

Архивски број: 08-273/7
18.06.2024 година

Постапувајќи по претставката бр. 08-273/1 од 27.02.2024 година,
поднесена од _____ од Штип против Друштво за производство

Штип за заштита од дискриминација, 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), на
25.04.2024 година го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основ на лично
својство и општествен статус сторена врз _____ л од страна на Друштво
за производство _____ Штип во областа на работа и работни односи.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

На ден 27.02.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од
дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата), доставена е Претставка бр. 08-
273/1 од _____ со адреса на _____ л. Подносителот во
претставката тврди дека врз него е извршена дискриминација, со тоа што не му е
продолжен договорот за вработување на определено време од страна на
работодавачот ДП _____ Штип.

Имено, подносителот истакнува дека склучил првпат договор за
вработување на определено време со работодавачот на 04.05.2022 година на работно
место оператор на логистика, додека подоцна со склучен анекс истиот договор се
променил и подносителот извршувал работи на работно место хигиеничар. Во текот на
неговото работење кај работодавачот постојани бил вработен на определено време, а
договорот му бил продолжуван вкупно 5 пати во текот на времетраењето на работниот
однос кој завршил на 05.01.2024 година по донесена Одлука за престанување на
важноста на Договорот за вработување бр. 0402-2135 од 29.12.2023 година. Понатаму,
наведува дека на 31.10.2023 година се соочил со печење на очите додека бил на
работното место, како резултат на работа со средство за чистење. Следствено бил
однесен во ЈЗУ Клиничка болница-Штип, каде и бил задржан вечерта на 31.10.2023
година, а бил пуштен на домашно лекување на 01.11.2023 година. Во отпусното писмо
меѓу другото била дадена препорака за боледување во траење од 10 дена и преглед кај
офталмолог, а по потреба и кај доктор интернист. Подносителот уредно го пријавил
боледувањето кај работодавачот и на 11.11.2023 година се вратил на работа. По
враќањето на работа од страна на работодавачот му бил понуден анекс на договорот за
вработување со кој се менува називот на работното место, а кој анекс го потпишал.
Воедно, напоменува дека пред настанатата повреда на работното место, договорот за
вработување во континуитет му бил продолжуван 5 пати, од кои 4 пати на по 3 месеци.

Подносителот истакнува дека поради таквата состојба му завршил договорот за вработување на 05.01.2024 година, а за неговото работно место биле објавени 2 нови огласи за вработување. Тој во врска со наведеното, ги истакнува членовите 5, 6 и 8 став 1 од Законот за спречување и заштита и членот 7 од Законот за работните односи, кои упатуваат на забрана за дискриминација и дефинирање на истата, па во однос на тоа истакнува дека во неговиот случај е исполнета дефиницијата за дискриминација, односно кон него е постапено понеповолно во поглед на остварување на неговите права од работен однос и времетраењето на истиот. Поконкретно апострофирано тој истакнува

- „Со анексот на договорот за вработување од 13.11.2023 година со кој ми е намалено времетраењето на работниот однос во однос на претходниот анекс, е сторено активно поведение со кое понеповолно се постапува кон мене;
- Дополнително поведение кое придонесува кон директната дискриминација е фактот што за разлика од периодот од 4.5.2022 година до 31.10.2023 година во континуитет се продолжуваше мојот работен однос, по настанатата повреда на работното место не ми беше продолжен договорот за вработување, туку напротив ми беше намалено времетраењето на истиот;
- Поведенијата од претходните две точки имаат за цел, односно резултат, остварување на моето право на пристап до конкретното работно место
- Основот поради кој сум ставен во понеповолна положба, како што е наведено и претходно во оваа претставка, е мојот личен статус, односно фактот дека се случи повреда на работа и на инспекциски надзор излезе ДИТ
- Поради сето ова јас сум понеповолно третиран во однос на сите останати вработени кои не биле предмет на повреда на работно место и заради кои Државниот инспекторат на труд не бил во инспекциски надзор. Евентуалниот аргумент на работодавачот дека немало потреба од моето работно место, па поради тоа дека мојот договор за вработување не се продолжил не треба да се прифати како основан, поради тоа што како што напоменав и погоре, за истото работно место се објавени 2 нови огласи за вработување.“

Дополнително, подносителот истакнува дека концептот на виктимизација опфаќа ситуација на трпење понеповолен третман поради фактот дека лицето презело дејствија за заштита на своите права. Следствено, истакнува дека во членот 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација е дефинирана виктимизацијата низ призма на дискриминација. Тоа што тој го истакнува, според него, недвосмислено упатува на заклучокот дека сум предмет на понеповолно постапување, непродолжување на работниот однос, поради тоа што Државниот инспекторат за труд излегол на терен по неговата повреда на работа. Тој упатува на слична практика на работодавачот како во неговиот случај, истакнувајќи друг случај со негов колега во текот на 2023 година, кај кого настанала повреда при управување со виљушкар, а на кого исто така му бил понуден анекс на договорот за вработување, со што му се намалило времетраењето на работниот однос, односно работниот однос му бил продолжен на уште еден месец, по чиј истек договорот за вработување не му бил продолжен. Таквото поведение јасно укажувало на постоење модел на однесување на

работодавачот кон работници кои биле вклучени во незгоди на работно место, а кое резултирало со понеповолно постапување кон лица кои се соочиле со повреда на работно место, а за кои во инспекциски надзор излегол ДИТ. Според подносителот таквото однесување на работодавачот укажува на исполнување на сите елементи за дискриминација и постоење на директна дискриминација.

Како докази, подносителот предлага увид во просториите на ДП

Штип и обезбедување на целокупната документација за в од аспект на постоење на договор за вработување и анекси кон него; повикување на во својство на сведок на лице, без да бидат наведени податоци за кое лице; Записник за извршен инспекциски надзор бр. 1007-564 од 15.11.2023 година на Државниот инспекторат на труд; Извештај бр. WTGD87420 на ЈЗУ Клиничка болница -- Штип од 31.10.2023 година; Одлука за престанување на важноста на Договорот за вработување бр. 0402-2135 од 29.12.2023 година; Отпусно писмо бр. РТКС86693 од ЈЗУ Клиничка болница - Штип од 1.11.2023 година; Мислење бр. 57034 изготвен од ЕЛИ-МЕДИКА на 5.7.2022 година.

Комисијата со барање бр. 08-273/2 од 06.03.2024 година побара од ДП

Штип да се изјаснат за наводите во претставката согласно член 27 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

На 26.03.2024 година, ДП Штип преку Адвокатското друштво, со допис бр. 03-321/1 од 26.03.2024 година се изјасни за наводите во претставката. Во одговорот се истакнува дека претставката е неоснована во целост, односно дека воопшто не може да стане збор за сторена дискриминација во конкретниот случај, па ДП Штип предлага

Комисијата да даде мислење со кое не се утврдува дискриминација. Се истакнува дека видно од содржината на поднесената претставка и опишаната фактичка состојба, јасно е дека во конкретниот случај не постои основ за дискриминација, односно заштитена карактеристика предвидена со Законот за спречување и заштита од дискриминација за воопшто да стане збор за сторена дискриминација кон подносителот. Според нив, она што е опишано во претставката како основ за дискриминација не претставува ниту личен и/или ниту општествен статус. Укажуваат дека „Согласно меѓународната судска пракса, личен статус се однесува на ЛИЧНА КАРАКТЕРИСТИКА која ја има одредено лице, односно одреден ФИЗИЧКИ ИЗГЛЕД, начин на облекување и сл., а општествен статус е СТАТУСОТ КОЈ ЛИЦЕТО ГО ИМА ВО ОПШТЕСТВОТО кој може да се однесува на ПОТЕКЛО НА ЛИЦЕТО, ПРОФЕСИЈА, СТАТУС НА ИМИГРАНТ ИЛИ ЗАТВОРЕНИКИ сл.“. Следствено, се истакнува дека во конкретниот случај во прашање е однесувањето на подносителот, кое не може да претставува основ за дискриминација, туку е во врска со остварување на права од работен однос за што се применуваат одредби од прописи кои уредуваат работни односи и кои предвидуваат други постапки. Притоа, се укажува дека такви постапки подносителот безуспешно иницирал. Понатаму, во одговорот се истакнува дека не е претставена споредбена ситуација од која би се утврдило понеповолно постапување во однос на друго лице или група на лица. Дополнително на тоа, упатуваат дека повикувањето на виктимизација од страна на подносителот не е во согласност со

законската дефиниција на истата во член 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, од причини што тој не преземал никакви дејствија, ниту повел постапки за заштита од дискриминација претходно пред престанокот на работниот однос. Следствено на наведеното, според нив неспорно е дека во конкретниот случај не постојат услови за утврдување дискриминација кон подносителот и дека ДП

Штип постапувале со подносителот сосема објективно и во согласност со одредбите од Законот за работните односи. Во таа насока е и фактот дека од страна на Државниот инспекторат за труд не е утврдена никаква повреда на законот при спроведениот вонреден инспекциски надзор, а од друга страна, подносителот во континуитет преземал низа на дејствија во јавноста и пред државните институции со цел да предизвика штета на ДП.

Дополнително на наведеното, истакнуваат дека подносителот своеволно склучил договор за вработување на определено време и анекси кон истиот, како резултат на двострана волја на страните. Притоа, подносителот не доставил никакви докази дека евентуално се противел на предложениот договор и на анексите, ниту пак дека барал поинакви услови за работа. Па оттука, ДП

Штип сосема законито постапувале со подносителот, во поткрепа на што е фактот дека од страна на надлежните инспектори кои постапувале по поднесената пријава од подносителот, недвосмислено било констатирано дека не се утврдени никакви неправилности во работењето на ДП.

Штип. Исто така, укажуваат дека ДП

Штип во текот на изминатиот период се соочува со константи притисоци од страна на подносителот. На крај истакнуваат и дека изјавите во претставката за наводна дискриминација на работникот се неточни и неосновани во целост и сосема паушално наведени без било каков доказ и поткрепа на изнесеното.

Кон дописот-одговорот во прилог се доставени принт-слики од објави на подносителот на социјалната мрежа „FACEBOOK“.

Комисијата до ДП Штип достави барање бр. 08-273/4 од 03.04.2024 година со кое побара дополнителни податоци, односно копија од договорот за вработување склучен со ; вклучително со сите анекси кон истиот; податок за истечени и не продолжени договори за вработување на определено време во периодот од 05 - 12.2023 година и податок за тоа колку договори за вработување на определено време при нивно продолжување со анекс се изменети во смисла на намалување на времетраењето споредбено со временскиот период од претходните анекси или основниот договор.

Од страна на ДП Штип, на 16.04.2024 година е доставен допис-Одговор бр. 03-321/3 од 16.04.2023 година, со кој во прилог се доставуваат копии од Договор за вработување од 04.05.2022 година со 9 анекси кон истиот. Воедно, истакнуваат дека во периодот од 05-12.2023 година престанати се 23 работни односи на работници во ДП тип по други основи, не вклучувајќи истек на определено времетраење, како и дека времетраењето на работниот однос на определено време на 4 работници е намалено од 6 месеци на 3 месеци, а работното време на 1 работник е намалено од 6 месеци на 1 месец. Во истиот период на двајца работници им се променети работните места. Дополнително на

доставените податоци и информации, истакнуваат дека „случајот со не може да се третира еднакво како и случаите со секој друг работник во

Штип, од причина што за време на неговиот работен однос бил крајно непродуктивен и незадоволително ги извршувал своите работни задачи“. Истакнуваат дека „иако ил вработен на работно место Оператор на логистика, утврдено е дека истиот не знаел да управува со виљушкарот и единствено собирал отпаден картон и вршел балирање на истиот, па од страна на тип, уште од 05.06.2022 година му се доделени други работни задачи кои се однесуваат конкретно на чистење“. Таквите работни задачи вклучување користење на определени средства и управување со машини за чистење, за кои детално е наведено и во Записник број 10-59 од 14.02.2024 година на Државниот инспекторат за труд. Следствено, истакнуваат дека „и балирањето кое го извршувал го вршел крајно непродуктивно и неефикасно, до тој степен што Штип биле приморани за истите обврски да ангажираат и надворешен работник чијашто ефикасност била 5-7 пати поголема од онаа на . Во прилог на тоа доставуваат Договор за услуга број 0307-522 од 08.04.2023 година. Во одговорот наведуваат и: „Непродуктивноста на

ри извршување на неговите работни задачи била константно забележувана и од страна на другите вработени, што предизвикувало незадоволство кај работниците во Итип кои соодветно ги извршувале своите работни задачи.“. Во тој контекст предлагаат и сослушување на сведоци, наведени во одговорот со име и презиме и адреси на живеалишта. Понатаму, во одговорот наведуваат и дека иако подносителот во текот на инспекцискиот надзор од Државниот инспекторат за труд бил упатен на здравствен преглед со цел да даде мислење за неговата работна способност, подносителот не доставил документ дека прегледот е извршен. На крајот, уште еднаш потенцираат дека не понудувањето на нов договор за вработување или анекс кон постојниот договор било поврзано со непродуктивноста на подносителот, имајќи ги во предвид и забелешките од останатите вработени, а не поради наводите истакнати во претставката.

Ценејќи ги подеднакво наводите во претставката на подносителот и доказите кон неа и наводите во одговорите на Штип и доставените докази, без да ги смета за веројатни тврдењата на подносителот, Комисијата утврди дека врз лицето е сторена директна дискриминација од страна на тип.

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 истиот Закон е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или не сторување, 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.

Комплементарно на наведеното, директна дискриминација, согласно член 8 став 1 од Законот, 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.

Имено, за да постои дискриминација во согласно член 6 и член 8 став 1 и во врска со член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, потребно е да бидат исполнети одредени услови. Комисијата при утврдување на фактичката состојба ценеше дали постои дискриминаторски основ, дали постои релевантна споредлива ситуација и дали постои повреда на право.

Во конкретниот случај Комисијата не најде постоење на дискриминаторски основ. Подносителот на претставката иако го истакнува личното својство и општествен статус како дискриминаторски основ, истиот не го образложува и појаснува основот на која негова карактеристика се однесува како заштитено обележје. Дотолку што наведеното во претставката како пријавување на повреда на работно место, всушност претставува определено дејствие, а не обележје кое е поврзано со лична карактеристика или статус на подносителот. Дополнително, за да може и одредена основа која не е наведена во листата на основи од членот 5 на Законот за спречување и заштита од дискриминација да се смета за дискриминаторска основа, како наведеното во конкретниот случај, пред сè, се ценат одредени аспекти од истата, како што се нејзината автономија, неменливост и избор, од причини што таквата карактеристика или статус често се вродени или непроменливи.

Понатаму, Комисијата не најде постоење на релевантна споредлива ситуација, од која би се видел нееднаков третман на подносителот во однос на друго лице или група на лица. Согласно добиените податоци од Штип, работните односи и на други вработени биле со различно времетраење или договорите за вработување се менувале во поглед на нивното времетраење, без истите да можат да се споредуваат врз основа на одредена карактеристика.

Комисијата не утврди ниту повреда на право во конкретниот случај. Продолжување на договорот за вработување на определено време со анекс или пак склучување на нов договор, не може да се смета за право на подносителот, имајќи во предвид дека работниот однос е договорен однос. Согласно член 5 став 1 точка 1 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) „Работниот однос“ е договорен однос меѓу

работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.“. Договор за вработување, согласно член 14 став 2 од истиот закон, може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време). Следствено, двете страни со доброволно го склучуваат договорот за вработување, односно работникот доброволно се вклучува во работниот процес кај работодавачот и истиот со изразување на своја волја се согласил и со времетраењето на работниот однос. Дотолку што, подносителот и немал пречка да се пријави и на наведениот во претставката оглас за вработување за предметните работни места кај работодавачот.

Имајќи го во предвид горенаведеното, Комисијата одлучи како и во диспозитивот на ова мислење.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација,
Претседател,
Игор Јадровски

Доставено до:

1. .
2. .
3. Архива на Комисијата

Штип