

Архивски број: 08-148/7
19-06-2025 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-148/1 од 27.1.2025 година поднесена од

од против

за извршена дискриминација врз основа на пол, здравствена состојба и членување во синдикална организација, во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21, став 1, точка 14 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен Весник на Република Северна Македонија бр. 258/2020 од 30.10.2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на членување во синдикална организација во областа на работата и работните односи сторена од страна на ,
врз

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-148/1 од 27.1.2025 година, од страна на Синдикат во име на за сторена дискриминација врз основа на пол, друго уверување, здравствена состојба и членување во синдикална организација во областа на работа и работни односи, од страна на ,

Согласно наводите од претставката, подносителката била вработена во од година според податоците од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија – M1M2 образец, при што во продолжение е наведено дека подносителката немала потпишано договор за вработување кој може да го достави во прилог на поднесената претставка. Дополнително на ова, истакнато е дека подносителката е исто така и членка на синдикатот

Во претставката е наведено дека на година, од страна на директорката, на подносителката ѝ е кажано да не доаѓа веќе на работа, по најавата дека нејзиното 2 годишно дете има сипаници и мора да се грижи за него. Оттука, од страна на синдикатот преку кој е поднесена претставката за заштита од дискриминација е истакнато дека на провериле доколку подносителката е сè уште во работен однос, при што не била забележана никаква промена или одјава во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. Во однос на боледувањето за неа на дете, истото било отворено за периодот од до 1 година. Во продолжение на ова, од Синдикатот истакнуваат дека подносителката на година им испратила лист за плата, согласно кој ѝ биле исплатени енари, а во исплатниот лист не е евидентирано боледувањето за кое се наведува дека било уредно поднесено до работодавачот, при што во исплатниот лист се евидентирани 59 неплатени часа.

Во продолжение на претставката, од страна на Синдикатот истакнуваат дека на година поднеле барање за корекција на плата до работодавачот со кое и го известуваат работодавачот дека подносителката е членка на синдикалната организација. Следствено на ова, во претставката е наведено дека по вака добиеното писмо,

управителката на _____ на _____ година пред завршувањето на работното време, на подносителката на претставката ѝ кажала веќе да не доаѓа на работа. Во текот на истиот ден, наведуваат дека на трансакциската сметка на подносителката биле исплатени дополнителните 7565 денари согласно барањето за корекција на плата.

На _____ година, наведено е дека подносителката повторно се јавила на работното место од причина што не постоела писмена одлука за откажување на договорот за вработување, последователно на што не ѝ било дозволено да започне со работа или пак да влезе во просториите на работодавачот. Во врска со ова, од синдикатот наведуваат дека го известиле и надлежниот инспектор со цел неприсуството на подносителката во работните простории да не се смета како неоправдано отсуство од работа.

Во прилог на претставката беше доставена следната документација:

- Пријава/одјава – М1/М2 образец за подносителката на претставката од _____ година;
- Пресметковен исплатен лист за плата за месец _____
- Извод од трансакциска сметка на подносителката за исплатени средства на _____ година;
- Извештај за привремена спреченост за работа заради негување на болно дете до 3 годишна возраст од _____ година;
- Барање за корекција на исплата на износ од плата, поднесено од страна на _____ Синдикат _____ до _____ на _____ година.

На 7.2.2025 година, _____ до Комисијата дополнително достави Изјава за согласност за застапување од страна на _____ како и Пристапница за членување во _____ потпишана на _____ година.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 7.2.2025 година испрати Известување бр. 08-148/4 за произнесување по наводите од претставката до _____

Поради фактот што и по истекот на законски предвидениот рок од 15 дена, до Комисијата не беше испратено произнесување по наводите од претставката за заштита од дискриминација, на ден 11.4.2025 година, врз основа на член 29 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата изврши увид во просториите на _____

Во рамките на увидот, била остварена средба со управителката на _____ од чија страна беше образложено дека за одговор на претставката за заштита од дискриминација бил задолжен адвокатот како нивен правен застапник, за што најави дека истиот ќе достави писмен одговор на наводите од претставката за заштита од дискриминација. Во однос на истите, управителката на _____ извести дека во конкретниот случај не станувало збор за дискриминација врз наведените дискриминаторски основи, туку за Решение за престанок на работен однос врз основа на истек на Договорот за вработување на определено време, заведено под бр _____ година. Во продолжение на ова, управителката образложи дека подносителката на претставката, и покрај неколкуте опомени за неквалитетно работење и непримерно однесување, истата не го подобрило квалитетот на работата кој е под контрола на стручни лица (контролори) и дека со истите продолжила да се однесува непристојно.

На увидот дополнително било наведено дека управителката била свесна за социјалната и материјалната состојба на подносителката и од тие причини, со нејзина согласност ја барање, истата била вработена. Во однос на претходно наведеното, со оглед на квалитетот кој го барал странскиот партнер во текстилното производство, наведено е дека подносителката не ги задоволувала потребните услови за квалитетно работење и од тие причини не ѝ бил продолжен Договорот за вработување на определено време. Дополнително, потребата од работа со странскиот партнер била намалена, што претставувало дополнителна причина за отпуштање на вработени и непродолжување на договори на определено време, особено на вработените кои не можеле да ги постигнат предвидениот квалитет и норма.

Имајќи ги предвид наводите во претставката, согласно кои подносителката навела дека од страна на управителката на ден година ѝ било кажано да не доаѓа на работа бидејќи вработената пријавила боледување за одржување нега за болно дете во периодот од година. Во однос на ова, синдикат прибавиле информација од агенцијата за вработување согласно која подносителката не е одјавена во системот и нејзиниот работен однос е сè уште активен, при што ѝ било препорачано да оди на работа со претходно известување на трудовиот инспектор.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, на увидот ја прибави следната документација:

- Пријава/Одјава во задолжително социјално осигурување – Образец M1/M2 од дина;
- Договор за вработување на определено работно време бр. година, склучен за времетраење од 1 месец, потпишан од двете договорни страни;
- Анекс на договорот за вработување на определено работно време со кој примарно склучениот договор се продолжува за времетраење од 1 месец од до , кој не е потпишан од договорните страни и не е архивски заведен;
- Анекс на договорот за вработување на определено работно време со кој примарно склучениот договор се продолжува за времетраење од 1 месец од до кој не е потпишан од договорните страни и не е архивски заведен;
- Договор за вработување на определено време бр. година, за временски период од 1 месец, потпишан од двете договорни страни;
- Решение за престанок на работен однос бр. дина;
- Пријава/Одјава во задолжително социјално осигурување – Образец M1/M2 од година, согласно кој на подносителката на претставката и прекинал работниот однос поради истек на времетраењето за кое бил склучен договорот за вработување на определено време.

Во однос на прибавената документација од страна на членовите на КСЗД, беше увидено дека работниот однос на подносителката прекинал со истек на времетраењето за кое бил склучен последниот договор за работа на определено време на дина, следствено на што истата добила Решение бр. дина за престанок на работен однос.

На увидот дополнително беше утврдено дека спротивно на тврдењето на подносителката дека истата немала потпишано договори за работа на определено време, согласно приложените докази и документација, подносителката била вработена на определено работно време секој месец од дина до година, при што по истекот на последниот договор за вработување на определено работно време, било издадено и погоре наведеното решение за престанок на работниот однос.

На ден 25.4.2025 година во Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на адвокатот на _____ како одговор на претставката заведено под арх. бр. 08-148/6.

Во произнесувањето, целосно се отфрлаат наводите на подносителката, образложувајќи дека истата била вработена со договор за вработување на определено време, при што по истекот на договорот ѝ прекинал работниот однос и ѝ биле исплатени сите плати и надоместоци на плата. На крајот на произнесувањето се наведува дека подносителката поднела барање за членување во синдикалната организација по престанокот на работниот однос, па поради тоа сметаат дека нејзиното членување во синдикат не може да се смета како дискриминаторски основ.

Оттука, земајќи ги предвид наводите во претставката, произнесувањето како и прибавените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека станува збор за извршена дискриминација од страна на _____ врз

Имајќи го предвид сето претходно наведено, Комисијата ја утврди следната фактичка состојба:

Подносителката на претставката засновала работен однос на определено време на година, со тоа што со работодавачот склучила договор за работа на определено време за период од 1 месец. Последователно на тоа, на _____ ил склучен анекс на примарниот договор со цел продолжување на истиот за времетраење од 1 месец, до _____ година, кога бил склучен анекс на договор, продолжувајќи го времетраењето на работниот однос на подносителката за уште еден месец. На _____ 1 година, бил склучен нов договор за вработување на определено време во времетраење од 1 месец (до _____ дина), во кој била изменета распределбата на работните часа во текот на неделата (полно работно време – 6 работни дена). Од увид во договорите за вработување и анексите, кои беа прибавени на извршениот увид, Комисијата констатира дека договорите за вработување се потпишани и од двете договорни страни, додека анексите не содржат потпис на ниту една од договорните страни, ниту пак содржат архивски број и печат на работодавачот.

Во периодот од _____ до _____ година, подносителката имала отворено боледување за негување на дете до тригодишна возраст, за што во прилог на претставката беше доставен извештај за привремена спреченост за работа. Согласно наводите од претставката за заштита од дискриминација, на _____ година, од страна на директорката на работодавачот на подносителката ѝ било кажано дека е одјавена и да не доаѓа веќе на работа. Поради фактот што по увид во податоците на Агенцијата за вработување, од синдикатот утврдиле дека работниот однос на подносителката не е прекинат подносителката на претставката продолжила да оди на работа.

Во продолжение на ова, на _____ година на подносителката ѝ биле исплатени 15.002 денари, согласно пресметковно-исплатниот лист за плата за декември 2024, при што во истиот не било пресметано боледувањето, туку тие денови биле евидентирани како 59 неплатени часови. Оттука, од страна на синдикатот на _____ година било испратено Барање за корекција на исплата на износ од плата во врска со погоре наведеното до работодавачот на подносителката.

Притоа, во прилог на претставката беше доставен _____ пристапницата на подносителката кон _____ синдикат _____ од _____ година.

Следствено на вака поднесеното барање за корекција на исплата на плата, согласно наводите од претставката, на _____ а подносителката ѝ било соопштено веќе да не доаѓа на работа. Оттука, во претставката за заштита за дискриминација се наведува дека ваквото постапување е врз основ на членството на подносителката во синдикалната организација, дополнително предизвикано од барањето за корекција на плата од страна на самиот синдикат.

Од прибавената документација од потенцијалниот дискриминатор – работодавачот на подносителката, беше утврдено дека подносителката го засновала работниот однос на определено време со договор бр. _____ година, склучен за времетраење од 1 месец (до _____ година), кој бил своерачно потпишан од двете договорни страни. Последователно на првиот склучен договор, во прилог беа прибавени и 2 анекси на истиот согласно кои се продолжува времетраењето на првиот склучен договор до _____ и до _____ година со секој поединечен анекс соодветно, при што наведените анекси не се потпишани од договорните страни, ниту пак формално архивирани. На _____ година, подносителката и работодавачот потпишале нов договор за вработување на определено време, заведен под арх. бр. _____ и потпишан од двете договорни страни, при што истиот бил склучен за периодот од _____ до _____ година. На _____ година, потенцијалниот дискриминатор донел Решение за престанок на работниот однос бр. _____ поради истек на Договорот за вработување на определено време.

Согласно прибавените усни информации од остварениот увид во просториите на потенцијалниот дискриминатор, кон подносителката биле упатени неколку опомени за некавалитетно работење и непримерно однесување, следствено на што од страна на управителката на потенцијалниот дискриминатор беше наведено дека подносителката не го подобрила квалитетот на работа и продолжила да се однесува непристојно. Во продолжение на ова, од страна на потенцијалниот дискриминатор беше дадена информација дека потребата од работа на компанијата со странскиот партнер се намалува, дополнително наведувајќи дека на подносителката не ѝ бил продолжен договорот за вработување поради тоа што не ги задоволувала потребните услови за квалитетно работење. Во прилог на ова, наведуваат и дека намалениот обем на работа со странскиот партнер претставувало дополнителна причина за отпуштање на вработени и непродолжување на договори кои се склучени за определено време, особено на вработени кои не успеале да ја постигнат предвидената норма и квалитет. Во врска со ваквото тврдење, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека потенцијалниот дискриминатор не достави никакви физички или пишани докази во прилог на тврдењето дека е намален обемот на работа, подносителката не ги исполнувала предвидениот квалитет и норма, или пак достави докази за други вработени кои се наоѓале во иста фактичка состојба како и подносителката, односно на кои не им бил продолжен договорот за вработување на определено време.

На крај, согласно писменото произнесување по наводите од претставката за заштита од дискриминација, потенцијалниот дискриминатор тврди дека на подносителката на претставката ѝ прекинал работниот однос со истек на последниот склучен договор, при што ѝ биле исплатени сите плати и надоместоци на плата, додека во однос на членувањето во синдикална организација, наведуваат дека подносителката поднела барање за членување во _____ синдикат по престанокот на работниот однос.

Оттука, Комисијата утврди дека вака утврдената фактичка состојба претставува директна дискриминација врз _____ согласно **член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација** кој гласи:

„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. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите“.

Дополнително на ова, во конкретниот случај се утврдува директна дискриминација согласно 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 во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа.“

Во продолжение, согласно член 6 став 1 од Законот за работните односи (Службен весник број 74/2025):

„(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, **членување во синдикатите**, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.“

Дополнително, членот 198 од Законот за работните односи уредува забрана за нееднакво постапување поради синдикално членство или активности, при што во став 2 од истиот е предвидено:

„Членството во синдикатот и учество во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, платата, социјалните надоместоци и престанок на договорот за вработување.“

Имајќи ја во предвид дадената фактичка состојба, Комисијата констатира дека согласно последниот склучен договор за вработување на определено време, работниот однос на подносителката формално прекинал со истекот на времето за кој договорот бил склучен, на година. Меѓутоа, согласно податоците добиени од претставката, подносителката продолжила да оди на работа и по наведениот датум. По нецелосната исплата на плата за периодот од до година, на година, синдикалната организација во која подносителката членувала упатила барање за корекција на платата до потенцијалниот дискриминатор, следствено на што на подносителката ѝ бил исплатен целосниот износ за дадениот месец, на година. Оттука, на истиот ден, на подносителката ѝ било кажано да не доаѓа веќе на работа бидејќи договорот нема да ѝ биде продолжен.

Имајќи ја предвид прибавената документација која се состои од 2 договори за вработување на определено време и 2 анекси за продолжување на времетраењето за кое бил склучен првиот договор, Комисијата увиде дека договорите за вработување се потпишани од страна на двете договорни страни, додека анексите на првиот договор не се потпишани, ниту пак архивирани. Следствено на ова, може да се заклучи дека на два наврати, работодавачот ѝ го

продолжувал времетраењето на работниот однос, без притоа истата формално да потпише анекс на договор или нов договор за вработување. Оттука, може да се воочи дека подносителката продолжила да работи 6 дополнителни дена (

) откако формално истекло времето за кое бил склучен последниот договор за вработување на определено време (на година), сè до моментот кога на крајот на работното време на а било кажано да не доаѓа веќе на работа. Имајќи го предвид фактот дека интервенцијата на синдикалната организација во однос на исплаќањето на подносителката во форма на барање за корекција на плата се случило два дена пред усното укажување дека подносителката не треба да доаѓа на работа од следниот работен ден, Комисијата утврди дека постои каузална врска помеѓу наведениот дискриминаторски основ – членувањето на подносителката на претставката во синдикална организација и постапувањето на потенцијалниот дискриминатор, односно помеѓу барањето на синдикатот на а корекција на платата на подносителката и усно дадената изјава дека подносителката не е потребно веќе да доаѓа на работа на

Согласно претходно наведеното, потенцијалниот дискриминатор не докажа дека непродолжувањето на веќе воспоставената пракса на продолжување на работниот однос на подносителката е базирано врз неисполнувањето на норма или потребно ниво на квалитет како што беше усно наведено на спроведениот увид, дотолку повеќе што освен усното тврдење, работодавачот не докажа ниту приложи писмени, ниту архивирани докази дека постоеле други објективни причини за непродолжувањето како намален обем на работа, несоодветно или некавалитетно вршење на работните задачи од страна на работничката или пак водење на дисциплински постапки и писмени опомени во врска со претходно наведеното. Дополнително на ова, потенцијалниот дискриминатор не докажа дека постојат и други работници/чки кои се наоѓале во иста фактичка состојба како и подносителката, а со кои било постапено на ист начин, односно не им бил продолжен договорот за вработување поради намален обем на работа, како што беше наведено од страна на претставниците на истиот како правно лице.

Оттука, врз основа на погоре изнесеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, одлучи како во диспозитивот на мислењето и утврди дискриминација врз основа на членување во синдикална организација во областа на работата и работните односи од страна на врз

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

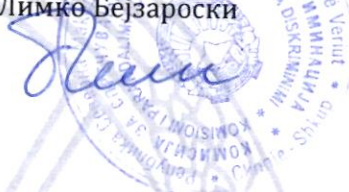
ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА во иднина да се воздржува од практики кои произведуваат нееднаков третман и дискриминација на вработените врз основа на членување во синдикална организација и синдикални активности при остварувањата на нивните права од работен однос.

Напомена: Доколку лицата не постапат согласно дадената препорака, 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.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател на Комисијата
Лимко Бејзароски



Доставено по