

Архивски број: 08-269/7

19 9-11-2024 година

Постапувајќи по претставката бр. 08-269/1 од 26.02.2024 година, поднесена од [REDACTED] од Куманово, против Министерство за внатрешни работи, за заштита од дискриминација во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 27 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258/2020), го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА директна интерсекциска дискриминација врз основ на пол, род и мајчинство сторена од Министерството за внатрешни работи, [REDACTED]

Самостоен инспектор [REDACTED] од Куманово.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата) на 26.02.2024 година, преку интернет страницата на Комисијата е доставена електронска претставка бр. 08-269/1 од страна на [REDACTED] со живеалиште на [REDACTED] Куманово, за сторена дискриминација од страна на Министерството за внатрешни работи. Согласно Барање на Комисијата бр. 08-269/2 од 27.02.2024 година, подносителката во два наврати на 05.03.2024 година и 12.03.2024 година, ја доуреди претставката.

Подносителката во претставката наведува дека е вработена во Министерството за внатрешни работи (МВР) како униформиран полициски службеник во Полициска станица (ПС) за Гранични проверки (ГП) и Граничен надзор (ГН) Белановце од 21.05.2022 година. Наведува дека е мајка на три малолетни деца од кои едно е на девет месечна возраст и истото го дои за што има право на продолжена пауза за доење од еден час и половина со вклучена и дневна пауза. Истакнува дека во организационата единица во која е моментално нема услови да го користи и оствари нејзиното право на доење поради тоа што е надвор од местото на живеење, односно нејзиното работно место е оддалечено од местото на живеење над 20 км. Начинот на кој стигаат вработените до работа е со службен превоз кој се одвива два пати на ден и согласно кој нема услови да го оствари правото на пауза за доење. Таа поднела барање до РЦ Север за распоредување во друга организациона единица која ќе биде поблиску до нејзиното место на живеење, поточно во барањето го навела СВР Куманово. Првото барање

заведено под број 22.17.9-331/1 го поднела на 14.12.2023 година, а за кое барање немала добиено одговор. Таа наведува дека била повикана од нејзиниот директен старешина кој усно и соопштил дека барањето и е одбиено. Истакнува дека во организационата единица во која е моментално, за разлика од неа, на друга колешка која непосредно се вратила од породилно отсуство и која го имала истиот проблем добила решение и била распоредена поблиску до местото на живеење. Следствено на тоа, таа повторно поднела барање за распоредување во друга организациона единица, Барање број 79/1 од 29.02.2024 година, во кое барање навела и други организациони единици во кои под подружница на РЦ Север можела да биде распоредена, а за кое барање исто така немала одговор. Врз основа на сето тоа, таа истакнува дека поради оддалеченоста од местото на живеење не може да го дои своето дете, со што го загрозува како неговото така и нејзиното здравје, а исто така посочува дека има уште две малолетни деца кои не може да ги исполнува нејзините обврски спрема нив. Со следните зборови таа наведува: „Мојот директен претпоставен командирот вели дека не се должни ниту да ми обезбедат превоз ниту што да преземаат по тоа прашање по што јас сум во ситуација да наоѓам превоз и да се превезувам со патници кои поминуваат граница за да дојдам и да го дојам своето дете.“. Напоменува дека ова барање не било прво барање кое што е поднесено за распоредување, туку додека била бремена исто така поднела барање за распоредување, заради бременоста и лошите временски услови, како и лошиот пат, но ниту во таа ситуација не била распоредена по што го ставиле во ризик нејзиниот живот и здравјето на нејзиното бебе, по што заминала на патолошко боледување од причини на ризична бременост, за што во прилог ги доставува и извештаите од боледувањето. Таа смета дека е под директна дискриминација, односно дека како мајка е загрозна по било кое прашање, за што не и се овозможува да ги користи нејзините права кои се пропишани со колективен договор на МВР, а во кој влегува и решението за доење. Во претставката со следните зборови истакнува „зошто началникот на РЦ Север не ги проследува моите барање и зошто и понатаму на некој начин го загрозува моето здравје и здравјето на моето бебе. Зошто на моите барања не добивам никаков одговор зошто не можам да бидам распоредена поблиску до моето место на живеење а во меѓувреме друга колешка беше распоредена поблиску до местото на живеење. Зошто во меѓувреме се издаваат решенија на други колеги и беа распродадени во други организациони единици а за мене нема никакво решение.“. Согласно наведеното таа смета дека е дискриминирана и бара да и се овозможат нејзините права кои законски се пропишани.

Во прилог на претставката во копии доставува: Изводи од матична книга на родени за [REDACTED] Решение за распоредување на работно место бр. 226-53053/1 од 19.05.2022 година; Решение за одобрување на пауза за доење; Барање за распоредување и Извештаи од боледување од 25.11.2022 година до 01.05.2023 година.

Комисијата со Барање бр. 08-269/5 од 12.03.2024 година се обрати и ја достави претставката од подносителот до МВР со цел изјаснување по наводите во претставката.

Министерството за внатрешни работи се изјасни по наводите во претставката со допис бр. 23.6-41603/1 од 10.04.2024 година, доставен до Комисијата на 15.05.2024 година.

Во дописот-одговорот, МВР истакнува дека постапувајќи по барањето на Комисијата, од началникот на [REDACTED] да се произнесе по истата. Со акт бр.23.17-23.17-789/1 од 21.03.2024 година од Регионалниот центар за гранични работи Север е доставено известување во кое е наведено дека наводите во претставката на именуваната се неосновани. Тоа од причина што, вработената [REDACTED] со првото барање бр.2317-1437 од 21.02.2024 година, барала остварување на повеќе права како службен превоз за пауза за доење, распоредување во СВР Куманово и други организациски единици, каде што од страна на РЦ за ГР Север барањето било разгледано и било посочено барањето за распоредување именуваната да го достави посебно. [REDACTED] го прифатила предлогот од РЦ за ГР Север и доставила ново барање за распоредување бр.23.17.9-79/1 од 28.02.2024 година. Со акт бр.23.17-656/1 од 06.03.2024 година началникот на Регионалниот центар за гранични работи Север до Одделот за заеднички работи и управување со човечки ресурси, доставил барање бр.22.17.9-79/1 од 28.02.2014 година од работникот [REDACTED] како и согласност за распоредување на именуваната на работно место полицаец во ПС за ГН Сопот при РЦ за ГР Север, согласно нејзиното место на живеење. Во дописот наведуваат дека во досегашната пракса, а согласно доставените мислења од Државната комисија за спречување на корупција во периодот од 2016-2017 година во работењето на Министерството за внатрешни работи, за време на периодот од денот на донесување на Одлуката за распишување на избори па до денот на завршување на изборите за избор на претседател на РСМ и избор на пратеници во Собранието на РСМ, постои законска пречка за распоредување и унапредување на работници во МВР. Наведуваат дека со оглед дека барањето е доставено во период кога постои законска пречка за распоредување и унапредување, Министерството за внатрешни работи ќе постапи по предметното барање од [REDACTED] по завршување на изборниот процес. Оттука, истакнуваат дека во меѓувреме врз основа на барање бр.23.417-826/1 од 26.03.2024 година од Регионалниот центар за гранични работи Север за [REDACTED] а со цел да се излезе во пресрет на работникот е донесена наредба бр.23.6-38382/1 од 01.04.2024 година со која именуваната е задолжена да извршува работи и задачи од работно место полицаец во Полициска станица за граничен надзор Сопот при Регионалниот центар за гранични работи Север, кое е во согласност со местото на живеење.

Кон дописот во прилог во копии доставуваат: Акт бр. 23.17-789/1 од 21.03.2024 година од Регионалниот центар за гранични работи Север; Акт бр.23.17-656/1 од 06.03.2024 година од Регионалниот центар за гранични работи Север; Акт бр.23.17-826/1 од 26.03.2024 година и Наредба бр.23.6-38382/1 од 01.04.2024 година.

Заштитата од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство е утврдена во член 9-б од 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), согласно кој:

„(1) Забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон.

(2) Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.“

Согласно член 161 од Законот за работните односи:

„(1) Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос.

(2) Работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.“

Правото на мајката која дои е утврдено со член 171 од Законот за работните односи, согласно кој „Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден ипол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнета една година возраст на детето.“

Согласно член 126 став 1 од Колективниот договор на МВР („Службен весник на РСМ“ бр. 149/2021; 163/2021; 299/2021; 303/2021; 32/2022; 54/2023; 102/2023; 6/2024; 18/2024 и 215/2024), „Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден и пол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Тоа право го има работничката до наполнети 15 месеци возраст на детето.“

Уставот на РСМ, во членот 9 утврдува:

„(1) Граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

(2) Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.“

Согласно член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, 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.

Дискриминација согласно член 6 од Законот за спречување и заштита од 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.

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.

Интерсекциска дискриминација, согласно член 4 став 1 точка 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, е секоја дискриминација врз две или повеќе дискриминаторски основи што се истовремено и неразделно поврзани.

Согласно член 13 од истиот Закон, како потежок облик на дискриминација, во смисла на овој закон, се смета повеќекратна дискриминација, интерсекциска дискриминација, повторена дискриминација и продолжена дискриминација.

Според член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, подносителот на претставката кој тврди дека во согласност со одредбите на овој закон е сторена дискриминација е должен да ги изнесе сите факти што го прават тврдењето веројатно. Доколку Комисијата утврди дека тврдењето е веројатно, тогаш товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката.

Имајќи ги во предвид изнесените факти и околности во претставката на подносителот и во изјаснувањето на потенцијалниот дискриминатор, Комисијата утврди дека Министерството за внатрешни работи, [REDACTED]

[REDACTED] сториле директна интерсекциска дискриминација врз [REDACTED] врз основ на пол, род и мајчинство.

Комисијата ја утврди фактичката состојба во смисла на член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, според кој доколку Комисијата утврди дека тврдењето е веројатно, тогаш товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката, за што во конкретниот случај истакнатите тврдења во претставката на подносителката Комисијата ги сметаше за веројатни.

Имено, од страна на Министерството за внатрешни работи, односно [REDACTED] [REDACTED] е сторена дискриминација врз вработената [REDACTED] на начин што не и било овозможено ефективно остварување на правото на платена пауза заради доење на дете, со тоа што и покрај поднесените барања од страна на вработената за нејзино распоредување на друго работно место во друга организациска единица поблиску до нејзиното место на живеење, како и барање за овозможување на организиран превоз од страна на работодавачот од местото на

живеење до работното место и обратно, по истите не се постапувало, односно биле процесирани и реализирани ненавремено. На подносителката со Решение бр. 22.6-6965/1 и се одобрило право на платена пауза во текот на работното време во траење од еден ипол час заради доење на дете до навршување на 15 месеци возраст на детето, односно до 11.08.2024 година. Подносителката во повеќе наврати доставувала барања за нејзино распоредување на работно место поблиску до нејзиното место на живеење или обезбедување на организиран превоз од работодавачот од дома до работното место и обратно, а кое работно место било оддалечено 20 км. Видно од приложеното, таа поднела Барање бр. 22.17.9-331/1 на 14.12.2023 година, Барање бр. 23.17.9-66/1 на 14.02.2024 година и Барање бр. 79/1 на 28.02.2024 година, со цел нејзино распоредување на работно место блиску до нејзиното место на живеење или овозможување на превоз. Напротив, видно од Акт бр. 23.17-789/1 од 06.03.2024 година, наместо да се постапи по и да се процесираат барањата на подносителката, на истата неоправдано од страна на [REDACTED] и се укажувало барањето да го доуреди на начин што засебно ќе ги издвои барањето за превоз и барањето за распоредување на друго работно. Следствено на тоа, подносителката како резултат на таквите дејствија повеќе од еден месец не го уживала и остварувала ефективно правото на пауза од работа заради доење на дете. Бременоста, раѓањето и во конкретниот случај доењето се биолошки состојби и карактеристики врзани со полот, односно жената, па оттука и оваа категорија на работнички уживаат посебна заштита во работните односи преку јасно утврден сет на права од страна на законодавецот. Ваквиот посебен сет на мерки, права за оваа категорија на лица има за цел овозможување на еднаква положба на жените во однос на мажите на пазарот на трудот и пред сè во остварување на правата од работен однос, од причини што горенаведените биолошки карактеристики кои произлегуваат од полот, почетно ги ставаат жените во понеповолна положба во однос на мажите, па следствено во овие конкретни случаи, во контекст на утврдување дискриминација не е потребен компаратор (согласно праксата на Европскиот суд на правдата – случај „Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd“). Комплементарно на наведеното, во овој случај полот, родот и мајчинството истовремено претставуваат основи кои се неразделно поврзани.

Во однос на товарот на докажувањето, Министерството за внатрешни работи, односно непосредно претпоставените на подносителката како вработена во Министерството, [REDACTED]

[REDACTED] на ниту еден начин не го докажаа спротивното од тврдењето на подносителката. Наведувањето на фактот дека согласно прописите кои ги уредуваат работните односи на вработените во МВР, на вработената не и следува организиран „службен“ превоз од и до работното место, за Комисијата не претставува објективно оправдана причина, во конкретниот случај да не и се овозможи организиран превоз на подносителката со цел ефективно остварување на правото на платена пауза заради доење на дете. Дополнително на наведеното, видно од Акт бр. 23.6-38382/1 од 01.04.2024 година, подносителката со

наредба, наместо со решение можела да биде распоредена да врши работи во организациона единица блиску до нејзиното место на живеење, па оттука наводите дека поради започнатиот изборен процес имало пречка за распоредување, исто така, не може да претставуваат објективно оправдана причина за непостапувањето, односно ненавременото постапување. За Комисијата неспорен е фактот дека непосредно претпоставените на подносителката знаеле дека со решение и е одобрено правото на платена пауза од работа заради доење на дете, уште пред истата да започне да ги поднесува барањата за нејзино распоредување на друго работно место поблиску до местото на живеење или обезбедување на превоз од страна на работодавачот до и од фактичкото работно место, како и уште пред истата да се врати на работа по завршување на периодот на платено отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство, но сепак одговорните именувани не ги презеле или ненавремено ги презеле потребните дејствија за ефективно остварување на напред наведеното право. Напротив, истите дополнително и неосновано ја обременувале и задолжувале подносителката со барања за доуредување на нејзиното барање. Со тоа тие постапиле спротивно на член 161 и член 171 од Законот за работните односи, како и член 126 од Колективниот договор на МВР, односно преку непреземање на соодветни дејствија не и овозможиле полесно усогласување на семејните и професионалните обврски и ефективно и непречено користење на правото на мајката доилка.

Комплементарно на наведеното, Министерството за внатрешни работи има обврска да обезбеди ефективно користење на правото на платена пауза за доење на работничките кои имаат ваква потреба. Правото на платена пауза за доење претставува мерка за прилагодување на пазарот на труд на потребите на жените и мерка со која се штити здравјето на децата. Со цел постапување согласно принципот на еднаквост и недискриминација, доколку за одредени работни места како на граничните премини, Министерството обезбедува службен превоз за вработени, истиот треба да биде достапен и за работничките кои дојат. Комисијата смета дека прераспоредувањето со решение на работничките кои дојат на други работни места поблиску до местото на живеење го олеснува пристапот до правото на платена пауза за доење, но не е во согласност со принципот на еднаквост, освен во случаите на привремено упатување со наредба на извршување работни задачи во организациони единици поблиску до местото на живеење, заради ефективно остварување на правото на мајката доилка. На ваков начин работничките кои дојат се исклучуваат од работните места подалеку од домот како во случајот на граничните премини. Со цел да овозможи еднакво учество на жените на овие работни места, Министерството е должно да обезбеди превоз, односно да го организира превозот на начин на кој ќе овозможи уживање на правото на платена пауза за доење.

Согласно горенаведеното Комисијата одлучи како и во диспозитивот на ова мислење.

Врз основа на наведеното, Комисијата во согласност со член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, ја дава следната

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА Министерството за внатрешни работи во рок од 60 дена од денот на добивањето на мислењето со оваа препорака, да изготви соодветен интерен акт со кој ќе воспостави процедура за ефективно уживање и остварување на правото на мајката доилка од член 171 од Законот за работните односи и член 126 од Колективниот договор на МВР, односно навремено постапување во случаи исти или слични како тој на подносителката, како изречно гарантирање на правото на организиран превоз за работничките во исти или слични ситуации како подносителката и за тоа да ја извести Комисијата.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА на Министерството за внатрешни работи и одговорните лица во истото, во иднина да се воздржуваат од вакви дискриминаторски дејствија врз вработените.

НАПОМЕНА: Доколку препораката не е исполнета во предвидениот рок, Комисијата има законска надлежност да поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежниот суд за прекршоци, согласно член 27, став 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател,
Лимко Бејзароски



Доставено до:

1. [REDACTED]
2. Министерство за внатрешни работи
3. Архива на Комисијата