

До  
Уставен суд на Република Македонија  
Кеј „Димитар Влахов“ бр. 19  
1000 - Скопје

Од  
Павле Трајанов,  
пратеник и Претседател на Демократскиот сојуз  
Ул. Стале Попов бр. 9/4  
1000 - Скопје

Врз основа на чл. 50 ст. 1 од Уставот на РМ, чл. 110 ст. 1 алинеја 1, в.в. чл. 108 од Уставот на РМ и чл. 15 од Деловникот на Уставниот суд на РМ (Сл. Весник на РМ, бр. 70/1992), поднесувам

### **ИНИЦИЈАТИВА**

за поведување постапка за оценување на уставноста на член 6 од Законот за Советот за утврдување на факти и покренување на постапка за утврдување одговорност на судија. Воедно предлагам Уставниот суд да донесе временна мерка за одложување на примената на овој Закон, за да не настанат штетни последици.

### **ОБРАЗЛОЖЕНИЕ**

Членот 6 од новиот Закон за Советот за утврдување на факти и покренување на постапка за утврдување одговорност на судија не е во согласност со уставно прокламираното начело од чл. 9 (еднаквост на слободите и правата на човекот и граѓанинот како основна претпоставка за нивното реално суштествување). Секој е во своите слободи и права (и должности и одговорности) еднаков со другите; сите граѓани се еднакви пред законот; секој е во своите слободи и права ограничен со еднаквите слободи и права на другите. Во споменатава уставна одредба изрично е наведено дека граѓаните на РМ 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. УРМ го забранува (чл. 54) дискриминаторското ограничување на

слободите и правата по некој од наведените основи. Поконкретно, одредбата од членот 32 од Уставот поместена во сетот - одредби кои претставуваат највисока правна гаранција на економските, социјалните и културните права на граѓаните, секому му гарантира право на работа. Согласно дикцијата на овој член „секој има право на работа, на слободен избор при вработување, на заштита при работењето и на слободата, како и на материјалната обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка”. Споменатава одредба натаму упатува и на тоа дека „остварувањето на овие права на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.”

И не само тоа, одредбата од чл. 6 од овој Закон е во директна колизија со чл. 104 од Законот за работните односи кој претставува релевантна правна основа за престанок на работниот однос поради остварување услови за старосна пензија. Како општо правило предвидено со Законот е дека на работникот му престанува работниот однос со навршување 64 години возраст и 15 години пензиски стаж (ст. 1).

Законот сепак, предвидува и исклучок од ова правило, давајќи му право на работодавачот да го продолжи договорот за вработување, кога работникот тоа ќе го побара со писмена изјава, но најмногу до 67 годишна возраст за мажи, односно до 65 години старост за жени, доколку со закон поинаку не е утврдено. Согласно Законот, писмената изјава работникот ја дава најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување, а за секое натамошно продолжување изјавата ја дава еднаш годишно а најдоцна до 31 август во тековната година за продолжување на договорот за вработување за наредната година, при што, работодавачот е должен по дадената изјава да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно најмногу до 65 години возраст (жена).

### Пошироко образложение

Забраната за дискриминација, крената на ранг на уставно начело, добива своја натамошна конкретизација низ одредбите на *Законот за работните односи*,<sup>1</sup> кој во членот 6 содржи забрана за дискриминација на кандидатите при вработување или ставање во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, боја на кожата, пол, *возраст*, здравствена состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, национално или социјално потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост и сл.

И чл. 7 од Законот следи иста линија, оттаму што, во него е определено дека примарното *начело на еднаков третман* подразбира забрана за директна и/ или индиректна дискриминација на кандидатите за вработување и на работниците, давајќи натамошно појаснување за тоа кои облици на постапување би можеле да се подведат под наведените поими. Оттука, директната дискриминација во себе ги вклучува „сите облици на постапување (условени со некоја/ некои од основите наведени во чл. 6 од овој закон) со кои одредено лице било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од другите лица во споредбени случаи“, додека индиректна дискриминација постои кога „определена, навидум неутрална одредба, критериум или пракса го ставила или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување.“ Дискриминацијата е забранета по однос на условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа во која било гранка, т.е. оддел. Во случаите на дискриминација (чл. 10), кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно Законот за облигационите односи.

---

<sup>1</sup> Сл. весник на РМ, бр. 62/05; 106/08; 161/08; 114/09; 130/09; 149/09; 50/10; 52/10; 124/10; 47/11; 11/12; 39/12; 13/13; 25/13; 170/13; 187/13; 113/14 и 20/15. Одлуки на УРМ У.бр. 139/05 и У.бр. 161/05 од 21 и 22 декември 2005 година, објавени во Сл. весник на РМ, бр. 3/06; У.бр. 134/05 од 29 март 2006 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 44/06; У.бр. 187/05 од 10 мај 2006 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 66/06; У.бр. 111/06 од 24 јануари 2007 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 16/07; У.бр. 188/06 од 4 април 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија, бр. 57/07; У.бр. 170/06 од 6 јуни 2007 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 77/07; У.бр. 200/08 од 13 мај 2009 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 63/09; У.бр. 20/09 од 13 јануари 2010 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 10/10; У.бр. 176/09 од 14 април 2010 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 58/10; У.бр. 263/09 од 22 септември 2010 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 132/10 и У. бр. 62/13 од 28 мај 2014 година, објавена во Сл. весник на РМ бр. 106/14.

Она што изненадува во случајов, се однесува на отсуството на прекршочни санкции (глоби) во текстот на Законот, во случаите кога е сторена повреда на чл. 6, со кој се забранува дискриминацијата на кандидатите при вработувањето, или ставањето во нееднаква положба *заради возраста*. Технички, во нив недостасува пропишување на санкција за непочитување на спомената забрана (т.е. забраната за дискриминација врз основа на возраст), која како таква, не е опфатена со постојните прекршочни одредби од Законот. Со тоа, примената на оваа одредба останува “мртво слово на хартија” и зависи од волјата на работодавачот од кој реално не може да се очекува да ја почитува бидејќи нема да сноси никакви последици, затоа што и самиот законодавец не го санкционирал ваквиот облик на дискриминација.

Во насока на востановување ефикасна правна рамка која ќе овозможи доследно почитување на принципот за еднаков третман во остварување на правата и слободите гарантирани со Уставот и со законите на РМ, па оттука и на правото на еднаков пристап до работното место за сите граѓани, во 2010 година е усвоен посебен Закон за спречување и заштита од дискриминација (во сила од 1 јануари, 2011).<sup>2</sup>

Основите за дискриминација се дефинирани во членот 3 од Законот, а такво значење (на дискриминаторска основа) ужива и *дискриминацијата врз основа возраста*. Имено, според оваа одредба, се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикнување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, *возраст*, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор .

Во интерпретативната одредба од чл. 5, дискриминаторското однесување и постапување е определено како „секое активно или пасивно однесување на (секое) лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и од јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривилегирање на некое лице на неоправдан начин, или кое го изложува на неправеден и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било од дискриминаторските основи (ст. 4). Видовите дискриминација поблиску се

---

<sup>2</sup> Сл. весник на РМ, бр. 50/10 и 44/14. Одлука на УРМ У. бр. 82/10 од 15 септември 2010 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 127/10.

уредени во одредбата од чл. 6 од Законот. Во таа смисла, за директна дискриминација се смета „секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување кое за своја последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или во слични услови.“ Индиректната дискриминација пак, подразбира „ставање на лице или група во неповолна положба во споредба со другите лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики произлегуват од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.

Во врска со погоре изнесеното е и членот 14 од Законот во кој се определени исклучоците од забраната за дискриминација. Така, според дикцијата на т. 9 од овој член, нема да се смета за дискриминација *определувањето услов за максимум старост во процесот на вработување што е поврзано со потребата од обука или заради потребите од рационални временски ограничувања поврзани со пензионирање предвидени во закон, кога тоа е објективно оправдано за постигнување на легитимна цел, а содржината на ова разликување не го надминува неопходното ниво потребно за постигнување на целта.* Произлегува оттука, дека дискриминацијата по однос на возраста е лимитирана само на строго дефинирани потреби, а возраста не може да претставува пречка за остварување на правото на вработување.<sup>3</sup>

Споменативе забрани сосема логично, треба да се поврзат и со одредбата од чл. 137 од Кривичниот Законик,<sup>4</sup> која ја санкционира *повреда на рамноправноста на граѓаните.*

---

<sup>3</sup> Со цел да се обезбеди ефикасна правна заштита од дискриминација е формирана Комисија за заштита од дискриминација, во чија надлежност, меѓу другото е и постапувањето по претставки од граѓаните поради дискриминација, вклучувајќи ги и правата од работен однос (чл. 24). Комисијата е должна да се произнесе по претставката во рок од 90 дена од денот на поднесување на претставката и за тоа го известува поднесувачот и лицето против кое е поднесена претставката. Со писменото мислење, а по утврдената дискриминација, Комисијата препорачува начин на отстранување на повредите на правото, при што, лицето е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена.

<sup>4</sup> Сл. весник на РМ, бр. 37/96; 80/99; 4/02; 43/03; 19/04; 81/05; 60/06; 73/06; 7/08; 139/08; 114/09; 51/11; 135/11; 185/11; 142/12; 166/12; 55/13; 82/13, 14/14; 27/14; 28/14; 41/14; 115/ 14; 132/14; 160/114 и 199/14. Одлуки на Уставниот суд на РМ, У. бр. 220/00 од 30 мај 2001 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 48/01; У. бр. 210/01 од 6 февруари 2002 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 16/02; У. бр. 206/03 од 9 јуни 2004 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 40/04 и У. бр. 228/05 од 5 април 2006 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 50/06.

Законското битие на основниот облик на делото (ст. 1) го остварува тој што врз основа на разлика на полот, расата, бојата на кожа, родот, припадноста на маргинализирана група, етничката припадност, јазикот, државјанството, социјалното потекло, религијата или верското уверување, други видови уверувања, образованието, политичката припадност, личниот или општествениот статус, менталната или телесната попреченост, *возраста*, семејната или брачната состојба, имотниот статус, здравствената состојба, или која било друга основа предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор, ќе му одземе или ограничи права на човекот и граѓанинот, утврдени со Уставот на РМ, со закон или со ратификуван меѓународен договор или кој врз основа на овие разлики им дава на граѓаните повластици спротивни на Уставот на РМ, закон или ратификуван меѓународен договор.

Предвидени се оттука, два облици на делото: *одземање или ограничување на права (дискриминација)* и давање на повластици (*повластување*); не е исклучена и комбинација: дискриминација на едни со повластување на други. Покрај повредата на еднаквоста на правата опфатени со уставната одредба (чл. 9), делото може да се состои и во повреда на еднаквоста во однос на други права, утврдени со “закон или со ратификуван меѓународен договор”. Дејствие на извршување е одземање или ограничување определени права, или давање повластици. Одземањето е оневозможување на граѓани или повеќе граѓани, врз споменатите основи (така и врз основа на возраст), да ги остваруваат своите права, додека ограничувањето значи стеснување на обемот на користењето на определено право. Давањето повластици е секое дејствие со кое граѓанинот се доведува во привилегирана позиција во однос на другите граѓани во користењето на определени права. За сторителот на делото пропишана е казна затвор од три месеци до три години.

Значењето на оваа одредба треба да се определува и во согласност со Законот за спречување и заштита од дискриминацијата, чија што релевантна меѓународна подлога ја претставува Директивата 2000/78/ЕС (Директива за еднаков третман при вработувањето и изборот на занимањето)<sup>5</sup> на Советот на ЕУ, која е транспонирана и во националното законодавство. Таа, уште во својата Преамбула ја нагласува важноста на вработувањето и

---

<sup>5</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, текстот на споменатиов документ е достапен на англиски јазик на <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

слободниот избор на занимањето, сметајќи ги за клучни елементи во поглед на гаранцијата за создавање еднакви можности за сите граѓани кои, како такви, се од фундаментално значење за целосната вклученост и учеството на граѓаните во економскиот, културниот и во социјалниот живот, т.е. за реализацијата на нивниот севкупен потенцијал. Документот статуира забрана за директна и/ или индиректна дискриминација врз основа на возраст при вработувањето и стручното оспособување и тоа во однос на а) условите за пристап до вработување, самовработување или вршење занимање, вклучувајќи ги во овие рамки и критериумите на селекција и условите за прием во работен однос, независно од тоа за каков вид на дејност станува збор, т.е. на сите нивоа на професионалната хиерархиска скала, а така и во поглед на условите за унапредување; б) пристап до стручни советувања, натамошна стручна наобразба и преквалификација, како и практично работно искуство; в) вработувањето и условите на работното место, отпуштање од работа и плата, д) членување во синдикални здруженија, организации на работодавачите или професионални организации, вклучувајќи ги тука и бенефитите кои ги пружаат таквите организации (чл. 3 ст. 1 од Директивата).

Исклучоците од забраната за дискриминација врз основа на возраст согласно Директивата се поставени во мошне рестриktivни рамки (чл. 6). Државите - потписнички имено, можат да усвојат регулатива согласно која разликите во третманот врз основа на старосната возраст нема да се сметаат за облик на дискриминација, доколку ваквите разлики (од аспект на возраста), во контекст на националното право, се покажуваат како објективно и разумно оправдани за постигнување на одредена легитимна цел, т.е. само тогаш кога средствата за постигнување на ваквата цел се засновани на закон и се сметаат за соодветни и особено нужни.

Европскиот суд на правда поаѓа од мошне *рестриktivно толкување на т.н. стандард на оправданост*, заземајќи став дека мора да постојат конкретни докази кои упатуваат на заклучокот дека се работи за оправдана легитимна цел, а избраните средства за постигнување на таквата цел се покажуваат како соодветни и неопходни. Постојењето општи и нецелосно поткрепени претпоставки, се смета за неприфатливо и оттука, не може да послужи како основа за оправдување на дискриминацијата врз основа на старосна возраст. Барањето за пропорционалност, исто така, игра важна улога во овој контекст. Тоа налага постигнување соодветна рамнотежа при што, посебно треба да се земе предвид

бројот на лица кај кои таквите дискриминирачки одредби би предизвикале одреден степен на страдање, натаму, да се направи квантитативна проценка, т.е. да се процени колкава би била штетата или разочарувањето и колку долго би траеле последиците од причинетата штета и разбирливо, да се провери дали постои друг (недискриминирачки!) облик на постапување за постигнување на истата цел. Согласно становиштето на Судот, поставеното барање (услов) за вработување на лице на определена старосна возраст мора да биде реално и одлучувачко (професионално) барање за работното место и мора да биде пропорционално со примената на барањето во конкретниот случај.

Тешко дека определбата на законодавецот изразена во чл. 6 од Законот за Советот за утврдување на факти и покренување на постапка за утврдување одговорност на судија, во поглед на составот на Советот, може да се прифати како објективно, разумно и неопходно средство поставено во функција на остварување на одредена *легитимна цел*. Дотолку повеќе, тоа не може и не смее претставува оправдана и неопходна алатка во услови на постоење висока стапка на невработеност особено кај младите лица, од кои добар дел се токму оние кои располагаат со одлични образовни и стручни компетенци, истражувачки способности и одлично познавање на современото позитивно и компаративно законодавство (т.н. „добри компаративни практики“), познавање на јазици, итн. Тие се однапред лишени од можноста да бидат избрани во редот на членови на Советот, кој онака како што е поставен наликува на некакво *хибридно тело* за кое однапред ќе се знае кој ќе го исполнува неговиот состав, врз какви принципи ќе функционира и чии интереси ќе заштитува!

Во Образложението на Предлог - Законот, воведувањето на споменатото тело - Совет за утврдување на факти и покренување на постапка за утврдување одговорност за судија (дисциплинска постапка и постапка за нестручно и несовесно работење) се оправдува со потребата од раздвојување на постапката во три фази: поведување на постапката, водење на истрагата и одлучување за одговорноста на судијата. Напуштено е, во сумарно црти, досегашното решение согласно кое во рацете на Судскиот совет беше концентрирана севкупната надлежност за покренување на постапката, водење на истрагата и одлучување за дисциплинската одговорност на судијата, а како главна причина за тоа се



наведуваат критичките забелешки на Евалуациониот тим на ГРЕКО изнесени во последниот - Четврт евалуационен извештај.<sup>6</sup>

Предмет на анализа во рамки на Четвртиот евалуационен круг беа и одредбите од домашното право со кои е санкционирано постапувањето на судиите, односно видовите одговорност на кои може да подлежи судијата во даден случај, па, покрај дифузниот каталог на дисциплински повреди *резервирани за носителите на судската функција*, непочитувањето на барањето за „градација на неправото“, т.е. избор на санкција која одговара на природата и тежината на повредата и недоволно јасно, конзистентно (и прешироко!) поставените основи за разрешување на судијата, забелешки беа упатени и во однос на фузионирањето во еден ист орган, т.е. во рацете на членовите на Судскиот совет, на можноста да иницираат дисциплинска постапка против судија, да членуваат во Комисијата формирана од страна на Советот во чија надлежност е да го истражи случајот и потоа, да одлучуваат за дисциплинската санкција заедно со останатите членови на Советот.

Со новиот Закон, постапката за поведување одговорност на судија и водење истрага, од Судскиот совет, се трансферира во рацете на новововеденото тело, т.е. Советот, чијашто надлежност е определена во чл. 32 од овој Закон.

Како особено спорен, а дотолку повеќе и противуставен се смета чл. 6 од Законот, бидејќи претставува еклатантен пример на кршење на забраната за дискриминација при вработувањето. Основата за изведување на ваквиот заклучок лежи во неоправданото и недопуштено ограничување на кругот на лица кои можат да бидат избрани за членови во Советот.

Согласно предвидените решенија, неговиот состав е однапред ограничен *само на пензионирани лица*, од редот на судии, јавни обвинители, универзитетски професори и адвокати. Значи, составот на Советот, онака како што е замислен го образуваат вкупно девет члена (ИСКЛУЧИВО пензионери), *од кои три члена треба да бидат избрани од редот на пензионирани судии* со непрекинат судиски стаж од над 15 години, со истакнати резултати во своето работење и кои за време на својот судиски стаж не биле

---

<sup>6</sup> Четвртиот круг на евалуација на ГРЕКО започна на 1 јануари, 2012 година, при што, ГРЕКО изрази согласност да ги третира прашањата поврзани со борбата против корупцијата кај членовите на парламентот и носителите на судската и обвинителската функција.

дисциплински санкционирани, од кои еден член е од редот на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во РМ; *три члена од редот на пензионирани јавни обвинители* со непрекинат јавно обвинителски стаж над 15 години, со истакнати резултати во своето работење и кои за време на својот јавно обвинителски стаж не биле дисциплински санкционирани, од кои еден член е од редот на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во РМ; *два члена од редот на пензионираните универзитетски професори на Правен факултет на универзитетите во РМ* со непрекинат универзитетски стаж на редовен професор над 15 години, со истакнати резултати и објавени научни трудови во своето работење, од кои еден член е од редот на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во РМ и *еден член од редот на пензионираните адвокати* со непрекинат адвокатски стаж над 15 години, со истакнати резултати во своето работење и кој за време на својот адвокатски стаж не бил дисциплински санкциониран.

Неспорно е дека со оглед на сериозно поставениот делокруг надлежности на Советот, од неговите членови се бара висок степен на професионалност и одговорност. Во Советот би членувале и лица со изградени познавања и повеќегодишно искуство и пракса во правосудната сфера, т.е. лица кои се истакнале со својата научна работа, стекнале меѓународна репутација и постигнале резултати во своето научно или стручно работење па, оттука се чини и оправдано барањето за исполнување посебни и до некаде поригорозни критериуми во поглед на изборот (на дел од членовите: така, најмалку 10 години работен стаж, истакнати резултати во своето работење, итн.), но поставувањето како услов *сите тие (девет членови) да бидат лица - пензионери, со завршен работек век*, е еманација на кршењето на забраната за дискриминација, т.е. на начелото за еднаков пристап до вработување, а дотолку повеќе е и во колизија со погоре споменатата одредба од Законот за работните односи.

Во однос на првично изнесеното, јасно е дека не станува збор за оправдана социјално политичка цел, во однос на политиката на вработување, пазарот на трудот или стручното оспособување, а во прилог на тоа доволно говори фактот што главните напори и активности на овој план се насочени токму кон јакнење на образовните и професионалните компетенции и намалување на стапката на невработеност.

Чуму тогаш толкави заложби и настојувања за изградување квалитетни законски решенија и институционални можности, како би се подобрил квалитетот на образованието и стручното оспособување ако овие лица од самиот почеток се соочени со сериозни пречки во однос на пристапот до определено (за нив посакувано) вработување?

Следниот правен основ кој се смета за особено спорен наоѓа директно упориште во одредбите на Законот за работните односи, поточно во содржината на чл. 104 од Законот во кој јасно е наведено дека на секој работник, со навршување на 64-годишна возраст и 15 години пензиски стаж, му престанува работниот однос. Или, врз доброволна основа, работниот однос може да трае најмогу до 67-годишна возраст за мажи, односно до 65 години старост за жени, доколку со закон поинаку не е утврдено.

Во Законот за судскиот совет, исто така, наведено е дека вршењето на судската функција престанува со навршување на 64 години старост, а Советот престанокот на судиската функција со решение го констатира на првата наредна седница (чл. 50).

Престанокот на работниот однос секако, не значи по автоматизам и крај на севкупниот работен ангажман на лицето кое ги исполнило условите за старосна пензија, но, тука постои видна разлика, оттаму што секое негово натамошно ангажирање за кое може и постои основ во некој од специјалните закони, не може и не смее третира како работен однос.

Така, на пример, Законот за високото образование<sup>7</sup> предвидува можност за редовните универзитетски професори кои исполниле услови за старосна пензија (а кои согласно ст. 3 од чл. 6 од Законот за утврдување на факти и покренување на постапка за утврдување одговорност на судија, исто така, треба да го исполнуваат неговиот состав) да можат да изведуваат студии од трет циклус или да работат на научно-истражувачки проект под условите определени со статутот на универзитетот, односно на самостојната високообразовната установа (чл. 147 ст. 2).

Новиот Закон за Советот за утврдување на факти и покренување на постапка за утврдување одговорност на судија, меѓутоа, како на мала врата да допушта засновање на *класичен работен однос* на неопределено време, по исполнување услови за старосна пензија! Во прилог на ваквата теза е и чл. 31 од Законот во кој е наведено дека „*платата*

---

<sup>7</sup> Сл. весник на РМ, бр. 35/08; 103/08; 26/09; 83/09; 99/09; 115/10; 17/11; 51/2011; 123/12; 15/13; 24/13; 41/14; 116/14; 130/14 и 10/15. Одлуки на Уставниот суд на РМ, У. бр. 80/08 од 3 декември 2008 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 162/08 и У. бр. 98/11 од 3 април 2013 година, објавена во Сл. весник на РМ, бр. 57/13.

*на Претседателот на Советот треба да соодветствува на платата на Претседателот на Судскиот совет на РМ, а онаа на членовите на Советот, на платата на членовите на Судскиот совет на РМ.*

Значи, пензионираните лица не можат (т.е. не смеат, согласно закон) да остваруваат плата и надоместоци на плата од работен однос, односно за нив е предвидена можност за остварување приходи (само!) по други основи (така, по основ на авторски договор, договор за извршување повремени работи, давање на консултантски услуги, итн.).

И ако се земе предвид опфатот на дејствија поставени во надлежност на Советот определени во чл. 32 од Законот (расправање по иницијативи; прибавување податоци и докази кои се од интерес за утврдување на состојбата во врска со наодите изнесени во иницијативата; прибавување податоци и докази кои се од интерес за утврдување на состојбата во врска со наодите во иницијативата кои се наоѓаат кај државен орган, орган на единицата на локалната самоуправа или кај физичко или правно лице на кое му е доверено вршење на јавни овластувања, кои се должни без надомест да ги достават до Советот во рокот определен во барањето; вршење увид во судски списи и други списи и досиеја кои се од интерес на Советот за утврдување на фактите во врска со наодите во иницијативата; разгледување на извештаите на Судскиот совет на РМ за работата на судиите и судовите во РМ; поднесување барање за поведување постапка за одговорност на судија или на претседател на суд до Судскиот совет на РМ и застапување на барањата во вакви случаи; изготвување годишен извештај за работите од сферата на неговата надлежност, кој согласно Законот, треба да биде објавен на веб страницата на Советот, најдоцна до 1 февруари во тековната година за претходната година и вршење други надлежности утврдени со закон), скоро и да не постои никаква веројатност дека членовите на Советот со оглед на нивната био – психолошка способност и својства, би можеле успешно и непречено да ја вршат работата којашто всушност, се бара од нив.

Уште и самите услови за избор на член на Советот (од редот на судиите), се потполно некомпатибилни во однос на категоријата на лица на која треба да аплицираат (пензионирани лица кои треба да положат психолошки тест и тест за интегритет!)

Согласно чл. 11 од Законот, Судскиот совет спроведува психолошки тест кој има за цел по пат на проверка на социјалните способности да ги афирмира (а согласно општите услови предвидени во Законот, веќе треба да се работи за афирмирани лица, за воопшто и

да можат да бидат избрани,!) кандидатите за вршење на функцијата член на Советот. Во негова надлежност е и спроведувањето на тест за интегритет (на „афирмирани“ пензионирани судии, обвинители, професори и адвокати, коишто покажале видни резултати во своето досегашно работење!) кој има за цел да ги провери нивните етички и морални вредности за вршење на функцијата и се состои од тест кој се спроведува анонимно и во писмена форма и врз основа на стандардно утврдена листа на прашања!

Самата одредба не претставува ништо друго, туку егземплифкативна основа од која може да се изведе заклучокот дека на вака конципираните критериуми и услови *им недостасува сенс*, во однос на кругот на лица за кои тие се наменети!

*A fortiori*, круцијалното барање за непристрасност и објективност на членовите на Советот што се зема како основен предуслов за секој демократски правен систем, тешко дека може да биде задоволено во услови на креирање таква законска регулатива која на мала врата, отвора можност за лицата со завршен работен век, кои воспоставиле и одржувале блиски релации со припадниците на судската фела, да бидат повикани директно да одлучуваат за нивната одговорност! Треба да се има предвид дека *дијапазонот на толерирано професионално постапување е навистина широко поставен*. Традиционалното затворање во професионалните кругови и придржувањето кон начелото на професионална (во случајов, судиска) солидарност сè уште игра значајна улога и поаѓајќи од широко распространетата пракса, произведува негативно влијание во однос на нејзиното успешно функционирање. Спротивно на ваквата природ, во некои држави (така, Холандија, Норвешка), востановена е пракса според која судиите на колегиум јавно ги гледаат и коментираат снимките од своите судења и отворено констатираат за евидентираниите пропусти (т.н. професионални судски грешки). Значи, акцентот е ставен врз *превенцијата на пропустите* при судиското работење, т.е. спречување на нивното појавување во иднина што е во основа и крајната цел на еден ефикасен судски систем.

Илузорно е оттука, наведувањето во Образложението на Предлог - Законот, дека неговата примарна цел е во функција на обезбедување независност на судството како предуслов за владеенето на правото и основен гарант на правото на фер судење, кога со повеќето негови одредби веќе директно се негира ваквата (*хартиено поставена*) замисла.

Имајќи го предвид сето погоре изнесено, сметаме дека треба да се одложи примената на Законот, како би се избегнао настапувањето на штетни последици во оваа смисла.

Врз основа на сето погоре изнесено, му предлагам на Уставниот суд на РМ, да ја оцени уставноста на наведената одредба од чл. 6 од Законот за Советот за утврдување на факти и покренување на постапка за утврдување одговорност на судија и да донесе решение за поведување постапка за оценување на уставноста и законитоста на членот 6 од погоре споменатиот Закон и истата да ја укине или поништи како спортивна на Уставот на РМ.

Скопје, 24.02.2015 година

Подносител на иницијативата,  
Павле Трајанов