

Архивски број: 08-392/6

24-09-2024 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-392/1 од 26.4.2024 година поднесена од [REDACTED] против [REDACTED] 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) 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 [REDACTED] Скопје врз [REDACTED]

### ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-392/1 од 26.4.2024 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 [REDACTED] Скопје.

Согласно наводите од претставката, подносителката е поранешна вработена во [REDACTED] Скопје, при што истата претходно водела постапка пред Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во врска со неисплата на награда во форма на ретроактивно покачување на платата, за време на течењето на отказниот рок по нејзиното поднесување на едностран отказ на договорот за вработување. Во однос на тековната постапка, подносителката истакнува наводи за несразмерно помала плата во споредба со останати вработени во [REDACTED] кои биле на иста позиција и ги извршувале истите работни задачи, од кои примарно ја наведува вработената [REDACTED] која согласно наводите од претставката била вработена на истата позиција како и подносителката - советник за специфични прашања во секторот за правни работи, со што по нејзиното прераспоредување на позиција советник на ниво на целиот сектор, подносителката тврди дека наведената вработена ги извршувала истите работни задачи како и досега. Оттука, во однос на целокупното времетраење на работниот однос на подносителката, таа наведува дека платата ѝ била фиксирана на првиот износ кој бил одреден уште при нејзиното вработување, при што добила само еднократно зголемување во јули 2022 година, во рамките на зголемувањето кое било предвидено за сите вработени во Банката. Во врска со ова, подносителката истакнува дека се има стекнато со степен на образование – доктор на науки по деловно право, со што тврди дека само нејзината плата како на вработена со највисоки квалификации од соодветната област не ѝ била зголемена, при што наведени се неколку вработени во однос на кои подносителката тврди дека била ставена во понеповолна позиција.

Во продолжение на претставката се истакнати наводи дека работниот стаж кој подносителката го стекнала во Германија не бил внесен во евиденцијата на [REDACTED] и покрај фактот што истиот бил потврден и евидентиран од страна на ПИОМ, при што наведува дека по неколку години поднесување барања за истото конечно ѝ бил евидентиран во рамките на банката.

Во претставката е исто така наведено дека во 2022 година, подносителката се обратила до Управниот одбор на банката со барање за нивелирање на платата и спречување на дискриминаторскиот однос спрема нејзе. Дополнително на ова, во претставката како компаратори се наведени вработени во [REDACTED] и [REDACTED], при што подносителката истакнува барање да од потенцијалниот дискриминатор се обезбеди информација за тоа како платите на наведените вработени растеле во периодот од 2016 до 2023 година.

На крајот на претставката, подносителката истакнува тврдење согласно кое има сомнеж дека на лицето [REDACTED] од страна на банката му биле исплатени 10.000 евра пред да си замине од банката (во периодот додека му течел отказниот рок) како поддршка за новата етапа од неговиот професионален развој.

Во претставката за заштита од дискриминација се истакнати наводи дека во [REDACTED] Скопје се вработени лица со многу помал стаж од подносителката кои добивале повеќекратни зголемувања на платата и почести бонуси споредбено со нејзе. Оттука, подносителката истакнува барања да се направи споредба на нејзината плата како советник за специфични прашања на ниво на служба со позиција на извршен менаџмент и договор за вработување за кој се предвидува менаџерски договор, наведувајќи ја како компаратор вработената [REDACTED]. Дополнително на ова, подносителката наведува дека согласно исплатните листи кои се испратени во прилог на претставката, според доставеното судско вештачење може да се воочи дека банката ѝ исплаќала плата на подносителката според онаа која била предвидена за најниските позиции и се одликува со коефициент во вредност од 1 до 1,3. Оттука, согласно член 47 од Колективниот договор на [REDACTED] Скопје, вака пресметаниот коефициент се однесува на следните групи според степенот на сложеност на работните задачи:

„И – Работи кои подразбираат едноставен рутински труд кој не бара посебно образование

- Помалку сложени работи и задачи, односно работи со помош на едноставни средства за кои се доволни усмени упатства;

ИИ – Средно-сложени работи и задачи на кои работата се повторува, со повремени појави на нови работи;

- Посложени и разновидни работи и задачи за чие извршување е потребна консултација.“

Во прилог на претставката беа доставени и:

- Договор за вработување бр. 16-199 од 16.2.2016 година;
- Одлука за престанување на важноста на договорот за вработување на определено време бр. 01-151 од 13.2.2017 година;
- Нов договор за вработување бр. 16-290 од 13.2.2017 година;
- Барања за регулирање на стаж во евиденција на [REDACTED] – емаил комуникација од 1.11.2022 година, 9.2.2022 година;
- Преглед на регистрирани податоци во ПИОМ;
- Колективен договор на [REDACTED] Скопје;
- Евиденција во исплатни листи за подносителката [REDACTED] од февруари 2016 година до ноември 2023 година;
- Вешт наод и мислење СВ бр. 86/2023 од вешто лице [REDACTED];
- Дополнување на наод и мислење СВ бр. 86/2023 од [REDACTED];
- Одлуки за именување и разрешување на [REDACTED];
- Одлука за откажување на договорот за вработување од страна на работникот бр. 01-993 од 2.11.2023 година;

- Пријава/одјава во задолжително социјално осигурување – М1/М2 образец од 2.11.2023 година;
- Потврда за редовни работни задачи
- Решение за утврдување на должината на годишниот одмор бр. 16А/Сл. Од 16.2.2017 година;
- Поднесок до УО на ██████████ Скопје од 13.12.2022 година;
- Решение за неплатено отсуство поради стручно оспособување и усовршување бр. 04-2728/1 од 3.10..2013 година, донесено од страна на Министерството за локална самоуправа
- Менаџерски договор бр. 16-568;
- Барање за измена на одредби од приложениот менаџерски договор испратено преку електронска пошта на 3.12.2020 година;

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 14.5.2024 година испрати Известување бр. 08-392/3 за произнесување по наводите од претставката до ██████████ Скопје.

На ден 5.6.2024 година во Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на ██████████ Скопје како одговор на претставката заведено под арх. бр. 08-392/5.

Како одговор на истакнатите наводи за поранешно вработеното лице ██████████ и наводната исплата на средства како поддршка за нова етапа од неговиот професионален развој, од страна на Банката целосно ги отфрлаат ваквите наводи образложувајќи дека истите се однесуваат на лични податоци и наведување на конкретни износи, без соодветна поткрепа со факти и докази, со што сметаат дека не треба да бидат предмет на разгледување. Во продолжение на ова, Стопанска банка смета дека подносителката во претставката нема изнесено факти и околности кои укажуваат на дискриминација, туку дека во претставката има само паушално нафрлени имиња, парични износи и околности, дополнително на што истакнуваат дека подносителката не конкретизирала дискриминаторски основ или пак факти и околности врз основа на кои ваквиот основ би можел да се идентификува како лично својство и општествен статус, при што исто така не е образложено својството на лицата кои се ставени како компаратори и поврзаноста на подносителката со истите во однос на истакнатите наводи за нееднаква исплата и надоместоци.

Следствено на ова, од страна на Банката образложуваат дека во претставката при описот на настаните не била воспоставена никаква врска со дискриминаторскиот основ лично својство и општествен статус, дополнително на што не бил воспоставен компаратор во споредба со кој би можело да се утврди понеповолна положба на подносителката или диспропорционален негативен ефект со истовремено постоење на дискриминаторски основ.

Во однос на очекувањата за зголемување на платата на подносителката, од страна на банката наведуваат дека истото би можело да се случи само доколку вработената ги оправдувала очекувањата и „доколку Банката процени дека после протек на извесен период работникот е подготвен за нови предизвици и исполнување на други посложени работни задачи“. Оттука, образложуваат дека според впечатокот на банката стекнат од работењето на подносителката, таа не стекнала предност пред останатите вработени во Секторот за правни работи за да биде унапредена и да врши супервизија на вработени и координирање на процеси, поради што и не можело да ѝ биде дадено безусловно ветување за нивелирање или зголемување на нејзината плата.

Како одговор на наводите за еднократно зголемување на платата на подносителката, во произнесувањето е наведено дека од истото може да се воочи дека подносителката не била третирана различно во однос на сите останати вработени кога станувало збор за покачување на нивните плати.

Во однос на тврдењето дека стекнатиот степен на образование на подносителката – доктор на науки по деловно право не бил земен во предвид, изнесено е дека околностите на положен правосуден испит, завршените магистерски студии по право и познавањето на странски јазици биле земени во предвид уште при нејзиното вработување, додека стекнатиот научен степен – доктор на правни науки немал никакво влијание околу ангажманот на подносителката во Банката имајќи го предвид фактот дека банката претставува трговско друштво во приватна сопственост кое извршува финансиски активности, а не научна институција.

Во однос на барањето на подносителката за проверка на платите на сите наведени компаратори, од страна на банката наведуваат дека веќе се произнеле во однос на платата на вработената Катица Лабачевска во текот на претходната постапка, додека за останатите тврдат дека станува збор за различни фактички состојби од онаа на подносителката и се произнесуваат како што следи:

„При засновањето на работниот однос на определено време, била утврдена висината на платата во фиксен износ од [REDACTED] кој подносителот како работник го прифатил и склучил договор за вработување. После протек на период од една година, повторно е утврден износот на плата од страна на Банката како работодавец со одлука на Управен одбор на [REDACTED] Скопје бр. 01-150 од 13.2.2017 година во бруто износ од [REDACTED]. Преку таквата одлука, Банката ја дефинирала својата позиција и услов под кој би прифатила со подносителот да го склучи договорот за вработување на неопределено време, при што подносителот се согласил со ваквата одлука и го склучил предметниот договор.“ Оттука, наведуваат дека ваквиот пристап на утврдување на фиксен износ на плата се применува при вработување на секој работник во Банката, вклучувајќи ја и подносителката на претставката, со тоа што во конкретниот случај била направена споредба со плата која подносителката на претставката ја земала на претходното работно место (Мин. За локална самоуправа), наведувајќи дека доколку при првичното утврдување на платата на [REDACTED] таа би била споредена со платите на останатите вработени во Секторот за правни работи, платата би била утврдена на многу пониска парична вредност од [REDACTED] нето износ. Следствено на ова, во произнесувањето наведуваат дека сите вработени во Секторот за правни работи биле вработени на различни позиции согласно листата од истите доставена во прилог на произнесувањето, поради што не би ни можело да стане збор за иста фактичка состојба како и онаа на подносителката.

Во однос на степенот на сложеност на работните задачи на подносителката на претставката, наведуваат дека имајќи го во предвид фактот дека за работната позиција на подносителката не се предвидени раководење, контролирање, организирање процеси од доменот на правните работи, не може да станува збор за работни задачи кои се класифицираат како сложени/многу сложени, при што наведуваат дека работната позиција на подносителката е хиерархиски претпоследна во склоп на Секторот за правни работи.

Во продолжение на произнесувањето од банката одговараат на наводите за компараторите [REDACTED] образложувајќи дека истите биле дел од друг сектор на банката (а не Секторот за правни работи), со што наведуваат дека не станува збор за иста фактичка состојба како онаа на подносителката, образложувајќи дека споменатите лица имаат целосно различна улога при вршењето на финансиските активности на Банката, и не би биле подложни на споредба со ангажманот на лицата кои се вработени како правници, како што е и подносителката.

Во однос на доставеното судско вештачење на подносителката, од страна на банката исто така доставуваат судско вештачење од [REDACTED] Скопје, наведувајќи во одговорот на претставката дека од истото „јасно се гледа спротивното тврдење од она на подносителот, т.е. дека банката правилно пресметувала и исплаќала плата на подносителот.“

Во однос на испратениот допис од 2022 година кој Сашка Мамучевска го доставила до Управниот Одбор на банката, во прилог на произнесувањето доставуваат одговор на информација од директорот на секторот за правни работи упатен до УО на банката.

На крајот на произнесувањето, од Банката наведуваат дека подносителката на претставката засновала нов работен однос во МАНУ првиот ден по истекот на отказниот рок, со тоа што очигледно имала веќе воспоставено намера да го напушти работното место во [REDACTED] во дадениот период, ефективно отфрлајќи ги наводите дека доколку знаела дека ќе има ретроактивно зголемување на платата, [REDACTED] не би го напуштила работното место во [REDACTED] банка. Оттука, наведуваат дека „не може да се очекува Банката да ја финансира подготовката на работната кариера на подносителот кај новиот работодавец која очигледно била прелиминарно утврдена пред поднесувањето на барањето за престанок на работниот однос.“

Во врска со одлуките за назначување на менаџер, наведуваат дека по одбивањето на подносителката да го потпише менаџерскиот договор, не била донесена никаква дополнителна одлука со која би можела да стекне статус на менаџер. Во однос на упатените забелешки за содржината на менаџерскиот договор, наведуваат дека од страна на претпоставеното лице на подносителката ѝ било одговорено дека барањата за измена на истиот не може да бидат прифатени и дека сите останати менаџери потпишувале договор со идентична содржина.

Во прилог на произнесувањето беше доставена и следната документација:

- Одлука за прием на нов работник од февруари 2016 година на Управен Одбор на [REDACTED] Скопје;
- Одлука за прием на работник од определено на неопределено работно време бр. 01-150 од 13.2.2017 година на УО на [REDACTED] Скопје;
- Листа на вработени со опис на работа извадена од секторот за кадри при [REDACTED] Скопје;
- Вешт наод и мислење СВ IV 54/2024 од [REDACTED];
- Одговор на информација од 21.12.2022 година;
- Преглед на регистрирани податоци во матична евиденција од 9.2.2024 година;
- Електронска порака од [REDACTED] Сектор за правни работи до подносителката на претставката од 18.11.2020 година и 2.12.2020 година.

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 [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 личниот и општествен статус на подносителката на претставката Сашка Мамучевска. Имено, наводите за сторена дискриминација кои се истакнати во претставката не воспоставуваат каузална врска помеѓу наведениот дискриминаторски основ и дејствијата на поранешниот работодавач на подносителката на претставката за заштита од дискриминација за кои е наведено дека претставуваат дискриминаторски третман. Притоа, наведената дискриминаторска основа лично својство и општествен статус не е поврзана со карактеристика по која подносителот се разликува од мнозинството, која не е прифатена или по која подносителот е познат во јавноста или средината, согласно која постои каузална врска со понеповолен или дискриминаторски третман. Оттука, имајќи го во предвид недостатокот на ваквата каузална врска, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека не станува збор за извршена повреда на правото на еднаквост врз било која дискриминаторска основа согласно член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација кој гласи:

*„Се забранува секоја дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа (во натамошниот текст: дискриминаторска основа).“*

Оттука, имајќи ја предвид законската дефиниција за дискриминација уредена во член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата не пронајде дека била сторена дискриминација врз основ на личен и општествен статус во областа на работата и работните односи од страна на [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  
23.9.2024

Комисија за спречување и заштита од  
дискриминација

Претседател на Комисијата  
Игор Јадровски

Доставено до:

[REDACTED]