

Архивски број: 08-243/8
година

27-10-2025

Постапувајќи по претставката бр. 08-243/1 од 21.02.2025 година, поднесена од ----- од Скопје против ЈРП Македонска радиотелевизија Скопје за сторена дискриминација во областа на работа и работни односи, 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), го донесе следното:

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА од ----- врз лицето --
----од Скопје врз основ на национална припадност и верско уверување во областа на работа и работни односи.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

На ден 21.02.2025 година, -----од Скопје, со адреса на живеење на -----, поднесе Претставка бр. 08-243/1 до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата). Истата ја доуреди на 17.03.2025 година, со допис бр. 08-243/3. Во претставката, подносителката наведува дека е вработена во -----, дека е на возраст од 62 години со претрпен мозочен удар и дека за време на боледување без нејзина согласност „ја праќаат во пензија“, односно и го прекинуваат работниот однос. Решението со кое и е прекинат работниот однос било објавено на огласна табла кај работодавачот. Истакнува дека од 2020 година, не престанале да ја малтретираат и неа и нејзината ќерка. Имало отворени закани дека ќе ја исфрлат од работа, а кои закани и ги соопштувале на нејзината ќерка. Наведува дека нејзината ќерка не ја унапредиле, кога унапредувале одредена група на вработени, поради тоа што таа и е мајка. Исто така, наведува дека на неа и се заканувале на разни начини заради нејзиното верско уверување и национална припадност. Таа приложува поднесок од адвокат, со кој според неа, претходно се има обратено до работодавачот, со поднесок-известување, со кој го известува работодавачот за правна ситуација во која се наоѓа подносителката, односно дека работодавачот со Известување бр. ----- на 10.03.2022 година, се обратил до подносителката во врска со член 10 од Законот за изменување на Законот за вработени во јавниот сектор („Службен весник на РМ“ бр. 199/14). Согласно посочениот член од тој Закон, вработените кои до денот на отпочнување со примена на овој закон, се распоредени на работни места за кои не го исполнуваат посебниот услов за стручни квалификации во однос на видот и степенот на образованието за нивото на работно место на кое се распоредени, а кој е утврден во посебните закони, колективни договори или актите за систематизација, се должни да го исполнат условот во рок од седум години од денот на отпочнување со примена на овој закон, освен ако со посебните закони не е поинаку уредено. Ставот 2 од членот

предвидува дека вработените кои нема да го исполнат посебниот услов во рокот утврден во став (1) на овој член, најдоцна до 1 Март 2022 година ќе бидат распоредени на работни места за кои го исполнуваат условот. Додека, ставот 3 утврдува дека ставот (1) на овој член не важи за вработените кои ќе остварат право на пензија во рок од десет години од денот на отпочнување со примена на овој закон. Со поднесокот се потенцира дека подносителката како вработена која не го исполнила условот во седумте години, продолжила да работи на исто работно место и по 01.03.2022 година, со тоа што работодавачот не презел никакви дејства во однос на таквата ситуација. Следствено на тоа, според адвокатот на подносителката, се вршело притисок врз подносителката самата да замине во пензија со навршување на 62 години возраст. Според нив, на подносителката и била подметната изјава (на 10.03.2022 година) со која истата изјавува дека ќе оди во пензија до 2025 година. Полномошникот на подносителката наведува дека таквата изјава е незаконска и дека не треба да и прават притисок на подносителката, без да преземаат процесни дејствија согласно закон во однос на работниот однос. Односно дека треба на подносителката да и дадат соодветни акти со соодветно образложение и правна поука.

Во прилог во фотографии доставува Оценка на привремена спреченост за работа (боледување) од 16 до 30 дена и над 30 дена бр. ----- од -----2025 година, на ФПИОМ; Одлука за престанок на работен однос; Поднесок – известување од Адвокат -----од Скопје.

----- врз основа на Барање бр. 08-243/4 од 17.03.2025 година, се изјасни по наводите од претставката со Допис бр. -----од -----2025 година. Наведуваат дека наводите на подносителката дека без согласност за време на боледување била „испратена во пензија“ и дека и е вршен мобинг се неосновани. Истакнуваат дека станува збор за одлука за престанок на работниот однос по сила на закон односно со навршување на возраст за пензионирање, а не за отказ на договорот за вработување. Наведуваат дека користењето на отсуство заради боледување не претставува правен основ за недавање на одлука од страна на работодавач, ниту пак е основа за работодавачот да не постапува во однос на вработените. Посочуваат дека согласно членот 104 од Законот за работните односи, кога имаме престанок на договорот за вработување поради навршување на возраст на работникот за пензионирање истиот престанува со денот на навршување на годините на возраст, а со одлуката која ја носи работодавачот само се констатира фактот дека работниот однос престанува. Па со тоа одлуката има декларативен карактер и истата само ја констатира веќе постоечката фактичка состојба, односно исполнувањето на условите согласно закон за престанок на работниот однос по основ на исполнување на одредена возраст. Дополнително, истакнуваат дека одлуката за прекин на Договорот за вработување по сила на закон, МРТ се обидело да ја достави до подносителката на начин утврден согласно членот 75 од Законот за работни односи, односно кога истата не била на своето работно место за да ја прими предметната одлука, за што направиле два обиди да ја достават истата на местото на нејзино живеење. Откако таа одбила да ја прими одлуката, истата ја објавиле на огласната табла во седиштето на работодавачот. Понатаму, ги цитираат одредбите од членот 10 од Законот за изменување на Законот за вработени во јавниот

сектор („Службен весник на РМ“ бр. 199/14). Во таа насока, истакнуваат дека поради фактот што вработената ----- на денот на започнување со примена на Законот за вработените во јавниот сектор односно на 13.02.2015 година била распоредена на работно место за кое не го исполнувала посебниот услов за стручни квалификации во однос на степенот на образование, истата најдоцна до 1 март 2022 година требала да биде распоредена на работно место за кое го исполнува условот за степен на образование. Односно вработената која има три годишно средно образование била распоредена на ниво Б03, за кое согласно членот 37-г став 1 алинеја 2 од Законот за јавните претпријатија треба да има стекнато најмалку ниво на квалификации IV, 240 кредити според ЕЦВЕТ или МКСОО или четири годишно средно образование. Поради тоа што таа во рок од 7 години колку што дава законот не го дооформила своето образование, односно не се стекнала со четиригодишно средно образование требала да биде распоредена на соодветно работно место за кое исполнува услови. Меѓутоа користејќи ја можноста од ставот (3) на предметниот член, односно фактот што вработената во рок од 10 години од денот на започнување со примена на законот навршува 62 години и остварува услови за старосна пензија согласно со член 18 од Законот за пензиското и инвалидското осигурување, ----- на 10.03.2022 година дала Изјава заведена во деловодната книга на -----под бр. -----, со која бара поради несоодветно образование до 2025 година да и престане работниот однос заради остварување на пензија. Следствено, работодавачот поради таквата изјава, донел Одлука за прекин на договорот на вработување бр. ----- од -----2025 година по сила на закон. При тоа во предвид бил земен фактот дека ----- не ги исполнила условите во однос на видот и степенот на образованието за нивото на работно место на кое е распоредена, односно не доставила никаков доказ за образованието што е предвидено согласно Правилникот за систематизација на -----, а наполнила 62 години на ден -----2024 година, како и дека дадената изјава не била повлечена. Дополнително, го објаснуваат и процесот на достава на горенаведената Одлука до подносителката. Истакнуваат дека Против Одлуката за прекин на Договор за вработување, -----поднела жалба до -----преку нејзин полномошник од Адвокатска канцеларија ----- по поднесената жалба донел Одлука бр. -----од -----2025 година, со која ја одбил жалбата како неоснована. Понатаму наведуваат дека се неосновани наводите на подносителката за мобинг врз неа по основ на национална припадност, бидејќи одлуката за престанок на работниот однос била донесена врз основ на важечки законски прописи кои се однесуваат на сите граѓани без разлика на нивната националност. При тоа, истакнуваат дека за истото како што е постапено за -----, испратиле допис во 2022 година и до вработена-административен службеник која е Македонка, со известување дека административните службеници кои до денот на отпочнување со примена на овој закон, се распоредени на работни места за кои не го исполнуваат посебниот услов за стручни квалификации за нивото на работно место на кое се распоредени во однос степенот и видот на образованието, се должни да го исполнат условот во рок од седум години од денот на отпочнување со примена на овој закон. Како и дека административните службеници кои нема да го исполнат посебниот услов во утврдениот рок, најдоцна до 1 Март 2022 година ќе бидат

распоредени на работни места за кои го исполнуваат условот, а и дека тоа нема да важи за административните службеници кои ќе остварат право на пензија во рок од десет години од денот на примена на законот. Исто така, напоменуваат дека околу дваесетина вработени кои не го исполниле посебниот услов согласно закон најдоцна до 1ви март 2022 година, биле распоредени на работни места за кои го исполнувале условот, согласно систематизацијата на работни места на ----- . Исклучокот од распоредување на други работни места бил направен само за вработените кои го остварувале правото на пензија во рок од десет години од денот на отпочнување на примената на законот. Со тоа истакнуваат дека законските одредби се применувале за сите вработени се со цел да се испочитуваат истите во целост.

Во прилог во копии доставуваат Одлука за прекин на договорот на вработување бр. ---- -- од ----- .2025 година, Изјава од ----- заведена под бр. -----на 10.03.2022 година и Одлука бр. ----- од -----2025 година.

Комисијата со Барање бр. 08-243/6 од 09.04.2025 година, побара од -----да достават одлука или друг правен акт за престанок на работен однос за други вработени на кои им престанал работниот однос во согласност со членот 10 од Законот за изменување и дополнување на законот за вработените во јавниот сектор („Службен весник на РМ“ бр. 199/14), поради остварување на право на старосна пензија, односно кои биле во иста правно-фактичка ситуација како и подносителката.

----- на 16.04.2025 година, со допис бр. 03-1865/4, ги достави бараните податоци. Во копии доставија, Допис-Известување бр. -----од 16.02.2022 година, упатено до Раководител на Одделение-административен службеник -----, согласно чл.29 од важечките преодни одредби од новелите на Законот за административни службеници, со известување дека - вработените кои до денот на отпочнување со примена на овој закон, се распоредени на работни места за кои не го исполнуваат посебниот услов за стручни квалификации во однос степенот и видот на образованието за нивото на работно место на кое се распоредени, а кој е утврден во посебните закони, колективните договори или актите за систематизација, се должни да го исполнат условот во рок од седум години од денот на отпочнување со примена на овој закон дека вработените кои нема да го исполнат посебниот услов во утврдениот рок, најдоцна до 1ви март 2022 година, ќе бидат распоредени на работни места за кои го исполнуваат условот и дека истото не важи за вработените кои ќе остварат право на пензија во рок од десет години од денот на отпочнување со примена на законот; Одговор на Известување бр. ----- од 25.02.2022 година од -----; Изјава на ----- бр. ----- од 03.12.2024 година; Известувањето упатено до ----- бр. ----- од 10.03.2022 година заедно со дадената изјава од -----бр. ----- од 10.03.2022 година и Записник за извршен инспекциски надзор на Државен инспекторат за труд ИП 4 бр. ----- од датум ----- .2025 година каде се утврдува дека - не се утврдени никакви неправилности во работењето на субјектот на надзор, што означува дека ----- правилно и законски постапувала.

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, 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.

Комисијата ценејќи ги подеднакво изнесените факти и околности во претставката и наводите во изјаснувањето на -----, заедно со прилозите кон истите, утврди дека врз подносителката не е сторена директна дискриминација.

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. Следствено, Комисијата не утврди постоење на релевантен дискриминаторски основ. Ова од причини што во конкретниот случај не се утврдија факти кои упатуваат на релевантна споредлива ситуација, што ќе укаже на тоа дека постапувањето на потенцијалниот дискриминатор е причинско-последично поврзано со одреден дискриминаторски основ, односно во конкретниот случај националната припадност и верското уверување на подносителката. Дотолку што, видно од доставените податоци од работодавачот, произлегува дека дејствија за примена на одредбите од членот 10 од Законот за изменување на Законот за вработени во јавниот сектор („Службен весник на РМ“ бр. 199/14), работодавачот преземал и врз други лица вработени кај него, без притоа да е воочливо дека подносителката и другото посочено лице ги поврзуваат истите заштитени лични карактеристики, национална припадност и верско уверување, а дека со нив е постапувано понеповолно во однос на други вработени. Дополнително на тоа, подносителката во изнесувањето на наводите во ниту еден момент не стори веројатно дека постапувањето врз неа е каузално поврзано со нејзината национална припадност и/или верско уверување, односно не изнесе факти со кои ќе го поткрепи истото. Комплементарно на тоа, Комисијата подеднакво ги ценеше наводите на двете страни, без да го префли товарот на докажување врз сторителот во смисла на член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, согласно кој *„Подносителот на претставката кој тврди дека во согласност со одредбите на овој закон е сторена дискриминација е должен да ги изнесе сите факти што го прават тврдењето веројатно. Доколку Комисијата утврди дека тврдењето е веројатно, тогаш товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката.“*

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

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација,
Претседател,
Лимко Бејзароски



Доставено до:

1. Подносителката
2. -----
3. Архива на Комисијата