

Архивски број: 08-359/6  
Датум: 29.07.2024

Постапувајќи по претставката бр. 08-359/1 од 05.04.2024 година, поднесена од [REDACTED] со живеалиште на адреса на [REDACTED] Скопје за сторена дискриминација врз основ на други видови уверувања и здравствена состојба во областа на работата и работните односи против [REDACTED] Скопје, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21, став 1, точка 14 и член 27, став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) на 05.07.2024 година, го донесе следното

## МИСЛЕЊЕ

**НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА** врз основ на други видови уверувања и здравствена состојба во областа на работата и работните односи од страна на [REDACTED].

## Образложение

На 05.04.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка со архивски број 08 – 359/1 од страна на подносителот [REDACTED] за сторена дискриминација врз основ на други видови уверувања и здравствена состојба во областа на работата и работните односи сторена од страна на [REDACTED].

Од причина што наведената претставка не ги содржеше задолжителните елементи согласно член 24 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата на 09.04.2024 година со барање број 08-359/2 го задолжи подносителот во определен рок да ја доуреди претставката. Подносителот на претставката ја доуреди истата до допис број 08-359/3 од 17.04.2024 година.

Во претставката подносителот навел дека директорот [REDACTED] уште од далечната 2021 година јануари му ја укинува по негово лично согледување ставката од плата наречена дел за работа успешност-која е со вредност од приближно 6000 денари месечно. Подносителот наведува дека во канцеларија се двајца колеги со ист опис на работа и ист назив на работно место, исти задолженија, исти бодови, на подносителот веќе 39 месеци по ред му се ускратува ставката наречена дел за работа успешност иако по мерливи и лесно видливи параметри се гледа дека тој има 80% повеќе работни задачи. Подносителот наведува дека повеќе пати писмено се има обратено до директорот и до службата за човечки ресурси при Макпетрол, со барање да му се одговори зошто оваа ставка му е скратена, но никогаш не добил одговор од нив. Понатаму, подносителот во претставката наведува дека на ниедно барање за промена на работна позиција поради негово тргнување од влијанието на директорот [REDACTED].

██████████ поднесена до секторот за човечки ресурси, до денот на поднесување на претставката не му било одговорено.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24, став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на 26.04.2024 година, до директорот ██████████ спрати Барање за произнесување по наводите од претставката.

На 15.05.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставен поднесок за произнесување по претставката од страна на директорот на ██████████

Во одговорот е наведено дека во однос на наводите на подносителот за делот на плата кој се однесува на делот за работна успешност што определен период не му била исплаќана на подносителот, е поради тоа што сосема основано го користел своето дискреционо право, кое му овозможува да не му го определи дел(от) од плата кој се однесува на работна успешност на работник во организациона единица со која раководи, доколку тој работник не покажува домаќински однос при работењето, доволно квалитет во работењето и задоволителен обем и резултати од вршењето на работата. Платата на работникот покрај со Договор за вработување и Законот за работни односи, поконкретно е определен и со Колективниот договор за уредување на правата, обврските и одговорностите на работниците и "Макпетрол" А.Д.- Скопје, заверен под бр. 0307-511/2 од 07.12.2021 година.

Во член 5 став 1 од Договорот за вработување на неопределено време бр. 0402-1/1536 од 03.01.2023 година, склучен помеѓу работодавачот "Макпетрол" А.Д.- Скопје и подносителот ██████████ предвидено е дека: *"Работникот има право на плата, платата е составена од основна плата, дел од плата за работната успешност и додатоци, кои се определуваат согласно Законот за работните односи, Колективен договор и актите на Работодавачот."*

Од тука, согласно член 62 од Колективниот договор, предвидено е следното: *"Плата се исплатува во бруто износ. При исплатата на плата секој работник добива пресметковна листа која ги содржи сите елементи и основи по кои е утврдена исплатата."*

Согласно член 62 од Колективниот договор, предвидено е дека *"Платата е составена од основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци на плата"*.

Согласно одредбата од членот 65 став 2 од Колективниот договор предвидено е дека: *"Делот од плата за работна успешност е променлив дел од платата и неговата висина за месецот за кој се исплатува се определува во зависност од домаќинскиот однос на работникот кон работата, обемот и квалитетот на извршената работа, остварените резултати од работењето на Друштвото и на секој работник поединечно, со можност за давање на оценска листа согласно работното упатство"* што укажува на тоа дека делот за плата за работна успешност е променлив секој месец, а не како што тврди подносителот дека е 6000 денари секој месец. Во продолжение од цитираниот член 65, поточно со став 3 предвидено е дека *"На работниците кои навремено, квалитетно и редовно ги исполнуваат обврските од ставот 2 на овој член им се исплатува дел од платата за работна успешност во висина определена од Одлука на Управниот одбор на друштвото"*.

Во член 12 став 1 и став 2 од Правилникот за вреднување на работни места и определување на плата и надоместоци на плата во "Макпетрол" А.Д.- Скопје предвидено е дека: *"Во рамките на своите овластувања, а во зависност од критериумите наведени во член 11,*

*претседателот, директорите на дирекциите и директорите на центрите, за работниците кои работат во организациониот дел со кој тие раководат, имаат дискреционо право да го утврдуваат износот на делот од платата за работна успешност на секој работник“.*

Во одговорот наведуваат дека причината поради која на подносителот [REDACTED] не му е исплатен само делот од плата за работна успешност, е фактот што истиот подолго период домаќински и недоволно квалитетно ги извршувал своите работни задачи, но и не ги остварувал очекуваните резултати од неговото работење. Имено, подносителот во неколку наврати не ги почитувал работниот ред и дисциплината според правилата пропишани од страна на работодавачот и не ги исполнувал обврските предвидени во Законот за работни односи и Колективен договор. Па така, на подносителот на претставка од страна на работодавачот “Макпетрол” А.Д.- Скопје, изречено му е Решение за парична казна во висина од 15 % од последната исплатена месечна нето плата на работник во траење од шест месеци, поради тоа што во времетраење на неговиот работен однос без согласност на работодавачот за своја сметка вршел односно склучувал работи кои спаѓаат во дејност на работодавачот и значат или би можело да значат конкуренција на работодавачот, спротивно на член 81 став 1 точка 3 в.в со член 36 став 1 од Законот за работни односи и член 81 став 1 точка 9 од Колективниот договор.

Во договорот наведуваат дека неспорно е ваквото постапување на подносителот [REDACTED] кое се случувало континуирано, што се потврдува со изјавите на неговите претпоставени: шефот на одделението за финансиско магацинско работење [REDACTED] кој изјавил “имало многу осцилации во квалитетот на работењето на [REDACTED] понекогаш знаело да има непотребен застој а имало и забелешки од страна на колеги и деловни партнери во однос на задоцнета документација“. Неговиот претпоставен раководител [REDACTED] изјавил дека: “за работењето на [REDACTED] имало повеќе поплаки од вработените во Дирекцијата за одржување но и од другите дирекции со кои контактирала службата“. Според тоа, сосем е основано да се заклучи дека подносителот [REDACTED] домаќински ја вршел работата за која склучил договор за вработување со “Макпетрол” А.Д.- Скопје.

На подносителот [REDACTED] во повеќе наврати му се изрекувани писмени предупредувања од страна на неговите непосредно претпоставени поради недоволно квалитетно извршување на своите работни задачи, не почитување на работниот ред и дисциплина. На ден 22.12.2023 година на подносителот [REDACTED] од страна на неговиот непосредно претпоставен работник [REDACTED] изречено му е писмено предупредување врз основа на член 76 став 1 точка 2 и членот 81 од Законот за работни односи, бидејќи истиот не постапил по писмен налог даден преку e-mail порака од 27.07.2023 година и навремено не извршил идентификација на артиклите и означување на локацијата на која истите ќе бидат складирани во магацинот, нешто што му било укажано и усно на подносителот по последно извршениот попис за 2022 година. Подносителот во прилог доставува следни докази со кое што може да се потврди истото:

-Писмено предупредување од 14.05.2018 година-Писмено предупредување од 29.05.2018 година

-Е-маил порака од 27.07.2023 од [REDACTED]

-Писмено предупредување од 22.12.2023 година.

Во однос на тврдењата изнесени во претставката од страна на подносителот [REDACTED] дека неговите барања за промена на работна позиција не било одговорено, во одговорот истите се отфрлаат како неточни и паушални и известуваат и дека и покрај тоа што во многу наврати му е одобрена промена на работно место на друго работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка, истиот ги одбивал понудите со различни изговори упатени до работодавачите.

Ценејќи ги наводите од претставката, поднесокот за доуредување на претставката и наводите од поднесокот за произнесување, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека подносителот [REDACTED] не сторил веројатно дека [REDACTED] сторил дискриминација кон него врз основана на други видови уверувања и здравствена состојба во областа на работата и работните односи

За да се стори веројатно тврдењето за извршена дискриминација, и за да премине товарот на докажување од подносителот на претставката на претпоставениот дискриминатор, во смисла на член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, тој мора да презентира факти со кои ќе направи веројатно дека дискриминацијата би можела да биде извршена, односно од кои јасно може да се претпостави за веројатно дека токму дискриминаторската основа е таа околност што довела до понеповолно постапување или ефект од постапувањето, за разлика од другите. Воедно, подносителот потребно е да го направи веројатно постоењето на каузална врска помеѓу понеповолно постапување или ефектот од постапувањето и настанатата повреда или штета, во конкретниот случај, според тврдењата на подносителот – ускратување на делот на плата наречен дел за работна успешност. И покрај Барањето за доуредување на претставката кое го испрати Комисијата, подносителот единствено дополни во делот дискриминаторска основа односно други видови уверувања и здравствена состојба, без притоа да појасни кои околности упатуваат на негова заштитна карактеристика.

При така констатирана состојба, во недостаток на нееднаков третман врз дискриминаторска основа во остварување на правата од работниот однос и недостаток на повреда на право не може да стане збор за дискриминација. Оттука произлегува дека не е исполнета законската дефиниција за дискриминација од член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација:

*„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.“*

Со член 105 став 1 од Законот за работните односи, се предвидува дека, *"Работникот има право на заработувачка-плата, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување"*, додека со став 2 од истиот член предвидено е дека *"Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот"*.

Согласно член 06 став 1 и 2 од Законот за работни односи, предвидено е дека *"Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување"*.

Според сето горе наведено може да се заклучи дека причината поради која на подносителот подолг период не му бил исплатен делот од плата кој се однесува на работната успешност, не е некоја негова заштитена карактеристика, неговата здравствена состојба или некое негово уверување туку неговиот недомаќински однос кон работата и недоволниот квалитет на извршувањето на работните задачи.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности, одлучи како во диспозитивот на мислењето дека во конкретниот случај не е сторена дискриминација врз основа на други видови уверувања и здравствена состојба од страна на

врз

во областа на работата и работните односи.

Комисија за спречување и заштита од дискриминација  
ПРЕТСЕДАТЕЛ  
Игор Јадровски



Доставено до:

-Архива на КСЗД

