Република Северна Македонија

КОМИСИЈА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ
И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

ОКСЗД

Republika e Maqedonisë së Veriut

KOMISIONI I PARANDALIMIT
DHE I MBROJTJES NGA DISKRIMINIMI

Архивски број: 08-16/6

26-03-2024 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-867/1 од 22.12.2023 година поднесена од [redacted] против „Стопанска Банка" АД Скопје, за извршена дискриминација врз основа на личен и општествен статус 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 23.2.2024 година го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на личен и општествен статус во областа на работата и работните односи сторена од страна на „Стопанска банка" АД Скопје врз [redacted]

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-867/1 од 22.12.2023 година, од страна на [redacted] за сторена дискриминација врз основа на личен и општествен статус во областа на работата и работните односи, од страна на „Стопанска банка" АД Скопје.

Согласно наводите од претставката, подносителката е поранешна вработена во Стопанска банка АД Скопје, во периодот од 18.2.2016 година до 8.11.2023 година, при што за времетраење на нејзиниот работен однос била со полно работно време на работно место – [redacted] специфични прашања во Службата за правна поддршка при склучување на договори во Дирекцијата за правна поддршка на банкарски активности во Секторот за правни работи. Подносителката истакнува дека на ден 9.10.2023 година до нејзиниот тогашен работодавач Стопанска банка АД Скопје доставила Изјава за отказ на работниот однос по нејзино барање со отказен рок од 1 месец, при што работниот однос и прекинал на ден 8.11.2023 година. Во периодот додека ѝ течел отказниот рок на договорот за вработување, на ден 27.10.2023 година, од страна на Кабинетот на генерални директори и Секторот за кадри била испратена порака до сите вработени, со што тие биле известени дека е одобрено финансиско наградување во форма на ретроактивно зголемување на платите, почнувајќи од 1.6.2023 година, при што истото би било исплатено во текот на истиот ден како и самото известување. Во прилог на претставката беше доставена и копија самото известување. Во врска со истото, подносителката наведува дека не ѝ било исплатено ваквото ретроактивно зголемување на платата за месеците јуни – ноември 2023 година, поради што од страна на директорката на Секторот за кадри и Секретар на банката – Соња Николовска усно и било кажано дека ваквата исплата не била направена поради фактот што за нејзиниот работен однос течел отказен рок, ном дека постои можност ваквото ретроактивно зголемување на платата да ѝ биде исплатено заедно со последната исплата на плата за месец ноември 2023 година. Следствено на ова, подносителката испратила е-маил до директорката на секторот за кадри на 7.11.2023 година со цел да добие информација за статусот на исплатата на ретроактивното зголемување на нејзината плата, на што не добила одговор.

ул. Даме Груев 1, 1000 Скопје, Република Северна Македонија
Dame Gruev 1, 1000 Skopje, Republic of North Macedonia

+389 23232368;
+389 23216892
www.kszd.mk
contact@kszd.mk

Оттука, подносителката смета дека неисплатата на ретроактивното зголемување на платата исклучиво на неа претставува дискриминација кон неа како вработена во редовен работен однос во однос на останатите вработени кои се исто така во редовен работен однос на кои не им тече отказен рок. Дополнително, подносителката смета дека активно придонесувала во успешните финансиски резултати на банката, со што секогаш ги постигнувала и надминувала зададените таргети и била проактивна.

Во продолжение на претставката се истакнати и наводи кои се однесуваат на дискриминација поради нееднаква исплата за еднаква работа, со тоа што подносителката наведува дека во текот на нејзиниот работен однос кај потенцијалниот дискриминатор нејзиниот труд бил вреднуван 2,5 пати помалку од оној на друга вработена – [redacted] со тоа што подносителката тврди дека и двете биле распределени на работно место од ист вид, во периодот од февруари 2016 година, па сè до моментот кога наведениот компаратор бил распределен на работно место Советник за специфични прашања. Дополнително на ова, истакнати се наводи дека подносителката на претставката била единствената вработена во Секторот за правни работи чија плата не била зголемена ниту еднаш, со исклучок на едно покачување во месечен износ од 3000 денари во јули/август 2022 година.

На крајот на претставката, подносителката наведува дека е доктор на науки по деловно право, при што имајќи го во предвид нејзиниот степен на образование, истата спаѓа во категоријата на вработени – извршен менаџмент, за кое е предвидено да биде склучен менаџерски договор. Дополнително, во однос на времетраењето на нејзиниот работен стаж, кој заклучно со октомври 2023 година изнесувал 17 години и 1 месец, таа тврди дека менаџерски договор требало да склучи заедно со договорите за вработување од 2016 и 2017 година, додека таков договор ѝ бил доставен за потпис во ноември 2020 година, при што на побараното појаснување за истиот не добила одговор, поради што и не го потпишала предметниот договор.

Во прилог на претставката беа доставени и:

- М1/М2 образец – Пријава/Одјава во задолжително социјално осигурување од 2.11.2023 година;
- Електронско известување за финансиско наградување во форма на ретроактивно зголемување на плата од 27.10.2023 година;
- Барање за информација од страна на подносителката на претставката во врска со ретроактивното исплаќање на зголемена плата;
- Извештаи за исплата на подносителката за месеци од јуни до ноември 2023;
- Копија од тужба поднесена пред Основен граѓански суд Скопје против Стопанска банка АД Скопје, врз основ парично побарување по основ на работен однос.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 10.1.2024 година испрати Известување бр. 08-16/3 за произнесување по наводите од претставката до Стопанска банка АД Скопје.

На ден 30.1.2024 година во Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на Стопанска банка АД Скопје како одговор на претставката заведено под арх. бр. 08-16/4.

Од страна на потенцијалниот дискриминатор, целосно се отфрлаат наводите од претставката за заштита од дискриминација. Во продолжение, истакнуваат дека подносителката самоволно побарала нејзиниот работен однос да престане, со што истиот формално прекинал на 8.11.2023 година, при што таа поднела тужба за парично побарување по основ на работен однос барајќи

исплата на разлика на неисплатена плата за период од 3 години. Имајќи го предвид фактот дека подносителката како дискриминаторски основ го навела својот личен и општествен статус, од страна на потенцијалниот дискриминатор наведуваат дека истото не е образложено, поради тоа што подносителката не конретизирала за каков личен статус станува збор, врз кој нејзиниот поранешен работодавач Стопанска банка АД Скопје би ја дискриминирал.

Во однос на првиот дел од наводите од претставката за заштита од дискриминација, од страна на Стопанска банка АД Скопје наведуваат дека финансиското наградување на вработените е процес во кој Банката се води и постапува според сопствените интерни принципи, при што прави соодветна евалуација на перформансите на вработените, следствено на што наградувањето се прави врз основа на одлука на Управниот одбор на Банката. Оттука, во рамки на неговото одлучување, тој дефинира кои категории на вработени ќе бидат опфатени со наградувањето, при што во случајот на подносителката било одлучено вработените кои во моментот кога е донесена одлуката за наградување се во отказен рок, да не бидат вклучени во процесот на наградување. Оттука, од страна на Банката сметаат дека согласно деловната стратегија на Банката, како и меѓународните принципи на корпоративно управување во профитно ориентираните компании, „вработените кои се во отказен рок односно бараат еднострано раскинување на договорот за вработување, не се вклучуваат во процесот на наградување.“ Следствено на ова, наведуваат дека ваквото постапување на Банката претставува легитимно оправдана цел, образложувајќи дека „наградувањето се користи како метод на мотивација на вработените во насока на постигнување на повисоки нивоа на перформанси, зголемување на нивната лојалност кон Банката и нивен натамошен ангажман и придонес кон остварување на целите на Банката.“

Оттука, ценејќи го фактот дека подносителката [redacted] поднела барање за престанок на нејзиниот работен однос пред воопшто да биде донесена одлуката за наградување на вработените, во произнесувањето е истакнато дека не може да станува збор за дискриминација, при што околноста дека известување за предметното наградување било испратено до сите вработени не значело дека се однесува на сите вработени. Во однос на претходно наведеното, наведуваат дека и во други прилики во минатото кога се исплаќале награди или бонуси за успешност, таквите известувања биле праќани до сите вработени и покрај фактот што не се однесувале на сите, со цел оние кои не добиле таков надоместок да бидат мотивирани истото да го остварат во иднина. Дополнително е наведено дека во од страна на Банката било посочено дека износот кој претставува зголемување на плата од следниот месец се определува доколку вкупно исплатениот износ на 27.10.2023 година се распредели од јуни 2023 година.

Во продолжение на образложението за ваквата одлука на Управниот одбор на Банката, во произнесувањето е наведено дека во конкретниот случај јасно е напоменато во обраќањето дека еден од приоритетите на УО е постојаното подобрување на развојот на вработените во рамки на високо професионална корпоративна средина, обезбедувајќи конкурентни плати и наградување на самите вработени. Оттука истакнуваат „Зошто би биле стимулирани и какво подобрување на развој ќе се постигне кај оние вработени кои пред да биде исплатена наградата, решиле да поднесат еднострано барање за престанок на работниот однос.“, при што наведуваат дека работодавачот нема обврска да инвестира во развојот на вработените кои самостојно донеле одлука да го прекинат работниот однос кај него, ниту пак да го наградува таквиот нивен потег.

Во однос на вториот дел од претставката за заштита од дискриминација, односно наводите дека трудот на подносителката за работа со еднакви барања за исто работно место не ѝ бил еднакво вреднуван во споредба со друга вработена во Банката, од страна на Стопанска банка АД Скопје истакнуваат дека ваквите наводи се паушални и неточни, при што не станува збор за споредлива ситуација помеѓу подносителката на претставката за заштита од дискриминација и наведениот

компаратор. Имено, образложено е дека лицето кое е наведено како компаратор засновало работен однос во Стопанска банка на 5.7.1983 година, при што на 1.6.1992 година била именувана за Директор на Дирекција за правни работи, додека на 25.1.2002 година била именувана за Директор на Секторот за правни работи, што претставува највисока позиција на управување во конкретниот организационен дел на банката во доменот на правните работи. Дополнително на ова, конкретната вработена на 1.9.2007 година била распоредена на работно место Виши советник во Кабинетот на Генералните директори, на 15.10.2008 година била именувана како Советник за специфични прашања во истиот кабинет, додека во периодот од 2009 до 2017 година, била Советник за специфични прашања во неколку различни организациони делови на Банката. На крај, на 1.2.2017 година, лицето посочено како компаратор било именувано како Советник за специфични прашања во Секторот за правни работи, каде и се пензионирала на 7.9.2023 година.

Во врска со претходно наведеното, од страна на Стопанска банка АД Скопје истакнуваат дека позицијата на лицето наведено како компаратор не е споредлива со онаа на подносителката на претставката за заштита од дискриминација, образложувајќи дека двете вработени не биле распределени на ист вид работно место, од причина што подносителката била вработена на работно место Советник за специфични прашања во Служба за правна поддршка при склучување на договори, додека пак вработената која е наведена како компаратор во претставката е распоредена на работно место Советник за специфични прашања во Сектор за правни работи. Оттука, дополнително е образложено дека Службата за правна поддршка при склучување на договори, во чии рамки подносителката на претставката ги извршувала своите работни задачи претставува најнискиот организационен дел во Секторот за правни работи и претставува дел од дирекција.

Во произнесувањето е наведено дека согласно Систематизацијата на работни места во Стопанска банка АД Скопје, работното место на компараторот – Советник за специфични прашања е наведено под реден број 3, веднаш по директорот и заменик – директорот на Секторот за правни работи, при што од Банката наведуваат дека лицето наведено како компаратор извршувало посложени задачи од доменот на правните работи и учествувало во специфични проекти во работењето на Банката, и во координација со директор/заменик директор на сектор непосредно учествува, координира и контролира одредени активности кои се однесуваат на било кој сегмент од целокупното работење на Секторот за правни работи. Од друга страна, наведуваат дека работното место на подносителката, систематизирано под реден број 10 – Советник за специфични прашања во Служба за правна поддршка при склучување на договори, при што станува збор за работна позиција каде ја нема дадената сложеност на работните задачи во самиот нејзин опис.

На крајот на произнесувањето по наводите од претставката, од страна на Банката истакнуваат дека во случајов не може да станува збор за дискриминација или понеповолна положба на подносителот, имајќи го предвид фактот дека фактичката состојба која е изнесена во произнесувањето укажува на постоење на стратешка заложба на Стопанска банка за целосна усогласеност на своето работење со прописите, висок степен на примена и почитување на законската регулатива и принципите на добро корпоративно управување. Дополнително, во однос на личниот и општествен статус наведен како дискриминаторски основ, наведуваат дека подносителката на претставката при описот на настаните не успеала да воспостави врска со некоја лична карактеристика или статус кој го ужива во општеството, и исто така не навела релевантен компаратор кој се наоѓа во споредлива ситуација како нејзината а во однос на кој би се утврдил нееднаков третман.

Во прилог на произнесувањето беше доставена и следната документација:

- Тужба од 20.12.2023 година поднесена од [redacted] против Стопанска банка АД Скопје;
- Одговор на тужба од 6.1.2024 година;
- Договор за вработување бр. 16-290 од 13.2.2017 година склучен помеѓу [redacted] и Стопанска банка АД Скопје;
- Изјава за престанок на работен однос од работничката [redacted] од 9.10.2023 година;
- Решенија и одлуки за работниот однос на лицето вработено во Стопанска банка АД Скопје кое во претставката за заштита од дискриминација е наведено како компаратор;
- Организациска процедура на Сектор за правни работи бр. 01-810/3 од 30.9.2020 година;
- Систематизација на работни места во Стопанска банка АД Скопје.

Земајќи ги предвид наводите во претставката, произнесувањето по истата, како и прибавените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека не станува збор за извршена дискриминација од страна на Стопанска банка АД Скопје врз [redacted], согласно **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".

Комисијата утврди дека во конкретниот случај не станува збор за дискриминација врз основ на статусот на подносителката на претставката [redacted] како вработено лице на кое му истекува отказен рок на договорот на вработување. Имено, неисплаќањето на наградата во форма на ретроактивно зголемување на платата е базирано врз основа на одлука на Управниот Одбор на Банката, кој во рамки на одлучувањето дефинира кои категории на вработени ќе бидат вклучени во процесот на наградување Оттука, во конкретниот случај УО одлучил да вработените кои во моментот на донесување на одлуката за наградување биле во отказен рок, не бидат вклучени во процесот на наградување. Притоа, ваквата одлука за невклучување на подносителката на претставката за заштита од дискриминација во процесот на наградување претставува легитимна и оправдана цел, имајќи го предвид ставот на Банката дека „наградувањето се користи како метод на мотивација на вработените во насока на постигнување на повисоки нивоа на перформанси, зголемување на нивната лојалност кон Банката и нивен натамошен ангажман и придонес кон остварување на целите на Банката". Притоа, легитимна и оправдана цел, согласно член 4 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација претставува:

„Легитимна и објективно оправдана цел" е целта за чиешто остварување средствата треба да соодветствуваат со реалните потреби во конкретен случај, да се однапред прецизно дефинирани, да се неопходни за остварување на таа цел, како и да се пропорционални на ефектите што треба да се постигнат."

Дополнително на ова, во однос на делот од наводите во претставката за заштита од дискриминација во кој е истакнато дека подносителката не била исплатена исто како и друго лице кое било вработено на иста работна позиција и ги извршувале истите работни задачи, Комисијата констатира дека не станува збор за иста фактичка ситуација, односно подносителката и

наведениот компаратор се вработени на различни работни места кои се засебно уредени во правилникот за систематизација за работни места на Стопанска Банка АД Скопје, односно истите имаат различни работни задачи, се систематизирани на различно ниво во секторот за правни работи, и притоа имаат различна сложеност на работните задачи кои соодветствуваат двете работни позиции.

Оттука, имајќи ја предвид законската дефиниција, Комисијата не пронајде дека била сторена дискриминација врз основ на личен и општествен статус, статус на течење на отказен рок на договор за вработување во областа на работата и работните односи од страна на Стопанска Банка АД Скопје врз [redacted].

Согласно надлежностите од член 21 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, а во врска со член 27 став (1) од истиот Закон, врз основа на погоре изнесеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот на мислењето.

Скопје
26.3.2024

Комисија за спречување и заштита од дискриминација

Претседател на Комисијата
Игор Јадровски

Доставено до:
- [redacted]
- Стопанска банка АД Скопје, [redacted]