогена група која се наоѓа во иста (економски тешка) фактичка и правна положба – во зависност од правно ирелевантниот факт за начинот на кој тие останале без работа!? Исто така, формулацијата „одбие соодветна понуда за работа“ – без притоа да се земат во предвид причините и околностите во секој конкретен случај за тоа каква е таа (непристојна) понуда за вработување – е преекстензивна и со тоа неподобна за правно нормирање, а директно се коси и со вроденото човеково достоинство.

Сфаќаме дека во корист на секоја владејачка коалиција е, барем статистички, ако веќе не може реално – да го намали рекордниот број на невработени лица (н.з. срамни 33% или вкупно 1/3 од работоспособното население), и тоа преку различни стимулативни „пакет-мерки“ и проекти за [само]вработување. Но, сепак конкретниот начин, преку драконско и противуставно поострување на критериумите за евидентирање - а со тоа и ладнокрвно бришење од официјалните списоци на невработените кои се водат во АВРМ - преку кој законодавецот сакал да ја оствари оваа цел е нехуман и **непропорционален** од причина што истата оваа оспорена норма внесува преголема доза несигурност во правниот промет и сообраќај т.е. остава преголем маневарски простор за арбитарно толкување од страна на надлежните државни органи на управата и нивните позитивистички образовани службеници со

¹ Така и проф. д-р Светомир Шкариќ и проф. д-р Гордана Силјановска – Давкова: *Уставно право*, Правен факултет „Јустинијан Први“; УКИМ; Скопје, 2007; стр. 427.

„бирокарски дух“, а сето ова на штета на граѓаните т.е. поранешните вработени кои, по сила на приликите, останале без работа.

Со други зборови, се назира и недопустлива и небулозна противречност и тоа по две линии или нивоа:

1 ниво = **противречност во самиот законски текст на матичниот Закон**: имено, со најновата, единаесетта по ред, новација на ЗВОСН од оваа година - со којашто се менува дотогашниот чл. 2 - при т.н. автентично толкување на употребените одредби, односно нивно дефинирање, експлицитно и на начин *numerus clausus*, се вели дека „*невработено лице - е лице кое: (а) не е вработено, (б) е пријавено во АВРМ, (в) е способно, (г) сака да работи, (д) не одбило соодветна понуда за вработување и (ѓ) активно бара работа, согласно со овој закон*“ (чл. 3, ст.1, т.3 од ЗИД ЗВОСН – бр. 50/10, зат. цит.). Гледаме дека и тука, надвор од оваа „затворена листа“ на таксативно наведени услови, нема ништо споменато за некаков дополнителен негативен критериум („работниот однос не им престанал по нивна волја“), кој би бил *conditio sine qua non* за стекнување на статусот невработено лице, освен веќе споменатите шест – па, основано и сосем оправдано и легитимно се поставува сомнежот за контрадикторност (*contradictio*) во самиот оспорен Закон.

2 ниво = **противречност со Законот за работни односи (2005)** кој е *lex fundamentalis* за оваа материја: имено, со носењето на новиот ЗРО (2005) се воведоа одредени несусштински промени кај поранешните „основи за престанок на работниот однос“ утврдени со претходниот ЗРО (1993). Тие беа преименувани во „Начини за престанување на важноста на договорот за вработување“ и беа проширени на вкупно седум наброени случаи: (1) со изминување на времето за коешто договорот бил склучен; (2) со смрт на работникот или на работодавачот-физичко лице; (3) поради престанување на работодавачот, согласно со закон – пр. стечај, ликвидација и сл.; (4) со спогодбено раскинување – по пат на писмена спогодба; (5) со врачување на писмен отказ, даден од страна на работодавачот – поради лични причини, причини на вина или деловни причини (т.е. заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени); или, пак, оставка дадена од страна на работникот; (6) со судска пресуда и (7) во други случаи утврдени со закон – како, на пример, трајно губење на работната способност; исполнување услови за добивање старосна пензија и др. (чл. 62, ЗРО/05).²

Оттука, можеме да заклучиме дека непрецизната оспорена формулација „престанок по волја на работникот“ може да се однесува, практично, на две ситуации и тоа:

* **прво** – на т.н. спогодбено раскинување на договорот.

Според чл. 70 од ЗРО (2005): „Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок. Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок. Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост“.

² Види повеќе во научноистражувачката студија на д-р Здравко Савески, м-р Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев: *Обезвреднување на трудот – Анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата*; Движење за социјална правда „Ленка“ & Rosa Luxemburg Foundation; Скопје, 2010; стр. 34.

Ова значи дека е невозможно за нешто на што работникот има уставно и законско право (а тоа да го раскине договорот во согласност со неговиот работодавач) истовремено, но сега по друг закон, кој е понизок по ранг од уставот, да трпи негативни последици во пракса!?

* **второ** – на т.н. *оставка* т.е. „оправдан отказ“ даден од страна на работникот.

Во чл. 71 од ЗРО (2005), каде што се говори за дозволеноста на отказот, дословно се вели дека: „Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот. (...) 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. Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот“.

И конечно, според чл. 100, ст.1 од ЗРО (2005): „Работникот може, по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако: (1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата; (2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата; (3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата; (4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок; (5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето; (6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници; (7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и (8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување“.

Ова значи дека е недопустливо за нешто на што работникот има признато и загарантирано право паралелно, за истото тоа дејствие, да трпи штетни санкции во пракса!? Впрочем, *argumentum ad absurdum*, во најмала рака е нелогично, а *argumentum a fortiori* и неправично на еден работник кој не зел плата три месеци, и кој по тој основ си дава оправдан отказ, како „казна“ што наводно самиот си оди од работа - да не му дозволите да се евидентира во Агенцијата за вработување на РМ само поради фактот што, нели, „работниот однос му престанал по негова волја“!? Имено, во случајов само навидум работникот „по своја волја“ ја напушта дотогашната работа – бидејќи, всушност тој на тоа е „присилен“ од самите фактички прилики – а тоа е неисплатата на платите и немањето елементарни средства за егзистенција и преживување, него и на членовите на неговото потесно семејство кое тој го издржува.

Дотолку повеќе, дури и јас самиот да си дадам отказ од работа и без некоја посебна причина, ако притоа ја испочитувам целата процедура на известување и оставање законски отказан рок - никој нема право да ми суди и „осуди“ за таквото мое дејствие кое во никој случај не е противправно, бидејќи работниот однос не е

доживотен и закрепостен правен однос од кој никогаш не смеете да излезете. Ова го потврдува и чл. 32, ст. 1 од УРМ: „*Секој има право на работа, слободен избор на вработување*...“. А што *de facto* и *de iure* значи оваа слобода на вработување ако не мое лично право да влезам или да излезам од конкретен трудовоправен (работен) однос без на никого да му полагам сметка за тоа. Согласно нашиот Устав мое неприкосновено право, како граѓанин на РМ, е да одлучам дали ќе вршам или не одредена работа/дејност, односно дали и кога ќе престанам да работам и за таа моја одлука не смеам да трпам никакви негативни и репресивни консеквенци од било каков вид!

Сево ова, од друга страна, директно и грубо го повредува основното јуриспруденцијално начело на **правна сигурност на граѓаните**/вработените, врз кое што фундаира и нашата млада демократија. Тоа, воедно, е спротивно на уставно постулираното начело на „Владеење на правото [и правната држава]“ (Rule of Law & Rechtsstaat), коешто во себе го содржи *начелото на законитост* сфатено во материјална и во формална смисла. Овој последен принцип го обврзува законодавецот да формулира прецизни, недвосмислени и јасни правни норми, усогласени и со останатите закони во нашиот внатрешен позитивно-правен поредок, кои ќе бидат разбирливи за поголемиот дел од населението – бидејќи само таквите норми можат да претставуваат солидна основа за законито и правично постапување од страна на судските органи во националниот правен систем *in concreto*.

Поради горенаведената уставно-правна аргументација, со право сметаме дека оваа евидентно противуставна законска одредба, земајќи ја предвид **јавната полза** (*utilitas publica*) и **правичноста** (*aequitas*) од тоа дејствие, што побргу треба да биде касирана и повеќе да не постои во нашиот правен систем – како мошне штетна, којашто, за жал, веќе почна да предизвикува повеќе негативни и несогледливи последици во праксата.

* * *

Поради досегашното лошо искуство при комуникацијата со Вашите служби, како подносител, обеите организации, БАРАМЕ да бидеме - **перманентно, навремено и писмено, известени** за понатамошното постапување, како и за исходот од оваа иницијатива - согласно чл. 13 и чл. 22, ст.1 и 2 од Вашиот *Деловник* (1992) – а сè со цел, благовремено, да можеме да ги употребиме сите правни средства и можности кои ни стојат на располагање.

FIAT IUSTITIA
PEREAT MUNDUS

Скопје
15 септември 2010

м-р **Димитар Апасиев**

д-р **Здравко Савески**

(Асоцијација „Магна Карта“)

(ДСП „Ленка“)

У.Број: 173/2010-0-1

Дата на Донесување: 22/06/2011

Уставниот суд на Република Македонија, врз основа на членовите 110 и 112 од Уставот на Република Македонија и член 70 од Деловникот на Уставниот суд на Република Македонија ("Службен весник на Република Македонија" бр.70/1992) на седницата одржана на 22 јуни 2011 година, донесе

ОДЛУКА

1. СЕ УКИНУВА член 53 став 1 алинеја 6 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на Република Македонија“ („Сл. весник на РМ - 37/1997 и 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11).

2. Оваа одлука произведува правно дејство од денот на објавување во „Службен весник на Република Македонија“.

3. Уставниот суд на Република Македонија по повод поднесена иницијатива на Асоцијација „Магна карта“ од Велес, претставувана од Димитар Апасиев и Движење за социјална правда „Ленка“ од Скопје претставувана од Здравко Савевски, со Решение У.бр.173/2010 од 2 март 2011 година поведе постапка за оценување на уставноста на член 53 став 1 алинеја 6 од Законот означен во точката 1 од оваа одлука.

Постапката беше поведена затоа што пред Судот основано се постави прашањето за согласноста на оспорениот член со Уставот.

4. Судот на седницата утврди дека според член 53 став 1 алинеја 6 од Законот, невработено лице во смисла на овој закон е лице на кое работниот однос не му престанал по негова волја.

5. Според член 8 став 1 алинеи 1 и 11 од Уставот, темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија, покрај другите, се и основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати во меѓународното право и утврдени со Уставот и почитувањето на општоприфатените норми на меѓународното право.

Според член 4 од Уставот, граѓаните во Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

Според член 32 став 1 од Уставот, секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбедност за време на привремена невработеност, а според ставот 2 на овој член секому, под еднакви услови му е достапно секое работно место.

Според став 5 од Уставот, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Од наведените уставни одредби произлегува дека Уставот, меѓу другите основни социјално економски права го утврдил и правото на работа при што определувањето на содржината на ова право е оставено да се уреди со закон и колективни договори.

Правото на работа како основно економско социјално право се манифестира преку правото на пристап до вработување и остварување на ова право по засновање на работен однос.

Оттука, правото на пристап до вработување и осигурување во случај на невработеност е уредено со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, а остварувањето на правата на вработените како договорен однос меѓу работниците и работодавачите се уредува со Законот за работните односи. Според член 1 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, со овој закон се уредуваат прашањата на размена на трудот, правото и обврските на работодавачите, невработените лица, другите лица кои бараат работа и друштвата во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето.

Во членот 1-а од Законот е предвидено дека секој има право на пристап до вработување, без какви било ограничувања, согласно со принципот на еднаков третман утврден во Законот за работните односи и другите закони. Согласно со принципите на еднаков третман забранета е дискриминација при вработување по основ на брачен статус, семеен статус, боја на кожа, пол, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикати, национална припадност, социјален статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус.

Согласно член 6 став 1 од Законот за работните односи работодавачот не смее барателот на вработување (кандидат за вработување) или работникот да го става во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба ... имотната состојба или заради други лични околности.

Според член 7 став 4 алинеја 1 од Законот, дискриминација во смисла на член 6 од овој Закон, е забранета во однос и на условите за вработување.

6. Имајќи ги предвид наведените уставни одредби како и содржината на оспорениот член 53 став 1 алинеја 6 од Законот, наспрема наводите изнесени во иницијативата, Судот оцени дека истите се основани, од причина што со оспореното законско решение според кое статус на невработено лице има само лицето на кое работниот однос не му престанал по негова волја, а не и на лицето на кое работниот однос му престанал по негова волја се доведува во прашање правото на работа и слободен избор на вработување утврдено во член 32 од Уставот.

Правото на работа и слободен избор на вработувањето е операционализирано во Законот за работните односи според кој работниот однос е договорен доброволен однос помеѓу работодавачот и работникот, во кој работникот се вклучува во организациониот процес на работа кај работодавач за плата и други примања.

Договорот за вработување како двостран однос може да биде откажан спогодбено, согласно условите и начинот утврдени во Законот, да биде откажан од страна на работодавачот под услови и начин предвидени со Закон и работниот однос може да биде откажан од страна на работникот повторно под услови и начин утврдени со Закон (член 100). Според тоа, ако работниот однос може да се откаже спогодбено или по волја на работодавачот и во такви случаи работникот стекнува статус на невработено лице и се води во Агенцијата за вработување, но доколку работниот однос е откажан по волја на работникот, тој не може да го стекне статусот на невработено лице, односно не може да се пријави во Агенцијата за вработување, се поставува прашањето која била целта на законодавецот од една страна да му даде право на работникот да може да го откаже договорот за вработување по негова волја, а од друга страна остварувањето на ова право да претставува пречка тој да стекне статус на невработено лице, односно да се пријави во Агенцијата и во таков случај да ги остварува правата во случај на привремена невработеност, ако исполнува одредени услови.

Оттука, имајќи предвид дека Агенцијата за вработување, покрај другото, води евиденција на работодавачите и нивните потреби од работници и евиденција на невработени лица според нивната квалификација, знаење и искуства со цел преку посредување за вработување на работодавачите да им помогне во пополнување на слободните работни места, а на невработените да им помогне да најдат работа, Судот оцени дека со оспорената одредба на извесен начин трпат последици не само лицата кои не можат поради непријавување во Агенцијата да го понудат својот труд на пазарот, туку и работодавачите кои немаат увид односно не се во можност да знаат дека има лица за кои можеби би биле заинтересирани да најдат работа или поточно речено со оспорената одредба на индиректен начин се ограничува правото на движење - флукуација на работната сила односно се ограничува пазарот на работна сила.

Со оглед на наведеното, Судот оцени дека одредбата од член 53 став 1 алинеја 6 од Законот, не е во согласност со одредбите од Уставот на кои се повикуваат подносителите на иницијативата.

7. Врз основа на изнесеното, Судот одлучи како во точката 1 од оваа одлука.

8. Оваа одлука Судот ја донесе со мнозинство гласови во состав од претседателот на Судот Бранко Наумоски и судиите д-р Наташа Габер-Дамјановска, Исмаил Дарлишта, Игор Спировски, Лилјана Ингилизова-Ристова, Вера Маркова, Владимир Стојаноски и д-р Зоран Сулејманов.

У.бр.173/2010
22 јуни 2011 година
С к о п ј е
л к

ПРЕТСЕДАТЕЛ
на Уставниот суд на Република Македонија
Бранко Наумоски (с.р.)