

Архивски број: 08-268/6
Датум: 24.07.2026

Постапувајќи по претставката бр.08-268/1 од 02.03.2026 година, поднесена од лицето -----, преку полномошник адвокат ----- против ----- за сторена дискриминација врз основа на здравствена состојба во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21 став 2 и член 27 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258/2020) на седницата одржана на 15.07.2026 година, го донесе следното:

МИСЛЕЊЕ

НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основ на здравствена состојба во областа на работата и работните односи врз лицето ----- од страна на -----.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација доставена е претставка бр.08-268/1 од 02.03.2026 година, поднесена од ----- против -----.

Во претставката се наведува дека подносителот е лице кое до неодамна било во работен однос во -----, на работно место -----.

Според наводите, предмет на оваа претставка е постапувањето на наведениот работодавач како јавна ----- установа, кое според доставената документација претставувало континуирано, систематско, кумулативно повредување на правата на подносителот кое со својата содржина навлегува во сферата на дискриминација, виктимизација и повреда на достоинството, во смисла на Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Подносителот наведува дека мотив за поднесување на оваа претставка не е само заштита на негово поединечно повредено право, туку и укажување на образец на постапување од страна на јавна институција кој создава сериозна основа за сомнеж за дискриминација по повеќе основи како дискриминација по основ на здравствена состојба и претпоставена психичка состојба, дискриминација и виктимизација и дискриминација по друг основ, согласно со Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Дополнително се наведува дека дискриминаторското постапување кон подносителот е директно поврзано и со промената на раководната гарнитура во -----.

Имено, според наводите во претставката во периодот на претходното раководство, подносителот непречено ги извршувал работните задачи бил континуирано ангажиран и не бил предмет на спорни постапки, дисциплински мерки или сомнежи во неговата стручност и здравствена способност.

Наспроти тоа, по промената на раководната структура, започнуваат серија на негативни дејствија насочени исклучиво кон подносителот кои вклучуваат повторливи неизбори, престанок на работен однос, иницирање вонредни лекарски прегледи, формирање

тимови за „дополнителна стручна помош“ без реална основа, како и создавање на наратив за наводна небезбедност, и покрај спротивните докази. Понатаму се наведува дека ваквата нагла и селективна промена во третманот, временски и причинско-последично поврзана со промената на раководството, укажува дека подносителот бил ставен во понеповолна положба не поради неговите реални работни перформанси, туку поради институционални и персонални промени во управувањето со установата. Истовремено, смета дека ваквото постапување претставува и форма на виктимизација и вознемирување, бидејќи подносителот бил изложен на неповолен третман токму во период кога ги користел своите законски права за заштита. Во образложението се наведува дека бил во континуиран работен ангажман кај ----- при што неговиот работен однос формално се реализирал преку последователни договори за вработување на определено време. Иако по својата формална правна природа договорите биле склучувани на определено време, од фактичката состојба јасно се утврдува дека подносителот континуирано ја извршувал истата работа, на исто работно место - -----, без прекини во вршењето на работните задачи освен оние кои биле резултат на административни одлуки на работодавачот, а не на прекин на реалната потреба од неговиот работен ангажман. Подносителот во повеќе наврати поднесувал барања за трансформација на работниот однос од определено во неопределено време, бидејќи постоела исполнетост на законските услови за таква трансформација. Наместо навремено и законито решавање на овие барања, работодавачот применувал практика на продолжување на определени договори, распишување огласи и донесување одлуки за неизбор поради што смета дека бил третиран на нееднаков и дискриминаторски начин во однос на другите вработени во истата установа.

На 15.11.2024 година училиштето распишува оглас за вработување, меѓу кои и за работното место ----- - работно место кое подносителот во тој момент веќе фактички го извршува, но по спроведување на постапката по огласот во декември 2024 година е донесена одлука за избор на друг кандидат, кој не ги исполнува законските услови за работното место, бидејќи избраниот кандидат во тој момент немал стручен испит, кој според на подносителот претставува законски услов за засновање работен однос на ----- работно место. Против одлуката за избор на 23.12.2024 година подносителот поднесува приговор, со кој детално укажува на повредите во постапката, нееднаквиот третман и непочитувањето на неговите законски права, по што работодавачот носи одлука за поништување на претходниот избор.

По повторното донесување на одлуката за избор на кандидат на 14.01.2025 година и повторното известување за реизбор на подносителот, на 17.01.2025 година, тој поднесува приговор против одлуката за избор со кој бара преиспитување на законитоста и правилноста на постапката. Паралелно со приговорот, во текот на јануари 2025 година подносителот поднесува и претставки против одлуката за избор до надлежни институции, со цел да се обезбеди независна контрола на постапувањето на работодавачот и да се утврди дали одлуката за избор е донесена спротивно на закон. На 30.01.2025 година поднесува тужба пред надлежен суд, со која бара поништување

на спорните одлуки и заштита на неговите права од работен однос. На 26.02.2025 година ----- носи решение со опомена, со кое укажува на утврдени неправилности и наложува нивно отстранување. Веднаш потоа донесена е нова одлука за избор што укажува дека училиштето, под влијание на институционалните проверки и утврдените неправилности, било принудено да ја ревидира својата постапка. По повторното засновање на работниот однос и склучувањето на договорот за вработување од 04.03.2025 година, подносителот ----- истиот ден поднел и барање за трансформација на работниот однос од определено во неопределено време. Напротив, наместо решавање на 24.03.2025 година, од страна на работодавачот се донесува одлука за упатување на ----- на вонреден лекарски преглед. Во текот на април 2025 година, по доставените упати, се реализираат повеќе здравствени прегледи и се изготвуваат соодветни медицински извештаи. Според наводите во претставката иако формално претставени како дел од грижа за здравјето и безбедноста, во суштина се одвиваат во контекст на претходните приговори, тужби и барања за трансформација, што според подносителот создава основан сомнеж дека нивната цел е проблематизирање на работната способност на подносителот. Со доставеното мислење издадено на 07.04.2025 година, се утврдува дека ----- е способен за работа и дека не постојат здравствени пречки за извршување на работните задачи на работното место наставник. И покрај ваквиот медицински заклучок, според подносителот ваквото постапување претставува значаен индикатор за селективен и неповолен третман. Во такви околности, на 16.05.2025 година ----- поднесува тужба пред надлежниот суд, со која бара судска заштита по основ на трансформација на работниот. Во текот на овој период подносителот има поднесено претставки и до други надлежни органи, до судот има поднесено тужба за поништување на одлуката за престанок на работниот однос и тужба по основ на трансформација на работниот однос од определено во неопределено време.

Според наводите во претставката, подносителот смета дека во подолг временски период бил изложен на континуиран, селективен и неповолен третман од страна на -----, кој не можел да се објасни ниту оправда со објективни, разумни и пропорционални причини.

Со оглед на наведеното, се бара Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, во рамки на своите законски надлежности, да изврши целосна и сеопфатна оценка на постапувањето на работодавачот, да утврди дали во конкретниот случај е сторена дискриминација и виктимизација кон подносителот и да даде соодветни мислења и препораки со цел отстранување на повредите.

Во прилог доставува и дополнителна документација како доказ за наводите изнесени во претставката.

Врз основа на барање бр.08-268/3 од 15.05.2026 година на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација -----, се изјасни по наводите од претставката и достави одговор бр.08-268/4 од 11.06.2026 година со дополнителна документација во прилог.

Во одговорот на -----, се наведува дека не се точни тврдењата дека има дискриминаторско постапување со подносителот на претставката со промената на раководната структура во ----- . Според наводите во одговорот на -----, несоодветното однесување на подносителот започнува уште од самото негово доаѓање во -----, но претходната директорка го штитела со неповедување на дисциплински постапки и ја користела својата функција да ја натера повредената страна на помирување. Понатаму се наведува дека неспорен е фактот дека подносителот доставувал барања за трансформација како за време на сегашната директорка така и за време на претходната директорка. Во врска со барањето за трансформација за време на претходната директорка добиле известување дека до МОН ----- е доставено само барање за трансформација без потребните документи. Според наводите, ако претходното раководство сметало дека подносителот беспрекорно ги обавувал работните задачи, можеле повторно да поднесат барање за трансформација. Заедно со ----- по -----, огласи се објавиле за вкупно тринаесет извршители за различни работни места со кои биле склучени договори за работа на определено работно време. На некои од нив кои ги исполниле условите добиле согласност за трансформација иако биле примени за време на претходната директорка, што е доказ дека сегашната директорка не се однесува дискриминирачки кон ниеден вработен. Во однос на наводите на подносителот дека на објавен оглас од ----- за извршител по ----- е примен кандидат кој нема положено стручен испит се наведува дека стручниот испит не бил услов кој бил ставен во огласот и согласно законските одредби без положен стручен испит не може да се заснова работен однос на неопределено работно време, но во конкретниот случај огласот бил за вработување до крајот на ----- година, така да стручниот испит не може да биде задолжителен услов. Во однос на поднесените тужби се наведува дека тужбата од подносителот од 30.01.2025 година била за трансформација на работниот однос, а не за поништување на спорни одлуки. Во одговорот се наведува дека по доставувањето на нивниот одговор на тужба и кога увиделе какви докази предлагаат, под чудни околности тужбата била повлечена. Тужбата била повлечена после решението на ----- за враќање на работа на ----- . На 26.02.2025 година ----- е вратен на работа но сепак постоеле причини во неговото однесувањето поради што тој и понатаму преставувал опасност пред се за ----- . Наведуваат дека точни се наводите дека подносителот бил упатен на вонреден лекарски преглед, но тоа било по барање на вработените и родителите. Од вкупно 64 вработени 54 беа потпишани на барањето за преземање на законски мерки од страна на директорот, а од родителите биле потпишани 16. По барањата била формирана комисија која дала предлог до директорката за упатување на вонреден лекарски преглед. По лекарскиот преглед добиле известување дека именуваниот е способен за работа и се упатува на контролен лекарски преглед по 6 месеци. Се наведува дека прегледот во најголем дел е направен од приватни здравствени установи. Наведуваат дека тврдењето дека упатувањето "на вонреден лекарски "преглед "навлегува во сферата на дискриминација по основ на здравствена состојба и виктимизација се крајно безобразни и дрски. Тврдат дека доволно е да се

изврши разговор со било кој вработен или родител, да се види каква е реакцијата на -----, ќе се види кој е жртва. Во однос на тврдењата дека целата постапка за утврдување на здравствената состојба е завршена не се точни. Од нивна страна било направено контакт со Медицина на трудот ----- и било кажано дека предметот не е затворен, бидејќи од ----- не се доставени сите лекарски прегледи. Понатаму образложуваат дека на 05.09.2025 година повторно склучиле договор за вработување со ----- по консултации со ----- . Уште на самиот почеток на ----- од страна на ----- извршен е вербален напад врз ----- потешок и од физички напад што укажува дека се работи за човек кој е крајно несовесен и неодговорен, и кој нема ниту мала емпатија спрема учениците со попреченост. Дека не се работи за измислен случај зборува и фактот дека постојат записници од ----- кои заедно со ----- држеле час во спортската сала, по истиот настан водена е и дисциплинска постапка и е постапено од страна на ----- и од Народниот правобранител кој дал препорака за итно преземање на мерки. Исто така, наведуваат дека и родителите доставиле и изјави во кои бараат нивните деца да не учествуваат на -----, се додека ----- е во спортската сала. Сметаат дека раководството не може да влијае на Советот на родители кои барале ----- да биде отстранет од ----- . За вербалниот напад врз ученик се водела и дисциплинска постапка од страна на -----, а исто била поднесена и претставка до ----- . Врз основа на препораките добиени од ----- и ----- било донесено решението за престанок на работниот однос. Против решението за престанок, полномошникот на ----- поднел и претставка до -----, Трудовиот инспекторат и до Комисијата за одлучување во управна постапка, работен спор и инспекциски надзор од втор степен. Од страна на ----- бил извршен вонреден инспекциски надзор и не биле констатирани неправилности, а во постапката со Државната комисија неговата жалба била одбиена како неоснована. Исто така го наведуваат и фактот односно мислењето дадено од ----- дека учениците се физички несигурни на часот на ----- . Понатака предлагаат претставници на Комисијата да го посетат училиштето и да извршат разговори со вработените и родителите, и ако е потребно и со учениците.

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.

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 наводите изнесени во претставката, произнесувањето на спротивната страна и целокупната доставена документација, утврди дека во конкретниот случај не се исполнети елементите за утврдување дискриминација согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација. Имено, од прибраните докази не произлегува дека подносителот бил ставен во понеповолна положба поради неговата здравствена состојба, претпоставена психичка состојба или друг заштитен основ.

Од произнесувањето и приложената документација произлегува дека оспорените дејствија на работодавачот се однесуваат на постапки поврзани со организацијата на работниот процес, спроведувањето на постапките за вработување, исполнувањето на законските услови за избор на кандидати, како и на дисциплински постапки и постапки преземени поради пријавени настани поврзани со безбедноста на ----- и функционирањето на -----.

Воедно, Комисијата не утврди постоење на факти кои би упатувале дека лицата кои се наоѓале во иста или споредлива фактичка и правна положба биле третирани поповолно од подносителот поради некоја од заштитените дискриминаторски основи. Иако подносителот наведува дека против него биле преземени повеќе дејствија во различни временски периоди, од доставените докази не произлегува дека тие претставуваат последица на негово лично својство или заштитена основа, туку се поврзани со конкретни службени постапки и одлуки на работодавачот. Самото упатување на вонреден лекарски преглед, иако претставува постапување непосредно поврзано со здравствената состојба на подносителот, не е доволно за утврдување дискриминација доколку од околностите и доказите произлегува дека мерката била преземена поради конкретни и документирани сомневања поврзани со безбедноста и функционирањето на работниот процес, а не поради неговата здравствена состојба или претпоставена психичка состојба како лично својство.

Во однос на наводите за виктимизација, Комисијата оцени дека не се доставени доволно докази од кои би произлегла причинско-последична врска помеѓу користењето на правните средства за заштита од страна на подносителот и преземените дејствија од страна на работодавачот. Самото постоење на повеќе постапки кои се воде помеѓу странките пред надлежни органи, како и несогласувањето на подносителот со донесените одлуки, не е доволно за да се утврди дека станува збор за дискриминаторско постапување.

При оценката Комисијата имаше предвид дека нејзина надлежност во конкретната постапка е да утврди дали оспорените дејствија претставуваат дискриминација во смисла на Законот за спречување и заштита од дискриминација, а не да ја оценува законитоста на секоја поединечна одлука донесена во рамките на

работниот однос. Евентуалната незаконитост или неправилност на одредена одлука од работен однос сама по себе не значи и постоење дискриминација.

Имајќи ја предвид целокупната фактичка состојба, Комисијата оцени дека не е утврдена причинско-последична врска помеѓу заштитената дискриминаторска основа и наводниот понеповолен третман, ниту пак е утврдено дека подносителот бил третиран понеповолно во однос на друго лице во иста или споредлива ситуација поради некое негово лично својство. Поради тоа, Комисијата утврди дека во конкретниот случај не постои дискриминација во смисла на Законот за справување и заштита од дискриминација.

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

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација,

Претседател,

Душан Томшиќ

Доставено до:

- Подносителот

- Архива на Комисијата