

Архивски број: 08-103/4
11 1-03-2024 година

Постапувајќи по претставката бр. 08-850/1 од 15.12.2023 година, поднесена од Здружение за правна едукација и транспарентност [REDACTED] Прилеп, со седиште на [REDACTED] Прилеп, во име на лицето [REDACTED] против [REDACTED] Прилеп, со адреса на ул. Кузман Јосифоски бр. 13, Прилеп, за сторена дискриминација врз основа на етничка припадност и припадност на маргинализирана група во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 21 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) на 23.2.2024 година, го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на раса и етничка припадност во областа на работата и работните односи сторена од страна на [REDACTED] како одговорно лице на [REDACTED] кон [REDACTED]

Образложение

На 15.12.2023 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка од страна на Здружение за правна едукација и транспарентност [REDACTED] Прилеп ([REDACTED]) против [REDACTED] за сторена дискриминација врз основа на етничка припадност и припадност на маргинализирана група во областа на работата и работните односи.

Во претставката се наведува дека на ден 15.11.2023 година, лицето [REDACTED] по етничка припадност Ром, се обратил во бургер ресторанот [REDACTED] и кажал дека е заинтересиран за огласот за работа кој бил објавен во Facebook група „Барам, нудам работа Прилеп“, а кој во моментот бил активен. Меѓутоа, кога побарал повеќе информации во врска со огласот, должностите и обврските за работното место, му било кажано дека веќе е најден работникот. Тој на оваа информација кажал дека е во ред и си заминал.

Сепак, откако видел дека огласот на Facebook страната е сè уште активен и дека се бара работник, се појавило сомневање дека се работи за дискриминаторско однесување кон него. Поттикнат од целата ситуација, подоцна во текот на денот се јавил на телефонскиот број наведен како контакт во самиот оглас да ја провери информацијата. На телефонскиот повик се јавило лицето [REDACTED] кој се претставил како сопственик/менаџер на ресторанот. [REDACTED] притоа се претставил како [REDACTED] и кажал дека е заинтересиран за работното место, по што добил одговор дека огласот е активен и сè уште бараат работник, па му било понудено да закажат термин за интервју. Интервјуто било закажано за истиот ден во 20 часот, но [REDACTED] не се појавил на истото. Следниот ден, на 16.11.2023, добил телефонски повик од сопственикот на ресторанот и бил запрашан, како [REDACTED], зошто не се појавил на терминот за интервју, по што му бил договорен нов термин за истиот ден во 12 часот.

[REDACTED] се појавил во ресторанот на договорениот термин, но кога влегол внатре веднаш седнал на маса и сопственикот му пристапил за да го послужи како гостин. [REDACTED] на тоа одговорил дека му е

потребно време да размисли за нарачката и повторно го прашал за објавениот оглас и потребата од работник, но сопственикот му кажал дека веќе имаат најдено работник. На тоа [REDACTED] прашал зошто огласот е сè уште активен, меѓутоа не добил одговор, освен информацијата дека е најден работник. [REDACTED] го повикал сопственикот и му кажал дека тој се претставил како [REDACTED] и дека има договорено термин за интервју за работа во 12 часот. На тоа повторно добил ист одговор, дека е најден работник и дека се случило превид. Тој му посочил на сопственикот дека станува збор за дискриминација по етничка основа, истакнувајќи дека кога се јавил како [REDACTED] му бил закажан термин за интервју и му било кажано дека сè уште имаат потреба од работник, а претходно кога бил со физичко присуство, како [REDACTED], му било кажано дека веќе имаат најдено работник. Како одговор на тоа, од страна на сопственикот му било посочено дека бараат работник од женски пол за работа на скара и кажано да остави телефонски контакт за во иднина доколку имаат потреба.

Вознемирен и омаловажен, [REDACTED] се обратил за совет до [REDACTED] од каде ја поднесуваат претставката во негово име со барање да се утврди директна дискриминација врз основа на етничка припадност, припадност на маргинализирана група, социјално потекло и општествен статус.

Согласно член 23 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација лицето кое смета дека е дискриминирано пред Комисијата може да биде застапувано од страна на здружение, фондација или синдикат со претходно дадена согласност.

Оттука, со цел постапување по претставката, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација испрати Барање за доуредување на претставката бр. 08-850/2 од 18.12.2023 година, со насока Здружението да достави писмена согласност од [REDACTED] за водење на постапка за заштита од дискриминација во негово име пред Комисијата.

На ден 17.1.2023 година до Комисијата пристигна доуредување на претставката, со кое од страна на [REDACTED] беше доставена писмена согласност од лицето [REDACTED] да биде застапуван во постапката за заштита од дискриминација пред Комисијата.

Следствено на ова, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 24.1.2024 година испрати Известување бр. 08-103/2 за произнесување по наводите од претставката до [REDACTED] Доел Прилеп.

На ден 5.2.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на [REDACTED] како одговор на претставката.

Во одговорот се претставува [REDACTED], сопственик на бургер ресторанот [REDACTED] во центарот на Прилеп, кој вели дека активно го работи ресторанот веќе три години. Наведува дека во период од 8.11 до 15.11.2023 година имал објавено оглас за вработување на кој одговориле многу лица. Истите биле интервјуирани и запознаени со целите и задачите кои ги очекуваат во One Bite. На 16.11.2023 на интервју бил присутен и [REDACTED], кое интервју траело кратко од причина што во меѓувреме тој нашол и договорил друго лице за работа. Притоа, напоменува дека неговиот личен став за лицето [REDACTED] е дека дури и да не успеел да најде лице работа, [REDACTED] немал да биде повикан за работа, од причина што (1) претставувањето со друго име, а не со сопственото, смета дека е прв момент на измама, а лице кое лаже не би го вработил во One Bite и (2) строгиот и непристоен наратив на истото лице за време на интервјуто.

Смета дека како сопственик на бургер ресторанот, има право да одбере кое лице ќе работи во истиот и дека причините за примање или одбивање на лица се лично негови.

Понатаму смета дека [REDACTED] сам се деградира и омаловажува со лажното претставување и е сам по себе причина за дискриминација на 21 век со тој чин.

Последно, наведува дека бургер ресторанот [REDACTED] е место во кое во вкусна храна уживаат сите луѓе во градот Прилеп и пошироко, без разлика на вера, нација, пол, боја на кожа, етничка припадност, социјално потекло итн., а дополнително и дека One Bite е место каде им се помага на лица кои не можат да го обезбедат својот оброк и место во кое секојдневни клиенти се македонци, турци, роми, бошњаци, срби и сите се добредојдени.

По увид во наводите од претставката, произнесувањето по истата, како и приложените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја констатира следната фактичка состојба:

Во период од 8.11 до 15.11.2023 година, бургер ресторанот [REDACTED] лоциран во центарот на Прилеп имал објавено оглас за работа во Facebook група „Барам, нудам работа Прилеп“. На ден 15.11.2023 година лицето [REDACTED], по етничка припадност Ром, се обратил лично во бургер ресторанот во врска со огласот, но му било кажано дека веќе бил најден работник за понудената работа, односно не бил повикан нити на интервју.

Откако видел дека огласот на Facebook страната сè уште стои, се посомневал дека бил намерно одбиен поради неговата етничка припадност и дека се работи за дискриминација. Подоцна во текот на денот се јавил на телефонскиот број наведен како контакт во самиот оглас да ја провери информацијата, на кој повик се јавило лицето [REDACTED] кој се претставил како сопственик на ресторанот. [REDACTED] во оваа прилика се претставил како [REDACTED] и кажал дека е заинтересиран за работното место, по што добил одговор дека сè уште бараат работник и му било закажано интервју за истиот ден во 20 часот. [REDACTED] не се појавил на интервјуто, по што следниот ден, на 16.11.2023, во телефонски разговор со сопственикот на ресторанот му бил договорен нов термин за истиот ден во 12 часот.

[REDACTED] се појавил во ресторанот на договорениот термин и повторно прашал за огласот, но сопственикот му кажал дека веќе имаат најдено работник. [REDACTED] му кажал дека тој се претставил како [REDACTED] и дека има договорено интервју за работа во 12 часот, на што повторно добил ист одговор, дека е најден работник и дека се случило превид кога му било закажано интервјуто. Последно, од страна на сопственикот му било посочено дека бараат работник од женски пол за работа на скара и кажано да остави телефонски контакт за во иднина доколку имаат потреба.

Во оваа насока, **член 32 од Уставот на Република Северна Македонија** предвидува дека:

„Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат.“

Член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација ја дефинира дискриминацијата како:

„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“.

Директната дискриминација е дефинирана во член 8 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, кој гласи:

„Директна дискриминација постои кога со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа“.

Забраната за дискриминација е предвидена и во член 6 став 1 од Законот за работни односи, кој гласи:

„Работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности“.

Понатаму, во член 7 став 4 точка 1 од Законот за работни односи е наведено:

„Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон кај работодавачот, е забранета во однос на условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа“.

Дискриминацијата, а особено расната дискриминација, претставува и кривично дело согласно член 417 став 1 од Кривичниот закон, па така:

„Тој што врз основа на разлика на раса, боја на кожа, националност или етничко потекло ги повредува основните човекови права и слободи признати од страна на меѓународната заедница, ќе се казни со затвор од шест месеци до пет години.“

Во конкретниот случај, на [REDACTED] не му било овозможено ниту да добие подетални информации за работното место, ниту да дојде на интервју за работа поради неговата расна и етничка припадност. Првото образложение било дека веќе бил најден работник за позицијата, но огласот останал активен. Потоа, не знаејќи дека станува збор за истото лице, [REDACTED] му закажал интервју кога тој се јавил телефонски истиот ден и се претставил себеси под името [REDACTED]. Со ваквото постапување, тој без да спроведе какво било интервју или разговор го исклучил лицето од можноста за вработување во неговиот ресторан поради неговата расна и етничка припадност, која била воочена по перцепција при личната средба во ресторанот. Со други зборови, додека на [REDACTED] не му било закажано интервју со изговор дека е најдено лице за работната позиција, ден потоа на [REDACTED] му било закажано интервју.

Дотолку повеќе, [REDACTED] го побарал [REDACTED] уште еднаш на телефон откако тој не се појавил на закажаниот термин за интервју и му договорил нов термин. Кога отишол во ресторанот во закажаниот термин за интервју и сопственикот го услужил како гостин, повторно го прашал за отворениот оглас, и повторно му било кажано дека е најдено лице за работа. Оттука, [REDACTED] истовремено и го очекувал [REDACTED] да дојде на интервју и на [REDACTED] му кажал дека имаат најдено лице. Ова резултирало со ограничување на пристапот до работа, односно правото на вработување на лицето [REDACTED] на еднаква основа со другите.

Во своето произнесување [REDACTED] не ги негира овие факти, напротив тврди дека како сопственик може да одбере кое лице ќе го вработи, како и дека [REDACTED] сторил измама со тоа што лажно се претставувал. Во овој контекст, Комисијата истакнува дека сопствениците на правните лица имаат право да одберат кого ќе вработат, но истовремено почитувајќи ги одредбите

од Законот за работни односи, кој ја уредува постапката за вработување и забранува дискриминација.

Во оваа насока, согласно член 3 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот се однесува на сите физички и правни лица, а со тоа и на вработувањата во јавниот и во приватниот сектор. Оттука, изборот на вработени согласно нивната расна, етничка, родова припадност и други основи уредени во член 5 од Законот, со исклучок на мерките предвидени во член 7 став 3 точка 2, се сметаат за директна дискриминација.

Дополнително, во членот 4 став 1 точка 14 се уредува институтот „тестирање ситуација“ како метод за докажување дискриминација преку вклучување на организирани тестери што се ставаат во споредбена ситуација за да се истражи појавата на дискриминација. Во случајот, [REDACTED] бидејќи се сомневал дека не го примаат на интервју за работа поради неговата расна и етничка припадност, тествал дали ќе го примат доколку не беше Ром, со што под името [REDACTED] се јавил и му било договорено интервју за работа. Оттука, [REDACTED] е компараторот кој не бил дискриминиран за разлика од [REDACTED].

Земајќи го предвид горенаведеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот и утврди дека станува збор за сторена директна дискриминација од страна на [REDACTED] кон [REDACTED].

Оттука, согласно член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, по утврдената дискриминација, а со цел отстранување на повредите на правото, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја донесе следната:

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА сторителот на дискриминацијата, [REDACTED] како одговорно лице на [REDACTED] Дооел Прилеп:

- Да ја надомести штетата во договор помеѓу странките или во судска постапка,
- Да се воздржи од дискриминаторски дејствија во иднина и
- Да донесе внатрешен акт (политика/ правилник) на правното лице во кој ќе ја уреди постапката за вработување и правилата за однесување на работното место од аспект на недискриминација и промоција на еднаквоста на сите основи.

Согласно член 27 став 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, а поради комплексноста на препораката, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучува да даде подолг рок за спроведување на препораката од вообичаениот рок од 30 дена.

Оттука, доколку лицето не постапи согласно оваа препорака во рок од 3 месеци, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности од член 27 став 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Скопје
7.3.2024 година

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

Претседател
Игор Јадровски



Доставено до:

-

-

