**У.Број:** 161/2005-0-1
**Дата на Донесување:** 12/21/2005

Вовед

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 21 и 22 декември 2005 година, донесе

**О Д Л У К А**

Текст

1. СЕ ПОНИШТУВА членот 104 став 1 од Законот за работните односи ("Службен весник на Република Македонија" бр.62/2005).

2. Оваа одлука произведува правно дејство од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Македонија".

3. Уставниот суд на Република Македонија со Решение У.бр.161/2005 од 9 ноември 2005 година по иницијатива на Бојана Мирчева од Скопје, поведе постапка за оценување на уставноста на одредбата од Законот означена во точката 1 од оваа одлука.

Постапката беше поведена затоа што пред Судот основано се постави прашањето за согласноста на оспорената одредба од Законот со Уставот на Република Македонија.

4. Судот на седницата утврди дека според член 104 став 1 од Законот за работните односи, работодавачот има право да го прекине договорот за работа на работникот кога работникот ќе исполни услови за остварување старосна пензија согласно со закон.

5. Според член 9 став 1 од Уставот, 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.

Според ставот 2 од овој член, граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.

Уставот на Република Македонија во делот на одредбите кои се однесуваат на економските, социјалните и културните права, со членот 32 став 1 предвидел дека секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбедност за време на привремена невработеност. Во ставот 2 од овој член од Уставот е утврдено дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место, а според ставот 5 од овој член од Уставот, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Според член 51 став 1 од Уставот, во Република Македонија законите мораат да бидат во согласност со Уставот, а сите други прописи со Уставот и со закон.

Од анализата на цитираните одредби од Уставот произлегува дека уставното начело на еднаквост на граѓаните пред Уставот и законите ги обврзува како законодавецот, така и сите субјекти на колективното договарање, во уредувањето на прашањата за остварувањето на правата на вработените и нивната положба, со законот и со колективните договори да обезбедат еднаква правна положба на сите работници. Врз основа на тоа, со Законот за работните односи конкретно се уредени прашањата во врска со откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот, меѓу кои и правото на работодавачот да го прекине договорот за работа на работникот кога работникот ќе исполни услови за остварување старосна пензија согласно со закон.

Со Законот за работните односи во членот 1 е утврдено дека со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување. Според ставот 2 од овој член од Законот работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

Според членот 3 став 1 од Законот, овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

Според ставот 2 од овој член од Законот, работниот однос може да престане само на начин и под услови утрдени со закон и колективен договор, а според ставот 3 од овој член, во работниот однос секоја од страните е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности.

Според член 6 став 1 од Законот, работодавачот не смее барателот на вработување или работникот да го става во нееднаква положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикати, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната сотојба, половата насоченост или заради други лични околности.

Според ставот 2 од овој член од Законот, на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедни еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето во работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуството од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување.

Членот 7 од Законот зборува за директна и индиректна дискриминација. Според ставот 1 на овој член, забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот. Според ставот 2 од овој член, директна дискриминација, во смисла на ставот 1 од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи. Според ставот 3 од овој член, индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

Според ставот 4 од овој член од Законот, дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон, е забранета меѓу другото и во однос на откажувањето на договорот за работа.

Законот за работните односи во делот на одредбите кои се однесуваат на откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот во поднасловот "Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот" со оспорениот член 104 став 1 предвидел дека работодавачот има право да го прекине договорот за работа на работникот кога работникот ќе исполни услови за остварување старосна пензија согласно со закон.

Во ставот 2 на овој член од Законот е предвидено дека работодавачот на работникот од ставот 1 на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон и општ колективен договор поинаку не е утврдено.

Судот на седницата утврди дека уставна обврска на законодавецот е при уредувањето на прашањата во врска со остварувањето на правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавецот од работниот однос и засновање и престанок на работниот однос, граѓаните да ги става во еднаква правна положба по наведените основи.

Оспорената одредба од законот според Судот, не пропишува еднаква правна положба на граѓаните. Имено, предвидувањето со оспорената одредба од член 104 став 1 од Законот, работодавачот да има право да го прекине договорот за работа на работникот кога работникот ќе исполни услови за остварување на старосна пензија согласно со закон, значи нееднаков однос кон граѓаните по основ на пол, секогаш кога условите за остварување на пензија утврдени со посебен закон се различни за мажите и жените, како што е сега случај во нашиот правен поредок.

Оттука, оспорената одредба од Законот е императивна и им наметнува престанок на правото на работа на жените под различни услови од мажите, односно со навршени 62 години живот, во однос на 64 години живот за мажите.

Тргнувајќи од изнесеното Судот утврди дека оспорената законска одредба не е во согласност со начелото на еднаквост на граѓаните независно од полот и начелото на достапноста на секое работно место секому под еднакви услови.

Притоа, Судот го имаше предвид и член 17 од Законот за пензиското и инвалидското осигурување, односно ставот на Судот изразен во Решението У.бр.107/2004 од 29 септември 2004 година со кое Судот утврди дека правото на осигуреникот жена да стекнува старосна пензија порано од осигуреникот маж е оправдано со принципот на афирмативна акција, односно принципот на позитивна дискриминација на жената, но во сферата на пензиското и инвалидското осигурување, што не може по автоматизам да се применува и во други сфери, особено не ако тоа води кон ограничување на правата по основ на пол. Во конкретниот случај станува збор за остварување на правото на работа кое се разликува од остварувањето на правото на старосна пензија.

Со оглед на изнесеното, Судот оцени дека оспорената одредба од член 104 став 1 од Законот за работните односи не е во согласност со означените одредби од Уставот на Република Македонија.

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

7. Оваа одлука Судот ја донесе со мнозинство гласови во состав од претседателот на Судот Лилјана Ингилизова-Ристова и судиите д-р Трендафил Ивановски, Махмут Јусуфи, Мирјана Лазарова Трајковска, Вера Маркова, Бранко Наумоски, д-р Бајрам Положани, Игор Спировски и д-р Зоран Сулејманов.

У.бр.161/2005
21 и 22 декември 2005 година
С к о п ј е
лк

ПРЕТСЕДАТЕЛ
на Уставниот суд на Република
Македонија
Лилјана Ингилизова-Ристова