

СТРУЧНО СПИСАНИЕ

ПРАВНИК

ИЗДАВАЧ/PUBLISHER

ЗДРУЖЕНИЕ НА
ПРАВНИЦИ НА РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА

MACEDONIAN LAWYERS
ASSOCIATION

Бул. Гоце Делчев бр. 9Б
1000 Скопје, Р.Македонија
тел/факс (+389) 02 3 131 084
e-mail: mla@mmla.org.mk

www.mla.org.mk

Првиот број на Правник
излезе во мај 1992 година

262

Стручно списание ПРАВНИК
ФЕВРУАРИ/ 2014
Legal Journal PRAVNIK
FEBRUARY 20 14



Главен и одговорен уредник: д-р Тито Беличанец / Editor in chief: Tito Belicanec, Ph.D.
Заменик главен и одговорен уредник: д-р Даница Миладинова / Deputy editor in chief: Danica Miladinova, Ph.D.
Издавачки совет: д-р Тито Беличанец, д-р Борче Давитковски, д-р Арсен Јаневски, д-р Гордана Бужаровска, д-р Милка Ристова, Сафет Алиу, д-р Весна Пендовска, д-р Јадранка Дабовиќ- Анастасовска, д-р Родна Живковска, д-р Горан Коевски, д-р Валентин Пепељуговски, д-р Тодор Каламатиев, д-р Осман Кадриу, д-р Исмаил Зејнели, д-р Горги Сламков, д-р Кирил Чавдар, Игор Спиrowsки
Уредувачки одбор: д-р Зоран Михајловски, д-р Татјана Зороска- Камилоска, д-р Ненад Гавриловиќ, д-р Катерина Анчевска Нетковска, м-р Рамије Абдурахими Цара, д-р Игор Камбовски, д-р Билјана Чавковска, д-р Марко Андонов, Боро Варошлија
Лектор: Билјана Наумовска; Превод: м-р Весна Велеска; Фотографија: Владо Кипријановски; Графички дизајн и печат: Диги принт - Скопје

Годишна претплата за 2014: За правни лица - 6.000 ден., За физички лица - 4.000 ден.
ж-ска: 250-0000000259-13 Депонент: Шпаркасе Банка Македонија АД Скопје ЕДБ: 4030991191047

Мислењата и ставовите изнесени од авторите во нивните написи објавени во ПРАВНИК
не мора да значи дека се и мислења и ставови на Издавачот

СОДРЖИНА / CONTENTS

- 2** ОСВРТ НА НОВИОТ ЗАКОН ЗА МЕДИЈАЦИЈА („Службен весник на РМ“ бр. 188/2013)
- Илија Манасиев, медијатор, обучувач за медијација
REVIEW OF THE NEW LAW ON MEDIATION (Official Gazette no. 188/2013)
- Ilija Manasiev, a Mediator, Mediation Trainer
- 8** ПРОТИВУСТАВНОСТА НА ОДРЕДБИТЕ ЗА СИНДИКАЛНА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ ВО ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
-М-р Димитар Апасиев
THE UNCONSTITUTIONALITY OF THE PROVISIONS FOR TRADE UNION REPRESENTATIVENESS IN THE LABOR RELATIONS ACT
- Dimitar Apasiev M.Sc.
- 13** НАДОМЕСТ НА ШТЕТА КАЈ КЛАСАТА НА АВТООДГОВОРНОСТ И ИДНИТЕ ПРЕДИЗВИЦИ ЗА СУДСКАТА ПРАКСА
- Доц. д-р Билјана Чавковска
RECOVERY OF DAMAGES BY THE AUTO – RESPONSIBILITY AND FUTURE CHALLENGES IN THE JUDICIAL PRACTICE
- Assoc. Prof. Biljana Chavkovska, Ph.D.
- 17** СТРАНСКА СУДСКА ПРАКТИКА – Одговорен уредник: Игор Спиrowsки
FOREIGN JUDICIAL PRACTICE – Editor: Igor Spirovski
- 19** ДОМАШНА СУДСКА ПРАКТИКА
ОДГОВОРЕН УРЕДНИК: проф. д-р Кирил Чавдар
DOMESTIC JUDICIAL PRACTICE – EDITOR: Prof. Kiril Cavdar, Ph.D.
- 23** СПЕЦИЈАЛЕН ПРИЛОГ - Теофил Томановиќ, судија во пензија
МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТНИКОТ ЗА ШТЕТА ПРИЧИНЕТА НА РАБОТОДАВАЧОТ
A SPECIAL ENCLOSURE Teofil Tomanovikj, a retired judge
SUBSTANTIVE LIABILITY OF THE EMPLOYEE FOR DAMAGES CAUSED BY THE EMPLOYER
- 43** ЗА ПОТРЕБАТА ОД РЕВИДИРАЊЕ НА ИНКОТЕРМС ПРАВИЛАТА
-Доц. д-р Борка Тушевска
THE NEED OF REVISING THE INCOTERMS RULES
- Borka Tushevska, Ph.D.
- 49** ЗАПИШУВАЊЕ НА ПРАВАТА НА НЕДВИЖНОСТИТЕ
-Фиданчо Стоев, судија во пензија
REGISTRATION OF THE REAL ESTATE RIGHTS
-Fidancho Stoev, a retired judge
- 54** ОСВРТ НА ТРКАЛЕЗНАТА МАСА ПО ПРЕДЛОГ-ЗАКОНОТ ЗА ЗАКЛУЧУВАЊЕ НА СТЕЧАЈНИ ПОСТАПКИ ОТВОРЕНИ СПОРЕД ЗАКОНОТ ЗА ПРИСИЛНО ПОРАМНУВАЊЕ, СТЕЧАЈ И ЛИКВИДАЦИЈА И ЗАКОНОТ ЗА СТЕЧАЈ
-Д-р Даница Миладинова
REVIEW ON THE ROUND TABLE ON THE PROPOSED LAW ON CLOSING BANKRUPTCY PROCEEDINGS OPENED ACCORDING TO THE LAW ON FORCED SETTLEMENT, BANKRUPTCY AND LIQUIDATION AND THE LAW ON BANKRUPTCY -Danica Miladinova, Ph.D.

Противуставноста на одредбите за синдикална репрезентативност во Законот за работните односи

За контроверзите на членот 213-в од ЗРО

Од почетокот на транзицијата до денес во Македонија се донесени вкупно три закони за работни односи: малку пред распадот на СФРЈ беше донесен *Законом* на работните односи на СРМ (1990)¹, којшто важеше паралелно со тогаш постоечкиот Сојузен закон за основните права од работниот однос (1989)². ЗРО на СРМ претрпе четири рогоации³ и во 1993 година, беше заменет со нов Закон за работните односи на РМ⁴. Овој закон, пак, за време на дванаесетгодишниот период на неговото важење, имаше дури единаесет интервенции⁵ – за во 2005-та целосно да биде заменет со новиот, и сè уште актуелен, *Закон за работните односи* („Сл. весник на РМ“ бр. 62/2005). Но, и овој важечки *lex generalis* за оваа материја не беше поштеден од пречести интервенции, што сето заедно ја прави сферата на трудовото право една од правно најнесигурните области во македонското позитивно право. Така, досега [декември 2013] ЗРО е изменет и/или дополнет дури со 12 новели⁶. Во овој период, од страна на Законодавноправната комисија при Собранието на РМ, се изготвени и четири официјални *пречистени текстови* на ЗРО;⁷ а, пак, според нашата евиденција Уставниот суд на РМ има донесено дури 11 *касациски одлуки*⁸ со кои, како противуставни, се укинуваат или поништуваат одредени одредби од овој актуелен закон кој во нашиот правен систем треба да ја игра улогата на своевиден „работнички устав“⁹.

Во овој труд ние подетално ќе се задржиме на мошне контроверзната одредба од **членот 213-в, ст.2, ал.2 и ст.3-4 од ЗРО**. Овој спорен член во основниот текст на ЗРО е воведен со неговата четврта новела, односно со чл. 36 на *Законом* за изменување и дојолнување на *Законом* за работните односи („Сл. весник на РМ“ бр. 130/2009). Насловот на членот гласи „Барање за утврдување на репрезентативност“, а текстот во целина е следниов:

¹ Закон на работните односи на СРМ („Сл. весник на СРМ“ бр. 20/1990).

² Закон за основните права од работниот однос („Сл. лист на СФРЈ“ бр. 60/1989 и 42/90).

³ Закони за изменување и дополнување на Законот на работните односи („Сл. весник на СРМ“ бр. 27/90, 10/91 и „Сл. весник на РМ“ бр. 18/92, 12/93).

⁴ Закон на работните односи („Сл. весник на РМ“ бр. 80/1993).

⁵ Закони за изменување и дополнување на Законот на работните односи („Сл. весник на РМ“ бр. 3/94, 14/95, 53/97, 59/97, 21/98, 25/00, 34/00, 3/01, 50/01, 25/03 и 40/03).

⁶ ЗИД ЗРО („Сл. весник на РМ“ бр. 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 149/09, 50/10, 52/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13 и 25/13).

⁷ ПТ ЗРО („Сл. весник на РМ“ бр. 6/10, 158/10, 52/12 и 54/13).

⁸ У.бр. 139/2005-0-0 [21.XII.2005]; У.бр. 134/2005-0-0 [29.III.2006]; У.бр. 161/2005 [22.XII.2005]; У.бр. 187/2005-0-1 [10.V.2006]; У.бр. 111/2006-0-1 [24.I.2007]; У.бр. 188/2006-0-0 [4.IV.2007]; У.бр. 170/2006-0-1 [6.VI.2007]; У.бр. 200/2008 [13.V.2009]; У.бр. 20/2009 [13.I.2010]; У.бр. 176/2009 [14.IV.2010]; и У.бр. 263/2009 [22.IX.2010].

⁹ Види повеќе кај Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев, *Обезбедување на трудот – Анализа на трудовоправната легислатива во периодот на транзицијата*, Скопје, ДСП „Ленка“, 2010, 13 и 47–50. Оваа научноистражувачка студија е достапна за бесплатно преземање на следниов линк: http://lenka.mk/wp-content/uploads/2012/10/obezbrednuvanje_na_trudot.pdf.

Summary

THE UNCONSTITUTIONALITY OF THE PROVISIONS FOR TRADE UNION REPRESENTATIVENESS IN THE LABOR RELATIONS ACT

Dimitar Apasiev, M.Sc.

On May 1st 2013, the International Labor Day, the Independent Union of Journalists and Media Workers in Macedonia (SSNM) and Movement for Social Justice LENKA, filed an initiative i.e. a petition to the Constitutional Court of the Republic of Macedonia disputing the constitutionality of part of the highly controversial article 213-c of the Macedonian Labor Relations Act (2005). Until now [the end of 2013] the Constitutional Court of RM has not replied to the petition and has made no decision based on it. We hope that this paper will be sufficient stimulus for the constitutional judges to adopt the legal arguments of the petitioners and abolish this disputed article of the Labor Relations Act as it is obviously unconstitutional and opposite to the International Labor Law.

Key words: Labor Act, trade-union membership, freedom of association, International Labor Organization (ILO).

(1) Барање за утврдување на репрезентативност до Комисијата доставува синдикал, односно здружение на работодавачи на високо ниво.

(2) Со барањето се поднесуваат и докази за исполнување на условите за репрезентативност и тоа:

1) решение од уписот во регистарот на синдикали, односно решение од уписот во регистарот на здруженија на работодавачите;

2) список на членовите на синдикалот кои илакаат членари на заведен од страна на овластен претставник на синдикалот и работодавачот [и претставници на членовите],¹⁰ односно доказ за членство на работодавачите во здружението на работодавачите;

3) список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им претставил синдикалот, односно здружение то на работодавачи;

¹⁰ Законскиот текст кој е ставен во аглести загради беше избришан со деветтата новела на ЗРО, односно со чл. 11 од *Законом* за изменување и дојолнување на ЗРО („Сл. весник на РМ“ бр. 11/2012).

4) сѝисок на синдикаѝи - членки на синдикаѝиоѝ ѝо жранки, односно оддели, согласно со Националната класификација на дејноѝи односно сѝисок на работодавачи членки ѝо жранки, односно оддели, согласно со НКД и

5) сѝисок на локалниѝе синдикаѝи - членки, односно работѝо-гавачи ѝо оѝиѝини со седиѝиѝе и адреса.

(3) По завршувањеѝо на ѝосѝаѝкаѝа за уѝвргување на ре-презентативноѝта, ѝрѝѝѝаѝиѝиѝе од сѝаваѝој 2 на овој член се враќаѝи на синдикаѝиѝиѝе.

(4) Работѝогавачоѝ е должен, на барање на синдикаѝиоѝ, да издаде ѝоѝврга со сѝисокоѝ на членовиѝе на синдикаѝиоѝ кои се враѝоѝени кај неѝо и ѝлаќаѝи членарина.^{***}

*Точката 2, на ст.2 од оспорениов член предвидува непропорционална одредба **списокот** на синдикалните членови дополнително да се верификува и од страна на работодавачот – што е директно мешање во внатрешните работи на синдикатот, како автономно, одделено и независно ѝравно лице *sui generis*, а е неспоиво и со начелата на „слободно синдикално здружување“ и „дискретно [тајно] синдикално членство“ (в. подолу).

**Ставот 3 од спорниов член, кој и изречно реферира односно се повикува на претходниот ст.2, веќе е беспредметен и треба да се отфрли од законскиот текст затоа што, откако со деветтата рогација на ЗРО [онаа од јануари 2012 год.] се избриша т.е. престана да постои задолжението синдикатот - како прилог кон потребната доказна документација која ја доставува до Комисијата за утврдување на репрезентативноѝта - да треба да ги поднесу-

ленуваат во грански синдикат, без тие да имаат основано „основна синдикална организација“ на ниво на работодавач. Дотолку повеќе што и уплатата на членарината *ex novo* не мора секогаш да биде преку веќе надминатиот и застарен метод на „запирање од плата“, туку таа може да се остварува и преку уплатница т.е. директно на жиро-сметка на синдикатот – токму со цел да се избегне можноѝта работодавачот, како *de facto* помоќна договорна страна во работниот однос, да ги дознае членовите и активистите на синдикатот, врз кои потоа би се очекувало да спроведува различни, суптилни или отворени, методи на вознемирување, кои како крајна цел би имале нивна пасивизација.

I. РАТИФИКУВАНИ АКТИ НА МОТ КОИ СЕ ОБВРЗУВАЧКИ ЗА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Меѓу севкупните права и слободи на човекот на кои Меѓународната организација на трудот (МОТ) им посветува особено внимание се и корпусот на т.н. социјални и синдикални слободи кои, поради својата важност, беа утврдени уште во првите **основачки акти** за формирање на оваа меѓународна организација, а посебно со: Преамбулата на *Усѝаваѝи на МОТ (1919)* – каде што се декларира дека „признавањеѝо на принципот на слобода на здружување“ треба да биде основно средство за подобрување на условите на трудот и воспоставувањеѝо социјален мир во државата; потоа со *Версајскиоѝ догѝвор* и особено со *Филаделфискаѝа декларација на МОТ (1944)* – која го реafirмира ова круцијално начело, велејќи дека „слободите на изразување и на здружување се од суштествено значење за одржлив развој“ на земјите¹¹.



Афирмацијаѝа на начелоѝо на синдикална слобода е уѝвргено како една од целиѝе на Меѓународнаѝа организација на ѝрудоѝи.

ва и оригиналните потпишани **пристапници** на своите членови. Оттука, евидентно е дека опстојувањеѝо на ст.3, којшто беше во неразделна врска, односно кој претставуваше **функционална целина** со веќе избришаниот текст од ст.2, т.2, е грешка при редигирањеѝо на законскиот текст, којашто *pro futuro* може да предизвика непотребни забуни и компликации при толкувањеѝо во практиката – што, пак, е спротивно на начелото на „владеење на правото“.

***Ставот 4 од оспорениот член, кој предвидува работодавачот задолжително да издава некаква си **потврда** за работниците кои се членови на матичниот синдикат и кои редовно плаќаат членарина, е неспоив со современиот концепт на **новоѝо македонско синдикално ѝраво** во објективна смисла на зборот – затоа што тоа стриктно забранува каков било вид надзор и контрола од страна на работодавачот врз синдикатот; како и со тоа дека, за разлика од порано, сега *de iure* веќе не постојат апсолутно никакви правни пречки работниците да можат директно да се зач-

на развојната политика на една земја, на економски и социјален план. Со сите овие свои референци, социјално-синдикалните слободи и права на работниците стануваат интернационално признат фактор на збогатување на содржината и организацијата на производниот процес во државата и многу придонесуваат за воспоставување на општествената благосостојба и социјалната праведност¹².

Досега нашата држава, како земја-сукцесор односно рамноправен правен следбеник на поранешна СФР Југославија - која, пак, беше полноправна членка на МОТ - има преземено и ратификувано **три конвенции** *argorog* оваа проблематика, коишто

¹¹ *Фундаментални конвенции на Меѓународнаѝа организација на ѝрудоѝи*, Скопје, МОТ (International Labor Organization; ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe), Budapest, 2011, 5.

¹² „L'O.I.T. et les droits de l'homme“, *Rapport du Directeur gѝnѝral ѝ la Conference internationale du travail*, 52-ѝme Session, Genѝve, 1968, 35 – наведено кај проф. д-р Гзиме Старова, *Меѓународно ѝрудово ѝраво и законодавѝтво*, Скопје, НИП Гурѓа (Едиција: Независни изданија „Синтези“), 1999, 143 [ф. 173].

според чл. 3, ст.2 и чл. 4-5 од Уставниот закон за спроведување на Уставот на Република Македонија („Сл. весник на РМ“ бр. 52/1991 и 4/92) се преземени како „републички прописи“ т.е. како составен дел од нашиот внатрешен позитивно-правен поредок и кои, како директно применливи, не можат еднострано да се менуваат или дерогираат со носење на национален закон. Истовремено, овие инструменти претставуваат и фундаментални норми за меѓународна заштита на синдикалните слободи воопшто:

1) **Конвенцијата бр. 87 (1948)** за синдикалните слободи и за заштитата на синдикалните права или т.н. „Сан-францисканска конвенција на МОТ за слободата на здружување и за заштита на правото на организирање“ („Сл. лист на ФНРЈ“ бр. 8/58 од 26 февруари 1958)¹³ – чија основна цел е прокламирањето на слободното остварување на правото на **работничко [само]организирање**,

Република Македонија како полноправна членка на МОТ ѝ има преземено и ратификувано Конвенцијата бр.87 (1948) за синдикалните слободи и за заштитата на синдикалните права, Конвенција бр. 98 (1949) за правото на организирање и колективно договарање и Конвенција бр. 135 + Прејорака на МОТ бр. 143 (1971) за заштитата и олеснување на претставничките на работничките во претставничката.



со цел подобро и поефикасно бранење на своите класни интереси. Со оваа значајна Конвенција, која има мошне широк домен на примена, се утврдува дека работниците - без каква и да е дискриминација и без илустрирана најава или одобрување - имаат право да формираат свои организации по сопствен избор и во нив да пристапуваат само врз основа на интерните правила на односната организација (Дел I, чл. 2, а во врска со чл. 10). Притоа, синдикатите имаат автономно право сами да ги изготвуваат сопствените статuti и правилници, да ги избираат своите претставници во целосна слобода, да го организираат сопственото управување и активности, како и да формулираат сопствени програми – при што јавните органи мора да се воздржат од какво било мешање што ќе го ограничи ова право или ќе го попречува неговото законито применување во практика (чл. 3). Исто така, синдикатите не можат да бидат распуштени или да им се супределувањето со одлука на управен орган (чл. 4). Во процесот на регистрација, добивањето правен статус на синдикатите и на нивните сојузи не смее да биде предмет на условувања со кои се ограничува примената на одредбите од оваа Конвенција (чл. 7); а, пак, националното законодавство не смее да биде ограничувачко, ниту смее да се применува на начин кој ги ограничува гаранциите обезбедени со оваа Конвенција (чл. 8, ст.2). Во поглед, пак, на заштитата на ова суштествено и материјално право на организирање, секоја земја-членка на МОТ каде што

¹³ Конвенцијата е донесена на 31-та седница на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, на 9 јули 1948, како седма точка на дневниот ред.

оваа Конвенција е во сила, се обврзува доследно да ги применува нејзините одредби (чл. 1), како и да ги преземе сите неопходни и соодветни мерки за да обезбеди слободно остварување на правото за организирање на работниците (Дел II, чл. 11).

2) **Конвенција бр. 98 (1949)** за правото на организирање и колективно договарање или т.н. „Женевска конвенција на МОТ“ („Сл. лист на ФНРЈ“ бр. 11/58 од 19 март 1958)¹⁴ – за разлика од претходно споменатата Конвенција бр. 87, чија главна цел беше гаранција на синдикалните слободи *vis-à-vis* државната власт, оваа второспомената Конвенција бр. 98 е донесена токму со цел да се создадат предуслови за зачувување на синдикалните права во однос на т.н. социјални партнери, конкретно во



однос на доминантната страна на работодавачките и нивните организации и здруженија, односно т.н. „стопански комори“. Со една ваква адекватна превенција, всушност се оневозможува и реално лоцираната штетна субординација на работодавачот врз синдикатот, која на моменти *in pax* може да премине во отворена пресија, мобинг и дискриминација на синдикалните членови или активисти (в. чл. 1, ст.1). Токму заради непрече-

но остварување и заштита на работничките синдикални права, оваа Конвенција предвидува заштита на организациите на вработените и изречна **забрана на секакво мешање** во внатрешната работа на синдикатите од страна на работодавачите. Имено, пропагирајќи го принципот на *синдикален либерализам*, во цитиранава ратификувана Конвенција се наведува дека формирањето на синдикатите се врши без претходно одобрување и без какво било мешање во организирањето, функционирањето и/или раководењето на синдикалните здруженија од страна на државата или, пак, од страна на работодавачите¹⁵. Па така, организациите на работниците и на работодавачите [синдикатите и коморите] имаат *право на соодветна заштита* од какви било постапки со кои тие или нивните претставници или членови се мешаат едни на други во нивното основање, дејствување или управување. А, пак, како „постапки на мешање“ во смисла на оваа Конвенција особено се третираат: постапките што имаат за цел да промовираат формирање на синдикати коишто би биле под доминација на работодавачите или на нивните организации; или, пак, дејствијата на финансиска или друга поддршка насочена кон синдикатите со намера за нивно ставање под контрола на работодавачите (чл. 2). Согласно со националните услови мора, ако е потребно, да се воспостават *соодветни механизми* за да се

¹⁴ Конвенцијата е донесена на 32-та седница на Управниот орган на Меѓународната канцеларија на трудот, на 1 јули 1949, како четврта точка на дневниот ред.

¹⁵ *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et des Recommandations*, 1959, 115 – Г. Старова, цит. дело, 150.

обезбеди почитување на правото на организирање дефинирано во претходните членови (чл. 3). Оваа Конвенција, во секој случај, останува во сила во нејзината постоечка форма и содржина за оние земји-членки коишто ја ратификувале (чл. 15, ст.2).

(3) **Конвенција бр. 135 + Прејорак на МОТ бр. 143 (1971)** за заштитата и олеснување на истражувачите на работнишките во истражувачијата („Сл. лист на СФРЈ“ бр. 14/82 од 19 март 1982) – којашто на највисоко меѓународно ниво го гарантира т.н. **синдикален имунитет** на работничкиот, односно на синдикалниот истражувач кај работодавачот, штитејќи го од малициозно мотивиран отказ, како и од серија други шиканирања кои би произлегле од неговата синдикална активност – којашто, и во теоријата и во практиката, е оценета и призната како „високо ризична“ по неговото постоечко работно место¹⁶.

II. КОНСТИТУЦИОНАЛНОТО ЗНАЧЕЊЕ НА ОСНОВНИТЕ ПРИНЦИПИ НА СИНДИКАЛНО ЗДРУЖУВАЊЕ И ТАЈНО СИНДИКАЛНО ЧЛЕНСТВО – СПОРЕД НАШЕТО УСТАВНО ПРАВО

1. Кај нас, во самостојна Р. Македонија, **општата слобода на здружување** се остварува исклучиво врз **територијалниот принцип**, којшто овозможува организациите да се формираат на општинско [локално], подрачно [регионално] или републичко [државно/национално] ниво – а не, како во поранешна СФРЈ, во рамките на јавните претпријатија, установите или државните органи. **Ограничувањето** на општата слобода на здружување – граѓанско и политичко, според нашето актуелно уставно право, е мошне рестриktivно и се однесува само на три таксативно предвидени случаи: (1) да не се користи за насилно уривање на уставниот поредок на РМ; (2) да не стимулира поттикнување или повикување на воена агресија; и (3) да не се употребува во функција на разговорување на национална, верска или расна омраза или нетрпеливост¹⁷.

Посебната слобода на синдикално здружување, пак, како манифестација на демократското начело на **синдикален плурализам**, значи дека работниците имаат неприкосновено право да основаат синдикати, првенствено заради остварување на „колективни [класни] интереси“ т.е. на своите економски и социјални права. Независни т.е. „самостојни синдикати“ постојат во сите демократски општества како рамноправни партнери на државата и на работодавачите и, вообичаено, преку нив се артикулираат барањата на работниците за промена на јавната политика во правец на поширока заштита на економско-социјалните интереси¹⁸. Ова круцијално субјективно уставно право, кај нас, може да се ограничи само со закон и тоа исклучиво во три рестриktivно предвидени „јавни области“: (1) вооружените сили; (2) полицијата; и (3) органите на управата [чл. 37, ст.3 од УРМ]. Оттука, евидентно е дека на контроверзната одредба на чл. 213-в од ЗРО воопшто не и е местото во Законот за работните односи, бидејќи овој пропис има правен третман на „општ [материјален] закон“ (*lex generalis*) – па според тоа наметнатото ограничување на синдикалното организирање, преку противустванно овозможената контрола т.е. директен надзор на работодавачот врз списокот на синдикалното членство, е непропорционално и преекстензивно, односно тоа недоозволиво се проширува и, вака

¹⁶ Дополнително, на темата синдикално здружување се однесуваат уште и Конвенција на МОТ бр. 151 + Прејорак бр. 159 (1978) за работнишките односи во јавнише служби, првенствено во војската и во полицијата, кои сè уште не се официјално ратификувани од страна на Р. Македонија. Исто така, тука само би ги споменале и останатите меѓународни документи кои содржат одредби за синдикализмот, а коишто - со оглед на ограничениот расположлив простор - не сме во можност целосно да ги анализираме: *Универзалната декларација за човека на човекош на Организацијата на Обединетите нации* (1948), *Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН* (1966), *Европската конвенција за заштитата на човековите права и основните слободи на Советот на Европа* (1950), *Европската социјална повежба на СЕ* (1961), *Спогодбите од Рим на ЕЕЗ/ЕУ* (1957) и др.

¹⁷ Така и Светомир Шкарик и Гордана Силјановска - Давкова, *Уставно право*, Скопје, УКИМ, Правен факултет „Јустинијан Први“, 2007, 416–417.

¹⁸ С. Шкарик, *Уставно право* – Втора книга, Скопје, Union-Trade, 1995, 184–185.

како што е формулирано во спорната законска одредба, тоа се однесува на сите сфери/сектори/гранки во државата т.е. се применува на целокупниот јавен и приватен сектор, а не само на овие три [државни] сектори каде што, по сила на Уставот (*ex constitutionis*) е дозволено оправдано ограничување на синдикалното здружување.

2. Од друга страна, пак, **правото на приватност** (*ius privatum*) е едно од цивилизираните лични / индивидуални / персонални / приватни / граѓански / цивилни / универзални / природни слободи и права на човекот и граѓанинот, кои уште се нарекуваат и „императивни, морални или негативни“ затоа што ја негираат моќта на државата или на кои било корпоративни здруженија и организации (во случајов стопанските комори или самите работодавачи како правни лица) да задираат во неприкосновената сфера на човековата интима и приватност. Со други зборови, тие го штитат интегритетот на човековата личност од најразлични, отворени или суптилни, форми на шиканирања кои, сега или во иднина, би можеле да произлезат од дознавање на одредени „сензитивни [дискретни]“ податоци за некого, од кои подоцна тој би трпел штетни последици по своето работно место – па според тоа ја одразуваат положбата на вработениот во општеството, а особено неговиот статус во односот со реално посилените субјекти (државата / работодавачите). Затоа и нашиот Устав на РМ (1991), кој спаѓа во групата на современи либерално-демократски уставни, изречно ја гарантира сигурноста и **стабилноста** на личнише **погодици** - какво што впрочем, *ex lege*, е и членувањето во синдикат или припадноста во кое било друго граѓанско

Во Република Македонија, општата слобода на здружување се остварува исклучиво врз територијалниот принцип, којшто овозможува организациите да се формираат на општинско (локално), подрачно (регионално) или републичко (државно/национално) ниво.

здружение, асоцијација, фондација, политичка партија, верска организација, религиозна група, [вон]брачна заедница, неформална иницијатива и сл. – па со експлицитна, прохибиторна *ius cogens* норма забранува нивна „регистрација, обработка и злоупотреба“ насочена против личниот интегритет на човекот и неговото вродено достоинство (чл. 18, УРМ).

III. ЛОЦИРАНИ ЗАКОНСКИ ПРОТИВРЕЧНОСТИ ВО НАШАТА ТРУДОВОПРАВНА РЕГУЛАТИВА VIS-À-VIS ЗАШТИТНО-ПРЕВЕНТИВНАТА ЛЕГИСЛАТИВА – СПРОТИВНО НА УСТАВНОПОСТУЛИРАНИОТ КОНЦЕПТ НА „ВЛАДЕЕЊЕ НА ПРАВОТО“

1. Вака поставената контроверзна законска одредба која предвидува работодавачот, како стран[ка] во социјалниот дијалог која има сосема спротивни интереси од оние на работниците, да има непречен увид во членството на конкретниот синдикат е во директна спротивност и со некои одредби од самиот важечки **Закон за работнишките односи (2005)** – со што еклатантно се повредува концептот на „владеење на правото“ и „правната сигурност на граѓаните“. Имено, оспорениот член е спротивен дури со три од вкупно шесте постулирани модерни и цивилизирани **начела на синдикализмот** во РМ: (а) **Слободата на синдикално здружување** – синдикат може да се основа без какво било претходно одобрување, увид, надзор или контрола од страна на работодавачот или на некој државен орган; а, пак, работниците



Посебната слобода на синдикално здружување, значи дека работниците имаат нејкорпоративно право да основаат синдикати, јавноста заради остварување на „колеktivни [класни] интереси“ т.е. на своите економски и социјални права.

имаат право, по свој слободен избор, волја и проценка во него да се зачленуваат или отчленуваат - под услови и начин пропишани со статутот или неговите интерни правила [чл. 184, ЗРО]; (б) Доброволноста на членството - самиот работник е тој кој сосем слободно, индивидуално и независно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, без каков било надворешен притисок [чл. 185, ЗРО]; и (в) Забраната на дискриминација - ниту еден работник не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради [не]членство или [не]активност во синдикатот, односно [не]учество во неговото основање, дејност и/или работа, а поради ова нему не може да му биде даден отказ - бидејќи, во спротивно, тој има право по судски пат, со тужба, да бара соодветно обештетување [чл. 10, 77, 185 и 198 од ЗРО]¹⁹.

Исто така оваа, од правен аспект, контроверзна одредба е контрадикторна и со три одредби од новововедениот современ корпус на прохибиторни т.е. превентивни одредби во оваа чувствителна сфера: (а) тоа е дека активност на синдикатот и на неговиот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот [чл. 186, ЗРО]; потоа (б) со изречната забрана за контрола од другата, помоќна, страна - односно дека работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат никаков надзор над основањето или дејствувањето на синдикатите и нивните сојузи, ниту смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат, „спонзорираат“ или фаворизираат [чл. 195, ЗРО]; и, конечно, (в) дека работодавачот, директорот или некој друг работоводен орган или, пак, нивниот застапник не смеат да користат никаква сила или закана против кој било синдикат [чл. 198, ЗРО].

2. Оваа тенденциозна одредба којашто предвидува дека работодавачот не само што ќе има увид, туку дури и ќе го верификува т.е. издава и заверува „списокот на членови на синдикатот“ [чл. 213-в, ЗРО ПТ] - е во директна спротивност не само со уставната и законска можност за „тајно синдикално членство“, туку дури и со новиот Закон за заштитата на личните податоци („Сл. весник на РМ“ бр. 7/2005 и 103/08, 124/10, 135/11) кој предвидува дека членството во синдикална организација, токму поради својата сензитивност и ризикот од уцени кој го носи, спаѓа во групата на т.н. посебни категории лични податоци кои имаат квалификуван третман, односно уживаат поголема заштита [чл. 2, ЗЗЛП]²⁰. Имено, оваа сензитивна група на лични податоци ужива висок степен на заштита од нормалниот т.е. вообичаениот, бидејќи за нив е забранета секаква „обработка“ - освен по

исклучок. Обработката на овие особено заштитени персонални податоци е можна само ако таа се спроведува во рамките на работата на установи, здруженија или кои било „други непрофитни организации“ [а никако не и работодавачи] и тоа заради политичка, филозофска, верска, синдикална или друга цел - но, под еден мошне рестриктивен законски услов: обработката мора да се однесува исклучиво на нивните членови или, пак, на физичките [а не и на правните] лица со кои тие редовно одржуваат контакти поврзани со нивните цели, плус да има и изречна гаранција дека овие приватни податоци нема да бидат откриени на трети лица, без лична согласност на субјектот [чл. 8, ЗЗЛП].

IV. Досегашни уставносудски преседани за заштита на авторитативниот правен стандард - „правна сигурност“ на граѓаните

Argumentum a fortiori, а во прилог на оправданоста и правната издржаност на главната теза кој се провлекува низ овој труд, во продолжение накратко би се послужиле и со следново „прецедентно право“ кое веќе го има утврдено и во повеќе наврати санкционирано Уставниот суд на РМ во некои свои касациони одлуки кои се битни за социјалната клима во државата. Имено, сметаме дека со опстојувањето на оваа мошне спорна законска одредба од ЗРО всушност би се довеле до постоење на два паралелни и меѓусебно различни т.е. противречни, нејасни и контрадикторни система на третирање на синдикалното членство - што, пак, е во еклатантна спротивност со принципот на владеење на правото, како темелна вредност, а дополнително и со принципот на правната сигурност, како авторитативен правен стандард - кој, пак, произлегува од теорискиот концепт на „правна држава“ (*Rechtstaat*)²¹.

Оваа дотолку повеќе што од досегашните одлуки и решенија на Уставниот суд на РМ, правната сигурност на граѓаните на РМ е дел од фундаменталното начело на „владеење на правото“ (*Rule of Law*), односно составен и нераскинлив дел кој е инкорпориран во оваа темелна вредност на нашиот уставен поредок. Имено, според едно постоечко мислење (*opinio iuris*) на Уставниот суд, владеењето на правото подразбира доследна примена на законските прописи кои треба да се општи, точно одредени и недвосмислено формулирани правила - а не непрецизни, непропорционални, малициозни или контрадикторни одредби²².

¹⁹ Слични одредби содржат и Законот за сичреување и заштитата од дискриминација („Сл. весник на РМ“ бр. 50/2010), како и Законот за еднакви можности на жените и мажите („Сл. весник на РМ“ бр. 6/2012).

²⁰ Слична воведна одредба содржи и Законот за евиденција во областта на здравствено („Сл. весник на РМ“ бр. 20/2009 и 53/11) - онаму каде што се дава „автентично толкување“ на употребените изрази [види чл. 2, ЗЕОЗ].

²¹ Per analogiam од Одлуката на Уставниот суд на РМ, У.бр. 103/2010 (22.XII.2010); т.5, стр. 4.

²² Цит. сл. Решение на Уставен суд на РМ - У.бр. 77/11 (6.VII.2011); т. 6, стр. 6.