

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 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 извести 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 _____ до _____

„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 споредуваме 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 надолупнување 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 УЈП, 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.

Инспекторот дополнително утврдува и дека наводите во претставката кои се однесуваат на самиот предмет на договарање во Колективниот договор, поконкретно членот 97 од Колективниот договор во кој е уредена финансиска помош само за синдикатот Солидарност од страна на УЈП, се исто така неосновани.

Последно, на ден 25.4.2024 година до Комисијата пристигна Барање за појаснување бр. 08-107/12 од страна на УЈП, како одговор на Известувањето за произнесување бр. 08-107/6 од 23.2.2024 година. Имено, бидејќи претставката до Комисијата е поднесена против физичкото лице а со цел конструктивен, соодветен, целосен и навремен одговор од страна на УЈП, замолуваат за појаснување/прецизирање во кој дел и во кое својство треба да се произнесе УЈП.

По увид во наводите од претставката, произнесувањето по истата, како и приложените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја констатира следната фактичка состојба:

На ден 12.7.2023 година Управата за јавни приходи, претставувана од директорката Сања Лукаревска, од една страна и Синдикалната организација на УЈП претставувана од претседателот, а по овластување на Синдикатот Солидарност, од друга страна, склучиле Колективен договор на Управата за јавни приходи. Во моментот на склучување на Колективниот договор, синдикалната организација на УЈП од Синдикатот Солидарност е единствена репрезентативна синдикална организација кај работодавачот УЈП.

Со склучениот Колективен договор се уредуваат правата, обврските и одговорностите на вработените во Управата за јавни приходи, начинот на остварување на правата и обврските од работен однос и други прашања во врска со работните односи од интерес на вработените, а меѓу другото содржани се и одредби структурирани во неговата Глава XI кои се однесуваат на условите за работа и делување на СО Солидарност.

Имено, во **член 95 од Колективниот договор** е утврдено дека Управата за јавни приходи е должна да создаде услови за активностите на синдикалната организација согласно закон и овој колективен договор, а во врска со заштитата на правата на вработените од работниот однос, утврдени со закон и колективен договор.

Согласно **член 96 од Колективниот договор**, на барање на синдикалната организација, УЈП му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на вработените и ги разгледува мислењата и предлозите на синдикалната организација во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание на материјалната и социјалната положба на вработените, односно во остварување на правата на вработените.

На претседателот на синдикалната организација и на неговиот заменик им се овозможува непречено комуницирање со директорот, односно раководниот работник што тој ќе го овласти.

На другите синдикални претставници на ниво на организациона единица (синдикални повереници) им се овозможува непречено комуницирање со раководните работници на ниво на организирање на синдикалната организација кога тоа е неопходно за остварување на правата на работниците, функционирањето и активностите на синдикалната организација.

Синдикалната организација изготвува список на синдикалните претставници (повереници) и го доставува до директорот односно соодветната организациона единица надлежна за управување со човечки ресурси.

Во **член 97** е утврдено дека на барање на синдикалната организација, УЈП на претставниците на синдикалната организација им овозможува и обезбедува стручни, административни и технички услови за работа заради остварување на синдикалните функции, и тоа: една канцеларија со потребна канцелариска и компјутерска опрема и мебел, телефон (интерна/локална и излезна телефонска линија) и поврзување со Интра-Интернет конекција и службената електронска пошта, во кругот на

седиштето на УЈП, за потребите на синдикалната организација, како и користење на салите за состаноци кои по правило се одржуваат кон крајот на работното време, со претходна резервација. Директорот или раководител на организациона единица, може поради итни потреби и со образложен заклучок да бара состанокот да се одложи, до надминување на причините поради кои истиот е одложен, но не повеќе од три дена.

За остварување на финансиско-сметководствените работи на синдикалната организација, се обезбедува пресметка и уплата на синдикалната членарина за чија висина и начин на распределба одлука донесува синдикалната организација, кои се наплатуваат заедно со пресметката и исплатата на плата, а и уплата на лични обврски на работникот од неговата плата (задршка за плати) за комерцијални аранжмани организирани од синдикалната организација.

За редовно остварување на синдикалните активности, на синдикалните претставници им се обезбедуваат и следните материјално-технички услови:

- користење на службено возило;
- користење на телекомуникациските врски, телефакс и експедиција на пошта;
- користење на опрема за умножување и печатење на материјали.

За остварување на синдикалните активности се обезбедува и користење на објектите за одмор и рекреација- одморалишта, игралишта и други објекти за одржување на советувања, семинари, состаноци со претседателите на основните организации и синдикалните повереници, за одржување на работнички спортски игри или културни манифестации и сл.

Работодавачот финансиски ги поддржува активностите на синдикалната организација од сопствените приходи на Управата за јавни приходи.

Финансиската поддршка од претходниот став е во износ од 1.5% на годишно ниво и се пресметува врз основа на остварените сопствени приходи на Управата за јавни приходи во текот на претходната година.

Дел од овие средства во износ од 0.5% се исплаќаат еднократно во првиот квартал на сметката на Солидарниот фонд на синдикалната организација и истите се користат согласно одредбите на Правилникот на Солидарниот фонд на Синдикалната организација.

Преостанатиот дел од средствата во износ од 1.0% се користат врз основа на поднесено барање за износот и намената до работодавачот на квартално ниво. Синдикалната организација има обврска да доставува квартални финансиски извештаи до работодавачот за нивното наменско користење. На крајот на календарската година, доколку дел од исплатените финансиски средства останат неискористени, истите како салдо се префрлаат во наредната година и се засметуваат во износот од 1.0% финансиски средства кои ги исплатува работодавачот на синдикалната организација на годишно ниво.

Добиените средства во износ од 1.0% се користат за исплата на трошоци за организирање на настани за едукации и обуки, учество на културни манифестации, спортски игри и средби кои ги организира Синдикатот/синдикалната организација, соработка со синдикатите на други земји, меѓународни синдикални организации, како и за други синдикални активности.

Според **член 98 од Колективниот договор**, синдикалниот претставник (претседател на синдикална организација, претседател на синдикална подружница и членови на органи на синдикални организации и синдикатот) има право на посебна заштита утврдена со Законот за работните односи и колективните договори.

Претседателот на Синдикалната организација, неговиот заменик и поверениците за време на нивниот мандат не може да добијат отказ од деловни причини и без нивна согласност не може да бидат распоредени на друго работно место.

Претседателот на Синдикалната организација управува независно со синдикалните активности, а заради ефикасно вршење на синдикалните активности му се овозможува ослободување од редовни работни обврски.

На синдикалните претставници во Управата за јавни приходи им се овозможува ослободување од работа заради ефикасно вршење на функциите во Синдикатот, за учества на синдикални состаноци, семинари, советувања, конгреси и конференции, учество на спортски натпревари и други видови на

синдикални активности согласно Статутот на Синдикатот и Програмата за работа, месечно во часови и тоа:

- за потпретседателот до 40 часа;
- за членови на синдикални органи и тела до 24 часа;
- по предлог на Синдикалната организација и други лица членови на синдикална организација додека трае потребата од нивно ангажирање, но не подолго од 16 часа;
- во посебни случаи на непрекинат престој, по предлог на Синдикалната организација, во времетраење на синдикалната активности и
- во други случаи, за членови на Синдикатот врз основа на известување на претседателот на синдикалната организација до непосредно претпоставениот раководител на годишно ниво до 8 часа.

Ослободувањето од работа опфатено во алинеја 3 од претходниот став се врши во договор со раководителот на организациската единица во која синдикалните претставници се распоредени со цел несметано и координирано вршење на работите на работното место.

При примената на овие одредби од Колективниот договор во пракса, се појавиле насоки од страна на членови и повереници на СО Солидарност дека слободен ден од колективниот договор имаат право да користат САМО членовите на Синдикатот Солидарност, а не и членовите на останатите синдикални организации во УЈП. Поконкретно, вработен во Даночно одделение Гостивар и Даночен советник во УЈП и

СО Солидарност, испратиле е-мејл до поверениците на СО Солидарност на цела територија по региони упатувајќи ги на тоа дека слободниот ден од Колективниот договор е предвиден единствено за членовите на СО Солидарност.

Во оваа насока, **член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација** ја дефинира дискриминацијата како:

„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“.

Директната дискриминација е дефинирана во **член 8 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, кој гласи:

„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“.

Согласно **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“.

Согласно **член 185 став 2 од Законот за работните односи**:

„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“.

Во конкретниот случај, со Колективниот договор на УЈП, поточно глава XI од договорот, се уредуваат условите за работа и делување на СО Солидарност, меѓу кои се предвидени посебни права, како што се ослободување од работа, финансиска поддршка итн. Иако основата на сите овие права е синдикалното организирање, сепак исклучени во поглед на нивно уживање се останатите

два синдикати во УЈП- Синдикатот на УПОЗ и Синдикатот на САДУ. Во оваа смисла, иако тврдењето за дискриминација беше сторено веројатно и согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација товарот на докажување премина на Управата за јавни приходи, од Управата не ги побија изнесените наводи, односно не докажаа дека различниот третман помеѓу синдикалните организации во УЈП се заснова на легитимно оправдана причина.

Согласно член 206 став 1 од Законот за работните односи, со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор. Притоа мора да се има предвид општата забрана за дискриминација содржана во Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за работните односи, согласно која одредбите од Колективниот договор не смеат да предизвикуваат дискриминација кон лице или група на лица на начин што истите ги ставаат во понеповолна положба во споредба со други лица во истата или слична ситуација. Во оваа смисла, во Управата за јавни приходи постојат три синдикални организации, кои се регистрирани и функционираат под еднакви услови, меѓутоа само репрезентативниот синдикат може да ги ужива повисоките права предвидени во Глава XI од Колективниот договор, а кои се однесуваат на финансиска поддршка на синдикатот и ослободување од работа заради синдикални активности. Давањето првенство на членовите на СО Солидарност при УЈП претставува разликување и исклучување на останатите вработени во УЈП кои не се членови на СО Солидарност, а се членови на некои од другите синдикални организации во УЈП и резултира со спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на нивните права на еднаква основа со членовите на СО Солидарност.

Во однос на лицето против кого е поднесена претставката, по увид во фактичката состојба Комисијата утврди дека директната дискриминација произлегува од одредбите содржани во Глава XI од Колективниот договор, со што како дискриминатори ги утврди неговите потписници, Управата за јавни приходи и Синдикалната организација на Управата за јавни приходи „Солидарност“.

Земајќи го предвид горенаведеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот и утврди дека станува збор за сторена директна дискриминација 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 СО Солидарност, а се членови на други синдикални организации во Управата за јавни приходи.

Оттука, согласно член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, по утврдената дискриминација, а со цел отстранување на повредите на правото, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја донесе следната:

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА Управата за јавни приходи и Синдикалната организација „Солидарност“ да го ревидираат и изменат Колективниот договор на Управата за јавни приходи во насока што ќе се овозможи еднаков третман кон сите синдикати и членови на синдикати во рамки на Управата за јавни приходи, односно ќе се изедначат во ползувањето на права од синдикално организирање.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА Управата за јавни приходи да им го овозможи на членовите на другите синдикати правото на ослободување од работа за синдикални активности, под еднакви услови како и на членовите на СО Солидарност.

Доколку лицето не постапи согласно оваа препорака во рок од 30 дена, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности од член 27 став 4 од Законот за

спречување и заштита од дискриминација, ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Скопје
23.5.2024 година

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател
Игор Јадровски

Доставено до:

- Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија- УПОЗ, ул. Мирче Ацев бр. 6, 1000 Скопје
- Управа за јавни приходи, ул. Кузман Јосифоски-Питу бр. 1, 1000 Скопје

