

Архивски број: 08-506/5
04-09-2024 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-506/1 од 11.7.2024 година, поднесена од

и од
Скопје и од Велес, против за
сторена дискриминација врз основа на пол, етничка припадност, религија и работно
искуство 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 04.09.2024 година, го донесе
следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ИНТЕРСЕКЦИСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на род и етничка
припадност сторена од страна на врз

и

Образложение

На ден 11.7.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација
беше доставена претставка од страна на

и против
(а сторена дискриминација врз основа на
пол, етничка припадност, религија и работно искуство во областа на работата и
работните односи.

Според наводите од претставката, донел
одлука да го прекине работниот однос на шест жени македонки. Од нив, четири
вработени со договори на неопределено време биле прогласени за технолошки вишок,
иако сите имале работен стаж подолг од 10 години и биле меѓу првите вработени со
најголемо искуство, додека на останатите две им било дадено писмо со известување
дека нема да им се продолжат договорите и да не доаѓаат на работа до истекот на
договорот. Уште пред официјалното поднесување на документацијата во Агенцијата
за вработување на Република Северна Македонија ("АВРСМ"), тие биле повикани на
евентуално склучување на договор за спогодбен отказан договор, кој што не бил
прифатен од нивна страна. Наведуваат дека како резултат на овие отпуштања, во
Школата за англиски јазик, како единица на не останала ниту една
жена македонка.

Подносителките сметаат дека основите за нивно прогласување за технолошки вишок се неосновани бидејќи веќе има девет вработени чии договори истекуваат во октомври, а дополнително има останати вработени чии договори ќе истечат за една или две години. Дополнително сметаат дека ова оди во прилог за наводниот намален обем на работа, за кој исто така велат дека е шпекулативен затоа што првиот уписан рок е во август, па не е позната фактичката бројка на нови студенти.

Во исто време, не биле наведени конкретни причини за отпуштање, ниту пак критериумите за тоа, а не биле направени ниту бодувања согласно Законот за работни односи ("ЗРО"). Дополнително на ова, покрај четирите вработени кои биле прогласени за технолошки вишок, работодавачот не ги продолжил договорите на уште две македонки, додека сите останати вработени (вкупно 19) остануваат на работа. Напоменуваат дека само овие две македонки имаат претходно работно искуство, за разлика од сите други колеги со ист тип на договори. Од единаесетте нови вработувања минатата година, чии договори се со времетраење од една година, само на жените македонки им биле прекинати договорите, додека сите останати вработени кои не спаѓаат во групата на жени македонки остануваат на работа.

Подносителките сметаат дека станува збор за тенденциозно отстранување на одреден број на „неподобни“ работници кои се најдени на листата на отпуштања не согласно спроведеното бодување направено по претходно донесена методологија, туку поради нивната националност, верска определба и пол.

Во однос на пријавените основи на дискриминација, истакнуваат дека сите отпуштени се жени, сите се македонки и Христијанки, а дополнително и сите имаат работен стаж над 10 години, додека работодавачот ги задржува оние со помалку искуство и квалификации. Имајќи го ова предвид сметаат дека станува збор за очигледен пример на системска дискриминација од страна на

Во прилог на претставката беа доставени следните докази:

1. Копии од договорите за работа на отпуштените работнички;
2. Копии од решенијата за технолошки вишок;
3. Документација за работниот стаж и квалификациите на отпуштените работнички и
4. Документација за работниот стаж и квалификациите на останатите вработени.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 12.7.2024 година испрати Известување бр. 08-506/2 за произнесување по наводите од претставката до

Покрај ова, а поради добиени сознанија дека сопругот на една од подносителките на претставката, бил задржан на работното место со образложение дека тој е „главата на фамилијата“, додека на сопругата ѝ бил врачен отказ, Комисијата побара Универзитетот да достави произнесување и по однос на тоа.

Дополнително на ова, Комисијата на ден 16.7.2024 година испрати Барање за информации бр. 08-506/3 до _____ со кое побара да бидат доставени копии од сите договори за вработување на наставниот кадар на Школата за англиски јазик.

На ден 26.7.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување бр. 304.223.2024 од страна на _____ ко одговор на претставката, заведено под наш бр. 08-506/4.

Со одговорот информираат дека во работата на _____ дошло до драстично намалување на процесот на работа, а со тоа се појавила и потреба за намалување на бројот на вработените. Поради настанатите економски, организациони, технолошки и структурни причини на страна на _____ и согласно потребите на функционирањето на _____ се извршило намалување на бројот на извршители на работното место предавач во школа за англиски јазик. При овој процес, тврдат дека во целост биле почитувани правата на сите вработени и обезбедени биле сите законски права кои вработените ги уживаат согласно Законот за работните односи. Наводите во претставката поднесена до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ги сметаат за неосновани, беспредметни и паушално наведени од страна на вработените на кои поради деловни причини _____ како работодавач им го откажал Договорот за вработување.

Во оваа насока, информираат дека од вкупно 151 вработен во наставен кадар (без разлика дали е предавач/асистент/доцент или професор), 58 се мажи и 93 жени. Оттука сметаат дека не може да се утврди дека е сторена дискриминација по основ на родовата структура и пол. Во однос на етничката структура, базирано на М1/М2 обрасците за сите вработени, во Универзитетот од 151 вработен, македонци се 72, албанци се 43, турци се 22, срби 1, босанци 1, хрвати 1, додека за 11 вработени полињата за етничка припадност се празни. Притоа напоменуваат дека овој основ не претставува критериум кој _____ го зема предвид при вработување или откажување на договори за вработување. Напротив, велат дека од статистичките податоци јасно може да се утврди дека _____ вработува кадри од сите родови, етникуми, раси и религии. Истакнуваат дека самиот _____ е образовна установа, која своето работење го заснова на мултикултура, прифаќање на различностите и поттикнување на развој на свеста за културните разлики, почитување и прифаќање на истите.

Дополнително, истакнуваат дека постапката за откажување на договорите за вработување од деловни причини кај подносителките на претставката ја засновал на законските прописи, ги почитувал сите права на вработените, ги преземал сите дејствија согласно Законот за работни односи и во ниту еден случај за основ на престанок на работниот однос не ги земал предвид основите кои вработените на кои им бил откажан договорот за вработување од деловни причини ги наведуваат во претставката.

на ден 3.7.2024 година донел Одлука
за престанок на работен однос на работници од деловни причини со бр. 304.198.2024, со
која на вработените во Школата за англиски јазик При

престанал работниот однос. Покрај ова, на други две вработени во Школата за
англиски јазик-] им било дадено писмо со
известување дека нема да им се продолжат договорите, со насока да не доаѓаат на
работа до истекот на договорот. Пред официјалното поднесување на документацијата
во АВРСМ, оние чии договори за вработување била откажани поради деловни причини
биле повикани со цел евентуално склучување на договор за спогодбен отказан
договор, кој што не бил прифатен од нивна страна.
Сите шест вработени на кои им престанува работниот однос се жени и македонки.

со Известување бр. 304.202.2024 од 3.7.2024 година ја известил АВРСМ
дека од деловни причини во рок од еден месец ќе престане потребата на четирите
вработени чии договори биле откажани. Истиот ден, на 3.7.2024 година биле донесени
и Одлуки за исплата на испратнина заради откажување на договорот за вработување
од деловни причини за четирите вработени.

Четирите вработени имале повеќегодишен работен стаж во . односно:
] својот работен однос го засновала на 1.4.2009 година,
] 11.9.2013 година, 11.9.2013 година и
9.2014 година.

Во однос на другите две вработени чии договори не биле продолжени, на ден 26.6.2024
година] испратил Известување бр. 304.190.2024 до]
со кое ја информираат дека нејзиниот договор нема да биде обновен по неговиот истек
и дека нема обврска да доаѓа на работа заклучно со 1.7.2024 година. Како причина се
наведува реструктурирање на организацијата, што резултирало со прегрупирање на
нивните главни цели и приоритети.

На ден 10.7.2024 година,

, секоја засебно, поднеле Приговори на Одлуката за
откажување на Договорот за вработување од деловни причини со бр. бр.310.10/2024, бр.
310.10-1/2024, бр. 310.10-2/2024 и бр. 310.10-3/2024.

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“.

Член 13 од Законот како потежок облик на дискриминација ја предвидува интерсекциската дискриминација, која согласно дефиницијата од член 4 точка 13 од Законот е секоја дискриминација врз две или повеќе дискриминаторски основи што се истовремено и неразделно поврзани.

Согласно член 26 од Законот, доколку Комисијата утврди дека тврдењето за сторена дискриминација е веројатно, тогаш товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката.

Во конкретниот случај, сите шест вработени во Школата за англиски јазик чиј работен однос прекинал заради откажување на договорот за вработување поради деловни причини или заради негово не продолжување биле жени и македонки. Од друга страна, оние 19 вработени кои останале на своите работни места се или жени од други етникуми и/или мажи.

Применета во конкретниот случај, интерсекциската дискриминација подразбира дека истата би се ценела врз основа на двете дискриминаторски основи- род и етничка припадност, како истовремено и неразделно поврзани, при што ирелевантно е дали има други жени вработени или други македонци, бидејќи она што се цени е дали има жени македонки вработени. Во овој контекст, единствените чиј работен однос бил прекинат се жените македонки, со што во Школата за англиски јазик моментално не е вработена ниту една жена македонка.

Во оваа насока, Комисијата оцени дека изнесените тврдења во претставката се веројатни, па согласно член 26 од Законот, товар на докажување преминува на . Од . доставија податоци за вкупниот број на вработени во наставен кадар, како и статистика во однос на родовата и етничката структура, меѓутоа не беа доставени интерсекциски податоци за жени македонки вработени во рамки на Школата за англиски јазик. Дополнително, . ги образложи причините поради кои токму на тие шест вработени им престанал работниот однос.

Согласно член 71 став 4 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), *отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.*

Согласно член 72 од Законот за работните односи, ако работодавачот го откажува договорот за вработување, е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

Согласно член 76 став 2 од Законот за работните односи, престанокот на работниот однос од деловни причини се врши врз основа на потребата за ефикасно функционирање на работата на работодавачот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста на работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж и други критериуми утврдени со колективен договор, како и критериуми за заштита на инвалидни лица, самохрани родители и родители на деца со посебни потреби на кои им престанува работниот однос по истиот основ.

Согласно Одлука на Апелационен суд Скопје РОЖ-249/16 од 22.12.2016 година, во случај кога се работи за откажување на договорот за вработување од деловни причини поради намалување на бројот на извршители на одредено работно место, а не поради укинување на работното место, тогаш работодавачот има законска обврска да примени критериуми врз основа на кои ќе изврши бодирање и врз основа на кои ќе се направи избор на кои работници ќе им престане работниот однос поради деловни причини. Ваквиот став е прифатен со Пресуда на Врховниот суд на Република Македонија Рев3.бр.48/17 од 09.05.2018 година.

како работодавач ниту во самата одлука, ниту во текот на постапката пред Комисијата, не даде образложени причини за спроведување и донесување на предметната одлука за престанок на работен однос од деловни причини, а дополнително не достави ниту докази со кои ја поткрепува донесената одлука. Ова особено бидејќи во своето произнесување изнесе тврдeње за драстично намалување на процесот на работа, со што се појавила и потреба за намалување на бројот на вработените, но истото не го поткрепи со веродостојни писмени докази кои би укажале на тоа колку студенти имале во претходните години, колку имаат сега и да дадат други подетални информации и документи за начинот на кој се намалил обемот на работа. исто така не се осврнa кон образложување на тврдeњето дека пред извесно време биле направени нови вработувања.

Дотолку повеќе, не докажа на кој начин е утврдено дека токму четирите вработени чии договори за вработување биле откажани поради деловни причини ќе бидат отпуштени од тие причини, а на други две нема да им бидат продолжени договорите. Видно од содржината на одлуката за престанок на работен однос од деловни причини, нема докази по кои критериуми се одбрани четирите

вработени за да им се донесе одлука за отказ, а нема ниту образложение или објаснување за донесување на оспорената одлука токму за нив, имајќи предвид дека кај работодавачот има повеќе вработени со исто образование и/или квалификации.

Комисијата ги ценеше и останатите наводи во произнесувањето дека создава мултикултурна и мултинационална средина, но за истите најде дека не се од влијание за поинакво одлучување во конкретната правна работа.

Оттука, врз основа на утврдената фактичка состојба, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека е сторена интерсекциска дискриминација од страна на _____ (он подносителките на претставката.

Следствено на тоа, отказите на договорите за вработување на _____ се ништовни согласно член 71 став 4 од Законот за работните односи. Кон _____ е сторена интерсекциска дискриминација преку непродолжување на договорот на вработување.

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 _____ да го предложи работниот однос на сите подносителки на претставката.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА _____ доколку има потреба да го намали кадарот од деловни причини истото да го стори преку донесување на методологија за бодување на кадарот заснована на неутрални критериуми поврзани исклучиво со компетенциите за извршување на работното место.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА менаџментот на _____ да помине низ сеопфатна обука за сензибилизација за еднаквост и недискриминација организирана на трошок на _____

СЕ ПРЕПОРАЧУВА _____ за донесе и редовно да спроведува политика за еднаквост и недискриминација на работно место.

Доколку _____ не постапи согласно оваа 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.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација стои на располагање за насоки и консултации за спроведување на третата и четвртата препорака, со цел да му помогне на сторителот на дискриминацијата за целисходно спроведување на препораките.

Скопје
04.09.2024 година

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

Претседател
Игор Јадровски



Доставено до:

-
-
-
-
-
-