

Архивски број: 08-127/18
06.10.2026 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-127/1 од 23.1.2026 година, поднесена од ----- од Скопје, со адреса на ул. -----, против -----, со седиште на бул. ----- во Скопје, за заштита од дискриминација 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

СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПО ПЕРЦЕПЦИЈА врз основ на здравствена состојба во областа на работата и работните односи, сторена од страна на ----- кон -----.

СЕ УТВРДУВА ВИКТИМИЗАЦИЈА во областа на работата и работните односи, сторена од страна на ----- кон -----.

Образложение

На ден 23.1.2026 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка од страна на ----- од Скопје, против -----, за заштита од дискриминација врз основа на лично својство и општествен статус во областа на работата и работните односи.

Според наводите од претставката, подносителот работи е вработен во ----- од август 2021 година и уште од самиот почеток редовно се соочува со дискриминација во форма на психолошко (емоционално и вербално) насилство, кое вклучува исмевање, понижување, омаловажување, навредување, озборување, клеветата и закани, и тоа од повеќе различни вработени.

Наведува дека вкупните инциденти се веројатно стотици и нема еден конкретен инцидент којшто би го издвоил, туку предмет на претставката е целокупниот тренд на психолошко насилство од изминатите години и културата на мобинг што компанијата ја негува. Смета дека основната причина за обемот и долготрајноста на психолошкото насилство што го трпи, како и неспособноста на раководството да го разреши проблемот, е во тоа што тој е лице на спектарот на аутизам (прв степен), без вербална или интелектуална попреченост, со профил на карактеристики којшто соодветствува на поранешната дијагноза наречена Аспергеров синдром. За таквиот синдром истакнува дека е отстранет од DSM-5 и ICD-11, но во Македонија сè уште се користи, а тој бил дијагностициран од страна на холандски психолошки центар, според најсовремените критериуми и најновите научни истражувања.

Како најскорешни примери ги наведува следните:

Додека на 14.1.2026 година вршел попис на основни средства во една од канцелариите во административниот објект, задача која ја врши веќе три години и за којашто добил повеќе пофалби проследени со финансиски награди во форма на зголемен учинок на исплатната листа, едната колешка грубо му рекла во лице дека ја нервира затоа што секоја година ги бара истите основни средства (а токму тоа е поентата на годишниот попис на основни средства), по што му упатила повеќе саркастични досетки во врска со пописот. Станува збор за истата колешка којашто во април 2023 година, кога го сретнала низ ходник со папка, искоментирала „да знаеш како ми иде да ти го треснам тоа у носот“.

Исто така, пред две недели, додека пиел кафе во бифе, колешка од компанијата и колега од нивната ќерка-фирма разговарале за тоа како е тој „ненормален“, а разговорот бил инспириран од негова реакција на работа која ја доживеал во јуни минатата година како последица на хронично психолошко насилство од страна на друга колешка. Смета дека тоа

што таквиот разговор го воделе без задршка пред него, укажува на тоа дека не го сфаќаат сериозно, воглавно поради редуцираната комуникација и многу потпросечно нискиот капацитет за самоодбрана на лице место од негова страна.

Подносителот истакнува дека редовно поднесува жалби до раководството во врска со поединечни инциденти, и раководството навидум презема некакви мерки за расчистување на случаите и коригирање на несоодветното поведение на засегнатите колеги, но тоа не го дава посакуваниот резултат, а тоа е долгорочно да му се обезбедат работни услови во кои би се чувствувал безбеден. Смета дека имало некои подобрувања, на пример неколку од колегите во врска со кои претходно се жалел целосно престанале да вршат психолошко насилство врз него и раководството е генерално коректно со него, а некои колеги дури исклучително се трудат да бидат љубезни, но сепак, после повеќе од четири години работа во компанијата, сè уште има нови инциденти.

По писмено барање на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, подносителот достави дополнителни информации во врска со предметот на претставката, со напомена дека претставката ја поднесува против работодавачот, а не против конкретен вработен.

Иако за него не е спорно дека работодавачот преземал ad hoc мерки за разрешување на поединечните инциденти, со привремен позитивен ефект, истакнува дека ништо не спречува утре некој друг вработен да постапи слично како во наведените примери. Смета дека ова е од причина што во фирмата преовладува култура на дискриминација кон невродивергентните лица, којашто е последица на културата на неказниост, како и екстремно ниската свест околу невродивергентноста, а особено спектарот на аутизам. Наведува дека претставката е поднесена против работодавачот бидејќи работодавачот е оној кој не успеал да обезбеди инклузивна работна средина, во којашто ќе се чувствува безбедно на долгорочен план, наместо да работи со страв да влезе во нечија канцеларија, незнаејќи со каков напад ќе се соочи.

Во врска со претходен инцидент од 2025 година, вработената на позиција Специјалист по право дала предлог до генералниот директор да се одржи обука за сите вработени, којашто би требало да доведе до редуцирање на инцидентите на дискриминација. Таквиот предлог бил одбиен. Подносителот и самиот се залагал за таква обука, сметајќи дека голем дел од инцидентите се должат на тоа што вработените не знаат дека е аутистичен, не знаат што тоа подразбира, зошто изгледа различно, зошто не воспоставува комуникација каква што очекуваат (пример не одговара на шеги) и слично. Тој и претходно давал предлози за обука, и тоа да поканат психолози специјалисти (евентуално на негов трошок), тој самиот да одржи обука, или пак да испратат информативни мејлови до вработените, но сите предлози биле одбивани.

После последниот инцидент, му било кажано дека само ќе се замолат вработените во поедините служби да бидат повнимателни во комуникацијата, што тој смета дека е неадекватно решение, бидејќи голем дел од нив злонамерно го напаѓаат, а не од невнимателност, како и поради тоа што не може да се однесуваат внимателно со лица со аутизам ако не ги разбираат, а тоа се решава исклучиво преку едукација. Разговорот завршил со тоа што му било кажано дека ако работи во компанијата, треба да се прилагоди на тамошните услови, а му било предложено и да ја прикрива дијагнозата, со предупредување дека не треба да го разлути генералниот директор со преупорно спротивставување. Напоменува дека сета комуникација се вршела усно и дека нема писмени докази за ништо освен за сопствените жалби.

Оттука, согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата достави Известување до ----- за произнесување по наводите од претставката, од каде е доставено Произнесување бр. 0404-38/2 од 17.2.2026 година.

Во својот одговор тие информираат дека по приемот на барањето од Комисијата спровеле внатрешна проверка преку разговори со вработените посочени во претставката, како и со други релевантни лица во рамки на организацијата, со цел да се утврди целосната фактичка состојба.

Најнапред, укажуваат дека во рамки на работодавачот постојат воспоставени механизми за пријавување и постапување по наводи за вознемирување и дискриминација на работно место, вклучително и формално донесена одлука за определување посредници за спорови меѓу вработени, а вработените при стапување во работен однос се информираат за своите права, обврски и можности за обраќање до надлежни лица во случај на каков било проблем во работниот процес. Наведуваат дека токму затоа, за нив е од особено значење фактот што до моментот на прием на известувањето од Комисијата, до генералниот директор и до назначените лица не била поднесена писмена поплака од подносителот по основ на дискриминација со содржина каква што се изнесува сега во претставката.

Наведуваат дека извршените разговори и анализата на изјавите на сите повикани лица не потврдиле постоење на дискриминаторско постапување, навредување или друго забрането дејствие насочено кон подносителот. Напротив, од изјавите на вработените произлегло дека подносителот е ценет како работлив и професионален колега, при тоа опишуван како повлечен во комуникацијата, а евентуалните комуникациски недоразбирања не добиваат карактер на дискриминација, ниту пак имало намера или дејствие кое би можело да се квалификува како неповолно постапување засновано на лично својство. Во таа смисла, нивната оценка е дека изнесените наводи во претставката претставуваат лична перцепција на подносителот за одредени ситуации во работната средина, но не и фактички утврдена состојба дека е извршена дискриминација.

Во однос на наводите поврзани со здравствената состојба, укажуваат дека во компанијата се вршат периодични медицински прегледи на вработените, а до денот на прием на претставката не била доставена медицинска документација од подносителот со која формално би се конкретизирала дијагноза што би наметнала потреба од специфични индивидуализирани мерки. Тврдат дека првпат се запознаваат со ваквите тврдења преку постапката пред Комисијата и истакнуваат дека не можеле да постапуваат врз претпоставки, туку врз официјално доставени и проверливи податоци, а во конкретниот случај не било претходно иницирано формално обраќање од подносителот.

Наведуваат дека целосно ја почитуваат и применуваат законската рамка од Законот за заштита од вознемирување на работното место и Законот за работните односи, кој ја утврдува обврската на работодавачот да обезбеди работна средина во која се штитат достоинството, интегритетот и еднаквиот третман на секој вработен. За овие стандарди наведуваат дека се применуваат континуирано, во текот на целиот работен процес и кон сите вработени без исклучок. Дополнително, наведуваат дека во компанијата за првпат се евидентира ваков вид на пријава во официјалните акти и досиеја, што тие сметаат дека укажува на долгогодишна стабилност и хармонизација на работната средина. Исто така, спорат дека самото тврдење за дискриминација, без конкретни и проверливи факти поткрепени со докази, не е доволно за утврдување на повреда.

На ден 26.2.2026 година во просториите на Комисијата беше одржан службен разговор помеѓу подносителот на претставката и вработена во стручната служба на Комисијата, за што е составен Записник бр. 08-127/6, кој е составен дел од списите на предметот. На одржаната средба подносителот ги изнесе следните дополнителни наводи:

Првата документирана пријава на инцидент од опишаниот вид ја поднел уште на 29.2.2022 година против вработениот ----, до својот тогашен претпоставен, ----, Директор на систем интеграција и напредни технологии. Наспроти тврдењето на работодавачот, извести дека при своето вработување не бил информиран за механизмите со кои компанијата располага за пријавување и разрешување на дисциплински инциденти, како и дека од своето работење знае дека не постојат такви механизми во официјална, писмена форма. Доколку, пак, имало такви механизми, вели дека би знаел за нив како Специјалист за стандардизација и квалитет, во коешто својство учествува во семестрални проверки од страна на надворешни ревизори, во кои меѓу другото се дискутираат такви механизми, процедури и политики, а исто така пополнувал и повеќе прашалници од добавувачи и партнери во кои, по насока на раководството и правната служба, одговарал дека немаат такви механизми.

Дополнително, наспроти тврдењето на работодавачот дека Генералниот директор и неговиот моментален претпоставен не биле информирани за дискриминацијата и мобингот кои ги трпи, тој вели дека првпат за тоа известил усно уште во март 2023 година, додека пак, е точно дека нема писмено информирано за мобингот во ниеден момент, и тоа токму поради негативниот, презиран однос со кој се соочил при првиот состанок одржан по тој повод.

Последно, подносителот информираше дека како последица на тоа што покренал постапка против работодавачот пред Комисијата, моментално е жртва на виктимизација, така што му е оневозможено работењето, односно ограничен му е пристапот до поголемиот дел од работните ресурси.

Во прилог достави повеќе документи како поткрепа на неговите тврдења.

На ден 3.3.2026 година, подносителот ја информираше Комисијата дека добил отказ врз основа на член 76 став 1 точка 3 од Законот за работните односи и бил испратен на одмор почнувајќи од истиот ден, со образложение дека неговото работно место се укинува. Смета дека потребата од вршење на работите од неговото работно место не згаснала, со оглед на тоа што тој се грижел за примена на ISO стандардите и за обнова на сертификатите, нешто што фирмата и понатаму ќе продолжи да го прави. Претпоставува дека неговите одговорности сега ќе бидат распределени меѓу други вработени, а нема да престанат да се вршат.

Оттука, Комисијата испрати Барање за доставување дополнителни информации до --- --, со кое ги побара следните информации:

- Дали компанијата има донесено акти (политики, правилници, процедури и слично) кои се однесуваат на заштитата од вознемирување и дискриминација на работното место и доколку да, побара истите да бидат доставени на увид?
- Што било преземано од нивна страна во неколкуте наврати кога подносителот усно пријавувал вознемирување на работното место?
- Дали и во кој момент работодавачот бил запознаен со дијагнозата на подносителот?
- Последно, кои биле причините за отказ на подносителот, со образложение на истите.

Од страна на ---- беше доставен Одговор бр. 0302-72/1 од 13.3.2026 година, со кој тие уште еднаш истакнуваат дека целосно ги почитуваат принципите на еднаков третман, забраната на дискриминација и заштитата на достоинството на работното место и дека имаат воспоставено организациски и внатрешни механизми за пријавување и постапување по наводи за вознемирување и/или дискриминација.

Во однос на прашањето дали ---- има донесено акти кои се однесуваат на заштита од вознемирување и дискриминација на работното место, известуваат дека кај нив постојат интерни акти и организациски решенија кои воспоставуваат механизми за постапување,

вклучително и Одлуката за определување посредници во спорови помеѓу вработени согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Во однос на наводите на подносителот дека на повеќе наврати усно пријавувал вознемирување, појаснуваат дека тие во својата евиденција и архивирани предмети немаат заведено писмена пријава или поплака од подносителот за дискриминација или вознемирување со наведување на конкретни настани, лица и време на случување, која би можела да активира формална внатрешна постапка согласно нивните механизми. Информираат дека повторно направиле внатрешна проверка и разговори со релевантни лица за да утврдат дали постоеле усни обраќања и како било постапено, но од направените проверки и изјавите кои ги прибрале не произлегло дека подносителот во релевантниот период поднел усна пријава со јасни и проверливи елементи која би овозможила формално постапување.

Во однос на тоа дали и во кој момент биле запознаени со дијагнозата на подносителот, наведуваат дека до моментот на прием на претставката не била доставена официјална медицинска документација или извештај со кој би се конкретизирала дијагноза или здравствена состојба што би налагала посебни индивидуализирани мерки во работниот процес.

Последно, во однос на причините за престанок на работниот однос на подносителот, појаснуваат дека врз основа на член 76 став 1 точка 3 од Законот за работните односи, на подносителот му била доставена Одлука за престанок на договорот за вработување од деловни причини, поради организациско реструктурирање и донесена нова систематизација на работни места, со која престанала потребата од постоење на конкретната организациска единица и работното место на кое бил распореден подносителот. Нагласуваат дека организациската постапка за анализа и оптимизација била започната месеци однапред, односно од септември 2025 година, а потоа била формализирана преку акти на органите на друштвото. Исто така, наведуваат и дека реорганизацијата се однесувала на повеќе работни места/позиции во рамки на укинатите организациски единици, а не исклучиво на подносителот.

Заради целосно утврдување на фактичката состојба, Комисијата испрати Барање за доставување на дополнителни информации бр. 08-127/14 од 24.3.2026 година до ----, со кое побара информација дали и на други вработени во ---- на работни места во укинатите организациски единици им престанал работниот однос, односно дали биле донесени и други одлуки за престанок на договорот за вработување поради деловни причини. ---- достави Одговор бр. ---- од 24.4.2026 година, со кој информира дека согласно нивните внатрешни правила и Законот за заштита на личните податоци, не се во можност да доставуваат дополнителни податоци што се однесуваат на трети лица, ниту податоци за други работни места, бидејќи сметаат дека истите не се предмет на конкретната претставка. Оттука, со цел прибирање на потребните информации, Комисијата се обрати до Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, од каде ги прибави сите М1/М2 обрасци поднесени од страна на ---- до Агенцијата за вработување во периодот од ноември 2025 година до април 2026 година. Видно од доставените обрасци, во горенаведениот временски период работниот однос им престанал на четворица вработени во ----, од кои подносителот на претставката е единствениот на кого работниот однос му престанал со отказ од работодавачот.

По разгледување и анализа на наводите од претставката, нејзините дополнувања, доставеното произнесување и севкупно прибраните информации, Комисијата ја утврди следната **фактичка состојба**:

Подносителот на претставката засновал работен однос на неопределено време во ---- со Договор бр. ---- од 30.7.2021 година на работно место Специјалист во напредни технологии.

Според неговите изјави, тој е лице на спектарот на аутизам, без вербална или интелектуална попреченост. Во текот на своето работење тој се соочувал со психолошко насилство во форма на исмевање, понижување, омаловажување, навредување и слично од страна на колеги или колешки. Ваквите ситуации на повеќе наврати усно ги пријавувал до своите претпоставени, и тоа ----, Директор на систем интеграција и напредни технологии, а понатаму бил на разговор и со ----, Генерален директор на компанијата. Во 2022 година, тој поднел барање за престанок на работниот однос бидејќи се чувствувал како повеќе да не може да го трпи психичкото насилство, по што работодавачот му дал до знаење дека сакаат тој да остане и дека ќе го решат проблемот. Потоа бил прераспределен на нова работна позиција, Специјалист за стандардизација и квалитет, со опомена дека му се дава последна шанса.

Односот продолжил и на новата работна позиција, а последниот настан се случил на 14.1.2026 година, кога тој вршел попис на основни средства во една од канцелариите во административниот објект на компанијата, при што му биле упатени навреди од страна на една од колешките. Случајот го пријавил по пат на електронска пошта следниот ден, на 15.1.2026 година, до колешката ----- Директорка на финансии и право.

По поднесување на претставката до Комисијата, на ден 3.3.2026 година му било соопштено дека неговото работно место се укинува од деловни причини, бидејќи повеќе не постои потреба за истото. Од истиот ден бил испратен на одмор, а работниот однос со отказ од страна на работодавачот, Одлуката за отказ од деловни причини бр. ---- од 02.03.2026 година, му престанал на 1.4.2026 година. Видно од прибавената евиденција од Агенцијата за вработување, подносителот на претставката е единствениот вработен во ---- на кого во периодот од ноември 2025 година до април 2026 година работниот однос му престанал со отказ од работодавачот. Наведениот период се зема како референтен поради наводите на работодавачот дека постапката за донесување на нова систематизација била отпочната во септември 2025 година со спроведување на анализа, а новата систематизација била формално усвоена и донесена во февруари 2026 година.

Во оваа насока, според **член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, забранета е 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.

Според **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.

Директната дискриминација е дефинирана во **член 8 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, според кој истата 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.

Според член 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, **виктимизација** 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.

Во конкретниот случај, иако дијагнозата на подносителот не била формално обзнаена на неговото работно место, сепак колегите и колешките го перцепирале како поразличен, што претставувало основа за негово омаловажување на работното место. Во оваа насока, Комисијата потенцира дека дискриминацијата може да биде сторена дури и кога на дискриминаторот не му е позната заштитната карактеристика на жртвата, но ја перцепира жртвата како поинаква и ја поистоветува со одредена група или карактеристика. Во оваа насока, и Законот за спречување и заштита од дискриминација ја препознава таквата форма на дискриминација по перцепција, дефинирајќи ја како секое разликување, исклучување или ограничување на едно лице поради претпоставена припадност кон одредена група врз која било дискриминаторска основа.

Оттука, Комисијата оцени дека работодавачот знаел или морал да знае за вознемирувањето кое го трпел подносителот на работното место, особено бидејќи првата пријава од негова страна била во септември 2022 година, против вработениот -----, усно до својот тогашен претпоставен -----, со оглед на тоа што претпоставениот бил на работна позиција Директор на систем интеграција и напредни технологии, односно имал менаџерска позиција во компанијата, а подносителот во март 2023 година остварил состанок и со Генералниот директор, Комисијата утврди дека работодавачот морал да знае за ваквите инциденти и оттука, соодветно да реагира.

Законот за работните односи во својот член 43 предвидува обврска на работодавачот да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување. Работодавачот има примарна обврска да обезбеди здрава работна средина и да ги преземе потребните мерки за спречување и заштита од вознемирување на работно место.

Во конкретниот случај, Комисијата оцени дека работодавачот преземал ad hoc мерки за разрешување на поединечни инциденти, но не преземал соодветни и ефективни мерки кои ќе допринесат кон здрава работна средина и ќе спречат слични инциденти во иднина. Компанијата нема формални механизми за пријавување на вознемирување и дискриминација на работното место, туку вработените добиваат усни насоки да се обратат до своите претпоставени. Ова остава простор за неформално постапување по пријавите, недоволна заштита на вработените кои пријавуваат вознемирување или дискриминација, како и повторување на несоодветното однесување.

Ценејќи го отказот на подносителот како клучна околност, Комисијата утврди и виктимизација сторена од страна на неговиот работодавач.

Работодавачот има право да укине работно место од деловни причини и оттука самиот отказ не претставува доказ за виктимизација. Меѓутоа, во конкретниот случај, блиската временска поврзаност помеѓу доставената претставка и отказот, разгледана во контекст на останатите околности на случајот, создава индиции дека отказот на подносителот на претставката е поврзан со преземањето дејствија за заштита од дискриминација. Во вакви околности, работодавачот имаше обврска да докаже дека одлуката за отпуштање била заснована на реална и објективна деловна потреба и дека била донесена независно од фактот дека подносителот поднел претставка до Комисијата. Во оваа насока, работодавачот достави Одлука за организационо реструктурирање бр. 0202-61/2 од 27.2.2026 година, Одлука за ставање вон сила на систематизација и донесување на нова систематизација бр. 0202-61/3 од 27.2.2026 година, Систематизација на ----- бр. 0202-61/4 од 27.2.2026 година, како и недатумиран и неархивиран документ насловен Причина за реорганизација на -----, во кој се наведува дека од септември 2025 година ----- спроведува сеопфатна анализа на организациската структура и се предлага укинување на Службата за стандардизација и квалитет и Службата за маркетинг.

Меѓутоа, доколку причината за отказот на подносителот била укинувањето на две организациски единици кај работодавачот, тогаш би било очекувано таквата промена да влијае и врз други вработени. Фактот што подносителот ја поднесе претставката до Комисијата во јануари 2026 година, по што токму неговото работно место било укинато и токму тој бил единствениот вработен кому работниот однос му престанал со отказ од страна на работодавачот во периодот по донесување на новата систематизација во февруари 2026 година, укажува на **причинско-последична врска** помеѓу преземањето дејствија за заштита од дискриминација и отказот.

Фактот што работодавачот започнал постапка за носење на нова систематизација пред поднесувањето на претставката, не е сам по себе доволен да ја исклучи таквата причинска поврзаност. За да ги побие индициите за виктимизација, работодавачот требаше да докаже дека одлуката за отпуштање на подносителот била заснована на реални, објективни и претходно утврдени деловни причини, независни од неговото поднесување на претставка до Комисијата.

Оттука, согласно член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, а со цел отстранување на повредите на правото, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја донесе следната:

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- да го врати на работа -----, односно да заснова работен однос на неопределено време со истиот и за тоа да ја извести Комисијата.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- како правно лице и одговорното лице во правното лице да воспостават ефективен механизам за спречување и заштита од дискриминација на работно место преку донесување на внатрешни акти во насока на обезбедување еднаков третман на вработените и за тоа да ја извести Комисијата.

Доколку ----- не постапи согласно овие препораки во рок од 30 дена од денот на добивањето на мислењето, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности од член 27 став 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Заменик претседател
Зекир Абдулов

Доставено до:
