Република Северна Македонија

КОМИСИЈА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

ОКСЗД

Republika e Maqedonisë së Veriut

KOMISIONI I PARANDALIMIT DHE I MBROJTJES NGA DISKRIMINIMI

Архивски број: 08-428/11
Датум: 29-10-2024

Постапувајќи по претставката бр. 08 - 428/1 од 30.05.2024 година, поднесена од ı од со живеалиште на ул. ıротив за заштита од дискриминација врз основа на возраст во областа на работа и работни односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа член 21, став 1, точка 14 и член 27, став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на возраст во областа на работа и работни односи од страна на кон

Образложение

На 30.05.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше поднесена претставка од страна на отиր ı заштита од дискриминација врз основа на возраст во областа на работа и работни односи.

Подносителката на претставката е вработена во друштвото (дел од рупација), веќе 14 години. Во септември 2023 година била назначена нова управителка на друштвото – Зо претставката се наведува дека уште од моментот кога новата управителка дознала за возраста на подносителката, почнала да ѝ се обраќа со невкусни коментари: „Накриви шеширчето, ти си пред пензија", „Ти ситно броиш" и слично. Подносителката вели дека веднаш ѝ дала до знаење дека не и се допаѓаат такви коментари и ја известила дека не планира да замине во пензија на 62 години. Во претставката се тврди дека управителката ѝ соопштила на подносителката дека повеќе нема да добива дозвола за посетување на обуки и конференции. Истото го потврдила и со мејл, кога подносителката побарала потврда **да присуствува на годишната Средба на правници (9 – 11 мај 2024 година)**, на која инаку редовно присуствувале сите правници од поврзаните компании на . Во тој случај, подносителката известува дека едната управителка ѝ го одобрила присуството, но другите двајца ја игнорирале. Кога повторно прашала, добила негативен одговор без образложение. Подносителката потенцира дека за разлика од неа, помладите колешки од оперативните компании, каде конкретната компанија е содружник, добиле одобрение и присуствувале на средбата.

КОМИСИЈА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ
И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА
KOMISIONI I PARANDALIMIT
DHE I MBROJTJES NGA DISKRIMINIMI

ул. Даме Груев 1, 1000 Скопје, Република
Северна Македонија
Dame Gruev 1, 1000 Skopje, Republic of

+389 23232368;
+389 23216892
www.kszd.mk

Понатаму, наводите од претставката се однесуваат на **бонус за работна успешност**. Имено, подносителката тврди дека на сите вработени им бил исплатен таков бонус, со исклучок на неа и уште пет вработени. Дотогаш сите вработени добивале иста сума како бонус за работна успешност, освен оние кои биле казнети поради некоја причина. Подносителката тврди дека во такви случаи секогаш им била појаснета причината на вработените поради која не добиле бонус. Меѓутоа, таа иако побарала образложение, не добила одговор за причините поради кои ѝ бил ускратен бонусот.

Подносителката тврди дека дотогаш секоја година правела анкети за мерење на учинокот и задоволството на вработените, но последната година и тоа ѝ било ускратено. За таа активност не добила одобрување од управителката посочена како дискриминаторка со претставката.

Подносителката во претставката истакнува дека таа е меѓу првите кои биле вработенин во .. Како помошник управител за правни работи и човечки ресурси, таа била вклучена во сите процеси на одлучување по однос на вработување или унапредување. Воедно, истакнува дека таа ги изработувала сите правни акти на друштвото, како правилници за организација и систематизација, договори, решенија, правилници, одлуки итн. Новата директорка одлучила да се донесе **нова систематизација на работните места**, а подносителката директно ја информирала дека ќе биде исклучена од процесот, и покрај тоа што се користел нејзиниот терк. Посочената како дискриминаторка на 9 – ти мај ѝ соопштила на подносителката дека со новата систематизација е предвидено таа да го задржи своето работно место, но дека основната плата ќе ѝ биде намалена за 20 000 денари. Подносителката тврди дека било предвидено останатите вработени да добијат покачување на платата во износот на просекот од бонусите кои дотогаш ги добивале, одредени вработени да останат со истиот износ на плата, а само нејзината плата да биде намалена. По таа конверзација, подносителката тврди дека посочената како дискриминаторка вработила нов вработен на новоотворено работно место – раководител на сектор за правни работи и човечки ресурси, иако во тој момент секторот сè уште не постоел. Подносителката тврди дека конкретното вработување било нетранспарентно што било преседан за компанијата, бидејќи дотогаш вработувањето се вршело по однапред предвидена процедура (оглас, регрутација, селекција, интервју и тестирање).

Од сето наведено подносителката заклучува дека е исклучена од работните процеси кои ѝ се во описот на работното место. Во моментот на поднесување на претставката истакнува дека не била запознаена со новата систематизација , ниту добила понуда за нов договор. И покрај тоа, наведува дека усно е известена за намалување на платата од 01.05.2024 година.

Во прилог на претставката беа доставени следните докази: Мејл кореспонденција во однос на 87 – ма средба на правници; Мејл кореспонденција во однос на бонусите за

работна успешност; Одлука за исплата на додаток на плата за работна успешност за месец април 2024 година и Мејл кореспонденција во однос на анкетата.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24, став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на 31.05.2024 година испрати Барање за произнесување по претставката со бр. 08-428/2 до

На 17.06.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставен поднесок за произнесување по претставката од страна на . Во поднесокот се наведува дека од 20.09.2023 година била назначена од страна на едниствениот содружник на друштвото на позицијата управител на . По нејзиното назначување на позицијата, истакнува дека целосно се запознала со актите на друштвото со цел согледување на состојбите. Оттука, истакнува дека **го затекнала друштвото во тешка финансиска ситуација**, кое за прв пат од основањето доживеало загуба од работењето. Таквата состојба тврди дека се докажува од Годишната завршна сметка за деловната 2023 година, која била поднесена до ЦРРСМ на 15.03.2024 година. Поради затекнатата состојба во друштвото, посочената како дискриминаторка појаснува дека преземала дејствија чија цел била консолидирање на состојбите и враќање на друштвото во задоволителна состојба и надминување на остварената загуба. Во поднесокот за поризнесување истакнува дека сите нејзини активности и преземени дејствија биле со единствена цел за надминување на финансиската состојба на друштвото и тврди дека за истото биле запознаени сите вработени. Во продолжение на поднесокот посочената како дискриминаторка дава објаснување одделно по однос на сите наводи од претставката и врз основа на тоа предлага истите да бидат отфрлени од страна на Комисијата.

Со поднесокот за произнесување **се негираат тврдењата од претставката кои се однесуваат на оневозможување на подносителката да присуствува на конференција** во Струга. Воедно, се наведува дека изјавата на подносителката *„таа ме смета за завршена приказна, ...кога...повеќе нема да добивам дозвола да посетувам обуки и конференции"* е целосна невистина, бидејќи управителката никогаш не ѝ го кажала наведеното на вработената. Во поднесокот наведува дека во комуникацијата со вработените секогаш се труди да одржи достоинствен и почитувачки однос, а особено кон колегите кои имаат долгогодишно искуство. За тврдењето дека подносителката била дискриминирана во однос на присуство на обуки и конференции, во поднесокот се истакнува дека тоа не е вистина, со образложение дека напротив, секогаш ѝ се излегувало во пресрет на барањата и потребите, без разлика дали биле приватни или службени. Во однос на конкретното тврдење, се појаснува дека барањето на подносителката се однесувало на присуство на Средба на правници, во периодот од 9 – 11 мај 2024 година во хотел Дрим, Струга. Имајќи предвид дека за конкретната конференција било предвидено хотелско сместување – полн пансион, во

поднесокот се потенцира дека тоа би било дополнително и значително финансиско оптеретување на друштвото, кое би изискувало посебно одобрување од буџетот од содружникот и тоа за: 4 ноќевања во хотел, 5 дневници во земјата, превоз, прекувремено ангажирање на вработената или службен пат во неработни денови и сл. Имајќи го сето тоа предвид, како и фактот што друштвото се наоѓало во сериозна криза и загуба, во поднесокот се тврди дека ниту еден вработен од друштвото не бил упатен на таков вид на службено патување, ниту пак друштвото ѝ дало налог на вработената да членува во таков вид на здруженија. Имено, вработената членувала во таквото здружение самоиницијативно и по сопствена желба, па од таа причина и особено во момент на криза, одлуката на друштвото била трошоците за доброволно членување во здруженија како и средбите на таквите здруженија, вработените да ги сносат на свој товар. Посочената подвлекува дека токму финансиската состојба на друштвото била причината за одлуката за непосетување на обуки и конференции, односно целта била подобрување на финансиската состојба на друштвото. Во поднесокот се потенцира дека таквата одлука се однесувала на сите вработени и не била насочена единствено кон подносителката на претставката. Во прилог на тврдењето дека не е извршена дискриминација кон подносителката се потенцира фактот дека на истата во повеќе наврати ѝ било одобрено присуство на разни настани, од кои дел биле неповрзани со работењето на друштвото, и тоа во повеќе држави во Европа (Братислава, Словачка, Италија, Германија итн.) и земјите во регионот. Овие наводи ги потврдува со доказ – мејл корепонденција, од каде тврди дека произлегува тенденцијата на подносителката да бара одобрување за присуствуво на настани и конференции кои не биле поврзани со нејзините работни задачи во друштвото. Понатаму, истакнува дека иако друштвото ги поддржува желбите на вработената да присуствува на разни настани, конференции, состаноци на здруженија и нејзината социјална активност, барањето сите трошоци да се на товар на друштвото (иако не се однесуваат на нејзиното работно место и опис на работни задачи) се истакнуваат како конплетно непотребни во период на финансиска криза. Таа како управителка на друштвото потенцира дека кога друштвото е во незадоволителна финансиска состојба, потребно е да се преземат чекори за подобрување на финансиските показатели преку отстранување на непродуктивните трошоци, забрзано враќање на потребните и посакуваните состојби и остварување на зацртаните цели на друштвото. Во однос на наведеното во претставката „одобрување на други вработени од другите оперативни компании", се потенцира дека оперативните компании се посебни правни субјекти, во кои конкретното друштво е основач со посебни финансиски услови, а управувањето го вршат други управители врз основа на финансиските состојби на секое од тие друштва. Поради тоа тврди дека споредбата со вработените од тие друштва е неадекватна, бидејќи можноста за поддршка на патувања и учества на конференции е целосно базирана на работењето на секоја од тие компании поединечно.

Во однос на тврдењата од претставката кои се одесуваат на **исплатата на бонуси за работна успешност на вработените**, се истакнува следното: *„Во услови на*

покажување на слаби финансиски резултати односно загуби од работењето, преземени се чекори од моја страна во насока на надминување на овие состојби, кое вклучува намалување на исплатените бонуси од страна на друштвото. Ваквата одлука не се однесувала само спрема вработената подносител на оваа претставка, туку како се наведува и од самата вработена, спрема шест вработени во друштвото, односно спрема сите раководители на сектори и лица кои земаат поголема плата. Притоа, во тој месец вработената имаше сериозни технички грешки во изработката на решенија и договори, за кои беше усно предупредена и ѝ беа враќани сите акти на корекција, вклучувајќи пратени грешни договори кај нотар, со кои беше нарушен угледот на друштвото, а и нашиот углед на управители на друштвото. Останатите бонуси се исплатени на другите вработени, имајќи предвид дека во друштвото до моето доаѓање, вработените примале бонуси за деловна успешност, па нивниот целосен и наеднаш прекин за сите, би довеле до други непосакувани состојби кои може да се одразат негативно на работењето на друштвото. Од моето назначување за управител во друштвото, вработената има добиено додаток за работна успешност за месеците септември, октомври и ноември 2023 година и за месеците јануари, февруари и март 2024 година.“

Во однос на изнесеното во претставката дека подносителката ја изработила целата правна документација, вклучувајќи ги сите договори, решенија, одлуки и правилници, како и тоа дека е користен нејзин терк, посочената како дискриминаторка појаснува дека согласно Правилникот за организација и систематизација на работни места кој бил во сила до донесување на новите Правилници, вработената била распоредена на на работни места кои во сојот опис на работни задачи имале токму извршување на наведените работни задачи. Поради тоа тврди дека наведеното во претставката „се користат мои теркови“ е целосно без основа, како и тоа дека документите изготвени во делокругот на работите на друштвото припаѓаат единствено на друштвото. Поради тоа се тврди дека не може да биде дискриминација користењето на документи во сопственост на друштвото при работењето на друштвото.

По однос на тврдењата од претставката за намалување на платите, посочената како дискриминаторка појаснува дека од 29.04.2024 година друштвото има нови акти за внатрешна организација и систематизација на работни места, како и за исплата на плати. Врз основа на тоа во друштвото била направена внатрешна реорганизација и воведени биле сектори како форми на организациски единици на друштвото. Целта на реорганизацијата била пристапување кон позитивно финансиско работење, а како резултат на состојбите со загуба се пристапило кон преиспитување на платата на сите вработени. Таа тврди дека и пред нејзиното назначување за управителка на друштвото имало незадоволство во однос на извршување на работните задачи кои ги извршувала подносителката на претставката, како и дека тоа продолжило откако таа е управителка. Поради тоа била донесена одлука од два управители платата на вработената, односно подносителка на претставката да биде намалена.

Во однос на тврдењата за дискриминација врз основа на возраст кон подносителката, посочената како дискриминаторка истакнува дека во ниту еден момент кон вработената не била извршена дискриминација воопшто, по било кој основ, а најмалку врз основа на восраста на подносителката. Појаснува дека друштвото претставува дел од меѓународна корпорација, која има сериозни одлуки и казни за било каков вид на дискриминација или мобинг на работното место. Оттука, при преземање на било какви чекори тврди дека се водат од единствена цел – успешна работа на друштвото и унапредување на меѓучовечките односи помеѓу вработените. Според неа истото се потврдува со многубројните награди и одржаните заедннчни настани во друштвото. Поради наведеното заклучува дека во целост се неосновани и паушално наведени тврдењата на подносителката дека постои дискриминација врз основа на возраст или било која друга основа. Врз основа на тоа посочената како дискриминаторка смета дека претставката е тенденциозна и неоснована, па оттука бара Комисијата за спречување и заштита од дискриминација истата да ја одбие.

За потврда на изнесеното во поднесокот за произнесување доставени се: Тековна состојба на друштвото; Годишна завршна сметка за 2023 година; Исплатно ливче за пресметана и исплатена нето плата за месеците септември, октомври и ноември 2023 година и јануари, февруари и март 2024 година; Мејл кореспонденција од 13.03.2023, 14.03.2023, 29.08.2023, 13.12.2023 и 27.12.2023 година.

На 18.07.2024 година до Комисијата за спречување и заштита беше доставен поднесок за дополнување на претставката со бр. 08 – 428/4 од подносителката. Со истиот беа доставени дополнителни докази, и тоа: Одлука за давање отказ на Договорот за вработување со понуда за склучување на нов променет договор за вработување со бр. 04 – 1422 од 23.05.2024 година на ; Решение за престанок на работен однос со бр. 04 – 1661/2 од 25.06.2024 година на Исплатно ливче за пресметана и исплатена нето плата за месец мај 2024 година; Правилник за пресметка и исплата на платите на вработените во ; Договор за вработување (новопонуден) и Листа со опис на работите и работните должности за работно место – помошник на управител за правни и кадрови работи и стандарди за квалитет во канцеларија/кабинет на управители.

На 19.07.2024 година подносителката на претставката повторно достави до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесок за дополнување на претставката со бр. 08 – 428/5. Во поднесокот се наведува дека работодавачот на подностелката доставил докази со кои навидум изгледа дека платите на сите вработени се намалени, но подносителката истото го негира. Тврди дека истото може да доведе до погрешно утврдување на фактичката состојба во конкретниот случај. Во продолжение појаснува дека работодавачот исплатувал бонуси скоро секој месец во годината, а просечниот бонус бил околу 150 евра месечно. Подносителката потенцира дека во месец април 2024 година ѝ била исплатена плата со бонус, што влегол во платата како плата за работна успешност. Следниот месец работодавачот донел

одлука да ги зголеми основните плати на вработените, а бонуси повеќе да не се исплаќаат и за таа цел донел нов Правилник за исплата на плати. На тој начин во месец мај била исплатена само основната плата, променета кај речиси сите вработени. Подносителката информира дека нејзе ѝ била исплатена истата плата од постоечкиот договор, од причина што не го прифатила и потпишала новопонудениот договор за вработување. Поради тоа тврди дека при компарација на платите со останатите вработени навидум се чини дека на сите вработени им е намалена платата. Во продолжение појаснува дека во текот на месец мај 2024 година, нејзиниот работодавач спровел брза и незаконита постапка за внатрешна реорганизација и промена на актот за систематизација, погрешно применувајќи го материјалното право, без соодветна постапка за отказ од деловни причини. Таа појаснува дека всушност не постоела реална причина, туку станува збор за номотехничка примена на актот кои немаат суштинско значење. Според подносителката постапката се одвивала со потполна тајност и итност. Таа како помошник на управителот за правни работи и човечки ресурси со 14 годишно искуство била исклучена од целиот процес. Дотогаш таа учествувала во донесување на сите стратешки одлуки поврзани со човечките ресурси во компанијата, што всушност е и нејзина работна обврска согласно описот на работното место. Освен тоа, подносителката истакнува дека од постапката за реорганизација на друштвото била исклучена и оја е една од тројцата управители на друштвото. Таа била 10 години управителка на друштвото, за разлика од другите двајца управители кои биле назначени пред неколку месеци. Овие дејствија подносителката ги истакнува како преседан во компанијата и потенцира дека се насочени кон неа во вид на деградација и дискриминација. Подносителката тврди дека внатрешните организациски промени не биле направени со цел рационализација и реално укинување на работните места, заради економски, структурни, технолошки или други промени, бидејќи друштвото остварувало големи профити и на сметката имало повеќе од 6 000 000 евра. Со организациските промени се извршило единствено преименување на работните места, зголемување на бројот на вработени, отварање на нови работни позиции со предвидени повисоки плати и зголемување на основните плати на скоро сите вработени. Сите вработени добиле Одлуки за откажување на договорите поради деловни причини со понуди на нови договори за вработување, за исти или слични работни места, повеќето од нив со исти работни должности. Во премабулите на овие договори како основ бил наведен единствено членот 78 од Законот за работните односи, но не и членовите 95, 96 и 97 од законот, иако во образложението како причина за откажување на договорите за вработување биле наведени деловни причини, со рок за прифање или неприфаќање на новиот договор од 8 дена, и покрај тоа што законскиот рок е 15 дена. Според подносителката наведеното укажува на намерата на работодавачот да изврши притисок над вработените и со незаконско скратување на рокот за одлука да им предизвика страв со закана за отказ, доколку не прифатат да го потпишат договорот. Од друга страна, на сите вработени им била зголемена основната плата, некому повеќе, некому помалку. Според неа тоа било причината поради која сите ги прифатиле новопонудените договори. Подносителката тврди дека единствено нејзе ѝ бил

понуден договор со намалена плата. Со тоа според нејзе е сторена повреда на членовите 6 и 7 од Законот за работните односи, односно директна дискриминација врз основа на возраст. Поради тоа смета дека целата реорганизација е со цел да ѝ биде намалена платата со уцена за отказ, да биде деградирана, дискриминирана и омаловажена и на тој начин да биде принудена да не го потпише договорот за вработување со што ќе ѝ престане работниот однос во друштвото. Подносителката тврди дека со новопонудениот договор единствено е променет називот на работното место, а во суштина се работи за истите работни должности со предвидена пониска плата. Оттука тврди дека се работи за тенденциозна постапка која имала за цел незаконско и паушално намалување на платата, без основана причина и во нерегуларна постапка. Во поднесокот се наведува дека дискриминацијата кон подносителката ќе продолжела и понатаму, а индиција за тоа бил фактот што кон крајот на месец мај друштвото се преселило во нови простории, каде сите добиле убави и светли канцеларии, освен подносителката. Таа била сместена во канцеларија без прозор, односно со вештачко осветлување и без природен воздух. Според подносителката тоа исто така претставува дискриминација.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација заради целосно утврдување на фактичката состојба, согласно член 30 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација испрати Барање за доставување на информации со бр. 08 – 428/6 до Со истото беа побарани следните акти и информации:

- Правилник за организациска поставеност и систематизација на работни места на
- Правилник за исплата на плати на
- Список на сите вработени во кои им е намалена платата со новите променети договри за вработување, расчленет по износ на намалена плата (плата по стар договор и нов договор за вработување) и возраст на вработените.

На 12.08.2024 година до Комисијата е доставен поднесок како одговор на Барањето од . Со истиот се појаснува дека на подносителката на претставката **не ѝ била намалена платата** и дека таа и по 01.05.2024 година примала плата во износ утврден согласно стариот Правилник за пресметка и исплата на платите на вработените во (04 – 1604/1 од 22.08.2023 година). Истото го потврдува со доставените докази во прилог на поднесокот – Исплатни ливчиња.

Во продолжение се појаснува околу **структурата и начинот на донесување одлуки во друштвото** . Имено, друштвото согласно одредбите од Законот за трговските друштва било основано како друштво со ограничена одговорност основано од едно лице, односно основач – странски правен субјект. Оттука, имајќи ја предвид формата и актот за основање, се истакнува дека сите

правилници за работа, меѓу кои и бараните со Барањето за доставување информации се во надлежност на содружникот, за што содружникот донел Одлука бр. 02-1691/1, согласно актот за основање, односно член 12 од Изјавата за основање на друштвото. Поради тоа се истакнуваат како невистинити тврдењата на подносителката на претставката, дека одлуката ја донела управителката. За таа со поднесокот дополнително се појаснува дека друштвото, согласно актот за основање има повеќе од еден управител и/или прокурист, кои единствено заедно како оперативен орган на управување ги носат одлуките на друштвото кои не се во надлежност на единствениот содржуник. Како заклучок се појаснува дека сите одлуки се донесени на овој начин, односно со одобрување од управители и/или прокурист, а не како што се наведува во претставката од еден управител.

Во однос на **одлуката за реорганизација** се појаснува дека единствениот содружник во друштвото - [redacted]ел одлука на 01.05.2024 според која биле воведени нова организациона поставеност и нови организациони единици, со што била извршена промена во дотогашаната организација и систематизација на работни места. Со донесување на Правилник за внатрешна организација бр. 1225/1 од 29.04.2024 година, Правилник за систематизација на работните места бр. 04 – 1223/1 од 29.04.2024 година и Правилник за пресметка на плата бр. 04 – 1224/1 од 29.04.2024 година, Правилникот за организација и систематизација на работни места бр. 04 – 1604/2 од 22.08.2023 година бил ставен вон сила. Посочената како дискриминаторка појаснува дека во друштвото и по стариот и по новиот акт за организација и систематизација е предвиден Сектор за правни и административни работи. Врз основа на новиот акт се нарекува Сектор за правни работи, со тоа што во новите акти за организација и систематизација во овој сектор се воведени работни места во кои се предвидени дел од работните задачи кои дотогаш биле во рамки на работните задачи на подносителката на претставката. Согласно новата реорганизација се појаснува дека работодавачот, согласно член 78 од Законот за работните односи ѝ понудил на подносителката склучување на нов променет договор за вработување со новите работни задачи, согласно променетите услови. Подносителката се произнела дека не го прифаќа новиот договор. Во поднесокот се појаснува дека ваква постапка била спроведена спрема сите вработени во друштвото, во согласност со одредбите од Законот за работните односи, а не специфично спрема подносителката

Во однос на тврдењата за намалување на платата, се појаснува дека ниту на подносителката, ниту на било кој од вработените во друштвото не им била намалена платата во постапка спротивна на ЗРО, туку напротив во постапка предвидена со ЗРО на вработените им биле понудени нови променети договори за вработување, кое е право на работодавачот и право на вработените да го прифатат или не таквиот договор со променети услови согласно новите внатрешни акти. Се појаснува дека работодавачот во пропишана постапка и услови може на вработените да им понуди нови променети договори за вработување поради причини на страна на работодавачот – деловни причини и се она што е предвидено во конкретната постапка како право и обврска на работодавачот и права и обврски на работникот. Врз основа на наведеното

се истакнува дека на подносителката не ѝ било повредено ниту едно право како работник, ниту ѝ била намалена платата, со оглед дека во спроведената постапка потребна е нејзина согласност, односно прифаќање на новиот променет договор за вработување. Во однос на Барањето за достава на внатрешните акти на друштвото, посочената како дискриминаторка појаснува дека конкретните акти се во сопственост на друштвото а не во нејзина лична сопственост и оттука не е во можност да ги достави. Во прилог на поднесокот беа доставени исплатни ливчиња за , од месец февруари до месец јули, според кои се предлага да се направи увид во исплатената плата на .

На 18.09.2024 година подносителката на претставката ја дополни претставката со достава на: Решение за престанок на работен однос со бр. 04 – 1661/2 од 25.06.2024 година и Одјава во задолжително социјално осигурување – Образец М1/М2. Подносителката истакнува дека во конкретното решение е изоставена двостепеноста на постапката и следствено работодавачот ја упатил директно на тужба пред надлежен суд во рок од 15 дена. Според видувањето на подносителката тоа укажува на намерата да пропушти – Приговот до работодавачот во рок од 8 дена, а поради тоа тужбата да ѝ биде одбиена. Во однос на М1/М2 одјавата истакнува дека не кореспондира со Решението за отказ од деловни причини. Појаснува дека била одјавена по основ – отказ од работодавач по член 81 од ЗРО, што упатува на отказ поради дисциплински престап на работникот, што не се случило. На овој начин работодавачот ѝ го ускратил правото на паричен надоместок во случај на невработеност.

Согласно член 29, став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација донесе Известување за вршење на непосреден увид во просториите и документацијата на .

На 20.09.2024 година беше извршен увидот во заради обезбедување на документација на душтвото , согласно Известувањето за вршење непосреден увид со бр. 08 – 428/9. На почетокот, претставниците на КСЗД ја појаснија целта на увидот, надлежностите на Комисијата, постапката за донесување на одлуки во Комисијата, како и потребата за обезбедување на конкретни документи во сопственост на друштвото

Понатаму, вработената во која беше присутна на увидот појасни околу дејноста на друштвото, состојбата на друштвото во смисла на организациската поставеност и каква била истата пред донесување на новиот правилник за организација и систематизација, а каква е сега. Во таа смисла поконкретно се осврна на работното место на подносителката на претставката и какво било тоа во однос на структурата на друштвото и останатите работни места. Пред донесување на новиот правилник за систематизација на работните места,

ул. Даме Груев 1, 1000 Скопје, Република
Северна Македонија
Dame Gruev 1, 1000 Skopje, Republic of
+389 23232368;
+389 23216892
www.kszd.mk