

ПРАВЕН ОСВРТ И МИСЛЕЊЕ ПО ОДНОС НА ОПФАТОТ НА ПАРИЧНИОТ НАДОМЕСТОК ПОРАДИ ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТЕНОСТ

(НЕ) СЕКОЈ ИМА ПРАВО НА ПАРИЧЕН
НАДОМЕСТОК ПОРАДИ ПРИВРЕМЕНА
НЕВРАБОТЕНОСТ – ЗАКОНОДАВЕЦОТ
ПРОТИВ УСТАВОТВОРЕЦОТ, АКТУЕЛНА
СОСТОЈБА И ИЗЛЕЗНИ РЕШЕНИЈА

Скопје, 2020



Проектот е финансиран од Европската Унија.



ХЕЛСИНШКИ
КОМИТЕТ
ЗА ЧОВЕКОВИ
ПРАВА

СОДРЖИНА

| | |
|---|----|
| ВОВЕД..... | 3 |
| ФАКТИЧКИ ТЕСТ ЗА УСТАВНО ЗАГАРАНТИРАНОТО ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНА ОБЕЗБЕДНОСТ ВО СЛУЧАЈ НА ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТНОСТ..... | 6 |
| УСТАВЕН ТЕСТ ЗА ЗАКОНСКОТО РЕГУЛИРАЊЕ НА ПРАВОТО НА МАТЕРИЈАЛНА ОБЕЗБЕДНОСТ ВО СЛУЧАЈ НА ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТНОСТ..... | 8 |
| ПРВИ ЧЕКОРИ НА ЗАКОНОДАВЕЦОТ ДА ГО ИСПРАВИ СВОЕТО НЕУСТАВНО РЕГУЛИРАЊЕ НА ПРАВОТО НА МАТЕРИЈАЛНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТНОСТ..... | 10 |
| ИЗЛЕЗНИ РЕШЕНИЈА..... | 11 |



Проектот е финансиран од Европската Унија.



Оваа публикација е изработена во рамки на работната програма „Основите прво – Активен придонес во владеење на правото“, финансирана од Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствена одговорност на авторите и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

I. ВОВЕД

Уставот на Република Македонија од 1991 година е пишуван според моделите на либерал-демократските општества, очигледно од темелните вредности како правната заштита на сопственоста и слободата на пазарот и претприемништвото.¹ Сепак, истовремено Уставот продолжува да ги гарантира социјалните права како придобивка на поранешниот социјалистички систем. Социјалните права се сега ставени во друга рамка, како дел од концептот за социјална држава на благосостојба на актуелниот капиталистичкиот систем. Затоа, иако Уставот претрпе низа измени со преку 36 амандмани во речиси 30-те години од неговото постоење, сепак следните уставни членови останаа непроменети:

*Република Македонија е суверена, самостојна, демократска и социјална држава.*²

*Темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија се хуманизмот, социјалната правда и солидарноста.*³

*Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.*⁴

Ова правно мислење е мотивирано од состојбите на пазарот на трудот во последните 12 месеци, период кога епидемијата со коронавирусот ја засили економската криза што предизвика драстично зголемување на невработеноста. Имено, заклучно со 28.2.2021 година, евидентирани се 18266 невработени лица⁵, за кои престанокот на работниот однос, односно одјавата од задолжително социјално осигурување е регистрирана во периодот по 11.3.2020 година, односно во периодот на кризата предизвикана од COVID-19.

Во екот на кризата, македонската економија не бележи раст, поради што компаниите повеќе испуштаат работници, отколку што вработуваат. Отпуштените работници не можат да најдат работа веднаш по престанокот на работниот однос. Затоа со сигурност може да констатираме дека најголемиот дел од овие 18.266 работници кои останале без работа за време на епидемијата, влегуваат во категоријата „привремено невработени лица“, при што временскиот предзнак „привремено“ најчесто значи да се биде невработен и над 6 месеци. Имено, месеците на невработеност покрај тоа што носат психолошки, носат и егзистенцијални последици.

Од клучно значење за ублажување на егзистенцијалните последици предизвикани од губењето на работното место, за овие лица од особено значење е правото на паричен надоместок кој им го гарантира Законот за вработувањето и осигурување во случај на

¹ Собрание на Република Македонија. Устав на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/1991), усвоен на 17.11.1991 година. Член 8 став 1 алинеи 6 и 7.

² Член 1 од Уставот.

³ Член 8 став 1 алинеја 8 од Уставот.

⁴ Член 32 став 1 од Уставот.

⁵ Агенција за вработување на Република Северна Македонија, месечни статистички податоци за невработеноста заклучно со февруари 2021, достапно на: https://av.gov.mk/content/Statisticiki%20podatoci/%D0%A4%D0%B5%D0%B2%D1%80%D1%83%D0%B0%D1%80%D0%B8%202021/Nevraboteni_lica022021.xls.pdf

невработеност⁶. Паричниот надоместок на невработеното лице му припаѓа од денот на престанокот на работниот однос, ако невработеното лице поднесе барање⁷ до АВРСМ во рок од 30 дена од денот на престанокот на работниот однос. Овој надоместок на невработеното лице му се исплатува врз основа на работниот стаж. Колку подолг работен стаж – толку повеќе месеци исплата на паричниот надоместок во случај на привремена невработеност. Имено, за отпуштен работник со работен стаж од минимум девет месеци во непрекинато траење, следува еден месец паричен надоместок. Со зголемувањето на работниот стаж, расте и времетраењето на месеците за кои се исплаќа паричниот надоместок, сè до 12 месеци, доколку лицето има стаж на осигурување над 25 години. Висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност се утврдува врз основа на пресметаните и исплатени плати кај работодавачот. Надоместокот изнесува 50 отсто од просечната месечна нето-плата на работникот за последните 24 месеци за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци. Пример: вработен кој заработувал 20.000 денари нето-плата во последните три години, доколку поднесе барање до АВРСМ, има право на паричен надоместок од 10.000 денари во времетраење од три месеци по престанокот на работниот однос.

Со оглед на горенаведеното, се работи за релативно низок износ на паричен надоместок, кој сепак за невработените лица е значаен за пребрдување на првите месеци на невработеност. Сепак, остварувањето на ова право е доста обременето со посебни услови наведени во Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност.

Затоа, ова правно мислење ќе биде фокусирано на изнаоѓање излезни правни решенија за олеснување на условите за остварување на овој паричен надоместок. Конкретно, ќе почнеме од неуставноста на членот 67 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност во делот на став 1 алинеи 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 и 9 со кои е предвидено дека *Право на паричен надоместок не може да оствари невработено лице на кое работниот однос му престанал поради:*

- *давање писмена изјава на работникот дека сака да му престане работниот однос, освен ако таквата изјава е дадена поради промена на местото на живеење на брачниот другар или склучување на брак;*
- *спогодбено престанување на работниот однос;*
- *остварува права од работен однос спротивно на закон;*
- *престанок на работен однос по сила на закон, освен во случај на престанок на правното лице поради стечај;*
- *неоправдано изостанување од работа последователно три работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;*

⁶ Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1997; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; 50/2006; 29/2007; 102/2008; 161/2008; 50/2010; 88/2010; 51/2011; 11/2012; 80/2012; 114/2012; 39/2014; 44/2014; 113/2014; 56/2015; 129/2015; 147/2015; 154/2015; 27/2016; 119/2016; 21/2018 и 113/2018 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/2019). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 183/1997 од 24 декември 1997 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 4/1998; У. бр. 167/1997 од 24 февруари 1999 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 14/1999; У. бр. 154/2001 од 16 јануари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 7/2002; У. бр. 119/2006 од 27 јуни 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2007; У. бр. 84/2008 од 3 декември 2008 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 162/2008; У. бр. 103/2010 од 22 декември 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 171/2010 и У. бр. 173/2010 од 22 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 86/2011. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008).

⁷ Агенција за вработување на Република Северна Македонија, достапно на: https://av.gov.mk/makedonski-ns_article-baranje-za-paricen-nadomestok.nspix

- *престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавачот за кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа;*
- *одбивање да работи на работи на кои е распореден во согласност со закон;*
- *одбивање да биде преземен со спогодба кај друг работодавач во согласност со закон;*
- *одбивање обука, преквалификација или доквалификација за друго работно место кај ист или друг работодавач, што му се обезбедува во согласност со закон;*

Ова правно мислење ќе направи обид да ги согледа, документира и стави на фактички и уставен тест правата кои уставотворецот му ги гарантира на секој граѓанин. Помеѓу овие права спаѓа и правото на материјално обезбедување во случај на привремена невработеност, а кое право и гаранција законодавецот го одзел или ограничил преку неуставни законски одредби.

II. ФАКТИЧКИ ТЕСТ ЗА УСТАВНО ЗАГАРАНТИРАНОТО ПРАВО НА МАТЕРИЈАЛНА ОБЕЗБЕДЕНОСТ ВО СЛУЧАЈ НА ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТЕНОСТ

Епидемијата со коронавирусот предизвика низа негативни ефекти, како во економската така и во социјалната сфера. Епидемијата го ограничи движењето на граѓаните и ги ограничи потрошувачите слободно да ги користат комерцијалните добра и услуги поради опасност од ширење на епидемијата. Сето тоа резултираше со ограничување на економските активности на претпријатијата, поради што истите се соочија со драстично или релативно намалување на приходите.

Како и при секоја економска криза, последиците се особено жестоки за работниците. Во вакви околности, во низа стопански гранки, токму врз вработените се наметнуваат „земи или остави“ понуди од страна на работодавачите. На вработените им се наметнуваат потпишувања присилни спогодби за раскин на договорите за вработување, со ветување дека ќе им бидат исплатени задоцнетите плати. Истовремено, вработените се постојано изложени на прикриен вертикален мобинг, поради предноста на работодавецот преку интерни подзаконски акти да го доуреди по своја мерка работниот однос. Ако не биде раскинат работниот однос спогодбено, тогаш работодавците во најкраток рок и финансиски најповолно за нив, можат да искористат било кој основ предвиден во Законот за работните односи (ЗРО) за откажување на договорот за вработување, Конечно, со својата безочност особено се истакнуваат т.н. усни откази, кога работодавците усно ги известуваат вработените да не доаѓаат на работа, за по истекот на 3 дена, да добијат законски основ за врачување отказ на договорот за вработување.

Дека ваквото тврдење не е обична теоретска флоскула искажана во солидарност со работниците, туку е горка реалност за илјадници од нив – говорат статистичките податоци кои се објавуваат на веб-страницата на Агенцијата за вработување, според кои во првите шест месеци од епидемијата, 39.000 лица останале без работа⁸. Од нив, 12.580 лица добиле отказ како директна последица на епидемијата (односно 32 отсто вработени добиле отказ поради деловни причини), на 45 проценти од работниците им истекол договорот за определено време и не им бил продолжен, а дури 23 проценти (или 8.970 лица) станале невработени преку спогодбен отказ на нивните договори за вработување.⁹

Ова значи дека право на материјално обезбедување (паричен надомест) во случај на привремена невработеност кое го пропишал уставотворецот, од 39.000 граѓани кои останале без работа во првите 6 месеци на епидемијата, законодавецот го одзел на најмалку 8.970 граѓани во ситуација на пандемија.

Од овие 8.970 лица, сосема основано можеме да потврдиме дека најголемиот број биле принудени од страна на своите работодавци да потпишат спогодби за прекин на работниот

⁸ Телевизија Телма, новинарски прилог: „Бројот на невработени за време на корона-кризата порасна за 40.000 лица“, септември, 2020, достапно на: <https://telma.com.mk/2020/09/24/бројот-на-невработени-за-време-на-коро/>

⁹ Изјава на директорката на АВРМ, Билјана Јовановска, септември 2020, достапно на: https://www.youtube.com/watch?v=hJc9qEX7-m0&ab_channel=%D0%A2%D0%B5%D0%BB%D0%BC%D0%B0%D0%A2%D0%92

однос, имајќи ги предвид непосредните пријави до Државниот инспекторат на трудот, или посредните пријави – барања за правна помош до Хелсиншкиот комитет.¹⁰

Дека постои злоупотреба на спогодбениот начин за отказ на договорите за работа, своевременно потврди и поранешниот заменик-министер за труд и социјална политика, Ѓонул Бајрактар. Тој уште во април 2020 година порача: „Од аспект на заштита на работниците, многу е важно работниците да не потпишуваат спогодбен отказ од работа. Ако има спогодбен престанок на работен однос, на лицето не му следува паричен надоместок и со тоа работникот се доведува во состојба ем без плата ем без можност да оствари паричен надоместок преку Агенцијата за вработување. Затоа, на работодавачите им се препорачува, во овој период, доколку немаат друга можност и се принудени да го отпуштат работникот, тоа нека го направат преку технолошки вишок.“¹¹

Да се препорачува на работодавците, доколку немаат друга можност, да ги отпуштаат работниците според законските одредби за отказ од деловни причини, значи да се признае дека надлежните институции (во прв ред Државниот инспекторат на трудот) не можат да го спречат самоволието на работодавците, па оттаму останува само да се апелира на нивната хуманост и солидарност, со цел отпуштените работници да добијат паричен надоместок.

Правната заштита на уставно гарантираните права ни оддалеку не се исполнува само со нивно преточување во пишани одредби. Потврда за тоа претставува Декларацијата за правата на човекот и граѓанинот на ООН која инсистира повеќе на гаранциите отколку на самото пропишување на слободите и правата, затоа што е побитна нивната фактичка примена и заштита.

Затоа, со право можеме да констатираме дека уставно загарантираното право дека секој има право на материјално обезбедување во случај на привремена невработеност, не го положи фактичкиот тест за неговото почитување во стварноста, нешто што ова правно мислење го насочува кон уставниот тест на ова право, т.е. нè насочува кон испитување на прашањето дали постојат неуставни законски одредби во самиот Закон за вработувањето и осигурување во случај на привремена невработеност (ЗВОСПН), поради кои и правно и фактички не може да се ужива правото пропишано во членот 32 ставот 1 од Уставот.

¹⁰ Проблемот со т.н. присилни спогодби за раскин на договорите за вработување е нотиран во Посебен извештај за состојбата со човековите права за време на Ковид-19, изработен од страна на Хелсиншкиот комитет за човекови права, достапно на: <https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2020/04/polugodisen-mk.pdf>

¹¹ Министерство за труд и социјална политика, Прес-конференција: „Ковид-19, прашања и одговори“, достапно на: https://www.mtsp.gov.mk/covid-19-ns_article-rabotnicite-da-ne-potpishuvaat-spogodben-otkaz-od-rabota-za-da-mozat-da-koristat-paricna-pomosh-vo-s.nspx

III. УСТАВЕН ТЕСТ ЗА ЗАКОНСКОТО РЕГУЛИРАЊЕ НА ПРАВОТО НА МАТЕРИЈАЛНА ОБЕЗБЕДЕНОСТ ВО СЛУЧАЈ НА ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТЕНОСТ

Не е претерано да се каже дека законодавецот пропишувајќи го членот 67 од ЗВОСПН ја отворил Пандорината кутија поради која на граѓаните им е одземено загарантираното право од членот 32 на Уставот во случаите на нивна привремена невработеност. Ова особено од причина што низа категории вработени чиј работен однос е прекинат без отказ од деловни причини, туку по некој друг основ – не ги исполнуваат законските услови за добивање паричен надомест во случај на привремена невработеност.

Сепак, самото уставно регулирање на правата на граѓаните значи дека нивното димензионирање и опфат зависи од уставотворецот, а не од законодавецот. На законодавецот само му е дадено да ги уреди постапките за уживање на правата кои ги предвидел уставотворецот.

За разработка на претходно кажаното, ќе се фокусираме на ставовите 1 и 4 на членот 32 од Уставот, согласно со кои е регулирано дека:

1) Секој има право на материјална обезбеденост за време на привремена невработеност;

4) Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Имено во членот 32 од Уставот, нема став во кој уставотворецот предвидел лица на кои може да им се ускрати правото на паричен надоместок во случај на привремена невработеност. Наместо тоа, во последниот став од тој член уставотворецот само предвидел дека „остварувањето на правата на вработените и нивната положба да се уреди со закон“, поради што е и донесен ЗВОСПН. Со други зборови, правото на паричен надомест во случај на привремена невработеност кое го предвидел уставотворецот во членот 32 од Уставот, законодавецот треба да го уреди, на пример во делот на роковите за поднесување на барањето, висината на паричниот надомест, периодот/времетраењето на негово исплаќање и слично. Сепак, законодавецот самото право од ставот 1 на членот 32 од Уставот, а кое гласи дека „секој има право на материјална обезбеденост за време на привремена невработеност“ не може и не смее да го ограничи, како што е направено со членот 67 од ЗВОСПН.

Со цел докажување на погоре наведеното, натамошната споредбена анализа нè води до компарација меѓу членот 32 со членот 27 од Уставот. Имено уставотворецот предвидел дека *слободата на движење може да се ограничи со закон, единствено во случаите кога е тоа потребно заради заштита на безбедноста на Републиката, водење на кривична постапка или заштита на здравјето на луѓето* (член 27).

Имено, ставот 3 на членот 27 од Уставот дава одлична можност овластувањето кое уставотворецот му го дал на законодавецот да го ограничи правото *секој граѓанин слободно да се движи на територијата на Републиката* да го споредиме со овластувањето од ставот 4 на

членот 32 од Уставот со кое уставотворецот му наложил на законодавецот *остварувањето на правата на вработените и нивната положба да ги уреди со закон.*

Клучни зборови за компарација се „*може да се ограничи*“ и „*треба да се уреди*“.

Со внимателна споредба на содржината на овие уставни одредби ќе заклучиме дека за да биде членот 67 од ЗВОСПН во согласност со Уставот, во тој случај ставот 4 на членот 32 од Уставот треба да гласи слично на ставот 3 од членот 27, односно на следниот начин:

„Правото на материјално обезбедување во случај на привремена невработеност може да се ограничи со закон, единствено во случаите кога тоа е потребно заради заштита на работодавецот поради повреда на работниот ред и дисциплина од страна на работникот, како и во случај на негова согласност за прекин на работниот однос или негово одбивање обука, преквалификација и доквалификација“.

Се разбира дека нема ваква уставна одредба. Затоа законодавецот спротивно на Уставот, со членот 67 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, драстично го ограничил правото на материјално обезбедување во случај на привремена невработеност, на начин што редица граѓани кои станале невработени ги исклучил од правото на паричен надомест во случај на привремена невработеност. За такво нешто законодавецот немал овластување од уставотворецот, затоа што во ставот 4 на членот 32 од Уставот не се спомнува можност за ограничување на правото со закон (како што е тоа случај со членот 27 од Уставот), туку се зборува за овластување на законодавецот правата од членот 32 од Уставот да ги уреди со соодветни закони, нешто што и е направено со Законот за работни односи, Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за вработувањето и осигурување во случај на привремена невработеност.

Оттаму, да се уреди не значи и да им се забрани паричниот надоместок на невработените лица чиј работен однос престанал поради: *давање писмена изјава на работникот дека сака да му престане работниот однос; спогодбено престанување на работниот однос; престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавачот за кршење на работната дисциплина или поради одбивање обука, преквалификација или доквалификација“.*

IV. ПРВИ ЧЕКОРИ НА ЗАКОНОДАВЕЦОТ ДА ГО ИСПРАВИ СВОЕТО НЕУСТАВНО РЕГУЛИРАЊЕ НА ПРАВОТО НА МАТЕРИЈАЛНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТЕНОСТ

Доколку отвориме пречистен текст на ЗВОСПН, веднаш ќе забележиме дека за време на вонредната состојба на сила беше уредба со законска сила и уредба за дополнување на уредбата со законска сила за примена на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност за време на вонредна состојба¹². Така, со уредбата објавена во Службен весник бр. 136/20, беше предвидено дека: *Невработеното лице на кое работниот однос му престанал во периодот од 11 март 2020 година до 30 април 2020 година, може да оствари право на паричен надоместок во случај кога работниот однос му престанал со давање на писмена изјава од страна на работникот, спогодбено му престанал работниот однос или работниот однос му престанал со отказ од страна на работодавачот, за времетраење од два месеци, сметано од престанокот на работниот однос.*

Со други зборови кажано, со оваа Уредба, законодавецот (поради вонредната состојба – Владата) призна дека при носењето на законот законодавецот (тогаш Собранието) излегол од овластувањето кое го добил од уставотворецот законски да го регулира користењето на уставно загарантираното право на материјално обезбедување во случај на привремена невработеност, па неовластено со членот 67 од ЗВОСПН си дозволил да го ограничи ова право.

Имено, од содржината на уредбата со која е предвидено дека *следува паричен надоместок во случај кога на вработениот работниот однос му престанал со давање на писмена изјава од страна на работникот, спогодбено му престанал работниот однос или работниот однос му престанал со отказ од страна на работодавачот*, јасно се гледа, барем во тој момент, тенденцијата на законодавецот во перспектива да ги избрише неуставните одредби од членот 67 од ЗВОСПН, за истиот едноставно да гласи:

Право на паричен надоместок не може да оствари невработено лице на кое работниот однос му престанал поради:

- *губење на работната способност согласно со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и*
- *исполнување услови за остварување право на пензија.*

¹² „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 89/2020 и 136/2020.

V. ИЗЛЕЗНИ РЕШЕНИЈА

Вонредната состојба заврши заклучно со 22 јуни 2020 година, со што заврши овластувањето на Владата да носи уредби со законска сила. На 4 август 2020 година беше конституиран новиот парламентарен состав, додека Собранието на 30 август 2020 ја избра новата Влада.

Дека законодавецот засега нема волја да продолжи во насоката која беше отворена со спомнатата Уредбата е јасно од фактот што пратениците од новиот парламентарен состав седум месеци од конституирањето не предлагаат измени на ЗВОСПН, а со цел бришење на неуставните одредби од членот 67 од овој закон.

Од друга страна, Уставниот суд во два случаи (У. бр. 247/07¹³ и У. бр. 213/2010¹⁴) по поднесени иницијативи за оцена на уставноста на членот 67 од ЗВОСПН, не се произнесе позитивно по истите, односно за Уставниот суд членот 67 од ЗВОСПН е во согласност со членот 32 од Уставот.

Според образложението на двете решенија, според Судот, од аспект на наводите во иницијативата за оспорената одредба не може да се постави прашањето за согласноста со Уставот на Република Македонија. Ова поради тоа што оспорената одредба еднакво се однесува на невработените граѓани чиј работен однос престанал по ист основ. Имено, најчести основи и случаи за стекнување на правото на паричен надоместок е престанокот на работниот однос поради стечај или деловни причини. Што се однесува, пак, до спогодбениот престанок на работниот однос, Судот оцени дека истиот како основ не спаѓа во овие основи за остварување право на паричен надоместок и истиот е исклучен од условите за остварување на право на паричен надоместок од причина што се работи за категорија на лица кои го оствариле правото на работа, биле во работен однос и по нивна волја истиот е раскинат.

Според Судот, овие лица не се во иста положба со работниците на кои работниот однос им престанал поради стечај и деловни причини, од причини што со нивна волја го прекинале работниот однос и на тој начин се довеле себеси во состојба на социјален ризик. Оттука и не може да се прифати тврдењето во иницијативата дека овие лица се од иста категорија и на тој начин се довеле во нееднаква положба со наведените невработени лица и со тоа им било спречено да го остварат правото на паричен надоместок.

Тргнувајќи од тоа дека станува збор за две категории лица, не постои нееднаквост, односно станува збор за лица кои со спогодба го раскинале, односно го прекинале работниот однос, кои го оствариле правото на работа, биле во работен однос и имале соодветна материјална и социјална сигурност во споредба со лица на кои работниот однос им престанал без нивна волја, вина и се нашле во положба на социјален ризик. Оттука, според Судот, тоа било појдовна основа Законот да ги определи условите за стекнување на право на паричен надоместок.

Имено, според образложенијата на гореспоменатите решенија, Уставниот суд тргнува од сосема поинаква појдовна точка за ценење на уставноста на спорните законски одредби на ЗВОСПН (а тоа е посочената нееднаквост меѓу работниците на кои по своја волја, односно спогодбено им престанал работниот однос, споредено со работниците кои добиле отказ, односно не по нивна волја им престанал работниот однос). Сепак, имајќи ја предвид ригидноста на Уставниот суд кога веќе одлучувал еднаш по иницијатива за оцена на уставноста, за очекување

¹³ Уставен суд на Република Македонија, достапно на: <http://ustavensud.mk/?p=9542>.

¹⁴ Уставен суд на Република Македонија, достапно на: <http://ustavensud.mk/?p=10427>.

е Уставниот суд да одбие иницијатива со аргументација изнесена во потточката III од ова правно мислење.

Затоа, сè е во рацете на законодавната власт, односно неуставните алинеи на членот 67 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на привремена невработеност треба да се бришат преку измени на овој закон.

ПРАВЕН ОСВРТ И МИСЛЕЊЕ ПО
ОДНОС НА ОПФАТОТ НА
ПАРИЧНИОТ НАДОМЕСТОК
ПОРАДИ ПРИВРЕМЕНА
НЕВРАБОТЕНОСТ

(НЕ) СЕКОЈ ИМА ПРАВО НА
ПАРИЧЕН НАДОМЕСТОК ПОРАДИ
ПРИВРЕМЕНА НЕВРАБОТЕНОСТ –
ЗАКОНОДАВЕЦОТ ПРОТИВ
УСТАВОТВОРЕЦОТ, АКТУЕЛНА
СОСТОЈБА И ИЗЛЕЗНИ
РЕШЕНИЈА



Проектот е финансиран од Европската Унија.

