

Архивски број: 08-546/2

~~01-11-2024~~ година

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 РСМ“ бр. 258/2020 од 30.10.2020), а во врска со претставка бр. 08-546/1 од 05.08.2024 година, го донесе следниот

ЗАКЛУЧОК

СЕ ОТФРЛА претставката бр. 08-546/1 од 05.08.2024 година, поднесена од [REDACTED] од Скопје поради ненадлежност.

Образложение

На 05.08.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата) поднесена е претставка од [REDACTED] со адреса на [REDACTED] Скопје. Подносителот наведува дека е вработен во Државен архив на РСМ со звање помлад соработник и дека претставката ја поднесува против раководителот на османлиското одделение [REDACTED] и шефот на секторот за средување и обработка [REDACTED]. Тој наведува дека го познава османлискиот јазик и дека помага во превод на документи од османлискиот период, но дека му се дава за работа материјал кој што е со помала историска вредност. Понатаму, во претставката истакнува дека треба да биде со звање советник или раководител на одделение, бидејќи го познава османлискиот јазик. Дополнително наведува дека тој ги открил и ги превел книгите за македонската историја од историски карактер, кои вклучувале аргументи за негација на државите кои и штетат на Македонија. Тој наведува дека иако тој ги преведувал историските документи и книги, сепак на преводите не стоело неговото име, туку имињата на лицата против кои ја поднесува претставката. На крај тој наведува дека негов материјал се емитува во медиумите без негово знаење, дека не е задоволен од моменталното звање и дека се правеле обиди да се попречи определена новинарка од „Канал 5“ да дојде кај него.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација од изнесените факти и околности во претставката утврди дека опишаниот настан се однесува на прашање во врска со работен однос.

Согласно 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. Додека согласно член 8 став 1 од истиот Закон, 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.

Оттука, опишаниот настан во претставката не претставува и не индицира дискриминаторско дејство во смисла на член 6 и член 8 став 1 од горенаведениот Закон, а по кое би постапувала Комисијата согласно своите законски надлежности.

Комисијата утврди дека за опишаниот настан се предвидени други постапки за заштита во согласност со прописите кои ги уредуваат работните односи. Согласно член 181 Законот за работните односи („Службен весник на РМ“ бр. 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016 и 120/2018 и „Службен весник на РСМ“ бр. 110/2019; 267/2020; 151/2021; 288/2021 и 111/2023):

„(1) Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работниот однос има право да поднесе писмено барање до работодавачот кршењето да го отстрани, односно да ја исполни својата обврска.

(2) Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, има право во рок од осум дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавачот истото да го отстрани.

(3) Ако работодавачот во натамошниот рок од осум дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

(4) Против одлуката за отказ на договорот за вработување работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот, во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот, во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот во рок од 15 дена од денот на добивањето на одлуката по "приговорот, работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд.“

Согласно горенаведеното се одлучи како и во диспозитивот на овој заклучок.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

Претседател
Лијко Вежароски



Доставено до:

[Redacted]

- Архива на Комисијата