

UDK 349.22:331.101.24(497.7)
347.72:339.137-057.177(497.7)

АНГЕЛОВА, Ангела¹

ПРАВНА РАМКА И ПРИМЕНА НА ЗАБРАНАТА ЗА КОНКУРЕНТСКО ДЕЈСТВУВАЊЕ ВО РАБОТНИОТ ОДНОС

Апстракт

Предмет на анализа во овој труд е регулирањето на конкурентното дејствување во македонското трудово законодавство преку законски и договорни клаузули, кои имаат за цел да ги заштитат интересите на работодавачите и работниците.

За време на работниот однос е поставена законска забрана за конкурентско дејствување. Оваа ограничување не е апсолутно и може да се поништи доколку работодавачот даде согласност.

По престанувањето на работниот однос, работодавачот и работникот можат да се договорат за договорна забрана на конкуренција.

Овој правен механизам е во согласност со меѓународните стандарди, како и со принципите на правичност и баланс во трудовите односи, со кои не само што ќе се осигура заштита на интересите на работодавачите, туку и заштита на правата на работниците.

Клучни зборови: трудово законодавство, конкурентска клаузула, правна заштита.

ANGELOVA Angela²

LEGAL FRAMEWORK AND APPLICATION OF THE PROHIBITION ON COMPETITIVE ACTIONS IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Abstract

The subject of analysis in this paper is the regulation of competitive action in Macedonian labor legislation through legal and contractual clauses, designed to protect the interests of both employers and employees.

During the employment relations, a legal prohibition of competitive action is set. This restriction is not absolute and can be annulled if the employer gives its consent.

After the termination of the employment relations, the employer and the employee can agree on a contractual prohibition of competition.

This legal mechanism is in accordance with international standards, as well as the principles of fairness and balance in labor relations, which will not only ensure the protection of the interests of employers, but also the protection of the rights of employees.

Keywords: labor legislation, competition clause, legal protection.

ВОВЕД

Конкурентската клаузула претставува значаен правен инструмент во современите работни односи, чија цел е да воспостави рамнотежа помеѓу заштитата на интересите на работодавачот и слободата на професионално ангажирање на

¹ Студент на втор циклус на студии, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип, e-mail: angela.207629@student.ugd.edu.mk

² Student at second cycle, Faculty of Law, University Goce Delcev, e-mail: angela.207629@student.ugd.edu.mk

работникот. Македонското трудово законодавство ја уредува забраната за конкурентско дејствување во Законот за работни односи во делот „Обврски на работникот“.

Во член 36 и 37 е уредена законската и договорната забрана на конкурентско дејствување. Конкурентската клаузула претставува ограничување на работникот да се ангажира во конкурентски дејствија за време и по завршувањето на работниот однос. Работниците не смеат да се занимаваат со дејности со кои би биле директно во конкуренција со нивниот работодавач, без претходно да постигнат согласност и конкретно да ги утврдат условите.

Овие одредби имаат за цел да обезбедуваат баланс помеѓу интересите на работниците и работодавачите.

Од ова може да утврдиме дека конкурентската клаузула е инструмент со кој се овозможува баланс помеѓу правата на работникот и правата на работодавачот. Таа има за цел да ги заштити интересите на работодавачот од потенцијални загуби, а притоа да не ја исклучи можноста на работникот за поголема заработувачка и професионален развој.

Конкурентската клаузула денес е практично не изоставлив дел од договорот за работа и нејзината премногу широка примена може негативно да влијае на односот работодавач-работник, внесувајќи недоверба во работните односи и таа треба да се преговара само таму каде што е потребна.

1. Законска забрана за конкурентско дејствување

За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.³

И покрај тоа што оваа законска забрана е од императивна природа, таа не е апсолутна. Доколку за тоа се согласи работодавачот, законската конкурентска клаузула останува без дејство и работникот може за време на траењето на работниот однос за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот. Доколку не постои таква согласност, законот предвидува можност за преземање мерки за обештетување на работодавачот во рок од три месеци од денот кога дознал за вршењето на работата или склучување на зделката (субјективен рок), односно две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката (објективен рок).⁴

2. Договорна забрана за конкурентско дејствување

Договорната забрана на конкурентското дејствување се однесува на периодот по престанувањето на работниот однос. Договорните стани можат да договорат конкурентска клаузула за период од најдолго две години по престанокот на работниот однос, а тоа се утврдува со договорот за вработување.

➤ Услови за договарање на конкурентска клаузула

Во нашиот закон за работни односи е предвидено дека работникот и работодавачот можат да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување, ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски.

Факултативноста на забраната на конкуренцијата се гледа во тоа што таа се договара. Ако е договорена, постои. Ако не биде договорена, не постои. Таа, е значи,

³ Член 36 став 1 од Закон за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 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“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23 и 39/25)

⁴ Види член 36 став 2 од Закон за работни односи

производ на согласност на волјата на работодавачот и вработениот, а не од императивна природа. Договорната забрана – конкурентската клаузула се установува со договорот за вработување. Од работодавачот и работникот зависи и предметот на забраната. Тие се договараат не само за тоа дали забраната ќе постои, туку и на што таа се однесува. (Беловски & Мајхошев, 2017, стр. 109)

Конкурентската клаузула може да се договори само во случаите кога на работникот му престанува договорот по негова волја и вина.

Конкурентската клаузула може да се договори и дополнително со склучување анекс кон договорот за работа.

➤ **Дали конкурентската клаузула треба да ја исклучи можноста за ново вработување?**

Конкурентската забрана во никој случај не смее да се сфати како апсолутна и да ја исклучи можноста за вработување. Со неа не се исклучува можноста за вработување, туку само се ограничува и тоа само за работодавачи кои се конкуренти на претходниот работодавач кај кој работникот бил во работен однос и за периодот кој бил договорен, но не подолго од две години.

➤ **Право на паричен надоместок**

Ако почитувањето на конкурентската клаузула од членот 37 став (1) на овој закон, му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.⁵

Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеца пред престанувањето на договорот за вработување.⁶

➤ **Територијалната важност на конкурентската клаузула**

Нашиот Закон за работни односи нема одредби кои го уредуваат ова прашање. Поради овој факт договорните страни се слободни во утврдувањето на географското подрачје кое ќе биде опфатено со забраната за конкурентско дејствување, а нивната слобода на договарање треба да биде во рамки на општото договорно право.

Особено е важно територијалната важност на конкурентската клаузула да биде ограничена на територијата на која работодавачот дејствува, односно има деловни интереси. Ова ограничување да биде разумно, односно да не биде премногу широко, бидејќи потенцијалната идна активност на работникот не може целосно да се спречи, но исто така не треба да се спречи дејствувањето на работникот на територија каде што работодавачот нема легитимни интереси.

За разлика од нашето законодавство ова прашање е уредено во српското. Со општиот акт и договорот за вработување се утврдува и територијалната важност на забраната за конкуренција, во зависност од видот на бизнисот за кој се однесува забраната.⁷

Територијалното ограничување може да вклучува територија на одреден град, држава, но може да биде проширено и на поголема територија или на повеќе држави, односно не постојат пречки ова ограничување да важи за целиот свет.

⁵ Член 38 став 1 од Закон за работни односи

⁶ Член 38 став 2 од Закон за работни односи

⁷ Член 161 став 3 од Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)

➤ **Престанување на конкурентската клаузула**

Законот за работни односи им дава целосна автономија на договорните страни во уредувањето на начинот на престанување на конкурентската клаузула.⁸

Доколку работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи, а работникот има обврска да му предаде писмена изјава на работодавачот дека не го обврзува договорот.⁹

➤ **Последици од прекршувањето на забраната за конкурентско дејствување**

Прекршувањето на законската забрана за конкурентско дејствување претставува основ за откажување на договорот за работа под услов тоа да е предвидено со колективен договор или со акт на работодавачот.¹⁰

Работникот и работодавачот имаат целосна автономија во уредувањето на правните последици од прекршувањето на конкурентската клаузула.

Работодавачот може во рок од три месеци од денот кога дознал за вршењето на работата или склучување на зделката (субјективен рок), односно две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката (објективен рок) да бара надомест на штетата која е предизвикана. Работодавачот има право да бара надомест на причинетата штета според општите одредби од Законот за облигациони односи или во висина определена според договорот.

➤ **Разлика помеѓу законската забрана и договорната конкурентска забрана**

Законската забрана се однесува на периодот додека трае работниот однос. Ова значи дека со престанокот на работниот однос (доколку не е договорена конкурентска клаузула), работникот ќе може за своја и туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓале во дејноста на поранешниот работодавач.

Договорната клаузула се однесува на периодот по престанокот на работниот однос. Ова значи дека работникот по престанокот на работниот однос не може за своја и туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓале во дејноста на поранешниот работодавач, без негова согласност, за периодот за кој е договорена и кој не може да биде подолг од две години по престанувањето на работниот однос.

➤ **Заеднички карактеристики на одредбите за правата на интелектуална сопственост, чување на деловни тајни и конкурентската клаузула**

Договорните одредби кои се однесуваат на правата на интелектуална сопственост, чување на деловните тајни и конкурентските забрани имаат заеднички карактеристики. За овие договорни одредби и кога се дел од договорите за вработување важат правилата на општото договорно право, меѓутоа секако со спецификите содржани во правните прописи со кои се уредуваат работните односи. Со нив не можат да се намалат правата на работникот од прописите со кои се регулираат работните односи, но можат да му се дадат поголеми права. Кога работодавачите и работниците ги договараат овие прашања се применува начелото на слобода на договарањето, коешто своите граници ги има во јавниот поредок. Овие договорни одредби бидејќи се меѓу точно определени страни – работодавач и работник, мора да се во согласност со прописите што ги уредуваат работните односи. (Дабовик-Анастасовска, 2023, стр. 32)

⁸ Види член 39 став 1 од Закон за работни односи

⁹ Член 39 став 2 од Закон за работни односи

¹⁰ Види член 81 став 2 и член 82 став 2 од Законот за работни односи

Сите овие договорни одредби, кога се во договорите за вработување, секако се во пишана форма, меѓутоа и кога се уредени во други посебни договори оваа форма треба да биде запазена. За деловните тајни понекогаш се користи и усна форма, меѓутоа во функција на правната сигурност е подобро да има пишана форма за ваквата обврска. Договорните клаузули треба да бидат потпишани и од работодавачот и од вработениот или од работодавачот или ангажираното надворешно лице. (Дабовиќ-Анастасовска, 2023, стр. 32)

➤ **Уставно загарантираното право на работа во контекст на конкурентските ограничувања**

Уставот како највисок и најважен правен акт во член 32 утврдува дека секој граѓанин има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работа, материјална обезбеденост за време на привремена невработеност, еднакви услови при вработување, право на соодветна заработувачка, право на платен дневен, неделен и годишен одмор.

Конкурентската клаузула има за цел да ги заштити легитимните деловни интереси и таа не смее да го укине уставно загарантираното право на работа и слободен избор на вработување.

Секое договорно ограничување мора да биде пропорционално, временски и просторно ограничено и не смее да ја исклучи можноста работникот да се вработи или да обезбеди егзистенција. Во спротивно, таквите клаузули би биле неуставни и ништовни, бидејќи се во спротивност со уставно загарантираното право на работа.

Во пракса често се наведува дека конкурентските клаузули не се апсолутни и мора да бидат внимателно урамнотежени за да не дојде до повреда на уставно загарантираните права на работникот.

➤ **Институтот конкурентска клаузула како дел од Законот за трговски друштва**

Со Законот за трговски друштва се уредуваат основните прашања поврзани со трговските друштва, вклучувајќи го правниот статус на трговецот, формите на друштва, условите и постапките за основање, управување, надзор и ликвидација на друштвата., правата и обврските на содружниците и акционерите, управувањето со основната главнина, одговорноста за обврските, како и трговскиот регистар, трговските книги, финансиските извештаи и нивната ревизија.

Во Законот за трговски друштва е поставена правната рамка за конкурентските клаузули за управителите и членовите на органите на управување. Тие не смеат да вршат конкурентска дејност без одобрување од друштвото, забрането е основање на конкурентски фирми, учество во нив или водење трговски друштва со слична дејност на штета на друштвото.

Институтот конкурентска клаузула е изречно регулиран не само за јавното друштво (чл. 121 и 122 од ЗТД), туку и за други форми на трговски друштва. Така, за друштвото со ограничена одговорност, клаузулата за забрана на конкуренција е предвидена во член 238, додека кај акционерските друштва се регулира преку членовите 348 и 349. Овие одредби предвидуваат забрана за управителите, односно членовите на органите на управување и надзор да вршат конкурентска дејност, како и правните последици при нејзино прекршување. Притоа, постојат јасно дефинирани рокови за остварување на правата на друштвото, вклучувајќи можност за тужба, барање за надомест на штета или за отстапување на користа добиена од забранетата дејност.

➤ **Судска практика**

Забраната за конкуренција е релативно нов правен институт чија примена станува се почеста во пракса. И покрај ова за ова прашање не постои особено развиена судска практика.

Предмет на анализа беа следниве пресуди РОЖ-1813/18, РОЖ-366/19, РОЖ-694/18, РОЖ-549/17, РОЖ-108/14, РОЖ-50/14 и РОЖ-211/13.

Од неколкуте примери од судската практика можеме да утврдиме дека судовите особено внимаваат на условите под кои може да се примени конкурентската клаузула, како и дали таа е во согласност со законските прописи и конкретните околности на случајот.

Од овие пресуди можеме да увидиме дека судовите често го разгледуваат прашањето дали конкурентната клаузула е законски валидна и дали се исполнети условите за нејзина примена т.е. надомест на штетата.

Најчести прашања кои се јавуваат во судската практика се следниве:

1. Дали договорот за вработување содржи валидна конкурентска клаузула?
2. Дали забраната за конкуренција е оправдана?
3. Дали тужителот може да докаже дека конкурентската клаузула предизвикала штета?

- **РОЖ-1813/18**

Во овој случај се истакнува важноста од правилно утврдување на фактите и правилна примена на одредбите од Законот за работни односи. Апелациониот суд нагласува дека треба да се докажат фактите и условите под кои може да се применува конкурентската клаузула, а исто така и постоењето на штета која е резултат на повредата на конкурентската клаузула. (РОЖ-1813/18)

- **РОЖ-366/19**

Првостепениот суд неправилно го применил материјалното право од причини што во менаџерскиот договор склучен помеѓу странките паричниот надоместок за почитување на конкурентска забрана не е определен па како таков не и следува на тужителката.

Тужителката не успеала да докаже дека токму поради таа конкурентска клаузула реално имала можност да остварува приходи за периодот додека траела забраната од активности идентични или слични со делокругот на работењето на работодавачот ниту пак тужителката барала согласност од тужениот за извршување на вакви активности идентични или слични со делокругот на работењето на работодавачот но не ги добила. (РОЖ-366/19)

- **РОЖ-694/18**

Од оваа пресуда можеме да увидиме дека конкурентската клаузула не се применува по автоматизам, односно треба да се испита дали работодавачот вложил во стручно оспособување на работникот со што би се оправдала примената на конкурентската клаузула.

Во конкретниот случај, работодавачот (тужителот) не докажал дека вложил во стручност и знаење во профилот на работникот (тужениот) од денот на започнувањето на работниот однос до престанокот. Токму поради овој факт примената на конкурентската клаузула е неоправдана. (РОЖ-694/18)

- **РОЖ 549/17**

Во судската практика често се поставува прашањето дали договорната забрана за конкурентско дејствување се однесува на кое било работно место кај новиот работодавач?

Судот утврдил дека новото вработување на тужениот кај директниот конкурент на тужителот не претставува прекршување на конкурентската клаузула, бидејќи не биле споделени деловни тајни или специјални знаења кои би го довеле до конкуренција со

тужителот, односно тужениот е вработен на работно место магационер, а не комерцијалист. (РОЖ-549/17)

За да не дојде до злоупотреба на конкурентската клаузула од страна на новиот работодавач сметам дека таа треба да ги опфати сите работни места кај новиот работодавач. Ова од причина што новиот работодавач би можел да го распредели работникот само формално на работно место кое е различно од она за кое е договорена конкурентска клаузула.

➤ **РОЖ 108/14**

Во конкретниот случај не може да стане збор за конкурентска клаузула и да се примени одредбата од член 37 став 1 од Законот за работни односи, бидејќи во член 11 од Договорот е наведено само дека работникот без оправдана причина не може да го прекине работниот однос. Тоа може да го стори во согласност со Законот за работни односи, но притоа треба да го почитува отказниот рок кој изнесува минимум 60 дена, во спротивно работодавачот нема обврска да го одјави работникот порано од изминати 60 дена и дека има обврска по стекнување на лиценца за работа како магистер по фармација да работи во фирмата минимум 3 години. Доколку работникот и покрај горенаведеното го прекине работниот однос пред истекот на овие три години, се обврзува да ги надомести сите трошоци во бруто износ на исплатени плати за време на последните 6 месеци. (РОЖ-108/14)

➤ **РОЖ 50/14**

Со оваа пресуда апелациониот суд ја укинува пресудата на Основниот суд Скопје II РО. Бр. 540/12 од 22.10.2013 и предметот го враќа на првостепениот суд на повторно судење. Второстепениот суд утврдил дека жалбените наводи се основани, а причините кои првостепениот суд ги зел како релевантни при одлучувањето се неправилни и истите не се доволна основа за правилна примена на материјалното право.

По наоѓање на овој суд првостепениот суд при оценка на изведените докази и утврдувањето на фактичката состојба не ги имал предвид сите одредби од Законот за работни односи кои се однесуваат на конкурентската забрана, надоместокот за почитување на конкурентската клаузула и престанување на конкурентската клаузула.

Во случајот не е утврдено кои се работните задачи на тужената согласно описот и пописот на работни задачи за работното место на кое била вработена, и на кој начин тужената се здобила со деловни знаења и деловни врски, што би претставувало основ за склучување на договорна забрана за конкурентско дејствување на тужената. Исто така тужителот како работодавач со договорот за работа морал да го утврди паричниот надоместок за непочитување на конкурентската забрана согласно одредбата од чл.38 од ЗРО, што во конкретниот предмет ова не е случај.

При повторно постапување, првостепениот суд потребно е да ја отстрани претходно констатираната суштествена повреда. За правилно утврдување на фактичката состојба, потребно е првостепениот суд да ги има предвид укажувањата на овој суд односно да ги има целосно предвид одредбите од ЗРО кои се однесуваат на конкурентската забрана, надоместокот за почитување на конкурентската клаузула и престанување на конкурентската клаузула и да утврди дали се исполнети условите.

Исто така првостепениот суд треба со сигурност да утврди кои се работните задачи на тужената согласно описот и пописот на работни задачи за работното место на кое била вработена, и на кој начин тужената се здобила со деловни знаења и деловни врски, што би претставувало основ за склучување на договорна забрана за конкурентско дејствување на тужената, и дали со тоа што тужената склучила договор за работа ја прекршила конкурентската забрана и дали се исполнети условите за надомест на штета на тужителот по овој основ. Откако ќе го утврди овој факт правилно и целосно да ја утврди и фактичката состојба и правилно да го примени материјалното право и да донесе одлука заснована на закон. (РОЖ-50/14)

• **РОЖ-211/13**

Во конкретниот случај, на тужената работниот однос и престанал со спогодба за раскинување на договор за вработување што значи по волја на двете договорени страни што значи дека конкурентската клаузула не може да биде во сила и да произведува правно дејство а доколку повеќе што чл.11 од Договорот за вработување во кој е договорена забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанување на работниот однос (конкурентска клаузула) е во спротивност со одредбата од чл.37 од ЗРО кој го регулира ова правно прашање од работен однос во кој е предвидено во кој случај и за кое време може да се предвиди конкурентската клаузула бидејќи во истиот е предвиден период на траење од пет години сметано од денот на престанокот на работниот однос а согласно со законската одредба од чл.37 од ЗРО е предвидено дека конкурентската клаузула може да се договори најдолго за период од две години. (РОЖ-211/13)

Оваа пресуда истакнува важен принцип дека конкурентската клаузула не може да се применува кога работниот однос е прекинат со спогодба помеѓу работодавачот и работникот.

Судската пракса во Република Македонија укажува на тоа дека конкурентните клаузули мора да бидат јасно дефинирани и во согласност со законските норми, со што се обезбедува правна сигурност и за работниците и за работодавачите. Можеме да увидиме дека конкурентската клаузула не се применува по автоматизам, односно треба да се испита дали работодавачот вложил во стручно оспособување на работникот со што би се оправдала примената на конкурентската клаузула.

ЗАКЛУЧОК

Забраната за конкурентско дејствување претставува важен механизам за заштита на легитимните интереси на работодавачот, но истовремено мора да обезбеди и заштита на правата и слободите на работникот. Потребно е јасно законско разграничување меѓу заштитата на легитимните деловни интереси на работодавачите и уставно загарантираното право на работа.

Неопходни се построги критериуми и надзор при нејзиното склучување и примена, со цел да се заштити работникот од неправични ограничувања, особено кога се работи за период по престанокот на работниот однос. Конкурентската клаузула мора да биде временски и територијално ограничена, со задолжителен паричен надоместок, и да се применува исклучиво кога постои вистинска и докажана потреба.

Недостатокот на развиена судска практика и отсуството на јасни норми отвораат простор за правна несигурност. Затоа, од клучна важност е судовите, работодавачите и законодавецот да пристапат со повисоко ниво на одговорност и прецизност. Без соодветна контрола и уредување, конкурентската клаузула може да прерасне од легитимна заштита во средство за притисок и ограничување на професионалната слобода.

Библиографија

Книги, монографии, научни и стручни статии:

Беловски, В., Мајхошев, А. (2017). *Трудово право*. Штип: Универзитет „Гоце Делчев - Штип.

Дабовиќ-Анастасовска, Ј. (2023). Значењето и карактеристиките на одредбите за правата на интелектуална сопственост, деловните тајни и конкурентските забрани во договорите за вработување. *Свет на работата*.

Правни прописи:

Закон o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/2005 i 61/2005)

Закон за облигациони односи („Службен весник на Република Македонија“, бр. 18/01, 04/02, 05/03, 84/08, 81/09, 161/09 и 123/13 и „Службен весник на Република С. Македонија“ бр. 215/21)

Закон за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 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 С. Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21, 288/21, 111/23 и 39/25)

Закон за трговски друштва („Службен весник на Република Македонија“ бр. 28/2004; 84/2005; 71/2006; 25/2007; 87/2008; 17/2009; 23/2009; 42/2010; 48/2010; 8/2011; 21/2011; 24/2011; 166/2012; 70/2013; 119/2013; 120/2013; 187/2013; 38/2014; 41/2014; 138/2014; 88/2015; 192/2015, 217/15; 6/2016; 30/2016; 61/2016; 64/2018; 120/2018; 195/2018; 239/2018; 290/2020; 215/2021; 99/2022 и 272/2024).

Устав на Република Македонија. Последни измени на 30 септември 2019.

Достапно на: <https://www.sobranie.mk>

Пресуди:

Пресуда на Апелациониот суд Скопје РОЖ-1813/18, достапна на: <https://trudovopravo.mk/>

Пресуда на Апелациониот суд Скопје РОЖ-366/19, достапна на: <https://trudovopravo.mk/>

Пресуда на Апелациониот суд Скопје РОЖ-694/18, достапна на: <https://trudovopravo.mk/>

Пресуда на Апелациониот суд Скопје РОЖ-549/17, достапна на: <https://trudovopravo.mk/>

Пресуда на Апелациониот суд Скопје РОЖ-108/14, достапна на: <https://trudovopravo.mk/>

Пресуда на Апелациониот суд Скопје РОЖ-50/14, достапна на: <https://trudovopravo.mk/>

Пресуда на Апелациониот суд Скопје РОЖ-211/13, достапна на: <https://trudovopravo.m>