

Архивски број: 08-107/13  
23-05-2024 година

Постапувајќи по претставката бр. 08-107/1 од 18.1.2024 година, поднесена од Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија- УПОЗ, со седиште на ул. Мирче Ацев бр. 6 во Скопје, против од Гостивар, вработен во Управа за јавни приходи- Даночно одделение Гостивар, за сторена дискриминација врз основа на членство во синдикална организација во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 21 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) на 25.4.2024 година, го донесе следното

### МИСЛЕЊЕ

**СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА** врз основа на членство во синдикална организација во областа на работата и работните односи сторена од страна на Управата за јавни приходи и Синдикалната организација на Управата за јавни приходи „Солидарност“ кон вработените во Управата за јавни приходи кои не се членови на Синдикатот Солидарност, а се членови на други синдикални организации во Управата за јавни приходи.

### Образложение

На 18.1.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка од страна на Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија- УПОЗ (“УПОЗ”), за сторена дискриминација врз основа на членство во синдикална организација во областа на работата и работните односи.

Подносителите на претставката наведуваат дека е сторена дискриминација во смисла на член 9 од Законот за спречување и заштита од дискриминација преку повикување, поттикнување и инструкција за дискриминација.

Имено, вработениот како член и повереник на Синдикална организација Солидарност (“СО Солидарност”) во Управа за јавни приходи (“УЈП”), на ден 22.12.2023 година преку електронска пошта (е-мејл) до вработените:

о с с и  
и СО Солидарност), во својство на повереници во СО Солидарност во УЈП, доставил известување со следната содржина:

„Почитувани Повереници,

Со овластување од претседателот на Солидарност ве известувам за ИТНА активност која треба да ја спроведеме сите повереници, имено секој повереник има обврска да го известува претпоставениот во ГД/ДГДО/РД/ДО/ДШ дека слободен ден од колективниот договор имаат право да користат САМО членовите на Синдикатот Солидарност.

со почит

Со оваа електронска комуникација сметаат дека неспорно е повикано на дискриминација на начин што сите повереници, како непосредно претпоставени на вработени кои понатаму би го следеле процесот на одобрување на слободен ден (или до 8 работни часови во годината), биле повикани да ја споделат неговата инструкција за примена на одредбата од членот 98 став 4 алинеја 5 од Колективниот договор на УЈП, со што би требало да одобруваат слободен ден само за членови на СО Солидарност. Со ова повикал на директна дискриминација врз сите вработени кои не се членови на СО Солидарност, меѓу кои спаѓаат и вработените кои не се членови во ниту една синдикална организација во УЈП, а во однос на примената на член 98 став 4 алинеја 5 од Колективниот договор на УЈП. Со известувањето доставено преку електронска комуникација, тој истовремено и ги поттикнал поверениците на дискриминација, кои понатаму пренесувајќи ја инструкцијата им дале напатствија на Управниците како да постапуваат во случај да се бара користење на тој еден ден од Колективниот договор.

Во оваа смисла подносителите напоменуваат дека согласно член 4 од Колективниот договор на УЈП: „Вработен во смисла на овој Колективен договор, е секое лице кое е во работен однос во Управата за јавни приходи врз основа на склучен договор за вработување.

Правата, обврските и одговорностите од работен однос на вработените во Управата за јавни приходи, кои имаат статус на даночни службеници и вработените кои вршат општи, административно-технички и помошни работи се уредуваат со Законот за Управата за јавни приходи, Законот за работните односи и овој Колективен договор.

[...]

**Овој Колективен договор е задолжителен и го обврзува работодавачот и вработените на негова непосредна примена.**

**Овој Колективен договор, ги обврзува како вработените кои се членови на синдикатот, така и вработените кои не се членови на синдикатот. “**

Врз основа на ова, истакнуваат дека она што е најважно е дека никаде во текстот на Колективниот договор не е предвиден императив во однос на СО Солидарност, туку напротив, само со додавка во насловот „XI. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ДЕЛУВАЊЕ НА СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА СОЛИДАРНОСТ“, поверениците на Солидарност предводени од претседателот си даваат лично субјективно толкување, кое е во спротивност со одредбите на Колективниот договор и одредбите од член 6 и 7 од Законот за работни односи.

Дека е сторено и поттикнување на дискриминација сметаат дека е видно од Известувањето во електронска форма препратено од до кое гласи:

„Почитувана,

*Ве известувам дека слободен ден, согласно Колективниот договор потпишан од страна на Директорот на УЈП (како претставник на работодавач) и Претседателот на Синдикатот Солидарност имаат право да го користат само членовите на Синдикатот Солидарност и истото го остваруваат со доставено барање до Претседателот еден ден пред користењето на денот Ве замолувам да ги информирате претпоставените лица во Одделенијата за нивно запознавање и постапување. Поздрав“.*

Самото повикување и поттикнување на дискриминација кое го сторил лично преку конкретни дејствија, било по инструкција дадена од Претседателот на СО Солидарност, видно од следниот е-мејл испратен од 10 ‘

„За ослободувањето од работа до 8 часа годишно кое е предвидено со Колективниот договор на УЈП, член 98 став 4 алинеја 5 за членовите на синдикатот Солидарност, Претседателот на синдикалната организација Солидарност доставува писмено известување на е-пошта до

*непосредно претпоставениот раководител, кој е одговорен за евиденција на присуството на работа и во исто време ги известува СЧР и членот на синдикалната кој го користи тоа право.“*

Понатаму во мејлот следува извадок од Колективниот договор на УЈП кој упатува на опсегот на користење на посоченото право, т.е. дека тоа се однесува само на членови на синдикалната организација Солидарност (наслов на Поглавје XI од Колективниот договор и содржина на членовите во тоа Поглавје). Дополнително во мејлот се наведува дека потписник на Колективниот договор е претседателот на единствената репрезентативна синдикална организација, додека другите нерепрезентативни синдикални организации користат права од Општ колективен и Гранкови колективни договори.

Дополнително, подносителите истакнуваат дека пред поверениците на СО Солидарност да ја поттикнат и повикаат на дискриминација, некои од колегите и непосредно претпоставените правилно ја применувале одредбата од член 98 став 4 алинеја 5 од Колективниот договор, на што укажува и фактот дека на барање на член на УПОЗ при УЈП, од непосредниот раководител му било одобрено користење на ден. Истото е видно од е-мејл од 28.11.2023 година испратен од \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_, во кој таа известува дека колегата \_\_\_\_\_ истакнал барање за користење на право предвидено во член 98 став 4 алинеја 5 од Колективниот договор на УЈП. На истиот мејл \_\_\_\_\_ враќа „Се одобрува“.

Последно, подносителите на претставката бараат предметот да биде проширен по службена должност и да се утврди дали дискриминацијата е поддржана и од надлежниот сектор за човечки ресурси, кој е надлежен за овозможување на правилна примена на одредбите од областа на работните односи.

На ден 22.1.2024 година Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, испрати Известување бр. 08-107/2 за произнесување по наводите од претставката до \_\_\_\_\_

На ден 7.2.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на \_\_\_\_\_ ако одговор на претставката.

Во одговорот \_\_\_\_\_ најпрво ги отфрла наводите од претставката дека сторил било каква дискриминација и вели дека нема ниту намера тоа било кога да го направи.

Истакнува дека како член на Советот на повереници на СО Солидарност, активно учествувал во изготвувањето на новиот колективен договор на УЈП, потпишан од единствениот репрезентативен синдикат Солидарност, со кој биле утврдени зголемени права на сите вработени во управата, без разлика дали се членови на било кој синдикат, или пак согласно нивната слободна волја и убедување воопшто не се членови на синдикат.

Со посочениот договор вработените добиле зголемување на платите за 30%, го оствариле правото на зголемување на платите преку усогласување за уште 2147 денари, бил исплатен регрес за годишен одмор, добиле уште еден ден плус годишен одмор, со што сега како основен дел на годишен одмор имаат 21 ден, биле утврдени критериуми за унапредување, се ставила во примена исплата на 10% ризик како додаток на плата на определени категории вработени, била предвидена можност да се оствари една плата плус за исполнување на планот на годишно ниво и така натаму.

Посочува дека колективниот договор и самото негово потпишување претставува израз на волја, меѓусебна согласност и почитување на договорните страни потписници на истиот.

Во оваа насока, напоменува дека со одредбите на Законот за работни односи се уредуваат задолжителните обврски и права од работен однос на вработените и на работодавачите, при што треба да се има предвид дека одредбите на став 3 од членот 208 од ЗРО кој гласи „(3) Поединечниот колективен договор ги обврзува- важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот-потписник на колективниот договор“, само го утврдува опфатот на \_\_\_\_\_

лица на кои им се наметнува обврска произлезена од колективното договарање независно од тоа дали учествувале во истото или не.

Исто така истакнува дека во Поглавјето „Доброволност на членство во синдикатот и здружението на работодавачите“ од Законот за работни односи, поточно во член 185 став 2, уредено е дека „Никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите“, што повторно упатува на рамноправност во права и обврски од работен однос. Со одредбите на Колективниот договор на УЈП потпишан од страна на работодавачот и единствениот репрезентативен синдикат Солидарност, се (до)уредуваат вработувањето, платите, додатоци на плата, надоместоци од работен однос, годишен одмор, дневен одмор, заштита и безбедност при работа, образование и унапредување на вработените, постапка за утврдување на материјална и дисциплинска одговорност и други права и обврски од работен однос.

Дополнително истакнува дека членувањето во синдикат или повеќе синдикати пред сè е по слободна волја и убедување, без притоа да има било каква наметната законска обврска за членување или нечленување. Сите синдикати во постапка на регистрирање имаат обврска да донесат Статут на Синдикатот, кој се одобрува од надлежен државен орган- Министерство за труд и социјална политика, со што станува акт со правна сила. Во статутот на секој синдикат се содржани одредби според кои синдикатот, заради остварување на интересите на своите членови, презема дејствија утврдени со Уставот и законите. Синдикатот ги претставува неговите членови, преговара во нивно име, материјално ги помага и организира и води штрајк. Вакви одредби се составен дел и на Статутот на СО Солидарност, но и на Статутот на синдикатот подносител на претставката, па врз основа на тоа смета дека сосема легитимно во постапка на преговори помеѓу единствената репрезентативна синдикална организација и работодавачот УЈП уредени се права за членовите на СО Солидарност во глава XI од Колективниот договор на УЈП „Услови за работа и делување на синдикалната организација Солидарност“. Смета дека самиот наслов на глава XI укажува на тоа дека истата ги регулира условите за работа и делување на СО Солидарност и предвидува ослободувања од работни обврски под одредени услови и времетраење за нејзини членови. Како што напоменува, во исто време сосема легитимно и дозволено е членовите на други синдикати да користат услови, можности и ослободување од работа за синдикални активности согласно Општиот колективен договор, Законот за работни односи и Колективни договори на гранка кои се склучени за да овозможат права на своите членови.

Исто така укажува на можноста преку покажување на резултати и активности, секој синдикат да се стекне со доверба на членство и врз основа на закон да стане репрезентативен, со што ќе биде и учесник во колективното договарање вклучително и во делот на утврдување на права за своите членови.

Посочува дека до него и до Советот на повереници на синдикалната организација се обратиле поголем број на колеги, некои од нив членови на синдикат, а некои не се воопшто членови на било кој синдикат. Во обраќањата тие укажувале и констатирале дека вработените во управата се доведуваат во заблуда поврзана со ослободувањето од работа за синдикални активности на кое наводно имале право вработени кои не се членови на синдикат, а имале ослободување од работа за синдикални активности, што смета дека е апсурд сам по себе кој не треба да се коментира, а е дел од тврдењето и содржината на претставката поднесена против него. Како доказ за ова доставува фотокопија од е-мејл порака од колегата до претседателот од 28.11.2023 година, која гласи:

„Почитувани,

Иако побарав отсуство на ден 25.12.2023 година, истиот ден бев дојден на работа и си обавував редовни работни задачи.

ДОКАЗ: Увид во службената евиденција.

*За користењето на работни саати преку синдикат бев доведен во заблуда, бидејќи сметав на тоа право имаат сите вработени во УЈП а не само членови на синдикат.*

Со почит,“.

Дополнително информира дека согласно негови потврдени информации, колегата кој е посочен во претставката, а кој не е член на СО Солидарност, а е член на Синдикатот подносител на претставката, врз основа на негово барање користел ден од годишен одмор на ден 4.12.2023 година, со што смета дека претставката станува беспредметна и неоснована. Последно, упатува на тоа дека Комисијата за спречување и заштита може да ја согледа состојбата во УЈП поврзана со дискриминација преку 56-те поднесени претставки од вработени во УЈП кои насилно се држат во членство во Синдикатот подносител на претставката.

На ден 12.2.2024 година, Комисијата испрати Барање за информации бр. 08-107/4 до СО на УПОЗ при УЈП. Со цел утврдување на фактичката состојба беа побарани следните информации:

- Дали споменатата ситуација, во која слободен ден од Колективниот договор на УЈП имаат право да користат само членовите на СО Солидарност, е присутна само во Даночното одделение Гостивар или на ниво на цела УЈП? И
- Дали фактичката состојба е таква да истото се применува, односно дали има случаи во кои вработени кои не се членови на СО Солидарност, а поднеле барање за слободен ден согласно Колективниот договор, се одбиени за истото?

На ден 14.2.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна одговор од страна на а Барањето за информации, заведен под бр. 08-107/5.

Во одговорот наведува дека:

I. Правата уредени во член 95 до член 98 од Колективниот договор на УЈП, од страна на Секторот за човечки ресурси во координација со СО Солидарност се оспоруваат на сите вработени во УЈП кои не се членови на СО Солидарност при УЈП на територијата на цела држава без исклучок, односно се оспорува правото на членовите на СО на УПОЗ, САДУ и на вработените кои не се членови на ниту еден синдикат, со што смета дека се врши директна дискриминација во смисла на одредбите од Законот за работни односи и Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Како докази за ваквото тврдење ги приложи:

- Мејл комуникација од како Претседател на СО Солидарност од 28.12.2023 година до поверениците на СО Солидарност на цела територија по региони, која понатаму Повереникот во надлежност на РД Битола ја проследува до Управникот на РД Битола со цел запознавање и постапување. Е-мејлот од ласи:  
„Колеги,

*Пред 10-на дена на вибер групата Солидарност како многу битно ви укажав дека, задолжително секој во својата организациона единица треба да им укажете и докажете на сите раководители и колеги кои водат кадровски прашања, дека синдикалниот ден по член 98 важи само за членови на Солидарност.*

*Секако дека ние ќе се согласевме ова право да го имаат и другите, доколку беа конструктивни во заложбите за одржување на протести и други активности за зголемување на платите, при што од нивна страна за цело време имаше само подвали и деструктивно однесување.*

*Посочената активност која мора да се спроведе особено се однесува на*

*и на мене, т.е. организациони единици во кои има деструктивни членови на УПОЗ. Но исто така ова е обврзувачко и за другите каде воопшто има членови на УПОЗ.*

*Во секој случај сите до еден во текот на денешниот ден треба да ја расчистите оваа работа и доколку има случаи на дадено такво право во месец декември, на секој раководител мора да му укажеме дека тоа право го немаат и за евентуално искористен ден основот да биде сменет по секоја цена.*

*Во исто време ќе побарате од нивна страна да ги известат тие вработени кои користеле или им е одобрено да користат ден ПИСМЕНО НА МЕЈЛ дека тоа право го немаат и како помош може да им биде советувано и предложено дека кога одобрувале се збуниле и сметале дека станува збор за 21 ден на одмор за кој имаше соопштение на интранет од дека тој ден се користи во согласност со претпоставениот...*

*Многу е безобразно да слушам на синоќешната прослава дека поврзано со истото „некоја си “ така ме подбрала што јас и вие сме ја свиткале опашката и сме признале дека и они го имаат тоа право.....*

*Дополнително бес страм и перде од УПОЗ пишале претставка против работодавачот за наводно селективно применување на Колективниот договор.... на што имаше реакција кон мене со прашање зошто ние не водиме постапки против нив за тоа што не им даваат да се исчленат на 60-на колеги, при што целосно информирав за активностите кои ги спорведуваме и ќе ги спроведуваме во иднина иако тоа е веќе направено претходно повеќе пати.*

*Задолжително во текот на денот секој поединечно да ме известите за евентуални вакви состојби кои се разрешиле или останало да се вмешам и јас.*

*За разрешени се сметаат оние за кои веднаш ќе биде постапено од раководителите на што имаме обврска да инсистираме.*

*Имајќи ја во предвид сериозноста на состојбата за нас не се сметаат завршени и разрешени дадени евентуални објаснувања од претпоставените дека ќе видат, ќе разгледаат и ќе најдат начин... и т.н. затоа што се бројат часови кога они ќе ги предадат евидентните листови па да не биде после го предадов...*

*Доколку веќе ги предаде потребно е да се корегираат со напоредно известување до вработен кој евентуално го користел таквото право или на оној на кој му е одобрено да го користи.*

**ДЕКА ТОА ПРАВО Е САМО ЗА ЧЛЕНОВИ НА СОЛИДАРНОСТ МЕЃУСЕБНО СЕ ИМАМЕ  
ПРОИЗНЕСЕНО НА МЕЈЛ ЈАС, И А  
УСМЕНО И**

**! СИТЕ УЧЕСНИЦИ ВО ИЗГОТВУВАЊЕ НА КОЛЕКТИВНИОТ.**

*Поради многу обврски и приоритети (систематизација и др.) после нова година ќе има и официјално произнесување за таквата примена на тие одредби од Колективниот договор.*

- Мејл комуникација од:
  - Барање од член на СО на УПОЗ при УЈП до Претседателот на СО на УПОЗ при УЈП
  - Известување од претседателот на СО на УПОЗ при УЈП до непосредниот раководител на барателот
  - Потврден одговор од раководителот
  - Известување со насока за постапување од Раководителот на Секторот за човечки ресурси во УЈП за примена на одредбата
  - Препраќање на одговорот од Секторот за човечки ресурси до барателот
  - Препраќање на електронската комуникација од барателот до Претседателот на СО на УПОЗ при УЈП
  - Известување со барање на појаснување и примена на одредбите од Колективниот договор на УЈП од Претседателот на СО на УПОЗ при УЈП до Раководителот на Секторот за човечки ресурси
  - Одговор на барање со толкување и примена на одредбите од Колективниот договор на УЈП од Раководителот на Секторот за човечки ресурси до Претседателот на Со на УПОЗ при УЈП.
- Мејл комуникација од:
  - Известување со барање од Претседателот на СО на УПОЗ при УЈП до непосредниот раководител на барателот
  - Препратено барање/прашање за постапување од непосредниот раководител на барателот до Претседателот на СО Солидарност
  - Известување со насока за постапување од Претседателот на СО Солидарност до непосредниот раководител
  - Препраќање на одговорот доставен до непосредниот раководител до Претседателот на СО на УПОЗ при УЈП
  - Известување со посочување на правилна примена на одредбите од Колективниот договор од Претседателот на СО на УПОЗ при УЈП до непосредниот раководител
  - Мејл од непосредниот раководител до Претседателот на СО на УПОЗ при УЈП кој е нејасен и со кој не се потврдува правото на користење на ден согласно Колективниот договор на УЈП
- Мејл комуникација од:
  - Барање од член на Синдикална организација САДУ во УЈП до Претседателот на СО САДУ при УЈП
  - Препраќање на барањето од Претседателот на СО на САДУ во УЈП до непосредниот раководител на барателот
  - Појаснување во мејл од барателот дека усно од страна на раководителот добил одговор дека „користење на синдикален ден не следува за членовите на другите синдикати во УЈП“, односно синдикален ден можеле да користат само членовите на репрезентативниот синдикат Солидарност
- Мејл комуникација од:
  - Барање од член на СО САДУ во УЈП до Претседателот на СО САДУ при УЈП
  - Препраќање на барањето од Претседателот на СО САДУ при УЈП до непосредниот раководител на барателот и надлежниот раководител за човечки ресурси во регионалната дирекција Скопје (денот бил искористен од страна на барателот врз основа на известувањето, но дополнително поради толкување дека не следи ден на членови на СО на САДУ, доставено е барање од раководителот на СОЗР во РД Скопје за надолнување на докази дека денот треба да се користи како денови од останат годишен одмор)
  - Барање од Раководителот на ООЗР до Претседателот на СО на САДУ за достава на Барање за користење на годишен одмор наместо слободен ден од синдикат, согласно

Известувањето доставено по е-мејл од Претседателот на СО Солидарност-

- II. Одредбите од членовите 95, 96 и 97 од Колективниот договор на УЈП се дискриминирачки во смисла на членот 7 став 3 од Законот за работни односи како индиректна дискриминација, како од аспект на нивното номотехничко пропишување, така и во толкувањето и во нивната директна примена. Кон ова укажува фактот дека интенцијата на потписничките на овој Колективен договор била свесна, намерна и со цел да се фаворизира една синдикална организација во УЈП преку обезбедување на услови за работа, права и финансиска помош исклучиво за нив, притоа не обрнувајќи внимание на фактот дека во целост се нарушени неколку принципи:
- Уставниот принцип од член 37 од Уставот на РСМ со кој е пропишано дека заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати;
  - Принципот на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи во смисла на член 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација;
  - Принципот на колективно договарање утврден со член 206 став 2 од Законот за работни односи со кој е пропишано дека правните норми содржани во колективниот договор се применуваат непосредно и се задолжителни за сите лица на кои, во согласност со одредбите од овој закон, се применува колективниот договор и
  - Принципот на забрана за постоење на колизија меѓу одредбата од член 4 со членовите 95-98 преку насловот XI. УСЛОВИ ЗА РАБОТА И ДЕЛУВАЊЕ НА СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА СОЛИДАРНОСТ
- III. Последно, наведува дека со исплатата на финансиската помош од парични средства кои согласно членот 5 од Законот за Управата за јавни приходи имаат строго утврдена намена (за осовременување, унапредување, опремување на работата и УЈП, како и стимулирање на вработените во УЈП), а согласно членот 97 став 6, 7, 8, 9 и 10 се користат само на СО Солидарност, не само што грубо се прекршува законот и се прави ненаменско трошење на средства на УЈП, туку истото претставува директна дискриминација во поглед на почитување на правата на вработените кои се членови на други синдикални организации во УЈП. Дополнително негативно влијае врз вработените во УЈП кои не се членови на ниту еден синдикат, а се исклучени од правото да користат средства кои се наменети и за нив како вработени во УЈП.

Имајќи го предвид горенаведеното, предлага на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација да утврди:

- повикување, поттикнување и инструкција за дискриминација од страна на Претседателот и поверениците на СО Солидарност;
- постоење на потежок облик на директна дискриминација, и тоа повеќекратна дискриминација која се повторува во континуитет и во оваа деловна 2024 година, на вработените во УЈП кои се членови на СО на УПОЗ при УЈП и на СО на САДУ при УЈП, како и на сите вработени кои не се членови на ниту еден синдикат, а во однос на примената на одредбите од членот 98 став 4 точка 5 од Колективниот договор на УЈП за правото на користење на 8 часа на годишно ниво;
- постоење на директна дискриминација кон СО на УПОЗ при УЈП и Со на САДУ при УЈП во однос на остварување на правото на финансиска поддршка на активностите на синдикалните организации од член 97 став 6, 7, 8, 9 и 10 од Колективниот договор на УЈП.

На ден 23.2.2024 година Комисијата за спречување и заштита од дискриминација испрати Известување бр. 08-107/6 за произнесување по наводите од претставката и до Управата за јавни приходи.

На ден 28.2.2024 година до Комисијата пристигна Дополнување на произнесувањето од страна на \_\_\_\_\_, заведено под бр. 08-107/7. Со дополнувањето известува дека подносителите на претставката против него имаат поднесено претставка и до Државниот инспекторат за труд (“ДИТ”), а во врска со одредбите од Колективниот договор на УЈП во Глава XI „Услови за работа и делување на синдикалната организација Солидарност“. Според неговите неофицијални сознанија, надзорот од страна на овластено лице бил спроведен во Управата за јавни приходи на почетокот на месец февруари 2024 година. Упатува да бидат обезбедени докази за евентуалните наоди и упатувања направени од ДИТ, а кои можат да бидат од значење за донесување на одлука од страна на Комисијата.

Оттука, поради прибирање на дополнителни информации во врска со наводите од претставката поднесена до Комисијата, а со цел правилно утврдување на фактичката состојба, Комисијата на ден 1.3.2024 година испрати Барање за информации бр. 08-107/8 до Државниот инспекторат за труд, барајќи да достават информации во врска со спроведениот надзор, како и да го достават на запознавање записникот од надзорот.

На ден 21.3.2024 година до Комисијата пристигна Известување од страна на Државниот инспекторат за труд, заведено под бр. 08-107/9.

Известуваат дека до Државниот инспекторат за труд горенаведениот подносител нема поднесено претставка против лицето \_\_\_\_\_, по која постапувал инспектор на трудот на почетокот на месец февруари. Од Синдикатот УПОЗ била поднесена претставка до ДИТ по која на почетокот на февруари бил извршен надзор кај работодавачот Управа за јавни приходи од страна на Државен инспектор за труд, со наводи дека во месец јули 2023 година УЈП и Синдикатот Солидарност склучиле Колективен договор за вработените во УЈП и дека со потпишување на Колективниот договор, односно со неговата Глава XI „Услови за работа и делување на синдикалната организација Солидарност“, се прави дискриминација на сите вработени кои не се членови на синдикатот потписник на Колективниот договор. Дополнително, согласно членот 97 од Колективниот договор уредена е финансиска поддршка само за синдикатот Солидарност од страна на УЈП, за која подносителите на претставката сметаат дека е незаконска, врз основа на што ова право не е усогласено со членот 207 од Законот за работни односи, а во врска со членовите 206 и 208 од истиот закон.

Оттука наведуваат дека доколку наводите во погоре цитираната претставка и утврдената фактичка состојба на Записник би била од помош во врска со одлучување по наводите од претставката поднесена до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата да се обрати дополнително до Државниот инспекторат за труд.

Согласно насоките, а бидејќи наводите во цитираната претставка поднесена до Државниот инспекторат за труд и утврдената фактичка состојба на Записник беа потребни како докажен материјал за одлучување по предметната претставка пред Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата на ден 22.3.2024 година испрати Барање за информации бр. 08-08-107/10 со кое побара да биде доставен Записникот од извршен надзор на запознавање.

На ден 25.4.2024 година до Комисијата пристигна Известување бр. 08-107/11 од страна на ДИТ со кое во прилог беше испратен Записникот со ИП1 бр. 0907-22 од 2.2.2024 година.

Видно од Записникот, на ден 2.2.2024 година во Управата за јавни приходи бил извршен вонреден инспекциски надзор од страна на Државен инспектор за труд а по поднесено Барање за вршење на вонреден инспекциски надзор од страна на Синдикатот УПОЗ.

По однос на наводите во поднесената претставка дека дел од одредбите од Колективниот договор не важат за членовите на останатите синдикални организации кај работодавачот со што се прави дискриминација и истите не можат да ги уживаат правата од ново склучениот Колективен договор, **при надзорот е утврдено дека на сите вработени во УПП, без разлика дали земаат или не земаат учество во активноста на синдикатот, се применуваат одредбите од Колективниот договор (пр. користење на 21 ден годишен одмор, поповолни критериуми за унапредување...), додека за остварување на правата од конкретните одредби од Глава XI, кај работодавачот не е донесен ниту еден акт, ниту пак е преземено дејствие со кои на овие вработени на било каков начин им се ограничува пристапот до правата на членовите на синдикатот утврдени во Глава XI од Колективниот договор.**

Во оваа смисла, инспекторот во Записникот наведува:

„Согласно член 185 став 1 од Законот за работните односи каде е уредена доброволноста на членство во синдикатот и здружението на работодавачите, „работникот, односно работодавачот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите“. Членството во СО Солидарност е доброволно и е уредено во членот 13 став 1 од Статутот на Синдикатот, според кој „вработените доброволно се зачленуваат и истапуваат од Синдикатот“. Со тоа никој не е ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите, а во смисла на член 185 став 2 од Законот за работни односи.

Според член 208 став 1 од Законот за работни односи, „Колективниот договор ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор“. Според став 2 од истиот член, „колективниот договор ги обврзува и сите лица кои му пристапиле на колективниот договор и сите лица кои дополнително станале членови на здруженијата кои пристапиле на колективниот договор“. Според став 3 од истиот член, „поединечниот колективен договор ги обврзува-важи и за работниците кај работодавачот кои не се членови на синдикат или на синдикатот-потписник на колективниот договор“.

Според ова, на членовите на останатите синдикални организации, работодавачот со склучениот колективен договор од 12.7.2023 година не им го ограничил правото да можат да бидат учесници во склучувањето на колективен договор, како и да му пристапат на склучениот колективен договор преку своите организации. Заедно пак со вработените кои не се членови на ниту една синдикална организација им е овозможено слободно да пристапат кон една или повеќе синдикални организации, вклучувајќи ја и репрезентативната синдикална организација кај работодавачот потписник на Колективниот договор, преку што непречено би можеле да учествуваат во синдикалните активности под условите за делување на синдикалната организација и на нејзините членови за активностите поврзани со синдикалното делување уредени во членовите 95, 96, 97 и 98 од Колективниот договор“.

Согласно горенаведеното, **инспекторот заклучува дека наводите во претставката поднесена од страна на Синдикатот на УПОЗ дека се фаворизира само една синдикална организација, иако кај работодавачот вработени се организирани во повеќе синдикални организации, се неосновани.** Во насока на ова истакнува и дека самиот Закон за работни односи во својот член 199 став 4 предвидува права кои се однесуваат исклучиво за најбројниот репрезентативен синдикат- „Работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејност“, што не може да се смета за фаворизирање на една синдикална организација.