

A surrealist illustration of a woman with long, wavy hair, wearing a dark, textured jacket and a necklace. She is holding a large, multi-story building with many windows, which appears to be a skyscraper, balanced on her head. The background is a dark, textured green with some lighter green circular patterns. The overall style is reminiscent of cubism or expressionism.

ПРЕГЛЕД

НА СУДСКИ
ПРЕДМЕТИ ВО
ОДНОС НА
ПРЕКРШУВАЊЕ НА
РАБОТНИЧКИ ПРАВА,
СО **ФОКУС** НА
ПРЕДМЕТИ ЗА
ДИСКРИМИНАЦИЈА И
ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА
РАБОТНО МЕСТО

ПРЕГЛЕД НА СУДСКИ ПРЕДМЕТИ ВО ОДНОС НА ПРЕКРШУВАЊЕ НА РАБОТНИЧКИ ПРАВА, СО ФОКУС НА ПРЕДМЕТИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА И ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Издавач:

Здружение за еманципација, солидарност
и еднаквост на жените - ЕСЕ

Ул. Максим Горки бр. 20-1-4, Скопје

Тел: 02 3298 295; 3298 296

Факс: 02 3211 453

www.esem.org.mk



Студијата е финансиски поддржана од



ВОВЕД



Следењето на степенот на спроведување на женските човекови права, со фокус на насилството врз жените, претставува суштествен дел од работењето на Здружението ЕСЕ. Почитувањето на принципот на еднакви можности и еднаков третман, забраната за дискриминација и насилство врз жените се прашања од посебен интерес на Здружението, чие спроведување и почитување од понов датум го следиме преку мониторирање на судската пракса¹, односно тековно следење на судски предмети и спроведување на увид во завршени премети за насилство врз жени. Дополнително, состојбите во однос на вознемирување на работното место, како посебен вид на дискриминација, досега беа предмет на наше истражување во однос на повеќе аспекти како што се: законската регулираност; застапеност кај лицата од женски пол и степенот на информираност на жените работнички во однос на користењето на постојните механизми за нивна заштита во случаи на вознемирување на работното место.

Иако појдовна точка и приоритет на Здружението се и беа аспектите на родова еднаквост, сметавме дека предметната анализа² многу повеќе треба да одговори на општите прашања за судска заштита во случај на прекршување на работничките права, со фокус на дискриминацијата и вознемирувањето на работното место, па потоа врз основа на добиените податоци таа да послужи во истражувања за одделни специфични родови аспекти.

¹ Проектот на УСАИД за правна заштита на жените се спроведува од страна на Здружение ЕСЕ (2014 - 2017). Во период од 22 месеци мониторирани се судски предмети за насилство врз жени во 10 основни судови во РМ. Во направениот пресек за периодот март 2015 - октомври 2016 година мониторирани се 201 предмет со 514 судски рочишта.

² Подготовката на анализата е дел од проектот: Заштита на права од работен однос, финансиски поддржан од организацијата CNV од Холандија, 2016 година.

Важно е да се напомене дека при одредување на целта и предметот на оваа анализа го имавме предвид малиот број на овие судски предмети, односно сите достапни предмети за истражуваниот период. Но сепак, тргнувајќи од фактот дека станува збор за феноменолошки појави (дискриминација и вознемирување на работното место) за кои повеќе аспекти, меѓу кои и судската заштита, сè уште не се доволно истражени, сметаме дека добиените првични сознанија врз основа на спроведениот мониторинг на судски предмети ќе укажат на одредени индиции и потреби за нивно понатамошно детално анализирање.

Конкретно, подготвената анализа содржи општи податоци за обемот и видот на работните спорови, но и специфични податоци за тоа во кој обем и против кого се иницираат судски постапки за заштита на работничките права во делот на повреда на правото на еднаков третман (дискриминација) и вознемирување на работното место, основаноста на тужбените барања, дел од процедуралните аспекти и, секако, видот на донесената одлука.

Сметаме дека оваа анализа ќе ги даде првичните сознанија за судските постапки од овој вид и ќе претставува основа за понатамошно проширување на опфатот и индикаторите за мониторирање на судски постапки кои за предмет на анализа ги имаат аспектите на родова еднаквост, еднаков третман и насилство на работното место.



МЕТОДОЛОШКА РАМКА



Заради добивање општи податоци за прекршување на работничките права воопшто и заради добивање специфични податоци во однос на судските завршени предмети за дискриминација и вознемирување на работното место, беа користени две методолошки постапки и тоа: прибирање на податоци од судовите врз основа на подготвен општ прашалник и прибирање на податоци врз основа на спроведен увид во завршени судски постапки што се однесуваат на дискриминација и вознемирување на работното место.

Подготовката и развивањето на општиот прашалник и прашалниците за мониторирање/увид во судски предмети за дискриминација и вознемирување на работното место беа спроведени од страна на проектниот тим во кој се вклучија и претставници на синдикални организации, адвокати и судии што работат на работни спорови.

Подготвениот општ прашалник беше доставен до следните пет основни суда: Основен суд Скопје 2 - Скопје, Основен суд - Штип, Основен суд - Радовиш, Основен суд - Тетово и Основен суд - Гостивар³.

Побараните податоците се однесуваа на следните параметри: вкупен број на поднесени тужби за повреда на права од работен однос поделени според:

- пол;
- според тужена странка;
- според подносител; и
- според карактерот на работниот спор (статусен / во врска со парични надоместоци).

Воедно, за да се утврди бројот на работни спорови поврзани со дискриминација и повреда на работнички права по основ на бременост, мајчинство и родителство беа побарани податоци и за овој вид поднесени тужби.

³ Петте основни суда се избрани од групата на десет основни судови со кои здружението ЕСЕ има воспоставено соработка на полето на мониторирање на судски предмети за насилство врз жени. При селектирање на судовите се водеше сметка да бидат опфатени судови што имаат различен обем на предмети во работа.

Втората методолошка постапка, односно увидот во завршени судски предмети, беше спроведена од страна на дел од проектниот тим во Основниот суд Скопје 2 - Скопје за периодот 2014-2016 година. Имено, одлуката за спроведување на увид само во овој суд се должи на тоа што тој има поголем обем на предмети во работа, па оттука произлегува и веројатноста за постоене на поголем број судски предмети за дискриминација и вознемирување на работното место што можат да бидат анализирани.

Вкупно беа анализирани 17 судски предмети од кои 11 се предмети за вознемирување на работното место⁴ и 6 се предмети за дискриминација во областа на работните односи⁵. Другите 33 предмети за дискриминација и вознемирување на работното место, иако се евидентирани за периодот 2014-2016 година, не беа достапни за увид во наведениот суд поради жалбената постапка што се одвива пред Апелациониот суд - Скопје.

Важно е да се напомене дека краткиот временски период дозволен за спроведување на увидот и неможноста да се следат тековните предмети за дискриминација и вознемирување на работното место во период од шест месеци во одредена мера ја ограничи можноста за сеопфатно квалитативно анализирање на ваквите судски предмети.

⁴ Судски предмети за вознемирување на работното место согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место и Законот за работни односи.

⁵ Судски предмети за дискриминација согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за работни односи.

ПРВ ДЕЛ:

ОПШТИ ПОДАТОЦИ ВО ОДНОС НА РАБОТНИ СПОРОВИ, ДИСКРИМИНАЦИЈА И ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

НЕ ПОСТОИ ОПШТ И ЗНАЧИТЕЛЕН ТРЕНД НА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА БРОЈОТ НА ПОДНЕСЕНИ ТУЖБИ ЗА ПОВРЕДА НА ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС

Од добиените податоци не може да се констатира постојење на општ тренд на зголемување на бројот на поднесени тужби за повреда на права од работен однос во мониторираните пет суда за периодот 2014 - 2016 година.

Бројот на поднесени тужби за повреди на права од работен однос за периодот 2014 - 2016 година во Основниот суд Скопје 2 - Скопје е незначително зголемен. Имено, во 2016 година постои зголемување на бројот на поднесени тужби за 1,3 пати во споредба со 2014 година.

Од друга страна пак, тренд на намалување на бројот на поднесени тужби е присутен во основните судови во Штип, Гостивар и Тетово. Во Основниот суд - Штип, постои намалување од 1,6 пати, а пак во Основниот суд - Гостивар, бројот на поднесени тужби во 2016 година е за 2,4 пати помал од бројот на поднесени тужби во 2014 година. Најзабележително намалување на поднесените тужби постои во Основниот суд - Тетово, каде што е евидентирано намалување на тужбите за работни спорови во 2016 година дури за 4 пати во споредба со 2014 година (*табела бр. 1*). Овој податок треба да се земе со одредена резерва со оглед



на тоа што тој ја вклучува и 2014 година кога бројот на вакви тужби е значително зголемен. Оваа состојба веројатно се должи на повреда на права од работен однос во поголеми работни организации во одреден временски период⁶. Така на пример, отворањето на одредена стечајна постапка во поголема работна организација доведува до поголем број на поднесени тужби во врска со парични побарувања на вработените, како што се неисплатени плати и придонеси, неисплатени додатоци на плата и слично.

Од идентични причини, податоците од Основниот суд - Радовиш покажуваат двојно зголемување на бројот на поднесени тужби во 2016 година во споредба со поднесените тужби во 2014 година (табела бр. 1).

Основен суд	2014	2015	2016
Скопје 2 - Скопје	1201	1290	1516
Штип	891	639	563
Радовиш	49	55	98
Тетово	343	169	84
Гостивар	369	120	154

Табела бр. 1 - Број на поднесени тужби за повреда на права од работен однос за 2014-2016 година по години и судови.



⁶ Освен во 2014 година, вакво значително зголемување е евидентирано и во 2011 година кога постои зголемен број на предмети во врска со работни односи земено во работа, односно 635 предмети, Годишен извештај 2011 година, Основен суд Тетово, достапен на: http://www.ostetovo.mk/cms/FCKEditor_Upload/Godisen%20Izvestaj%202011.pdf

НАЈГОЛЕМ ДЕЛ ОД ПОДНЕСЕНИТЕ ТУЖБИ ЗА РАБОТНИ СПОРОВИ СЕ ОДНЕСУВААТ НА СПОРОВИ ВО ВРСКА СО ПАРИЧНИ ПОБАРУВАЊА (НЕИСПЛАТЕНИ ПЛАТИ, ПРИДОНЕСИ, НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА И ДР.)

Очекуван е податокот за поголем број тужби за работни спорови што се однесуваат на парични побарувања⁷, наспроти тужбите за работни спорови што имаат статусен карактер⁸. Најголема е дискрепанцијата во Основниот суд - Радовиш каде што бројот на поднесени тужби за работни спорови со парични побарувања е за 15,8 пати поголем во однос на работните спорови од статусен карактер. Потоа следи Основниот суд од Гостивар, каде што тужбите за работни спорови со парични побарувања се за 5,5 пати повеќе во однос на останатите тужби, а пак во Основниот суд во Тетово, тој број е за 4 пати повисок. Најмала дискрепанција има во Основниот суд 2 - Скопје и Основниот суд - Штип, односно работните спорови со парични побарувања се за 2,7 пати, односно за 2,6 пати повеќе од останатите работни спорови (табела бр. 2).

Добиените податоци укажуваат на фактот дека во најголем дел работниците бараат остварување и заштита на своите права од работен однос што се однесуваат на неисплатени плати и придонеси, како и несплатени други надоместоци на плата, како што се надоместоци од породилно отсуство, боледувања и слично.

Основен суд	Вкупен број на поднесени тужби за работни спорови од статусен карактер	Вкупен број на поднесени тужби за работни спорови во врска со парични побарувања (плати, придонеси, надоместоци)
Скопје 2 – Скопје	1076	2931
Штип	587	1506
Радовиш	12	190
Тетово	117	479
Гостивар	101	542

Табела бр. 2 - Вкупен број на поднесени тужби за работни спорови за период 2014-2016 година по видови (статусен карактер / парични побарувања) и судови.

⁷ Паричните побарувања вклучуваат побарувања за исплата на плата, придонеси, надоместок на плата, исплата за прекувремена работа, платени отсуства, исплата на додатоци (K15) и слично.

⁸ Работни спорови со статусен карактер вклучуваат спорови со откажување на договор за вработување, прераспределба на работно место, поништување на оглас за работно место и сл.

ВО НАЈГОЛЕМ ДЕЛ ОД ПРЕДМЕТИТЕ ЗА ПОВРЕДА НА ПРАВА ОД РАБОТЕН ОДНОС КАКО ТУЖЕНА СТРАНА СЕ ЈАВУВА ЈАВНИОТ СЕКТОР

Достапните податоците од наведените четири суда укажуваат на фактот дека во најголем дел како тужена страна во предметите за повреда на права од работен однос се јавува јавниот сектор (државни и јавни институции). Од четирите судови бројот на поднесени тужби против јавниот сектор е највисок во Основниот суд - Гостивар. Тој е за 35 пати поголем од бројот на тужби каде што тужена страна е приватниот сектор. Бројот на поднесени тужби за повреда на права од работен однос против јавниот сектор е најнизок во Основниот суд - Радовиш. Тој е за 1,3 пати поголем во однос на овие тужби против приватниот сектор (табела бр. 3)

Основен суд	Вкупен број на поднесени тужби за работни спорови од статусен карактер	Вкупен број на поднесени тужби за работни спорови во врска со парични побарувања (плати, придонеси, надоместоци)
Скопје 2 – Скопје	Податокот не е достапен	Податокот не е достапен
Штип	1815	278
Радовиш	113	89
Тетово	563	33
Гостивар	625	18

Табела бр. 3 - Вкупен број на поднесени тужби за период 2014-2016 година по судови и по тужена страна.



ОД ПЕТ СУДОВИ САМО ВО ЕДЕН ИМА ПОДНЕСЕНО ТУЖБА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА, ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО И ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАБОТНИЧКА ПО ОСНОВ НА БРЕМЕННОСТ, МАЈЧИНСТВО И РОДИТЕЛСТВО

До основните судови во Штип, Радовиш, Тетово и во Гостивар не е поднесена ниту една тужба во 2014–2016 година во однос на дискриминација во областа на работните односи и вознемирување на работното место. Воедно не е евидентирана ниту една поднесена тужба за работен спор поврзан со дискриминација на жена работничка, во однос на повредени права од бременост, раѓање и родителство.

Исклучок претставува Основниот суд Скопје 2 - Скопје каде што се поднесени 53 тужби, од кои 18 се однесуваат на дискриминација, 32 на вознемирување на работното место и 3 се однесуваат на работен спор поврзан со дискриминација на жена работничка (табела бр. 4). Сите тужби за дискриминација на жена работничка се поднесени во 2016 година.

Имено, претпоставуваме дека донесувањето на првата пресуда⁹ во корист на бремена жена од страна на Основниот суд Скопје 2 - Скопје, во мај 2016 година во одредена мера придонесе кон охрабрување на жените работнички да поднесат тужби поради повреда на правото на еднаков третман и дискриминација по основ на бременост, мајчинство и родителство.

⁹ Основен суд Скопје 2 - Скопје утврди дека е направена дискриминација и нееднаков третман врз бремена жена, односно тужениот не го продолжил договорот за работа на определено време и донел решение за престанок на работниот однос.

Основен суд	Број на поднесени тужби за дискриминација во областа на работни односи	Број на поднесени тужби за вознемирување на работно место	Број на поднесени тужби за дискриминација на работничка по основ на бременост, мајчинство и родителство
Скопје 2 – Скопје	18	32	3
Штип	/	/	/
Радовиш	/	/	/
Тетово	/	/	/
Гостивар	/	/	/

Табела бр. 4 - Број на поднесени тужби за дискриминација во областа на работни односи, вознемирување на работно место и дискриминација на работничка по основ на бременост, мајчинство и родителство за период 2014-2016 година по судови.



ВТОР ДЕЛ:

СУДСКИ ПОСТАПКИ ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

СИТЕ ТУЖБИ СЕ ОДНЕСУВААТ НА ПСИХИЧКО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО ВО КОИ НАЈЧЕСТО ТУЖЕНА СТРАНА Е ПРИВАТНИОТ СЕКТОР

Вкупно 11 судски предмети за вознемирување на работно место беа предмет на увид од кои: пет во 2014, четири во 2015 и два во 2016 година. Постои полов баланс во поднесените тужби за вознемирување на работното место, односно пет подносителите се лица од машки пол, а шест се лица од женски пол. Сите поднесени тужби се однесуваат на **психичко вознемирување** на работното место¹⁰, а ниту една од нив на **полово вознемирување**¹¹ на работното место. Овој податок укажува дека во нашата држава не се зборува јавно за половото вознемирување и тоа сè уште претставува табу-тема.

Од 11 поднесени тужби за вознемирување на работното место, во десет предмети како тужена страна се јавува вршител/и од приватни правни лица. Конкретно, како вршители на вознемирување се јавуваат: одговорно лице кај работодавач правно лице (6), работодавач во својство на физичко лице (4), вработен или група вработени кај работодавач (2). Иако добиените податоци укажуваат дека најчесто тужена страна е приватниот сектор, сепак можеме да констатираме дека неподнесувањето на тужби против државниот сектор не значи и непостоење на вознемирување во реалноста. Токму заради тоа е потребно да се анализира во која мера работниците го користат механизмот за заштита пред работодавач во државниот сектор и дали постои влијание на оваа постапка врз понатамошно водење на судска постапка за заштита од вознемирување на работно место.

¹⁰ **Психичко вознемирување** на работно место е секое негативно однесување од поединец или група што се повторува, континуирано и систематски и претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место (Член 5 од Законот за заштита од вознемирување на работно место).

¹¹ **Полово вознемирување** е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.



НЕЗНАЧИТЕЛЕН Е БРОЈОТ НА ТУЖБЕНИ БАРАЊА ШТО СЕ ОДНЕСУВААТ НА БАРАЊЕ ДА СЕ НАДОМЕНИ МАТЕРИЈАЛНА И НЕМАТЕРИЈАЛНА ШТЕТА

Од поднесените 11 тужби, само во три тужби, освен утврдување на вознемирување и забрана за преземање на дејства на вознемирување, тужителот барал надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирување на работното место. Овие тужбени барања се однесуваат на тужби поднесени во 2014 година. Во 2015 и 2016 година поднесените шест тужбени барања не се однесуваат на барање за надоместок на штета, туку единствено на утврдување на вознемирување, од кои во три тужбени барања се барало и забрана за вршење на однесувања што претставуваат вознемирување на работно место и преземање на дејства заради отстранување на последици од вознемирување на работно место.

Во само еден предмет за вознемирување на работно место судот изрекол привремена мерка регулирана во Член 34 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, заради спречување на насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета. Имено, ваквата мерка судот може да ја одреди на предлог на странката и тоа пред започнување или во текот на судската постапка.

ВО ПОЛОВИНА ОД ПРЕДМЕТИТЕ ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО, ТУЖИТЕЛОТ ВОДЕЛ ПОСТАПКА ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ КАЈ РАБОТОДАВАЧОТ

Само во еден предмет во 2014 година тужителот водел постапка за заштита од вознемирување кај работодавач ¹² пред да биде иницирана судска постапка, додека во 2015 година во четири од предметите се водела ваква постапка. За разлика од 2014 и 2015, во двата предмети од 2016 година не била водена ваква постапка

¹² Глава 4. - Постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач (Член 17-30), Закон за вознемирување на работно место, Службен весник на РМ бр. 79/2013; 147/2015 година.

за заштита од вознемирување на работно место. Постапката за заштита од вознемирување пред работодавач за прв пат беше регулирана со донесување на Законот за заштита од вознемирување на работно место во 2013 година. Со оваа законска новина се предвиде можност работникот да обезбеди своја заштита пред работодавачот и преку избрани посредници (медијатори), а при тоа да не се изложи на посериозни трошоци и водење на судска постапка. И покрај вака предвидениот законски механизам за заштита, податоците укажуваат дека работниците не го користат во целост и поднесуваат тужби за вознемирување директно до надлежен суд. Секако, влијанието на постапката за заштита пред работодавач врз понатамошното водење на судската постапка треба да бидат предмет на посеопфатна и подолготрајна анализа.



ПОДНЕСЕНИТЕ ТУЖБИ ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО НЕ РЕЗУЛТИРААТ СО ПОЗИТИВЕН ЕПИЛОГ ЗА ТУЖИТЕЛОТ

Нејасна е причината поради која судот донел пресуди за одбивање на тужбите за вознемирување на работното место поради неоснованоста на тужбените барања. Ова е нејасно и поради фактот што сите шест тужители биле застапувани од свои назначени полномошници (адвокати) што ги подготвиле тужбите, односно ги формулирале тужбените барања, па оттука е и претпоставката дека тие биле јасни и недвосмислени. Законот за парнична постапка не предвидува должност тужителот во тужбата да го наведе правниот основ на тужбеното барање¹³, а пак доколку тужителот го навел правниот основ, судот не е врзан за него. Дури и кога тужителот не го навел правниот основ на тужбеното барање, единствено е нужно тој да ги наведе фактите¹⁴ во тужбата така што неговото барање да се прикаже како основано во фактички и во правен поглед, што секако било случај во сите тужбени барања. Имајќи ги предвид горенаведените наоди, можеме да констатираме дека причините за одбивањето на тужбените барања како неосновани во одредена мера се должат и на несензитивноста на судиите при постапување во предмети што се однесуваат на вознемирување на работното место и нивното третирање како редовни работни спорови.

Од друга страна пак, во пет предмети судот донел решение со кое тужбата се смета за повлечена поради тоа што тужителот не дошол на главната расправа или не платил судска такса, што очигледно укажува на фактот дека тужителите веднаш по поднесувањето на тужбата се обесхрабруваат и немаат интерес да ја водат постапката и понатаму.



¹³ Член 176, став 3 од Законот за парнична постапка.

¹⁴ „Секоја странка е должна да ги изнесе фактите и да предложи докази врз основа на кои го заснова своето барање или со кои ги побива наводите и доказите на спротивната страна“, Член 205 став 1 од Закон за парнична постапка.

ТРЕТ ДЕЛ:

СУДСКИ ПРЕДМЕТИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Увидот во завршени судски постапки беше спроведен и во шест предмети што се однесуваат на дискриминација¹⁵ во областа на работните односи за период 2014 - 2016 година. Значајно е да се напомене дека станува збор за исклучително мал број вакви предмети што ги иницираат работниците што трпат дискриминаторски дејства при вработување и на работното место (четири предмети во 2014 година и два во 2016 година). Ова и покрај фактот што бројот на вакви предмети пред Комисијата за заштита од дискриминација е застапен во моше висок процент. Имено, иако најголем дел од поднесените претставки¹⁶ се однесуваат на наводна дискриминација во областа на работата и работните односи, сепак можеме да заклучиме дека по поднесувањето на претставките, подносителите во мошне мал дел понатаму се решаваат да водат судски постапки за заштита од дискриминација во областа на работните односи. Имено, во овие судски постапки лицето што тврди дека е дискриминирано мора да докаже дека конкретното право од работен однос му е повредено поради дискриминација манифестирана преку одреден акт, однесување, или непостапување од страна на тужената страна. Во оваа насока е важно да се напомене дека иако товарот на докажување во постапките за заштита од дискриминација паѓа на товар на тужениот, сепак тужителот треба да го стори веројатно постоењето на дискриминација, односно да ги изнесе сите факти и докази што се во прилог на тоа тврдење.

¹⁵ **Директна дискриминација** е секое постапување условувано со некои од основите од Членот 6 на овој Закон со кое лице било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи. **Индиректна дискриминација** постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од Членот 6 на овој Закон. **Забрана за дискриминација** - работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, боја на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

¹⁶ 42 претставки, односно 39 % од вкупниот број претставки (106) се однесуваат на наводна дискриминација во областа на работните односи, Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација, Годишен извештај, 2014 година.

¹⁶ 30 претставки, односно 42 % од вкупниот број претставки (70) се однесуваат на наводна дискриминација во областа на работните односи, Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација, Годишен извештај, 2015 година.



Од спроведениот увид на наведените шест предмети може да се констатира следново:

**НЕ ПОСТОИ ПОЗИТИВЕН ЕПИЛОГ
ОД ПОДНЕСЕНИТЕ ШЕСТ ТУЖБИ ЗА
ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОБЛАСТА НА
РАБОТНИТЕ ОДНОСИ.**

Идентично како и кај предметите за вознемирување на работното место, така и во предметите за дискриминација во областа на работните односи, судот ги одбил сите четири тужбени барања во 2014 год. како неосновани. И во овие предмети тужителот, односно дискриминираното лице било застапувано од полномошник (адвокат) па оттука е и претпоставката дека тужбените барања биле јасни и недвосмислени. Во петтиот предмет во кој тужбеното барање се однесува на утврдување на потешок облик на дискриминација на работното место (виктимизација), првостепениот суд донел пресуда со која е утврдено постоење на дискриминација, но оваа пресуда е укината по жалба од страна на Апелациониот суд од Скопје. За петиот предмет во кој тужбеното барање се однесува на утврдување на продолжена дискриминација по основ на етничка припадност, судот донел решение со кое се огласил за ненадлежен.

Веќе напоменавме дека загрижува фактот за непостапување на судот по овие тужби поради неоснованост на тужбените барања, особено поради тоа што судот е тој што врши правна квалификација на фактичкиот основ на тужбата и на барањето што го поставува тужителот како петитум во тужбата. Имено, судот е должен основаноста на тужбеното барање да ја цени врз основа на фактите утврдени во постапката, без оглед на тоа дали тужителот правилно го означил правниот основ. Оттука, нејасна е и причината за носење на пресуди со кои се одбиваат тужбените барања како неосновани. Наведените состојби се индикации што укажуваат на потребата од детално анализирање на „основаноста“, односно „неоснованоста“ на

тужбените барања што се однесуваат на барање на заштита на повредено право од работен однос поради дискриминација, и следствено на тоа и донесените пресуди.

Донесените пресуди од страна на судот дека тужбените барање се одбиваат како неосновани биле причина за поднесување на жалби до повисок суд. Решавајќи по поднесените четири жалби на тужителите, Апелациониот суд од Скопје ги одбил како неосновани и ги потврдил првостепените пресуди, односно утврдил дека одлуката на првостепениот суд била правилно донесена.

ВО ПОВЕЌЕ ОД ПОЛОВИНА ОД ПРЕДМЕТИ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ТУЖЕНА СТРАНА Е ДРЖАВНА ИНСТИТУЦИЈА

Во најголем дел од предметите за дискриминација во областа на работните односи, односно во четири предмети како тужена страна се јавуваат државните институции, во еден предмет како тужена страна се јавува акционерско друштво во мешовита државна и приватна сопственост и во еден предмет правно лице со јавни овластувања.

ВО ПОМАЛКУ ОД ПОЛОВИНА ОД ПРЕДМЕТИТЕ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ БИЛА ПОВЕДЕНА ПРЕТХОДНА ПОСТАПКА ПРЕД КОМИСИЈАТА ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Само двајца тужители пред поднесувањето на тужбата до суд поднеле барање до Комисијата за заштита од дискриминација за утврдување на дискриминација во областа на работните односи. При оцена на доказите во текот на постапката, судот цени во која мера ќе поклони верба на мислењето на Комисијата и неговата одлука не зависи од нејзиното мислење дали е или не е утврдена дискриминација. Со донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација, којшто започна да се применува од 1 јануари 2011 година, беше воспоставена Комисијата

за заштита од дискриминација (КЗД). Таа претставува механизам за вонсудска заштита од дискриминација која, како и другите тела за еднаквост, има мандат да постапува по конкретни претставки на лица што сметаат дека им е повредено правото на еднаков третман и постапување.

По утврдувањето на фактичката состојба, Комисијата донесува мислење со образложение за наводната дискриминација без разлика дали утврдила или не утврдила постоење на дискриминација. Имајќи ја предвид ваквата улога на Комисијата, важно е во иднина да се анализира соодносот помеѓу нејзините мислења и образложенија и одлуките и образложенијата на судските пресуди за заштита од дискриминација во областа на работните односи.



ЧЕТВРТ ДЕЛ:

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕДЛОГ-МЕРКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА СУДСКАТА ЗАШТИТА ВО СЛУЧАИ НА ПОВРЕДИ НА РАБОТНИЧКИ ПРАВА, ДИСКРИМИНАЦИЈА И ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

Не постои соодветна евиденција на предмети поврзани со дискриминација и вознемирување на работното место. Постои потреба од воспоставување на посебна евиденција во рамки на уписниците за работни спорови што ќе се однесува на судски предмети за дискриминација во областа на работните односи и вознемирување на работното место. Воедно, потребно е да се унапреди системот на пребарување на судски предмети во електронската база на податоци со што ќе се овозможи подетално анализирање на судската пракса во предметите за дискриминација и вознемирување на работното место.

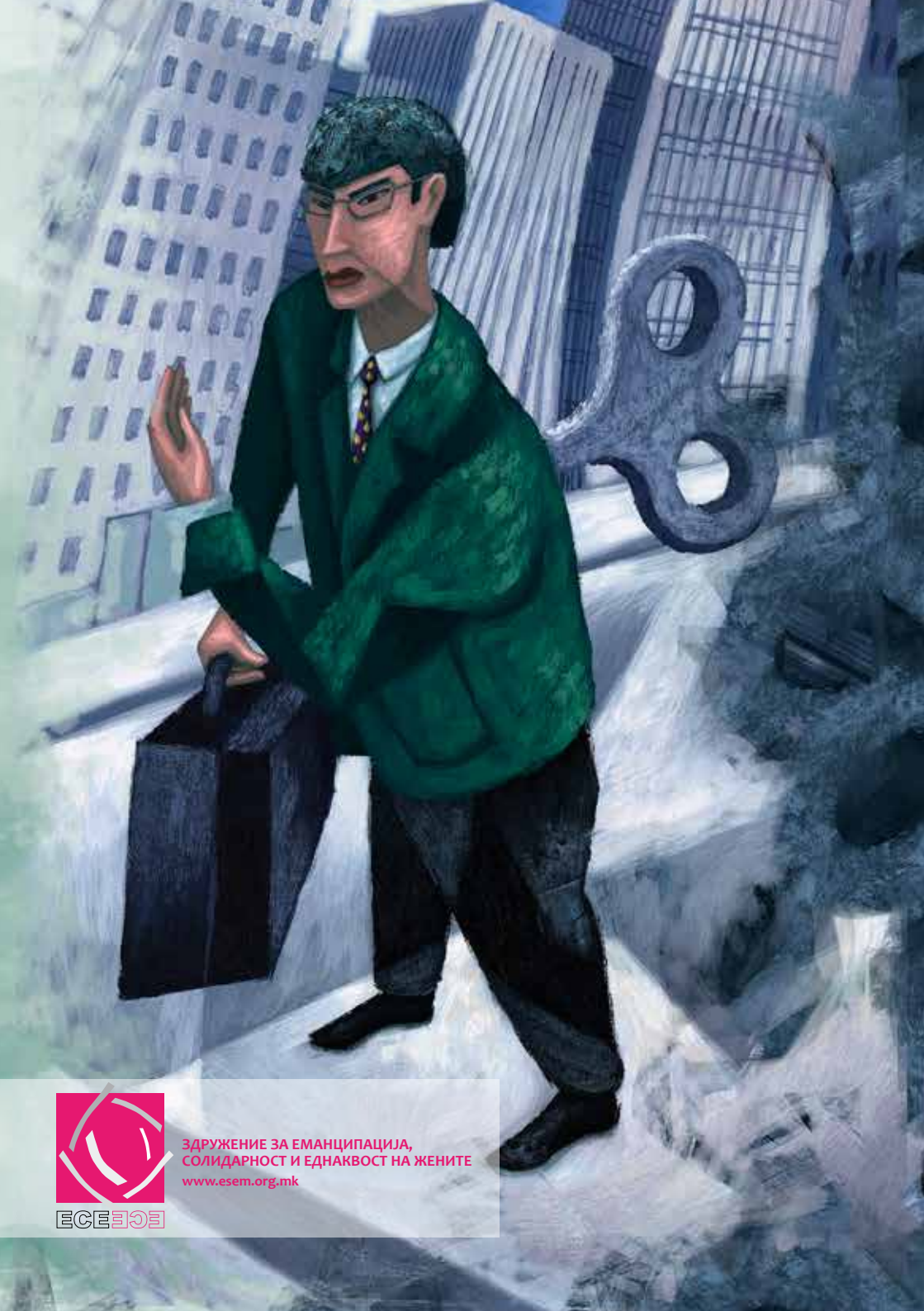
Постои потреба од специјализирана едукација и сензибилизирање на стручен кадар (судии, адвокати) во однос на дискриминација и вознемирување на работното место. Судиите коишто работат на работни спорови потребно е да се сензибилизираат и да се обучат во однос на спецификите на предметите поврзани со дискриминација и вознемирување на работното место. Несензитивноста и неедуцираноста придонесуваат, во голема мера, кон одбивање на тужбените барања како неосновани. Адвокатите што застапуваат во предмети за дискриминација и вознемирување на работното место потребно е да се едуцираат во однос на препознавање на дискриминаторските дејства, дејствата на вознемирување и нивното испреплетување со повредите на правата од работен однос. На овој начин ќе се овозможи изнесување на релевантни факти и докази во рамки на тужбеното барање за заштита од дискриминација и вознемирување на работното место.

Јавноста не е во доволна мера запозната со механизмите за заштита во случај на дискриминација и вознемирување (психичко и полово) на работното место. Постои потреба од пошироко промовирање на Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за вознемирување на работно место, како и позитивните исходи од судските постапки во однос на дискриминација и вознемирување на работното место. Воедно, постои и потреба од подигање на свеста кај јавноста во однос на појавата на полово вознемирување на работното место.

Не постојат специфични анализи во однос на судското постапување во предметите за дискриминација и вознемирување на работното место, како и анализи од родов аспект. Од суштинско значење е тековното мониторирање на судски предмети за дискриминација и вознемирување на работното место. Во случаи кога не постои можност за тековно следење на судски постапки од ваков вид, потребно е судот да овозможи спроведување на увид во завршени судски постапки со што ќе се овозможи добивање на сеопфатна слика во однос на обезбедувањето на судската заштита и крајниот исход во случаите на повреда на работничките права преку дејства на дискриминација и вознемирување на работното место. Со цел добивање на посеопфатни податоци за специфични аспекти од судската заштита постои потреба во континуитет и во подолг временски период да се мониторираат следните параметри: поднесени тужби; одбиени тужбени барања; повлечени тужбени барања; почитување на принципот на итност во постапките; користење на жалбената постапка; товарот на докажување; доказните средства во постапките, видот на донесените пресуди; како и податоци во однос на претходното користење на вонсудски механизми за заштита, како што е постапката за заштита од вознемирување пред работодавач и постапката за заштита од дискриминација пред Комисијата за заштита од дискриминација.







ЗДРУЖЕНИЕ ЗА ЕМАНЦИПАЦИЈА,
СОЛИДАРНОСТ И ЕДНАКВОСТ НА ЖЕНИТЕ
www.esem.org.mk

