

20110932250

УСТАВЕН СУД НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

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 29 јуни 2011 година, донесе

ОДЛУКА

1. СЕ УКИНУВА член 2 став 3 од Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“бр. 92/2007).

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

3. Уставниот суд на Република Македонија по иницијатива на Асоцијација „МАГНА КАРТА“ од Велес и Движење за социјална правда „Ленка“ од Скопје, со Решение У.бр.160/2010 од 20 април 2011 година, поведе постапка за оценување на уставноста на членот од Законот означен во точката 1 од оваа одлука, затоа што основано се постави прашањето за неговата согласност со Уставот.

4. Судот на седница утврди дека согласно членот 2 став 1 од Законот, одредбите од овој закон се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреда на работното место или професионални болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

Според ставот 2 одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја, вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите на заштита и спасување.

Согласно ставот 3 одредбите на овој закон не се применуваат на куќните помошници.

5. Според член 8 став 1 алинеја 1, 3 и 8 од Уставот на Република Македонија, основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати во меѓународното право и утврдени во Уставот, владеењето на правото и хуманизмот, социјалната правда и солидарноста се едни од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија.

Според членот 9 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.

Согласно член 32 од Уставот, 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. Според став 3 на овој член, секој вработен има право на соодветна заработувачка. Согласно ставот 5 на истиот член, остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Согласно член 51 од Уставот, во Република Македонија законите мораат да бидат во согласност со Уставот, а сите други прописи со Уставот и со закон. Секој е должен да ги почитува Уставот и законите.

Според член 54 од Уставот, 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.

Според член 55 од Уставот, се гарантира слободата на пазарот и претприемништвото. Републиката обезбедува еднаква правна положба на сите субјекти на пазарот. Републиката презма мерки против монополската положба и монополското однесување на пазарот.

Законот за безбедност и здравје при работа, („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/2007), со членот 1 уредил дека со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.

Во Законот се содржани „основни одредби“ (членови 1-4); одредби за „општи обврски на работодавачот“ (членови 5-23); одредби за „други обврски на работодавачот“ (членови 24-37) кои се однесуваат на заштита од пожар, евакуација и спасување, информирање на работниците, претставник на работниците за безбедност и здравје при работа, обука на вработените, испитување на работното место, околината и средствата за работа и евиденција и извештаи; одредби за „права и обврски на вработените“ (членови 38-42); одредби за „совет за безбедност и здравје при работа“ (членови 43-44); одредби за „овластувања“ (членови 45-47); одредби за „надзор“ (членови 48-51); прекршочни одредби и преодни и завршни одредби (членови 52-64).

Овој Закон е во согласност со Директивата на Советот 89/391/ЕЕЗ донесена на 12 јуни 1989 година за воведувањето мерки за да се поттикне подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работното место која е донесена согласно членот 118-а од Договорот за основање на Европската економска заедница. Оваа Директива содржи 19 члена распоредени во Дел I „Општи одредби“, Дел II „Обврски на работодавачите“, Дел III „Обврски на работниците“ и Дел IV „Други одредби“. Предметот на оваа Директива е даден во членот 1 и претставува воведување мерки за да се поттикне подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на работа според општите принципи во врска со спречувањето на професионалните ризици, заштитата на безбедноста и здравјето на луѓето, елиминирање на ризикот и факторот несреќа, балансирано учество во согласност со националните закони или практики и обука на работниците.

Во членот 3 од Директивата, дадени се дефинициите и нивното значење и под дефиницијата на “работник” се подразбира секое лице вработено кај работодавач вклучувајќи ги тренерите и чираците, “но се исклучуваат домашните слуги” без образложение.

Со Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/2010, 52/2010 и 124/2010) се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување. Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договор за вработување (член 1).

Согласно член 5 од Законот, „Работниот однос“ е дефиниран како договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.

Во Законот, во посебни глави, се уредува договорот за вработување, правата и обврските на страните при склучување на договор за вработување, обврските на работникот и обврските на работодавачот.

Во Законот се утврдуваат видовите на договори за вработување кои можат да се склучат: договор за вработување на неопределено (член 14), договор за вработување на определено време (член 46), договор за сезонска работа (член 47), договор за вработување со скратено работно време (член 48), договор за вработување со вршење на работа дома (член 50), договор за вработување на куќни помошници (член 53), договор за вработување на деловни лица - менаџерски договор (член 54), договор за вработување како приправник (член 56), договор со кој се уредува пробна работа (член 60), договор за волонтерски стаж (член 61), договор за вработување за вршење на работи во странство (член 249), договор за испраќање на работници во рамки на давање услуги (член 249-а), посебни договори за вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа (член 252).

Договорот за вработување на куќни помошници (член 53) е предвиден како посебен вид договор за вработување, систематизиран во Главата: Обврски на работодавачот.

Според содржината на овој член, договор за вработување може да се склучи за вршење работи на куќни помошници (став 1). Со договорот за вработување од ставот 1 на овој член може да се договори обезбедувањето сместување и исхрана на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот, кој дел во договорот мора да е изразен во пари (став 2). Договорот од ставот 1 на овој член се заверува во службата надлежна за посредување за вработување (став 3). Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплатува во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот (став 4).

Тоа значи дека законодавецот пропишал можност за склучување на посебен договор за вршење работи на куќни помошници, со оглед дека услугите кои се обезбедуваат од страна на куќните помошници се даваат во домашни услови, во простории на лицето кое ја дава услугата или, во повеќето случаи, во станбениот или друг простор на лицата на кои им се дава услугата. Тој простор може да биде во истото место или во друго место надвор од местото на живеење на лицето кое ја дава услугата, поради што се наметнува потреба од обезбедување на услови за сместување и други услови потребни за работа и живеење на лицето кое ја дава услугата.

Платата е едно од правата кои се опфатени со категоријата „соодветна заработувачка“ утврдена со Уставот (член 32 став 3).

Според член 1 од Конвенцијата за еднакво наградување (С 100), која Република Македонија, како членка на Меѓународната организација на трудот, ја има ратификувано и која е дел од внатрешниот правен поредок на Република Македонија, терминот „наградување“ опфаќа вообичаена, основна или минимална заработувачка или плата и какви било додатни приходи кои му се исплаќаат на работникот директно или индиректно, во готово или во натура од страна на работодавачот, како резултат на вработување на работникот.

6. Тргувајќи од спецификата на работите на куќните помошници, законската определба со која се исклучуваат куќните помошници од обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и заштитата при работењето, не е во согласност со членот 8 ставови 1, 2 и 3, членот 32 став 1 и член 54 ставови 1 и 3 од Уставот.

Со оглед на тоа дека е предвидено согласно членот 53 од Законот за работните односи да може подеднакво секое заинтересирано лице да склучи посебен вид на договор за вработување на куќни помошници, а се исклучува можноста за обезбедување на уставното право за заштита при работа, оспорената одредба не е во согласност со членот 9 и членот 32 став 1 од Уставот.

Уставниот карактер на слободите и правата имаат две димензии, прво слободите и правата се остваруваат врз основа на Уставот а не врз основа на законот или другите акти. Уставното регулирање на слободите и правата претставуваат доказ за тоа дека истите имаат цврст правен режим односно дека нивното димензионирање зависи од уставотворецот а не од законодавецот како изведена власт.

Правната заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот имаат поголемо значење за развојот на уставната демократија отколку самото наведување на слободите и правата во уставниот текст. Потврда за тоа претставува Декларацијата за правата на човекот и граѓанинот која инсистира повеќе на гаранциите отколку на самото пропишување на слободите и правата, бидејќи битно е дали истите се спроведуваат во практиката.

Правото на забрана на дискриминацијата е право кое ја опфаќа и еднаквоста на граѓаните пред уставот и законите. Правото на недискриминација е општо право кое се однесува на политичките, социјалните и културните права во Република Македонија и Кривичниот законик на Република Македонија ја санкционира повредата на еднаквоста на граѓаните во уживањето на правата.

Правото на еднаквост пред законот претставува еден од облиците на остварување на правото на еднаквост на човекот и граѓанинот воопшто. Ова право опфаќа два елемента; првиот дека сите граѓани еднакво се третираат во законодавниот текст односно законот важи еднакво за сите граѓани (*erga omnes tangit*) и вториот, законот еднакво се применува кон сите граѓани од страна на државните органи. Со други зборови правото на еднаквост пред законот значи заштита на граѓанинот од секаков вид дискриминација во уживањето на правата, но и во остварувањето на законодавните обврски.

Тргувајќи од наведеното, членот 2 став 3 од Законот за безбедност и здравје при работа не е во согласност со горенаведените одредби од Уставот.

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

7. Оваа одлука Судот ја донесе со мнозинство на гласови во состав од претседателот на Судот Бранко Наумовски и судиите: д-р Наташа Габер-Дамјановска, Исмаил Дарлишта, Лилјана Ингилизова – Ристова, Вера Маркова, Игор Спировски, д-р Гзиме Старова, Владимир Стојановски и д-р Зоран Сулејманов.

У.бр.160/2010
29 јуни 2011 година
Скопје

Претседател
на Уставниот суд на Република
Македонија,
Бранко Наумовски, с.р.