

Архивски број: 08-427/6
Датум: 23. 07. 2026г

Постапувајќи по претставка бр. 08-427 од 24.4.2026 година, поднесена од ----- против --- -- и -----, за заштита од дискриминација и виктимизација во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно 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 лично својство, во областа на работата и работните односи кон -----, од страна на ----- и -----.

НЕ СЕ УТВРДУВА ВИКТИМИЗАЦИЈА кон ----- од страна на ----- и -----.

Образложение

На 24.4.2026 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка од страна на подносителот ----- против ----- и ----- . Во претставката подносителот наведува дека бил изложен на дискриминација, нееднакво постапување, вознемирување и виктимизација од страна на ----- и заповедникот ----- . Според наводите, поради тоа што укажувал на неправилности во работењето и барал остварување на законските права, бил ставен во понеповолна положба во однос на другите вработени. Подносителот тврди дека само тој бил распореден во ротациски режим на работа, иако работодавачот формално тврдел дека не станува збор за сменска работа, додека други вработени со исти или слични работни места не работеле во смени, остварувале прекувремена работа и дополнителни финансиски надоместоци. Смета дека со тоа бил нееднакво третиран и финансиски оштетен. Понатаму наведува дека по поднесување барања за остварување на права и по констатирани неправилности од страна на Државниот инспекторат за труд, бил прераспределен на работно место „Референт -----“, при што му биле доделувани задачи кои, според него, не одговарале на систематизацијата на работното место и вклучувале физичка работа. Исто така наведува дека не добил соодветни насоки, обука и определен непосреден раководител, а задачите му биле давани од лице кое не било негов претпоставен. Според подносителот, преместувањето претставувало форма на одмаздничко постапување поради неговото инсистирање на законито постапување, при што укажува дека и претходно бил прераспределуван на несоодветни работни задачи за кои Државниот инспекторат за труд утврдил неправилности. Во продолжение наведува и дека врз него бил вршен притисок да останува на работа по истекот на работното време без писмена наредба, да извршува задачи кои не спаѓале во неговите работни обврски, како и да изготви службен документ со неистинита

содржина (антидатирање), што го одбил. По ова, според неговите наводи, следувало дополнително влошување на неговата работна положба, закани со обезбедување сведоци против него и негово прераспределување. Дополнително, наведува дека за него биле ширени невестинити информации меѓу вработените, со што бил нарушен неговиот професионален углед и била создадена понижувачка и непријателска работна средина. Смета дека сите преземени дејствија претставуваат директна дискриминација, виктимизација, вознемирување и мобинг, како и дека постои причинско-последична врска помеѓу неговото укажување на неправилности и преземените мерки против него. Поради тоа со претставката бара Комисијата да утврди постоење на дискриминација, виктимизација и нееднакво постапување, да наложи престанок на незаконското и одмаздничко постапување, враќање на законита распределба на работните задачи и на претходното работно место, отстранување на неправилностите во организацијата на работниот процес и обезбедување заштита од понатамошен притисок и мобинг.

Во прилог на претставката беа доставени следните докази: Решение за мобилност, Жалба против решение за мобилност до Агенција за администрација, Пријава до Државен инспекторат за труд, Известување од Државен инспекторат за труд, Пријава за клевета до директорот на ----, Известување од ----, Барање за обезбедување насоки и обука за извршување на работните задачи на новото работно место до ----, Одговор на барање за исплата на 5% додаток на плата за работа во смени, Одлука за распоред на работно време, Молба од ----, Одговор на молба од ----, Службено известување од --- и Фактура- испратница.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24, став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација го задолжи подносителот да ја доуреди претставката, со упатување да ја појасни дискриминаторската основа.

Во поднесокот за доуредување на претставката подносителот појаснил дека дискриминаторската основа ја гледа во „друго лично својство“, односно во неговиот статус на вработен кој укажувал на неправилности, одбивал постапување кое сметал дека е спротивно на закон и барал заштита на своите права пред надлежни институции. Појаснува дека токму поради тоа смета дека е ставен во понеповолна положба во однос на други вработени кои не укажувале на неправилности и не барале институционална заштита. Поради истата причина смета дека е изложен на виктимизација.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24, став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација достави Барање за произнесување по наводите од претставката до ---- и ----.

Во поднесокот за произнесување по претставката, работодавачот на подносителот во целост ги отфрла наводите како невестинити, неосновани и паушални, потенцирајќи

дека сите дејствија преземени од работодавачот биле во целосна согласност со позитивните законски прописи, интерните акти на установата и биле засновани исклучиво на реалните и неодложни потреби на работниот процес. Работодавачот тврди дека наводите од претставката на подносителот претставуваат субјективна и искривена перцепција на фактите, со цел да се конструира наратив на дискриминација онаму каде што не постои. **Во однос на наводите за деградирање и прераспределување на несоодветно работно место**, во поднесокот се реферира на член 42 од Законот за вработените во јавниот сектор, според кој **мобилноста претставува хоризонтално движење на вработен од едно на друго работно место во рамките на истата група на работни места, на исто ниво, за кое вработениот ги исполнува општите и посебните услови**. Според работодавачот член 43, став 1 од овој закон ја дава основата за трајно распоредување на вработен на друго работно место на исто ниво по потреба на институцијата. Оттука се појаснува дека г-дин Андонов бил распореден од работно место во категорија Г, ниво Г1 на работно место во иста категорија и исто ниво (Г1 – помошно-стручен службеник од прво ниво со звање самостоен референт). Се наведува дека за истото постои потврда од Агенцијата за администрација со Одлука бр. ----- година. Оттука, според работодавачот се работи за законски дозволена хоризонтална мобилност, а не за деградирање или распоредување на пониско ниво. При тоа се појаснува и причината за распоредувањето, односно дека истото се должи исклучиво на неопходна потреба на службата од објективна природа. За носење на таквата одлука работодавачот појаснува дека тргнал токму од фактот што вработениот во работниот процес се покажал како вреден и исполнителен работник, без изречени дисциплински мерки, високото ниво на интегритет и одговорност. Според таквата проценка од една страна, и доверливата природа на работното место, од друга страна, раководството одлучило токму нему да му бидат доверени конкретните работни задачи. Таквото распоредување, според работодавачот, претставува израз на доверба, а не одмазда како што подносителот наведува во претставката. Дополнително, се наведува и дека подносителот ги исполнува сите општи и посебни услови за конкретното работно место, согласно актот за систематизација. **Во врска со наводите кои се однесуваат на сменска работа и нееднаков финансиски третман** работодавачот потенцира дека подносителот не работел во сменити на претходното, ниту на сегашното работно место, и дека истото е потврдено и од страна на Државниот инспекторат за труд. Во однос на прекувремената работа, се наведува дека наложувањето на истата е дискреционо право на работодавачот засновано на објективни потреби, а не право на работникот. Според работодавачот, подносителот не може да тврди дека е дискриминиран затоа што не му била наложена прекувремена работа. **Во однос на наводите за виктимизација и притисоци**, според работодавачот, подносителот се обидува да конструира причинско-последична врска помеѓу неговите барања за права и укажувања на наводни неправилности, и одлуките на работодавачот, што е неточно. Понатаму, се упатува на законската одредба за виктимизација од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Врз основа на образложеното, во поднесокот се потенцира дека распоредувањето на подносителот не е штетна

последица, туку законска мерка за хоризонтална мобилност на исто ниво, која била била преземена поради објективни потреби. Како и дека временската корелација помеѓу барањата за заштита на права и одлуките на работодавачот не имплицира каузалитет. Во оваа насока се истакнува дека работодавачот има обврска да го организира работниот процес, а таа обврска не престанува доколку некој вработен поднесе барање или претставка. **Во однос на наводите што се однесуваат на заповедникот -----, односно притисоци за извршување на незаконски налози, антидатирање документи или ширење невистини, во поднесокот за произнесување се наведува дека тој во својство на заповедник на затворската полиција - звање Б1 согласно член 66 од Законот за извршување на санкциите, има раководни овластувања во рамки на службата за обезбедување, но дека тој не е непосредно претпоставен на подносителот, кој е распореден како помошно-стручен службеник. Според член 28 од Законот за вработените во јавниот сектор, вработените се должни да ги извршуваат работните задачи дадени од непосредно претпоставениот, секретарот, односно раководното лице на институцијата. Во однос на наводите кои се однесуваат на барања за останување подолго од работното време, се потенцира дека прекувремената работа се наложува исклучиво со писмена наредба од работодавачот, согласно член 117 од Законот за работните односи. Во таквиот контекст, работодавачот наведува дека усните разговори или општи насоки кои заповедникот ги дава во рамки на овластувањата за одржување на редот и безбедноста во установата, не можат да се толкуваат како незаконски притисок или како формална наредба за прекувремена работа. Поради тоа работодавачот наведува дека таквите тврдења на подносителот се целосно непотребени со материјални докази и претставуваат обид за лична дискредитација на заповедникот.**

Во прилог на поднесокот за произнесување по претставката беа доставени Одлука од Агенција за администрација бр. ----- година и Записник за извршен вонреден инспекциски надзор бр. ----- година.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација анализирајќи ги наводите од претставката, наводите од поднесокот за доуредување на претставката, доказите на подносителот, наводите на посочениот дискриминатор и доставените докази го утврди следното:

Комисијата ги разгледа наводите дека подносителот бил ставен во понеповолна положба преку неговото распоредување на друго работно место, различната организација на работното време, недоделување на прекувремена работа, доверувањето на работни задачи кои според него не одговарале на систематизацијата, како и наводите за притисоци и нарушување на неговиот професионален углед. Од доставените докази произлегува дека распоредувањето на подносителот било извршено во рамки на хоризонтална мобилност на работно место од иста категорија и исто ниво, согласно Законот за вработените во јавниот сектор, додека законитоста на таквото распоредување била потврдена од Агенцијата за

администрација по поднесената жалба. Во овој контекст, Комисијата заклучи дека самата околност што подносителот не се согласува со причините за неговото распоредување или смета дека новите работни задачи не одговараат на неговите очекувања не претставува доказ сам по себе дека таквата одлука била донесена поради дискриминаторски мотив. Во однос на наводите за сменска и прекувремена работа, од доставените докази, како и од записникот на ДИТ не произлегува дека подносителот работел во смени, ниту дека бил единствен вработен кој бил третиран на различен начин поради некоја негова заштитна карактеристика. Ниту со доказите беше демонстриран компаратор, односно не беше посочено лице/лица кои биле поинаку третирани поради отсуство на околностите на кои се повикува подносителот. Во однос на останатите наводи кои се однесуваат на недобивање соодветна обука, доделување работни задачи, барања за останување по истек на работното време, притисоци, ширење неистинити информации и нарушување на професионалниот углед, Комисијата оцени дека подносителот не достави докази со кои би се демонстрирала врска помеѓу овие наводи и дискриминаторска основа или дека претставуваат последица на користење на механизмите за заштита од дискриминација.

Во конкретниот случај подносителот како **дискриминаторска основа** навел „друго лично својство“, кое го поврзува со неговиот статус на вработен кој укажал на неправилности во работењето, одбивал да постапува спротивно на закон и барал заштита на своите права пред надлежните институции. Освен што смета дека поради наведеното е дискриминиран, истовремено пријавува и можна виктимизација.

Комисијата најнапред укажува дека согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација, за во конкретен случај да постои дискриминација потребно е **кумулятивно да бидат исполнети неколку елементи, и тоа: постоење на заштитена основа – дискриминаторска основа, понеповолно постапување и причинско – последична врска помеѓу дискриминаторската основа и понеповолниот третман.** Оттука, не е доволно да постои незадоволство од одлуките на работодавачот или евентуална незаконитост во нивното донесување, доколку не се докаже дека тие биле мотивирани од некоја заштитна карактеристика на подносителот. Во однос на наведената дискриминаторска основа, Комисијата оцени дека укажувањето на неправилности, одбивањето да се постапува спротивно на закон и барањето на институционална заштита на правата, во конкретниот случај, можат да бидат предмет на оценка единствено во контекст на евентуална виктимизација, односно заштита од штетни последици кои ќе настанат како резултат на барање заштита на правата, а не како самостојна дискриминаторска основа. Но, од друга страна, Законот за спречување и заштита од дискриминација **виктимизацијата ја врзува единствено со претходно барање за заштита од дискриминација, а не било кое барање за заштита на права.** Во случајот, од доставените докази на подносителот не произлегува дека преземените мерки од страна на работодавачот биле реакција на користење на механизмите за заштита од дискриминација, туку заштита на правата од работен однос. Освен тоа не е

докажана причинско-последична врска помеѓу евентуалните штетни последици и активностите кои Законот за спречување и заштита од дискриминација ги штити како основ за виктимизација. Комисијата потенцира дека евентуалните неправилности при распоредувањето на работните задачи, организацијата на работниот процес, исполнувањето на обврските од работниот однос или законитоста на постапувањето на работодавачот претставуваат прашања кои можат да бидат предмет на постапување на други надлежни органи, но самите по себе не претставуваат дискриминација доколку не е докажано дека се засновани за дискриминаторска основа.

Дискриминација согласно член 6 од Законот за спречување и заштита од 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.

Директна дискриминација согласно член 8, став 1 од Законот за спречување и заштита од 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.

Виктимизација согласно член 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација претставува трпење на штетни последици од страна на лице поради преземање дејства за заштита од дискриминација, односно пријавило дискриминација, почнало постапка за заштита од дискриминација, сведочело во текот на постапката или на друг начин учествувало во постапка за заштита од дискриминација.

Имајќи го предвид наведеното, Комисијата оцени дека во конкретниот случај не се исполнети законските елементи на дискриминација, ниту виктимизација, бидејќи не е докажано дека подносителот бил ставен во понеповолна положба поради заштите дискриминаторска основа, ниту дека постои причинско-последична врска помеѓу активностите на кои се повикува и преземените мерки од страна на работодавачот. Поради тоа, Комисијата одлучи како во диспозитивот на ова Мислење.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател
Душан Томшиќ

AM

Доставено до:

- ----- со адреса на бул. -----
- ----- со седиште на ул. -----

