

Архивски број: 09-123/5

Датум: 02.09.2021 година

Постапувајќи по претставката за заштита од дискриминација бр. 0801-123/1 од 14.06.2021, поднесена од [REDACTED] од Скопје против компанијата [REDACTED] во Република Северна Македонија, за извршена повеќекратна дискриминација по основ на образование, етничка припадност и државјанство во областа работа и работни односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник на РСМ бр.258/2020) на 01.09.2021 го донесе следново

МИСЛЕЊЕ

Не се утврдува повеќекратна дискриминација по основ на образование, државјанство и етничка припадност извршена од страна на компанијата [REDACTED] во Република Северна Македонија кон подносителот на претставката [REDACTED] Скопје.

Образложение

Во претставката за заштита од дискриминација бр.0801-123/1 од 14.06.2021, подносителот [REDACTED] од Скопје, поднесе бројна документација за да ги потврди своите тврдења дека бил дискриминиран од страна на работодавачот - [REDACTED] во Република Северна Македонија по основ на образование, етничка припадност и државјанство затоа што само тој во компанијата бил испратен да го користи целиот годишен одмор од 2021 година, со изговор - намален обем на работа поради пандемиските услови, а за тоа време работодавачот ангажирал неговите смени да ги работат три бугарски државјани за кои претпоставува дека работеле без работна виза согласно законските прописи и еден македонски државјанин – лице кое не било работно ангажирано во компанијата. Подносителот во претставката тврди и дека бил ставен во нееднаков третман во споредба со другите вработени, кога не бил избран од страна на работодавачот да посетува платена обука за работа на нов тип авионски мотор – NEO PW1100G иако поседувал повеќе од четири години работно искуство во фирмата, а пратени биле двајца вработени со помало искуство од неговото. Затоа подносителот смета дека на овој начин работодавачот го ставил во нееднаков третман во споредба со другите со што му го ускратил правото за професионална надградба и работно усовршување. Подносителот наведува дека ваквото однесување од страна на работодавачот се должи на фактот што [REDACTED] повел судска постапка против работодавачот за враќање на висината на платата според Договорот за вработување бр. 4 што го потпишал на 01.02.2019, а кој бил изменет со Анекс бр.1 на Договорот бр. 4 од 19.03.2020, кога платата му била намалена поради *причини на виша сила односно поради затворањето на Меѓународниот аеродром Скопје, врз основа на Одлука на Влада на РСМ од 16.03.2020*, поради пандемиските услови. Поднесувачот го прифатил и потпишал тој Анекс, но одбил да го потпише Анексот бр.2 на Договорот бр. 4 од 01.07.2020, каде платата се зголемува, но не на нивото од 01.02.2019, иако, според него, пандемиските услови и вонредната состојба веќе биле завршени.

Согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник на РСМ бр.258/20), Комисијата утврди дека тврдењето на подносителот е веројатно па на 16.06.2021 испрати Известување до работодавачот да се произнесе по тврдењата на подносителот на претставката во законски предвидениот рок.

Работодавачот - [REDACTED] во Република Северна Македонија, во своите дописи до Комисијата бр.0801-123/3 од 07.07.2021 и 0801-123/5 од 18.08.2021, во целост

ги отфрли наводите на подносителот за дискриминација по основ на образование, етничка припадност и државјанство и ги достави следните докази:

1. Работодавачот - [REDACTED] во Република Северна Македонија, не го упатил на користење на целиот годишен одмор само подносителот [REDACTED], во период од 07.06.2021 до 06.07.2021, туку издал и решенија за користење на целиот годишен одмор и на [REDACTED], во периодот од 09.07.2021 до 16.08.2021 и за [REDACTED] за периодот од 05.07.2021 до 10.08.2021. На останатите вработени кои имале неискористен дел од годишниот одмор за 2020 година, им издале решенија за користење на годишен одмор од 2020 година и тоа: на [REDACTED] за периодот од 25.06.2021 до 11.07.2021, на [REDACTED] за периодот од 09.06.2021 до 17.06.2021, на [REDACTED] во периодот од 06.06.2021 до 11.06.2021, на [REDACTED] во периодот од 21.06.2021 до 25.06.2021, на [REDACTED] во периодот од 04.06.2021 до 15.06.2021, на [REDACTED] во периодот од 01.06.2021 до 20.06.2021 и на [REDACTED] во периодот од 20.06.2021 до 30.06.2021 година.

2. Во врска со работното ангажирање на тројцата бугарски државјани, [REDACTED], [REDACTED] и [REDACTED], работодавачот потврди дека истите се во редовен работен однос во матичната компанија – [REDACTED] ООД Софија, Република Бугарија и дека истата ги упатува на работа во Подружницата во Република Македонија, дека сите се уредно пријавени во Агенцијата за вработување согласно законот за вработување на странци и дека сите поседуваат важечки лиценци за воздухоплови со мотор NEO PW1100G, а до Комисијата ги достави следниве документи како докази:

-Договор за вработување од матичната компанија бр.55 од 01.11.2016 за [REDACTED] и лиценца за одржување воздухоплови бр.БГ.66.А.01194-51913 со важност до 2026 година и Потврда за пријава-одјава на странци од АВРСМ за периодот од 15.06.2021 до 29.06.2021, како и за периодот од 27.07.2021 до 10.08.2021;

-Договор за вработување од матичната компанија бр. 45 од 01.11.2014 година за [REDACTED] и лиценца за одржување на воздухоплови бр.БГ.66.А.01053-51677 со важност до 2025 година и Потврда за пријава-одјава на странци од АВРСМ за периодот од 06.05.2021 до 18.05.2021 како и за периодот од 29.06.2021 до 13.07.2021;

-Договор за вработување од матичната компанија бр. 30 од 01.12.2007 за [REDACTED] и лиценца за одржување на воздухоплови бр. Бг.66.А.01116-51034 со важност до 2025 година и Потврда за пријава-одјава на странци од АВРСМ за периодот 09.02.2021 до 23.02.2021, од 07.04.2021 до 15.04.2021 и за периодот 01.06.2021 до 15.06.2021 година.

3. Во врска со тврдењето на подносителот за работно ангажирање на лицето [REDACTED] работодавецот тврди дека истиот не е во работен однос со Подружницата и никогаш не бил ангажиран од страна на Подружницата по ниту еден основ или договор, туку ангажманот на ова лице одело преку матичната компанија од Република Бугарија.

4. Во врска со наводите на подносителот дека бил дискриминиран по основ на образование, односно дека му била ускратена можноста работно да се усовршува и професионално да се надградува со тоа што не бил упатен на обука за одржување на воздухоплови со мотор NEO PW1100G, работодавачот истакнува дека согласно член 9, „работникот има право и должност на постојана надградба на своето знаење преку дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес“, но тие, цитирам: „никогаш не биле известени од страна на работникот дека сакал да посетува некаква обука, за да можеле да го спречат“. Тие потенцираат дека работодавачот одлучува да упати работници на обука на сопствен трошок кога тоа произлегува од потребите на работниот процес, во рамките на своите потреби. Во споменатиот случај, потребата за обука на вработени за мотор NEO PW1100G, имале ограничен буџет и ги пратиле на обука „работниците за кои сметале дека се најсоодветни за тоа, по своја сопствена оценка, на начин што треба да ги исполнуваат условите на организаторот на обуката (образование, специјалност, степен на познавање на странскиот

јазик за обуката). Истовремено, тие ја ценеле и досегашниот начин на работа на работниците (посветеноста кон работата, дали работникот има изречени претходни писмени предупредувања, парични казни и/или дали против истиот биле водени други дисциплински постапки.“ Во случајот со подносителот, тие доставија доказ за Писмено предупредување бр. 019/2020 од 17.08.2020 до подносителот [REDACTED], заради непочитување на работното време и работниот ред и дисциплина, во кое го задолжиле да го подобри своето однесување и да се придржува на работното време. Затоа што на 14.08.2020 наместо во 20:00 часот, го напуштил работното место во 19:20 часот а истото не го најавил кај непосредниот раководител. Иако подносителот испратил забелешка дека истото време го искористил како време за пауза, работодавачот ја истакнува одредбата содржана во чл.5.4 од Договорот за работа бр. 4 од 01.02.2019, која гласи: „Работникот има право на пауза во текот на работниот ден која се одредува пропорционално на должината на дневното работно време, во траење од 30 минути. Паузата може да се користи по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време.“

Земајќи ги во предвид сите овие наводи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација не утврди повреди на правото на еднаквост извршени од страна на работодавачот кон подносителот на претставката [REDACTED] и одлучи како во диспозитивот.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

Претседателка
Весна Бендевска

