

Архивски број: 08 - 123/4
Датум: 22.05.2026

Постапувајќи по претставка бр. 08-831/1 од 28.11.2025 година поднесена од ---- против -- -- за заштита од дискриминација врз основа на етничка припадност во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, врз основа на член 21, став 1 точка 14 и член 27, став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен Весник на Р.С. Македонија бр. 258/2020 од 30.10.2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА од страна на ---- кон ---- врз основ на етничка припадност, во областа на работата и работните односи.

Образложение

На 28.11.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше поднесена претставка за заштита од дискриминација од страна на подносителот ---- против неговиот работодавач ---- (во натамошниот текст: ----) врз основа на етничка припадност. Во претставката подносителот наведува дека е вработен во ---- на РСМ од 2004 година, дека е магистер по ---- со 300 ЕКТС и дека има скоро 22 години работно искуство во ---- во ---- (во натамошниот текст: ----) при ----. Во 2018 година подносителот добил чин и работно место ----, во ----, каде што работел се до август 2024 година. Во јули 2024 година, со промената на политичките структури во власта на РСМ како и промената на министер во ---- и директор на ----, во ----, согласно наводите на подносителот, се прошириле гласини дека во одделението немало да остане ниту еден Албанец раководител, односно началник (цитат од претставката: "овде нема да остане ниту еден шиптар раководител, односно началник"), особено не во Секторот ----, во кој подносителот бил началник.

Подносителот во претставката наведува дека, со Наредба за прераспределување бр. -- -- од 12.07.2024 година, бил прераспределен во ---- со примена од 06.08.2024 година, по што со наредба бр. ---- од 05.09.2024 година ги извршувал работните задачи на тоа работно место до 02.10.2024 година. Понатаму наведува дека со Решение за прераспоредување бр. ---- од 30.09.2024 година бил повторно прераспореден во друга организациона единица, без претходно спроведена постапка, односно без поднесено барање, објавен конкурс, ниту поведена дисциплинска или кривична постапка, и без наведена конкретна причина за ваквото постапување, што, според него, е спротивно на член 37 став 2 од Колективниот договор ----, кој предвидува транспарентна постапка за прераспоредување.

Воедно, подносителот истакнува дека со наведеното решение бил распореден од работно место на ниво Б, категорија Б4, на пониско работно место на ниво Г, категорија Г4. Иако во Предлогот за изготвување на решение бр. ---- од 25.09.2024 година како причина за прераспоредувањето е наведено зголемување на ефикасноста и функционирањето на организационата единица, подносителот тврди дека тоа не соодветствува со фактичката состојба, бидејќи во таа единица само формално се води со решение, работно место и чин.

Имено, подносителот наведува дека континуирано, на месечно ниво, добива наредби со времетраење од по 30 дена за извршување на работни задачи во други организациони единици, при што задачите кои му се доделуваат не се сродни со неговото претходно работно искуство и образование, ниту со работните задачи на работното место на кое е распореден, што, според него, е спротивно на член 154 став 2 од Законот ----. Дополнително, наведува дека задачите ги добива од претпоставено лице кое се наоѓа на пониско хиерархиско ниво од неговото, што, според него, укажува дека не постои реална потреба од негов ангажман во организационата единица во која формално е распореден.

Подносителот понатаму наведува дека со ваквото постапување се наоѓа во состојба на континуирана неизвесност во период подолг од една година, имајќи предвид дека не може да предвиди во која организациона единица ќе биде распореден во текот на секој нареден месец. Според него, ваквата состојба дополнително се одразува и врз неговиот приватен и семеен живот, со оглед на тоа дека е татко на две малолетни деца, за кои не може соодветно да се организира, ниту да обезбеди непречено следење на нивните училишни и воннаставни активности.

Исто така, подносителот истакнува дека честото, речиси месечно прераспоредување во различни организациони единици, проследено со доделување на нови и несродни работни задачи не може да се смета за соодветно службено и професионално ангажирање. Во таа насока, наведува дека ваквиот начин на постапување не овозможува квалитетно извршување на работните задачи, имајќи предвид дека не му се овозможува соодветно воведување во работниот процес, запознавање со конкретната проблематика на теренот, ниту пак спроведување на обука, што, според него, претставува вообичаена и законски предвидена практика при промена на организациона единица и службени задолжувања.

Следствено на тоа, подносителот смета дека со ваквите постапки и континуираните прераспоредувања врз него се врши дискриминација врз основа на етничка припадност, како и дека истите имаат негативно влијание врз неговата кариера, професионален авторитет и здравствена состојба.

Во прилог кон претставката беа доставени следните прилози:

различно од претходното, во транспарентна постапка, при што по исклучок, транспарентноста не се применува во случаи на распоредување по потреба на ---- или по барање на работникот.

Во поднесокот дополнително се наведува дека организационата единица во која подносителот е распореден претставува повисоко хиерархиско ниво во однос на организационата единица во која претходно работел, како и дека за новото работно место е утврдена основна плата од 900 бодови, која е еднаква со платата на неговото претходно работно место.

Исто така, во поднесокот се повикува на член 153 од Законот ----, согласно кој работникот е должен да изврши наредба издадена од ---- или овластено лице, освен ако со извршувањето би се сторило кривично дело, како и на член 21 став 2 од истиот закон, согласно кој директорот на ---- издава наредби од областа на оперативното работење.

Во однос на наводите од претставката дека подносителот со наредби на месечно ниво е задолжуван да извршува работи и задачи во други организациони единици во рамки на ----, и тоа во Секторот ----, во поднесокот на ---- се наведува дека ваквото постапување е во согласност со одредбите од член 154 став 1 од Законот за ----. Согласно оваа одредба, ---- или од него овластен работник може да издаде наредба на работник со која му се наложува да врши задачи заради извршување на итни, неодложни и специфични работи, чиј обем, сложеност и времетраење ги надминуваат расположливите ресурси на одредена организациона единица.

Понатаму, во поднесокот се наведува дека, согласно допис бр. ---- од 31.12.2025 година на ----, подносителот, почнувајќи од 20.11.2024 година, со писмени наредби издадени врз основа на член 154 од Законот за ----, бил упатуван да врши работни задачи во наведените организациони единици, токму заради извршување на итни, неодложни и специфични задачи кои ги надминуваат расположливите ресурси.

Воедно, во поднесокот се истакнува дека ваквото упатување со наредба не претставува деградирање на работникот, имајќи предвид дека подносителот ги задржува бодовите од работното место на кое е распореден со решение – ----.

Дополнително, се наведува дека наредбите се од времен карактер, се издаваат по потреба и поради недостиг на кадар во конкретните организациони единици, како и дека истите причини и услови важат и за други вработени кои во истиот временски период биле упатувани на сличен начин.

Оттука, во поднесокот се наведува дека подносителот не бил ставен во понеповолна положба во однос на други вработени во иста или слична ситуација (упатени со писмена наредба), дека постапките за издавање на наредбите биле засновани на

- Наредба на ---- бр. ---- од 12.07.2024 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во Сектор ----, сметано од 06.08.2024 до 04.09.2024.
- Наредба на ---- бр. ---- од 05.09.2024 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во Сектор ---- сметано од 05.09.2024 до 04.10.2024.
- Решение на ---- бр. ---- од 30.09.2024 за распоредување на подносителот на работно место ----, категорија Г, ниво Г4, во ----, ---- при ----, сметано од 02.10.2024.
- Наредба на ---- бр. ---- од 19.11.2024 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во Сектор за ----, сметано од 20.11.2024 до 19.12.2024.
- Наредба на ---- бр. ---- од 05.12.2024 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во ----, ----и ---- при ---- сметано од 24.12.2024 до 22.01.2025.
- Наредба на ---- бр. ---- од 21.01.2025 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во ---- при ---- сметано од 27.01.2025 до 25.02.2025.
- Наредба на ---- бр. ---- од 07.05.2025 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во ---- при ----, сметано од 12.05.2025 до 10.06.2025.
- Наредба на ---- бр. ---- од 10.06.2025 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во ---- при ----, сметано од 02.07.2025 до 31.07.2025.
- Наредба на ---- бр. ---- од 23.07.2025 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во ---- при ----, сметано од 05.08.2025 до 03.09.2025.
- Наредба на ---- бр. ---- од 17.10.2025 за задолжување за извршување работи и задачи на подносителот во ---- при ---- сметано од 03.11.2025 до 02.12.2025.

На 16.12.2025 година, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, врз основа на член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, доставила барање за произнесување по наводите од претставката до Министерството ----.

На 26.01.2026 година, до Комисијата е доставен поднесок за произнесување по претставката од страна на ----, во кој се наведува дека подносителот е вработен во ---- од 2004 година и има завршено високо образование на Факултет ----, со стекнат стручен назив магистер.

Во поднесокот се наведува дека, согласно Предлогот за распоредување бр. ---- од 25.09.2024 година, доставен од началникот на ----, а со согласност од ----, директорот на ---- донел Решение бр. ---- од 30.09.2024 година, со кое подносителот, од работно место „----“ во ----, бил распореден, по потреба на работодавачот, на работно место „----“ во ----, сметано од 02.10.2024 година.

Понатаму, во поднесокот се истакнува дека подносителот не поднел приговор на донесеното решение за прераспоредување, односно дека се согласил со условите за работа на новото работно место, поради што решението станало конечно и извршно. Воедно, се наведува дека согласно член 106 став 2 точка 2 од Законот за ----, работник во ---- може во текот на работниот однос да биде распореден на друго работно место

легитимна цел, а мерката - издавањето на наредби, била неопходна и пропорционална. Врз таа основа, во поднесокот се наведува дека во конкретниот случај не е повредено правото на еднаков третман и дека не постои дискриминација врз подносителот.

Во прилог кон претставката беа доставени следните прилози:

- Предлог за распоредување на подносителот бр. ---- од 25.09.2024 на ----.
- Копија од решение за распоредување на подносителот бр. ---- од 30.09.2024
- Допис/произнесување бр. ---- од 31.12.2025 на ----.

На 27.02.2026, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација заради целосно и правилно утврдување на фактичката состојба и одлучување по предметот, а согласно чл. 30, ст. 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, до ---- достави барање за доставување на следниве податоци:

- Колку вработени во ----, со наредба донесена од директорот на ----, биле времено распоредени на друго работно место во периодот од август 2024 година до ноември 2025 година?
- За секој од вработените опфатени со претходното прашање, колку наредби за времено распоредување биле донесени во наведениот период, поединечно по вработен?
- Дали може да доставите податоци за вработените кои биле времено распоредени на друго работно место во наведениот период, расчленети по етничка припадност?

На 17.03.2026 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставен одговор на цитираното барање од ----. Во одговорот не беа доставени конкретно бараните податоци, но ---- истакнува дека постапувањето по наредбите издадени од надлежен орган или овластено службено лице се врши во согласност со одредбите од Законот за ----, како и во согласност со подзаконските акти донесени врз основа на овој закон. Натаму, се наведува дека согласно законските одредби со кои се уредува организацијата надлежностите и начинот на работа на органите во рамките на ----, овластените службени лица се должни да постапуваат по наредби издадени од непосреден раководител, доколку истите се донесени во рамките на законските овластувања и во согласност со важечката правна регулатива, уредено во чл. 152 од Законот за ----. Во таа насока, се наведува дека согласно чл. 154 од Законот за ---- или од него овластен работник, може да издаде наредба со која на работник му се наредува да врши задачи, заради извршување на итни, неодложни и специфични задачи чиј обем, сложеност и времетраење ги надминува расположливите ресурси на одредена организациона единица. Во чл. 153 од Законот за ---- е уредено дека работник во ---- е должен да изврши наредба издадена од ---- или од него овластен работник, во врска со извршување на внатрешните работи на ----, освен ако извршувањето на наредбата не претставува кривично дело. Дополнително во чл. 21, ст. 2 од цитираниот закон е

утврдено дека директорот на ---- издава наредби од областа на оперативното работење. Врз основа на сето цитирано, во поднесокот се наведува дека постапувањето по наредби се спроведува во согласност со важечката законска рамка, при што обезбедува доследна примена на одредбите од Законот за ----и подзаконските акти кои произлегуваат од него.

Ценејќи ги наводите изнесени во претставката и приложените докази, како и наводите содржани во поднесокот за произнесување од ---- и доказите кон истиот, како и податоците доставени со дописот за доставување информации, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека во конкретниот случај не е сторена дискриминација врз подносителот од страна на ---- врз основа на етничка припадност во областа на работата и работните односи.

Во однос на наводите поврзани со прераспоредувањето на подносителот од работно место „----“ во ----, на работно место „----“ во ----, Комисијата оцени дека истото е извршено во рамки на законски предвидена постапка, согласно одредбите од Законот за ---- и релевантните подзаконски акти донесени врз основа на истиот закон. Притоа, Комисијата ја имаше предвид и околноста дека, иако подносителот бил распореден на работно место од пониско ниво, тој ја задржал истата висина на плата, поради што не претрпел финансиски последици од извршеното прераспоредување.

Во однос на наводите за издавање наредби за времено вршење на работи и задачи, Комисијата оцени дека истите се донесени во согласност со важечките законски прописи, вклучително и Законот за ---- и Законот за ----. При тоа, беше утврдено дека издавањето на наредбите е насочено кон остварување на легитимна цел, односно обезбедување извршување на итни, неодложни и специфични задачи кои ги надминуваат расположливите ресурси на организационите единици во кои подносителот бил упатуван, како и дека ваквата мерка е неопходна и пропорционална во однос на целта што се настојува да се постигне.

Дополнително, Комисијата утврди дека подносителот во својата претставка не сторил веројатно дека неговата етничка припадност претставува причина за извршеното прераспоредување или за неговото времено упатување на вршење работи и задачи. Во таа насока, беше констатирано дека подносителот не посочил споредлив субјект (компаратор) кој се наоѓа во иста или слична ситуација, а кој, поради различна етничка припадност, не бил изложен на ваков вид на постапување.

За да се стори веројатно тврдењето за извршена дискриминација, и за да премине товарот на докажување од подносителот на претставката кон потенцијалниот дискриминатор, во смисла на член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, подносителот треба да докаже дека постои јасна причинско – последична врска помеѓу дискриминаторската основа и настанатата повреда. Освен тоа, за да постои веројатност за дискриминација потребно е да постои и

каузалност помеѓу понеповолно постапување и настанатата повреда, односно штета за подносителот, како и поврзаност помеѓу понеповолното постапување и дискриминаторската основа. Во конкретниот случај подносителот наведува дека основа за дискриминацијата е неговата етничка припадност, но не прави јасна причинско последична врска помеѓу неговата етничка припадност како заштитна карактеристика и фактот дека бил прераспореден на друго работно место и бил упатуван на времено вршење работи и задачи, како потенцијална повреда. Во недостаток на врската помеѓу дискриминаторска основа и повредата, како и во отсуство на докажано понеповолно постапување и недостаток на компаратор не може да стане збор за дискриминација.

Оттука произлегува дека не е исполнета законската дефиниција за дискриминација од член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација:

„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.“

Врз основа на наведеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот на ова Мислење.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател
Душан Томшиќ

Доставено до:

- ----
- ----