

Архивски број: 08-112/4

27-08-2025 година

Постапувајќи по претставката бр. 08-112/1 од 20.01.2025 година, поднесена од ----- од Кочани против Агенција за супервизија на осигурување, за сторена дискриминација врз основа на етничка припадност 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 („Службен весник на РСМ“ бр. 258/2020), го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА од страна на Агенција за ----- врз -----со живеалиште на ул. -----, Кочани.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

На ден 20.01.2025 година, -----од Кочани, поднесе Претставка бр. 08-112/1 до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата), против Агенција за -----.

Во претставката подносителот наведува дека Агенцијата за ----- на ден 06.12.2024 година, преку Агенцијата за администрација објавила јавен оглас бр. ---- - за вработување на „-----“. На истиот оглас, тој уредно преку креираниот електронски профил на Агенцијата за администрација се пријвил со целокупната потребна прикачена документација. По изминувањето на рокот за пријавување, Агенцијата за администрација изработила ранг листа на кандидати кои поминуваат во следната фаза, односно на 11.12.2024 година, тој добил е-маил и порака од Агенцијата за администрација, дека е поканет на тестирање во втора фаза на 09.01.2025 година. Напоменува дека во првата фаза на проверка на документацијата (образование, работно искуство, работни/стручни компетенции и слични параметри) го зел првото место на ранг листата, пред сите други кандидати, со максимум бодови. Во втората фаза, фазата на тестирањето, одлично го завршил тестирањето и повторно е на врвот на ранг листата, сумарно од поените од прва и втора фаза. По завршување на тестирањето, Агенцијата за администрација му доставила порака и е-маил, со која го повикале во последната, односно третата фаза- за интервју на 16.01.2025 година. Еден ден пред одржување на интервјуто, односно на 15.01.2025 година, Агенцијата за администрација преку порака и е-маил, го известила дека огласот е откажан по барање на институцијата која го објавила, односно по барање на Агенцијата за -----.

Тој истакнува дека преку последниот чин на поништување на постапката и закажаното интервју, Агенцијата преку овластениот застапник директорот покренала индиции за злоупотреба на службена должност. Според него, воочливи биле намерите на директорот преку своите овластувања да го прекине огласот еден ден пред одржување на последната фаза, фазата на интервју. Истакнува „Неможност на

директорот да се соочи со фактот дека јас сум кандидат со максимум поени и потенцијален кандидат да засновам работен однос. А сепак нивниот тергетиран „веќе договорен“ кандидат се наоѓа на дното на рангираната листа. И доколку се продолжеше постапката – интервјут, тој „договорен кандидат“ ќе беше елиминиран, а засновањето на работен однос ќе ми припаднеше на мене, како кандидат со максимум поени од сите фази на селекција. Сето ова говори за злоупотребите и прекршоците кои ги прави директорот - дискриминација, прекршување на работничкото право и притисоци кои се прават кон мене. Се со цел правење постапки кои се коруптивни, недозволиви и надвор од дозволените етички и морални вредности.“.

Понатаму, во претставката наведува дека горенаведениот оглас бил објавуван и претходната година. Односно на 12.01.2024 година, Агенцијата за ----- преку Агенцијата за администрација објавила јавен оглас бр. ----- за вработување на „-----“. И за таквиот оглас, директорот исто така, ден пред одржување на последната трета фаза – интервју, донел одлука да се поништи огласот. Односно, како што наведува „по увидот дека јас сум кандидат со максимум поени од прва и втора фаза и дека неговиот „таргетиран кандидат“ повторно е на дното на ранг листата, директорот повторно,, врши злоупотреби и прекршоци, односно донесува одлука да го поништи огласот кој е дојден до последна фаза (фаза на интервју). Доколку, се продолжеше со третата фаза, логично јас ќе бев кандидат кој ќе засноваше работен однос, но очигледно ваквиот факт не му се допаѓаше на директорот и се одлучи кон коруптивни и прекршочни постапки, злоупотребувајќи ја својата службена позиција.“.

Според подносителот, праксата на директорот за поништување на јавни огласи не запираше. Истакнува дека тоа му станала редовна пракса, наведува со зборовите „кога неговите „таргетирани кандидати“ не ги исполнуваат условите или секогаш се на дното на ранг листата, тој посегнува и врши злоупотреба на својата позиција, да поништува јавни огласи кои се дојдени во последна, трета фаза на интервју. Истата пракса се случува и со објавениот јавен оглас бр. ----- од 23.11.2023 година за вработување на „-----“. Повторно, јас уредно ги поминувам прва и втор фаза со максимум поени и сум кандидат на врвот на ранг листата. Повторувачката пракса на директорот на ----- не запира, тој согледувајќи ги фактите и ранг листата која не му се допаѓа (бидејќи неговиот „таргетиран кандидат“ е на дното на ранг листата), се одлучува ден пред одржувањето на последната фаза – интервјут, да го поништи огласот.“.

Наведува дека два месеци подоцна, директорот на 12.01.2024 година повторно го објавил истиот горенаведен оглас, но бидејќи е друга календарска година, со друг реден број, односно јавен оглас бр. ----- „-----“. Подносителот уредно се пријавил и ги поминал првата и втората фаза и како што наведува повторно бил кандидат со максимум поени и кандидат на врвот на ранг листата. Повторно истакнува „Практиката на директорот на запира, согледувајќи дека неговиот „таргетиран кандидат“ е подолу рангиран во листата, се одлучува повторно да го поништи огласот. Иако, огласот веќе беше дојден во последна фаза (фаза на интервју).“.

Сето тоа, според подносителот, доволно говорело за престапите, злоупотребите кои ги прави директорот на Агенцијата за ----, односно кога постапките по огласите ќе дојдат до последен стадиум- фаза на интервју ги поништува. Па според него, не постои било какво оправдување за овие прекршоци кои континуирано ги прави директорот.

На крајот замолува, Комисијата соодветно да постапи, да истражи и да утврди одговорност. Наведува дека има покренато и кривична пријава со доставени докази од сите јавни огласи до Одделот за човечки права при Амбасадата на ЕУ во Скопје, како и до Американската амбасада во Скопје.

Во прилог ја доставува целокупната документација, со соодветните известувања од страна на Агенцијата за администрација.

Агенцијата за ---- на 25.02.2025 година, се изјасни за наводите во претставката со Допис бр. 03-249/2 од 24.02.2025 година. Тие одговараат дека Агенцијата за ---- на ден 06.12.2024 година, преку Агенцијата за администрација објавила јавен оглас бр. ----, за вработување на „----“. Огласот бил распишан во период кога со Агенцијата за ---- согласно Одлука за именување на Претседател и член на Советот на ----, бр. ---- година, донесена од Собранието на Република Северна Македонија, раководел Претседател на Советот на ---- на кого мандатот од пет години му завршува на ----.2024 година, а на истиот ден престанувал мандатот и на останатите членови. Собранието на Република Северна Македонија на ден ----.2024 година, донело Одлука за именување на Претседател и членови на Советот на ---- на Агенцијата за ---- бр. ----, со што именуваните започнале со мандатите, односно со вршење на нивната должност од ----.2024 година.

Истакнуваат дека заложбите на новите членови на Советот на ---- се законито, стручно, независно, ефикасно, економично, успешно и функционално менаџирање и раководење на Агенцијата за ---- во целост, со особен осврт во поглед на човечките ресурси односно трајно пополнување на работните места согласно потребите кои ќе произлезат по изработка на Функционалната анализа на Агенцијата како стратешки документ со конкретни заклучоци во поглед на внатрешната организација на стручните организациони единици и соодветната систематизација на работните места. Наведуваат дека потребата од изработка на функционална анализа била неминовна пред да се отпочне со трајно пополнување на работните места во Агенцијата за ----, па следствено согласно погоренаведеното Агенцијата на ден 13.01.2025 година доставила Барање за запирање на постапката по Јавен оглас број ---- година, до Агенцијата за администрација, по што на 14.01.2025 година, истата донела Решение за запирање на постапка за селекција на кандидати за вработување на административен службеник. Напоменуваат дека Претседателот на Советот на ---- на Агенцијата за ---- нема сторено дискриминација, прекршување на работничкото право и притисоци кон лицето ---- по однос на јавен оглас бр. ---- година, со што во целост се отфрлаат наводите од претставката како неистинити и неточни.

Сметаат дека постапката за селекција за вработување била еднаква односно унифицирана за сите кандидати и за сите кандидати важеле еднакви услови, истата била запрена и ниту еден од пријавените кандидати не бил избран, па оттука не може

да стане збор за понеповолен третман кон подносителот на претставката односно не може да постои дискриминација во постапката за вработување, поради што ги отфрлаат сите наводи од претставката како неистинити и неточни.

По однос на наводите од претставката кои се однесуваат на злоупотреба на службената позиција на раководството на Агенцијата за -----при поништување на јавните огласи со бр. -----година, -----година и -----година, истакнуваат дека претседател на Советот на --- -- било друго лице видно од приложените одлуки кон нивниот одговор.

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.

Согласно член 8 став 1 од Законот, 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.

Комплементарно на наведените одредби, забраната за дискриминација е предвидена и во член 6 став 1 од Законот за работни 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; 111/2023; 39/2025; 74/2025 и 124/2025), согласно кој „Работодавачот не смее барателот на 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“.

Понатаму, член 7 став 4 точка 1 од Законот за работни односи утврдува „Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон кај работодавачот, е забранета во однос на условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа“.

Следствено на тоа, Комисијата подеднакво ценејќи ги наводите и тврдењата на подносителот и наводите во одговорот на Агенцијата, утврди дека врз подносителот не е сторена директна дискриминација во смисла на одредбите од наведените членови

5, 6 и 8 од Законот за спречување и заштита од дискриминација и членовите 6 и 7 од Законот за работните односи.

Имено, за да постои дискриминација во согласност со 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, односно постоење на дискриминаторски основ, релевантна споредлива ситуација и повреда на право. Во конкретниот случај, самиот факт што подносителот не бил избран за работното место, како и фактот што постапката за селекција била прекината, не упатуваат на нееднаков или понеповолен третман. Имено, за да се утврди постоење на дискриминаторско постапување, потребно е да постои друг кандидат - компаратор, во однос на кој подносителот на претставката бил третиран понеповолно. Бидејќи постапката за селекција била унифицирана за сите кандидати и важеле еднакви услови за сите од нив, како и поради фактот што истата била прекината и ниту еден од пријавените кандидати не бил избран, не може да стане збор за понеповолен третман кон подносителот, само поради неговиот неизбор.

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

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација,
Претседател
Лимко Безароски



Доставено до:

- -----
- -----
- Архива на Комисијата