

Врховниот суд на Република Северна Македонија на Општата седница одржана на 13.07.2021 година, расправајќи по предлогот на Одделот за граѓански дела поднесен врз основа на член 34 став 3 и 61 став 1 од Деловникот за работа на Врховниот суд на Република Македонија, согласно член 101 од Уставот на Република Северна Македонија и член 37 став 1 точка 1 од Законот за судовите („Службен весник на Република Македонија“ број 58/2006...96/2019), го утврди следното:

НАЧЕЛНО ПРАВНО МИСЛЕЊЕ

1. Работодавачот не може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини, во случај кога работникот не ги исполнувал условите за вршење на работата, определен степен на образование, кои се предвидени со актот за систематизација, а не се предвидени со закон, а кои биле наведени во објавениот оглас за вработување, врз основа на кој е склучен договорот со работникот.

2. Рокот од шест месеци за откажување на договорот за вработување од лични причини, кога работникот не ги исполнува условите за вршење на работата наведени во објавениот оглас за вработување при склучување на договорот за вработување, како што е степенот на потребното образование, се смета од денот на склучувањето на договорот за вработување.

Образложение

Согласно член 19 став 1 од Законот за работните односи (Службен весник на РМ бр.62/2005...27/16), работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со закон, актот на работодавачот, односно условите барани од работодавачот. Според ставот 2 од истиот член, работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи.

Со член 71 став 2 од истиот закон, пропишано е дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот), поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причини на вина) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

Според член 76 став 1 точка 1 од истиот закон, работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако работникот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина).

Законот за работните односи, како што може да се утврди од цитираните одредби, стриктно пропишал кога работодавачот може да го откаже договорот за вработување и таксативно ги набројал основаните причини за отказ.

Меѓутоа, во предметот РевЗ.бр.48/2019, работодавачот го откажува договорот на работникот од причини што тужителката засновала работен однос на работно место на кое не ги исполнувала условите определени со Правилникот за организација и систематизација на работните места, што било спротивно на член 19 од ЗРО, односно не го исполнувала условот во однос на степенот на образование, предвиден со Правилникот на тужениот, за работното место за кое се јавила на објавениот јавен оглас. Но, поаѓајќи од цитираната одредба од член 71 став 2 од истиот закон, склучување на договор за вработување спротивно на член 19 од ЗРО, не претставува според ЗРО основана причина за отказ.

Воедно, тужениот во својата одлука се повикал и на одредбата од 76 став 1 точка 1 од истиот закон, односно отказ од лични причини. Притоа, тужениот во образложението на оспорената одлука, воопшто не укажува дека утврдил дека тужителката има недостаток на знаења или можности или дека не е способна да ги извршува своите работни обврски. Целокупното образложение се темели на утврдувањето од констатирани неправилности од страна на Државниот инспекторат за труд и заклучокот на неисполнување на посебни услови определени со Правилникот за организација и систематизација на работните места на тужениот. Меѓутоа, посебните услови на кои се повикува тужениот – степен на образование, не се услови предвидени со закон, како што е пропишано со погоре цитираната законска одредба, туку услови кои произлегуваат од акт на тужениот, Правилникот за организација и систематизација на работните места. Според наведената одредба, работодавачот може да го откаже договорот за вработување доколку за определено работно место со закон се пропишани посебни услови, како што е на пример, поседување на определена лиценца или сертификат.

Според член 94 став 1 од ЗРО, отказ на договорот за вработување од лични причини од страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настапување на фактите кои се основа за давање на отказот.

Поаѓајќи од цитираната одредба, околностите по однос на неисполнување на посебните услови за работа, кои тужениот ги наведува како причина за отказот, се настапени при самото склучување на договорот за вработување, кога тужителката доставила доказ за своето образование и истиот тој доказ бил дел на персоналното досие на тужителката кај тужениот. Тоа значи дека од тогаш тече законски пропишаниот рок од шест месеци, со оглед што тогаш настапиле фактите кои се причина за отказот. Рокот од шест месеци не е врзан со осознавањето на работодавачот за тие факти, за кое пониските судови утврдиле дека е од констатирањето на недостатоците со сочинетиот записник од страна на Државниот инспекторат за труд.

По наведените правни прашања, во предметите на Врховниот суд на Република Северна Македонија Рев3.бр.48/2019 и Рев3.бр.126/2019, беа изразени различни ставови во однос на примената на членовите 19 став 1 и 2, член 76 став 1 точка 1, член 72 и член 94 став 1 од Законот за работни односи, што беше причина да се расправа на Општата седница за да не се создаде правна несигурност, како и да се обезбеди единство во примената на Законот од страна на судовите и почитување на начелото на владеење на правото, како една од темелните вредности на Уставот на РСМ.

Од наведените причини, Општата седница го утврди ова начелно правно мислење.

Врховен суд на
Република Северна Македонија
Општа седница