

Архивски број: 08-627/2

\_\_\_\_\_ година  
29-10-2024

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. 08-419/1 од 27.05.2024 година, го донесе следниот

## ЗАКЛУЧОК

СЕ ОТФРЛА претставката бр. 08-627/1 од 20.09.2024 година, поднесена од [REDACTED] општина Маврово поради ненадлежност.

### Образложение

На 20.09.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата) поднесена е претставка од [REDACTED] општина Маврово. Подносителот наведува дека е вработен во ЈПКД Маврово – Маврови Анови. Тој истакнува дека со Заклучок бр. 0302-1621 од 28.02.2023 година, на Управниот одбор на Јавното претпријатие за комунални дејности Маврово – Маврови Анови му било одобрено во петок да ги извршува работните задачи во [REDACTED]. Таквиот Заклучок бил поништен и тој бил вратен работните задачи повторно да ги извршува во Ростуше, кое место е оддалечено шест километри, а за кое поништување тој писмено не бил известен, туку само преку вибер порака и усно од страна на водителот на група [REDACTED] и [REDACTED].

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, односно во врска со поништување на акт на работодавачот.

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,  
Игор Јадровски

Доставено до:

Архива на Комисијата

