

Примено: E rrahuar:		28. 11. 2019	
Орг. единица Nivela Org.	Број Numer	Прилог Shitjeje	Вредност Vlera
08	6331/1		

ДО
ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО
НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Предмет: Барање за давање на автентично толкување на членот 85 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 110/19)

Врз основа на член 175 од Деловникот на Собранието на Република Македонија, поднесувам Барање за давање автентично толкување на член 85 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 110/19)

Членот 85 од Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 110/19) гласи:

„Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување, односно на одлуката за паричната казна

Член 85

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.“

Потребата од давање на автентично толкување произлегува од повеќе различни сфаќања на оваа одредба во судската пракса така што некои судии и адвокати оваа одредба ја толкуваат на начин дека работодавачот при изрекување парична казна на работникот мора да наведе – правен основ за казната.

Наспроти тоа, најчестите сфаќања на оваа одредба одат во насока дека правниот основ работодавачот мора да го наведе во својата одлука за отказ, а не и за парична казна и дека за парична казна е доволно, имено според Закон потребно, да се наведе само образложение за причината за казната. Ова поради фактот дека не постои и не може да постои своевиден “Прекршочно-дисциплински Законик“ кој би можел да утврди сите можни дисциплински прекршоци кај работодавачот, особено ако се знае дека некои работодавачи и немаат интерни правни акти и своето работење го темелат директно врз законските прописи. Корпоративното право ужива широка слобода во создавањето и во случај на отсуство на прецизен законски императив, никакво

толкување и мислење, не може да му наложи на работодавачот да постапува надвор од императивот, вклучително и судска одлука.

Судската пракса покажа дека извесни судии и адвокати корпоративните правни акти ги третираат како управни, истакнувајќи ја задолжителноста на работодавачот да при изрекувањето парична казна за дисциплински прекршок на работникот, не е доволно причината за казната да биде образложена, туку е потребно за неа (за паричната казна) да се наведе и правен основ.

Поради горенаведените причини се јавува дилемата дали работодавачот во одлуката за парична казна мора да внесе и правен основ за казната или е доволно во одлуката да внесе само образложение за причините на казната?

Заради надминување на какви било дилеми во следењето и воедначувањето на судската практика и обезбедувањето на единство во примената на законите воопшто, барам Собранието на Република Северна Македонија да даде автентично толкување на член 85 од Законот за работните односи кое ќе понуди одговор на горенаведената дилема.

Пратеник
Иван Стоипковиќ

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ivan Stoipkovik', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.