

Архивски број: 08-84/6
~~16-03-2023~~ година

Постапувајќи по претставка бр. 08-84/1 од 13.1.2023 година поднесена од [REDACTED] против Центар за управување со кризи, за извршена дискриминација врз основа на етничка припадност во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21 став 1 точка 14 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен Весник на Република Северна Македонија бр. 258/2020 од 30.10.2020), на 16.3.2023 година го донесе следново

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на етничка припадност во областа на работата и работните односи, сторена од страна на Центарот за управување со кризи врз [REDACTED].

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-84/1 од 13.1.2023 година од [REDACTED] за сторена дискриминација врз основа на етничка припадност во областа на работата и работните односи од страна на Центарот за управување со кризи.

Подносителот на претставката најпрво наведува дека со Решение бр. 04-294/1 од 2005 година, бр. 04-6/67 од 23.5.2012 година и бр. 04-6/43 од 1.9.2015 година е распореден како раководител на Сектор за меѓународна соработка во Центарот за управување со кризи („ЦУК“). На 9.6.2022 година, директорот на ЦУК донел решение со кое подносителот го распоредил на работно место раководител на Сектор – Центар за обука за управување со кризи.

Во врска со ова, подносителот на претставката наведува дека при извршувањето на секојдневните работни обврски кои произлегуваат од Правилникот за систематизација на работните места во ЦУК, наишол на фактички пречки кои го оневозможуваат целосно да ги извршува работните обврски на соодветното работно место, бидејќи до моментот на поднесување на претставката нема право на потпис и печат. Како докази поврзани со ова тврдење приложени се два документи, Известување со арх. бр. 21-1983/1 од 30.8.2022 година и Барање/ургенција со арх. бр. 21-2893/1 од 30.8.2022 година, на кои стои само неговиот потпис, без печат. Вели дека не добил известување за ова, а смета и дека нема правен основ кој би го оправдал истото. Истакнува дека на неколку колегиуми му укажал на директорот на ЦУК дека се уште нема овластување за потпишување на акти и дека таквото дејствие е противзаконско.

Подносителот натаму презентира наводи дека доставено Барање до архивата на ЦУК од негова страна, кое било евидентирано како архивски примерок, му било вратено со избришан датум и архивски број, што тој смета дека било направено со цел да не му се дозволи да достави било каков акт до архивата на ЦУК.

Исто така, смета е дискриминиран и во поглед на буџетот за покривање на трошоците на ЦУК поврзани со воспоставување на Центарот за обука за управување со кризи. Имено, тој вели дека иако со решението од 12.6.2022 година е назначен за раководител, сепак за овластено лице за споменатиот буџет е назначен директорот на ЦУК.

Дополнително, вели, дискриминаторскиот однос од страна на директорот се однесувал и на овластувањата за вршење работи и задачи од делокругот на Државен советник за меѓународна соработка, обука и развој. Согласно наводите, за ваквото овластување имал Решение со бр. 04-1231/1 од 12.4.2017 година, кое било потврдено со Решение бр. 04-635/1 од 21.2.2022 година. Неколку месеци подоцна, со Решение бр. 04-635/2 од 6.7.2022 година, настанал престанок на важењето на претходното решение за овластување. За истото наведува дека не добил образложение.

Последно, а во врска со претходно споменатите потпис и печат, споменува дека согласно Планот за архивски знаци со листа на архивски и документиран материјал на ЦУК за 2023 година со бр. 03-3515/1 од 29.11.2022 година, неговиот сектор е внесен под бр. 17, но и покрај тоа, се уште нема добиено овластување за потпис и печат.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 20.1.2023 година испрати Известување за произнесување по наводите од претставката бр. 08-84/2 до Центарот за управување со кризи.

На ден 9.2.2023 година во архивата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од Центарот за управување со кризи како одговор на претставката.

Во одговорот од ЦУК се вели дека поднесената претставка ја оспоруваат во целост поради следните причини:

1. По однос на Решението за распоредување на државен службеник бр. 04-6/41 од 9.6.2022 година со кое подносителот на претставката е распореден на работно место Раководител на сектор-Центар за обука за управување со кризи, известуваат дека истото било донесено согласно член 43 став 1 од Законот за вработените во јавниот сектор каде се вели дека „Вработениот во јавниот сектор, на негово барање или по потреба на институцијата, може да биде трајно распореден на друго работно место на исто ниво, односно на работно место за кое ги исполнува општите и посебните услови пропишани во актот за систематизација, за што раководното лице на институцијата носи решение за негово распоредување во институцијата“. Во конкретниот случај, велат дека подносителот согласно Законот бил распореден за потребите на институцијата, при што биле земени предвид неговото работно искуство и работни компетенции за вршење на работи и работни задачи соодветни за наведеното работно место.

Понатаму, наведуваат дека подносителот на претставката се повикува на сторена дискриминација врз основа на етничка припадност од страна на директорот на ЦУК, а во врска со прераспоредувањето на друго работно место на исто ниво, иако бил упатен и му биле познати причините за истото. Имено, согласно Правилниците за организација и систематизација на работите и задачите во ЦУК, Секторот за меѓународна соработка, меѓу другото, е надлежен за извршување на следниве работи и задачи: „обезбедување безбеден и соодветен прием, обработка, чување и работа со странски класифицирани информации“, за што е потребно поседување на соодветен безбедносен сертификат. Поднесеното барање на службеникот Урим Вејсели со бр. 09/4-6/2 од 29.9.2020 година за издавање на НАТО безбедносен сертификат за пристап до класифицирани информации со степен „СТРОГО ДОВЕРЛИВО“, било одбиено со Решение „ОУ“ бр. 15-1625/1 од 29.4.2022 година од страна на директорот на Дирекцијата за безбедност на класифицирани информации. Понатаму, незадоволен од решението, службеникот доставил жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, која на 14.12.2022 година донела Решение под УП бр. 1113-11 со кое жалбата на Урим Вејсели била одбиена како неоснована.

Земајќи го предвид ова, истакнуваат дека директорот на ЦУК, согласно Законот за класифицирани информации, е должен да обезбеди раководење на Секторот за меѓународна соработка од страна на државен службеник кој поседува соодветен безбедносен сертификат за „обезбедување безбеден и соодветен прием, обработка, чување и работа со странски класифицирани информации“. Бидејќи подносителот [REDACTED] не поседувал таков сертификат, согласно член 43 став 1 од Законот за вработените во јавниот сектор бил распореден на друго работно место од исто ниво. Од ЦУК тврдат дека со ваквото постапување од нивна страна, бил заштитен личниот и професионалниот углед на службеникот.

2. По однос на наводите во врска со Решението за овластување за потпишување на акти, пак, со кое подносителот на претставката би се здобил со право на потпис и печат како Раководител на сектор, истакнуваат дека истите се неосновани. Имено, во Планот за архивски знаци за 2022 година со листа на архивски и документарен материјал за 2022 година на ЦУК, новоформираниот сектор-Центар за обука за управување со кризи немал организациона единица, од причина што кога се изготвувал Планот на архивски знаци во декември 2021 година, се уште не бил формиран именуваниот сектор. Поради ова, подносителот не можел да има решение за овластување за потпишување на акти.

Во Планот на архивски знаци со листа на архивски и документарен материјал за 2023 година на ЦУК, била воведена и организациона единица за сектор-Центар за обука за управување со кризи. Согласно член 52 став 4 од Законот за организација и работа на органите на државната управа, предвидено е дека „Директорот може да овласти државен службеник да потпишува акти, да решава за определени прашања и да врши други работи од надлежност на органот, освен за акти и работи кои во согласност со закон се во надлежност на директорот.“. Од ЦУК велат дека одредбата од Законот дава дискреционо право на директорот да оцени и утврди на кого ќе даде овластување, со што сметаат дека во конкретниот случај не постои елемент на дискриминација.

3. По однос на наводите во претставката за дискриминаторски однос поврзан со решението за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 година во ЦУК, сметаат дека истите се беспредметни. Имено, истакнуваат дека станува збор за Решение за 2022 година, во кое, во дел 4.2, предвиден е буџет наменет за покривање на трошоци на ЦУК поврзани со воспоставување на Центар за обука за управување со кризи. Појаснуваат дека овој буџет бил предвиден за активности за воспоставување на Центарот за обука во Куманово и е во директна релација со проектот за реконструкција на објектот во Куманово.

Согласно работните цели, задачи и обврски на секторот-Центар за обука за управување со кризи, наведуваат дека во Буџетот за 2022 и 2023 година не биле предвидени посебни средства во решенијата за внатрешна распределба на вкупниот одобрен буџет на ЦУК, земајќи предвид дека не било поднесено соодветно барање за тоа во рамки на процесот на планирање, програмирање, буџетирање и извршување (ППБИ). Односно, не била изработена и доставена програма за работа на Центарот за обука и не биле доставени податоци за потребните персонални, материјални и финансиски ресурси, групирани по приоритети, задачи, активности и програмски години во соодветната програма од програмската структура на стратешкиот план, согласно Правилникот за ППБИ.

Дотолку повеќе, во насока на тоа дека подносителот на претставката не бил дискриминиран, истакнуваат дека на [REDACTED] му биле доделени решенија за давање на генерални полномошна со цел преземање на финансиски обврски.

Имено, како раководител на [REDACTED] му биле дадени следните генерални полномошна:

1. Решение бр. 04-61/1 од 5.1.2022 година за Буџет наменет за покривање на трошоци врзани со меѓународната соработка, согласно Решение за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 на ЦУК бр. 11/1-33/1 од 4.1.2022 година;
2. Решение бр. 04-817/1 од 7.3.2022 година за реализација на ЕУ проект HELP, согласно Решение за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 бр. 11/1-33/5 од 18.2.2022 година и
3. Решение бр. 04-1312/1 од 19.4.2022 година за реализација на ЕУ проект eFIDAR, согласно Решение за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 бр. 11/1-33/9 од 23.3.2022 година.

Како Раководител на Сектор-Центар за обука за управување со кризи му биле дадени следните генерални полномошна:

1. Решение бр. 04-1870/1 од 13.6.2022 година за реализација на ЕУ проект HELP, согласно Решение за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 бр. 11/1-33/16 од 13.6.2022 година и
2. Решение бр. 04-1871/1 од 13.6.2022 година за реализација на ЕУ проект eFIDAR, согласно Решение за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 бр. 11/1-33/16 од 13.6.2022 година.

Во текот на 2023 година, на подносителот на претставката му биле доделени решенија за давање генерални полномошна со цел преземање на финансиски обврски како Раководител на работни групи за имплементација на проекти, и тоа:

1. Решение бр. 04-99/1 од 11.1.2023 година за реализација на ЕУ проект HELP, согласно Решение за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 бр. 11/1-87/1 од 10.1.2023 година и
2. Решение бр. 04-100/1 од 11.1.2023 година за реализација на ЕУ проект eFIDAR, согласно Решение за внатрешна распределба на вкупниот одобрен Буџет за 2022 бр. 11/1-87/1 од 10.1.2023 година.

4. По однос на наводите во претставката кои се однесуваат на Решението за овластување за вршење на работи и задачи од делокругот на државен советник за меѓународна соработка, обука и развој бр. 04-1231/1 од 12.4.2017 година и Решение бр. 04-635/1 од 21.2.2022 година, напоменуваат дека истите решенија се донесени од претходниот директор, а потврдени со доаѓањето на сегашниот директор на ЦУК. Причина за донесувањето на такво решение била потребата од вршење на работи и задачи од тој делокруг на работење, предвидени со Правилникот за систематизација на работни места во ЦУК. Истакнуваат дека, видно од самиот наслов на решенијата, истите се од времен карактер, донесени по потреба на институцијата, а можат да бидат отповикани во секој момент, согласно потребата од нивно понатамошно постоење.

Наведените решенија се истакнува дека црпат основ од член 34 став 2 од Законот за вработените во јавниот сектор каде е наведено дека „ Вработените во јавниот сектор, врз основа на задолжение во писмена форма од непосредно претпоставениот, или од раководното лице на институцијата, се должни да извршуваат и работи и работни задачи кои не се содржани во описот од ставот (1) на овој член, а кои се соодветни со нивните професионални квалификации и со работните компетенции“.

5. Воедно, истакнуваат дека тврдењето за дискриминаторски однос врз основа на етничка припадност го сметаат за индикативно и нејасно, а дополнително и сметаат дека како раководен државен службеник, подносителот треба да биде пример за етичко однесување согласно Законот за административни службеници и Етичкиот кодекс за однесување на административен службеник. Исто така истакнуваат дека сите донесени акти од страна на ЦУК претставуваат заедничка одлука и право на директорот Стојанче Ангелов и заменик директорот Екрем Зендели, како раководни и одговорни лица во ЦУК.

Последно, укажуваат дека ЦУК доставил Барање бр. 09-242/1 од 27.1.2023 година до Државната комисија за спречување на корупција со цел прибавување мислење за постапка за набавка и за постоење на судир на интереси во врска со работењето и делувањето на подносителот на претставката [REDACTED]

Од наводите во претставката, одговорот на истата, како и прибавените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација оцени дека не можат да се најдат факти и околности кои укажуваат на сторена дискриминација.

Првенствено, во поглед на Решението со кое подносителот на претставката бил распореден на работно место Раководител на сектор-Центар за обука за управување со кризи, Комисијата утврди дека истото било направено согласно член 43 став 1 од Законот за вработените во јавниот сектор и притоа не била сторена повреда на правото. Имено, согласно именуваниот член, а бидејќи ЦУК имал потреба од таквото распоредување, Урим Вејсели бил распореден на друго работно место на **исто ниво**. За распоредувањето постоела и легитимна причина. Подносителот на претставката, извршувајќи ја својата претходна должност како раководител на Секторот за меѓународна соработка, морал да поседува соодветен безбедносен сертификат. Бидејќи подносителот не поседувал таков сертификат кој би овозможил „обезбедување безбеден и соодветен прием, обработка, чување и работа со странски класифицирани информации“, а истото било императивно согласно Правилниците за организација и систематизација на работите и задачите во ЦУК и Законот за класифицирани информации, тој бил распореден на друго работно место од исто ниво.

Понатаму, анализирајќи ги наводите во врска со Решението за овластување за потпишување на акти со кое подносителот на претставката би се здобил со право на потпис и печат како Раководител на сектор, Комисијата повторно не пронајде факти кои укажуваат на дискриминаторски однос. Имено, иако во Планот на архивски знаци со листа на архивски и документарен материјал за 2023 година на ЦУК, била воведена организациона единица за сектор-Центар за обука за управување со кризи, сепак согласно член 52 став 4 од Законот за организација и работа на органите на државната управа, директорот **може** да овласти државен службеник да потпишува акти, меѓутоа истото зависи од одлука на директорот, односно е оставено како негово дискреционо право. Со тоа, во конкретната ситуација не може да стане збор за дискриминаторско постапување кон подносителот на претставката.

Дополнително, кога станува збор за буџетот на ЦУК и неговото распоредување по сектори, Комисијата увиде дека согласно Правилникот за планирање, програмирање, буџетирање и извршување, не било поднесено соодветно барање за распределба на средства на Центарот за обука за управување со кризи и не биле доставени податоци за потребните персонални, материјални и финансиски ресурси кои би биле потребни за работа. Земајќи го ова предвид, а со оглед на фактот што подносителот на претставката преку решенија бил ополномоштен за водење на неколку ЕУ проекти, Комисијата не констатира дискриминација во раководењето со средствата на ЦУК.

Следствено на ова, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека во конкретниот случај не е исполнета законската дефиниција на дискриминација содржана во **член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, кој гласи:

„Дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите“.

Врз основа на погоре изнесеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот на мислењето и утврди дека во конкретниот случај не е сторена дискриминација врз основа на етничка припадност во областа на работата и работните односи од страна на Центарот за управување со кризи.

Скопје
16.3.2023 година

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател
Исмаил Камбери

Доставено до:

- [REDACTED]
- Центар за управување со кризи, ул. Димче Мирчев бр. 9, 1000 Скопје